



# Profil kepribadian pembina asrama di Sekolah Asrama Taruna Papua (SATP)

Author Name(s): Yulius Mataputun

Publication details, including author guidelines

URL: <https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/about/submissions#authorGuidelines>

Editor: Elfi Churnia

## Article History

Received: 25 Jul 2023

Revised: 02 Aug 2023

Accepted: 26 Sep 2023

## How to cite this article (APA)

Mataputun, Y.. (2023). Profil kepribadian pembina asrama di Sekolah Asrama Taruna Papua (SATP). Jurnal Konseling dan Pendidikan. 11 (3), 127-141. <https://doi.org/10.29210/190300>

The readers can link to article via <https://doi.org/10.29210/190300>

## SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (as publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors and are not the views of or endorsed by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information. Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy shall not be liable for any losses, actions, claims, proceedings, demands, costs, expenses, damages, and other liabilities whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with, in relation to, or arising out of the use of the content.

Jurnal Konseling dan Pendidikan is published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy comply with the [Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing](#) at all stages of the publication process. Jurnal Konseling dan Pendidikan also may contain links to web sites operated by other parties. These links are provided purely for educational purpose.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Copyright by Mataputun, Y.. (2023).

The author(s) whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

## Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN 2337-6740 (Print) | ISSN 2337-6880 (Electronic)

# Profil kepribadian pembina asrama di Sekolah Asrama Taruna Papua (SATP)



**Yulius Mataputun**

Universitas Cenderawasih, Papua, Indonesia

## ABSTRACT

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis profil kepribadian koordinator dan anggota pembina asrama di Sekolah Asrama Taruna Papua (SATP) Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah. Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya berjumlah 45 orang pembina asrama sekaligus menjadi sumber data utama. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumen berupa laporan hasil pemeriksaan psikologis terhadap pendidik dan tenaga kependidikan SATP yang telah tersedia dalam data base pada unit Laboratorium BK-Psikologis FKIP UNCEN. Selain itu dilakukan wawancara dan pengamatan terbatas untuk mendukung data hasil studi dokumen. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, setengah koordinator pembina asrama di SATP Mimika Papua Tengah memiliki kepribadian adaptasi sosial yang cukup baik, sementara setengahnya lagi memiliki kepercayaan diri kategori kurang. Kedua, lebih dari setengah anggota pembina asrama di SATP Mimika Papua Tengah memiliki kepribadian loyalitas yang cukup baik, namun dalam hal kepercayaan diri lebih dari setengah berada pada kategori kurang. Berdasarkan kajian ini, pihak manajemen perlu melakukan refleksi sistem rekrutmen dan penguatan kapasitas kepercayaan diri koordinator dan anggota pembina asrama SATP Mimika Papua Tengah.

## Keywords:

Profil kepribadian,  
Pembina asrama,  
Tenaga pendidik,  
Tenaga kependidikan

## Corresponding Author:

Yulius Mataputun,  
Universitas Cenderawasih  
Email: liusmarataputun@yahoo.co.id

## Pendahuluan

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan informasi tentang angka putus sekolah di Indonesia seperti dilaporkan [Widi, \(2022\)](#) bahwa angka putus sekolah di Indonesia mengalami kenaikan pada 2022 ([Widi, 2022](#)). Kondisi tersebut terjadi di seluruh jenjang pendidikan, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Secara rinci, angka putus sekolah di jenjang SD sebesar 0,13%. Di jenjang SMP, angka putus sekolah sebesar 1,06%. Sementara, angka putus sekolah di jenjang SMA sebesar 1,38%. Menurut wilayahnya, angka putus sekolah jenjang SD paling tinggi di Papua, yakni 2,38% diikuti oleh Papua Barat dan Sulawesi Tengah dengan angka putus sekolah SD masing-masing sebesar 0,6% dan 0,38% ([Widi, 2022](#)). Provinsi Papua memiliki angka putus sekolah SMP tertinggi secara nasional, yakni 3,22%. Banyak hal yang mempengaruhi angka putus sekolah tinggi di Provinsi Papua, seperti dikatakan [Saifullah & Hendri \(2022\)](#) bahwa kemiskinan mempengaruhi prestasi akademik siswa di Papua dan bahkan menyebabkan mereka putus sekolah ([Saifullah & Yawan, 2022](#)).

Hasil kajian [Rama dan Made \(2020\)](#) di Provinsi Papua memperlihatkan bahwa remaja yang berasal dari rumah tangga berstatus miskin memiliki risiko paling tinggi untuk mengalami putus sekolah ([Rahma & Arcana, 2020](#)). Banyaknya anak-anak yang belum bisa mengakses pendidikan hingga jenjang pendidikan menengah secara reguler, dianggap sebagian orangtua hanya menambah beban

hidup mereka. Kelompok-kelompok rentan dalam hal ini adalah anak-anak keluarga miskin dan anak-anak yang tinggal di wilayah yang jauh dari fasilitas pendidikan sekolah, terutama anak-anak di wilayah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar (3T). Bahkan, banyak orangtua yang melarang anak-anaknya bersekolah, karena akan menghilangkan kesempatan memperoleh penghasilan untuk menopang kehidupan keluarga.

Hasil kajian dan fenomena di atas, memberikan gambaran bahwa belum semua anak Indonesia mendapat pendidikan diantaranya karena masalah keterbatasan ekonomi dan akses, sementara mereka mempunyai hak yang sama dengan anak-anak lainnya, sebagaimana yang telah dikatakan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 31 Ayat (1) berbunyi “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan” (Pemerintah Indonesia, 2003). Oleh karena itu, berbagai elemen dalam sistem pendidikan perlu serempak memfokuskan perhatian pada tujuan atau komitmen untuk mengatasi masalah tersebut. Salah satu program pemerintah yang sudah berjalan yaitu Program Indonesia Pintar (PIP) merupakan bantuan berupa uang tunai, perluasan akses, dan kesempatan belajar dari pemerintah yang diberikan kepada peserta didik yang berasal dari keluarga miskin atau rentan miskin untuk membiayai pendidikan, ternyata belum semuanya mendorong angka partisipasi pendidikan sampai pada wilayah 3T secara baik, diantara karena masalah ketepatan dan keakuratan data penerima manfaat serta sistem monitoring yang masih terbatas. Selain Program PIP, diperlukan kebijakan lain agar aksesibilitas memperoleh pendidikan lebih mudah, kualitas pendidikan meningkat, dan peningkatan karakter.

Pendidikan berpola asrama merupakan salah satu alternatif pemecahan masalah sebagaimana disebutkan di atas. Sekolah berasrama menuntut peserta didik untuk tinggal di asrama dan berinteraksi secara lebih lama dengan manajemen/ para pengajar/pembina/tenaga kependidikan dan peserta didik. Dikatakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2018) bahwa keberadaan asrama di sekolah dapat mengatasi masalah aksesibilitas pendidikan yang rendah bahkan berperan dalam upaya peningkatan mutu dan karakter siswa (Perdana, Suwandi, Zamjani, Hendrik, & Biantoro, 2018). Hasil kajian Perdana (2019) dan Reskiawan (2021) memperlihatkan bahwa sekolah berasrama sebagai salah model pengelolaan pendidikan yang berpengaruh terhadap pembentukan karakter kemandirian peserta didik dan memperoleh mutu pendidikan yang baik (Perdana et al., 2018; Reskiawan & Andi, 2021).

Muzhari & Sigit (2020) mengatakan bahwa Pelaksanaan sistem bimbingan wali asrama dalam meningkatkan prestasi siswa dilakukan berdasarkan tugas dan kewajiban wali asrama yaitu: (1) membimbing dan mengarahkan siswa/santri MTs Unggulan Amanatul Ummah pada pembelajaran adab dan akhlak (pembentukan karakter) serta pembimbingan untuk pembelajaran sekolah dan keagamaan; dan (2) mengawasi segala tingkah laku siswa dan memberikan dorongan motivasi jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran atau ketidakseriusan dalam proses belajar siswa/santri dengan tujuan agar tercipta pribadi-pribadi berakhlakul karimah dan berprestasi (Muzari & Sembodo, 2020). Pelaksanaan sistem bimbingan wali asrama yang telah diaplikasikan terbukti efektif meningkatkan prestasi siswa/santri khususnya di asrama Pondok Pesantren Amanatul Ummah Mojokerto.

Sekolah berasrama yang dikembangkan beberapa tahun lalu di Indonesia, merupakan hasil refleksi dari pengelola sekolah regular yang kurang memperhatikan secara utuh kompetensi holistik yang diharapkan oleh pemangku kepentingan, seperti hasil temuan Faridah, dkk., (2018) menyimpulkan bahwa sekolah berasrama dianggap lebih baik dibanding non-berasrama (Faridah, Arismunandar, & Bernard, 2018). Sekolah yang tidak menerapkan pola berasrama kurang menghasilkan luaran yang mampu bersaing dengan siswa-siswa lain secara nasional dan global. Berbagai faktor mempengaruhi, seperti hasil penelitian Vigar, (2013) diantaranya mengatakan bahwa sekolah berasrama menerapkan kurikulum pendidikan yang holistik (pengembangan dan kesejahteraan anak), faktor akademik, faktor sosial (karakteristik siswa dan orang tua), fasilitas sekolah reputasi sekolah terkait prestasi tertentu (Vigar-Ellis, 2013).

Khusus untuk sekolah berasrama, orang tua memilih menyekolahkan anaknya di sekolah berasrama mungkin karena tradisi keluarga, lokasi sekolah yang jauh dari tempat tinggal, atau karena orang tua percaya bahwa sekolah berasrama memang lebih baik dibandingkan sekolah-sekolah lain

yang tidak menggunakan sistem berasrama. Pilihan sekolah berasrama juga sebagai upaya mewujudkan tujuan pendidikan sesuai Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 yaitu 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 (Pemerintah Indonesia, 2003).

Menindaklanjuti ara tujuan pendidikan nasional tersebut, pemerintah membuat berbagai kebijakan strategis, antara lain pentingnya program sekolah dengan fasilitas asrama. Sistem sekolah dengan pola asrama, mempersatukan komunitas sekolah dalam satu lingkungan edukasi. Para guru dan guru pembina serta pengelola sekolah umumnya tinggal di asrama yang berada dalam lingkungan sekolah dalam kurun waktu tertentu, salah satu tujuannya adalah agar anak memperoleh pendidikan secara berkesinambungan dengan mencontoh langsung praktik baik pendidikan dari para guru dan pembimbing yang menunjukkan keteladanan, karena hasil kajian Melisa, dkk (2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen sekolah berasrama terhadap karakter siswa sebesar 59.1 % (baik) dan peran pembina asrama terhadap karakter siswa sebesar 76,6 % (baik) (Meli, Asmendri, YusufSalam, Munir, & Herlina, 2023).

Jadi, kalau manajemen sekolah dan ditindaklanjuti dengan sejumlah peran pembina, maka akan berdampak positif bagi tumbuhnya karakter siswa yang diharapkan. Pihak manajemen dan/atau tipe pimpinan asrama berkaitan dengan upaya penumbuhan karakter siswa. Karena itu, kajian kepemimpinan asrama sangat diperlukan, seperti yang dikatakan Tobing (2023) bahwa tipe kepemimpinan pembina asrama sangat penting dibahas demi kenyamanan pembina dan anak asrama (Tobing, Simatupang, & Gea, 2023). Sekolah berpola asrama biasanya memiliki sejumlah program pembinaan akademik dan multibudaya dengan empat pilar pengembangan yang menjadi utama manajemen sekolah berasrama, yaitu mental spiritual, wawasan, akademik, minat-bakat, dan sosial budaya, diharapkan mampu menjawab kecemasan-kecemasan yang ditimbulkan oleh keberagaman latar belakang budaya, agama, status sosial ekonomi, asal daerah dan pengaruh negatif globalisasi.

Menindaklanjuti program strategis pemerintah dan dalam rangka menekan angka putus sekolah seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka sekolah berasrama, perlu dikelola secara profesional. Pihak manajemen, pendidik dan tenaga kependidikan (guru pembina/koordinator dan anggota pembina) beserta staf pendukung lainnya perlu memiliki kapasitas yang cocok dan layak dalam mengemban tugas dan tanggungjawab di atas. Para pembina/guru pembina asrama sebagai pilar pendukung proses pembelajaran di kelas perlu mengemban tanggungjawabnya dengan baik, seperti hasil penelitian Faozan, dkk., (2019) mengatakan bahwa pembimbing asrama memiliki peran dalam membiasakan peserta didik disiplin beribadah, menjadi fasilitator, mengawal dan mengawasi, memberikan sanksi hukuman, memberikan motivasi, dan menjadi teladan bagi peserta didik (Fuad, Maya, & Sarifudin, 2019).

Hasil kajian di atas memperlihatkan bahwa pembina asrama mempunyai peran ganda, bahkan dalam kondisi dan situasi tertentu sebagai pengganti orang tua seperti layaknya anak sendiri. Pembina juga sebagai pengajar yang mempunyai peran dalam perencanaan program pembelajaran, melaksanakan serta memberikan penilaian program yang sudah dilaksanakan. Pembina sebagai teladan dalam artian dijadikan tokoh dan panutan dalam menumbuhkan minat-bakat, membina moral dan akhlak, wawasan dan sejumlah kecakapan dan keterampilan lain, semuanya diarahkan untuk mempersiapkan masa depan siswa lebih baik. Kehadiran sekolah berasrama menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2018) sebagai salah satu alternatif bagi orangtua untuk anak-anaknya (Perdana et al., 2018). Seiring dengan pesatnya modernitas, di mana orang tua tidak hanya suami yang bekerja tapi juga istri bekerja sehingga anak tidak lagi terkontrol dengan baik, maka sekolah berasrama adalah tempat terbaik untuk menitipkan anak-anak mereka karena dapat terjamin baik makanannya, kesehatannya, keamanannya, sosialnya dan yang paling penting adalah pendidikannya.

Selain itu, polusi sosial dan dekadensi moral yang sekarang ini melanda lingkungan kehidupan masyarakat seperti pergaulan bebas, narkoba, tawuran pelajar, pengaruh media dan pergaulan remaja yang menyimpang lainnya ikut mendorong banyak orang tua untuk menyekolahkan anaknya

di sekolah berasrama. Berbagai nilai karakter dapat diterapkan pada sekolah berpola asrama, seperti yang dilaporkan Berangka & Rosina (2019) bahwa ada 4 kelompok nilai-nilai pendidikan karakter yang diterapkan, antara lain: nilai-nilai spiritualitas, nilai-nilai pendidikan prestasi akademik, nilai-nilai keterampilan dan minat bakat, serta nilai-nilai kepedulian sosial dan cinta damai (Berangka & Rahado, 2019). Secara umum, Asrama Putri Santa Theresia Merauke telah menerapkan empat nilai pendidikan karakter tersebut namun belum maksimal. Ada salah satu nilai yang menunjukkan persentase yang rendah yaitu nilai kepedulian sosial dan cinta damai. Oleh karena itu, cara-cara yang ditempuh pembina adalah hadir tepat waktu pada setiap kegiatan, dan menjadi teladan bagi siswi asrama.

Selain alasan di atas, juga beberapa alasan pentingnya pendidikan berpola asrama, karena (1) masih rendahnya pemahaman orang tua terhadap pentingnya pendidikan bagi keberhasilan hidup dan masa depan anak-anaknya (Thaheransyah, Rosdialena, & Diin, 2023). Bagi orang tua, anak-anak harus membantu pekerjaan orang tua yang masih bersifat tradisional setiap harinya, tujuannya ialah untuk mencukupi kebutuhan makan dan pendapatan keluarga. Karena itu anak-anak akan menghabiskan waktu setiap harinya untuk bekerja, sehingga tidak ada lagi waktu untuk ke sekolah, (2) belum kondusifnya kualitas hidup masyarakat, masih ada di bawah garis kemiskinan membuat mereka semakin tidak berdaya dalam menjalani dan mengembangkan kehidupannya (Fuad et al., 2019). Kemiskinan ini menyebabkan rendahnya akses masyarakat terhadap pendidikan. Kualitas kesehatan menjadi buruk karena asupan gizi yang sangat tidak memadai. Semua ini akhirnya mengakibatkan timbulnya berbagai permasalahan social, dan tidak sedikit menimbulkan gangguan keamanan, (3) wilayah demografis yang sangat luas, sulit dijangkau, kepadatan penduduk yang masih sangat jarang, mutu jalan yang amat buruk, serta sangat terbatasnya alat transportasi menjadi salah satu penyebab sulitnya akses anak-anak pedalaman terhadap kegiatan sekolah yang pada umumnya berada jauh di daerah kota atau pantai (Meli et al., 2023). Lokasi yang sangat berjauhan antara tempat tinggal dan sekolah akhirnya mengakibatkan anak-anak tidak dapat bersekolah. Di lain sisi, beberapa sekolah yang ada di daerah pedalaman kondisinya sangat memprihatinkan karena jumlah guru yang benar-benar mau mengabdikan sangat kurang dan sarana dan prasarana yang kondisinya terbatas.

Kondisi dan keterbatasan di atas, diharapkan dapat terakomodir dalam pengelolaan pendidikan berpola asrama. Dalam kegiatan operasionalnya pendidikan pola asrama menerapkan sejumlah kegiatan yakni anak-anak diajar, dididik, dan dikontrol perkembangan hidupnya secara langsung, kontinu, dan mendalam, yang meliputi empat faktor utama, yaitu faktor fisik, rohani, intelektual, dan karakter. (1) aspek fisik berkaitan dengan upaya pemberian gizi seimbang melalui makanan dan minuman yang diberikan tiga kali sehari, menjaga kesehatan/kebersihan tubuh dan lingkungan, serta istirahat/tidur yang cukup; (2) aspek rohani berkaitan dengan pertumbuhan iman dan mental melalui pengenalan akan firman Tuhan, lewat kegiatan ibadah pagi dan malam, serta melalui pemuridan; (3) aspek Intelektual berkaitan dengan perkembangan kecerdasan ilmu pengetahuan dan kemampuan akademik melalui kegiatan belajar secara pribadi dan kelompok yang dibimbing oleh para pengasuh asrama dan guru, sebagaimana telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab I Pasal 1 dikatakan bahwa guru adalah pendidika profesional dengan tugas utamanya diarahkan pada kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik; dan (4) aspek karakter, biasanya menyentuh apada upaya pengembangan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai firman Tuhan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat, seperti mengasihi dan menghormati orang tua, guru, kakak/adik, teman, dan sesama, disiplin dalam belajar dan bekerja, berperilaku sopan, jujur, dan mandiri (Pemerintah Indonesia, 2005).

Berdasarkan studi eksplorasi, dapat digambarkan bahwa Sekolah Asrama Taruna Papua (SATP) Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) didirikan oleh Lembaga Pengembangan Masyarakat Amugme dan Kamoro (LPMAK) dan sekarang disebut sebagai Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Amugme dan Kamoro (YPMK) yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Lokon (YPL) Perwakilan Timika (Puspita, 2021). Sekolah berasrama berbasis teknologi dan lingkungan ini, dalam kegiatan operasional kesehariannya, menerapkan dan mengoptimalkan teknologi dan lingkungan dalam proses pembelajaran didukung oleh manajemen, pendidik dan tenaga kependidikan (guru dan pembina) untuk mendisain dan melaksanakan praktik baik membuat satu kawasan bermain sambil

belajar dan belajar sambil bermain untuk membentuk dan mendekatkan kemandirian anak, agar anak-anak yang didominasi oleh anak suku Amugme dan Kamoro serta anak-anak 5 (lima) suku kerabat lainnya berjumlah 1.104 (seribu seratus empat) siswa tidak ketinggalan dengan perubahan zaman.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi (2022); Mataputun (2022); Reba dan Yulius (2021); dan Mataputun (2018) mengatakan bahwa setiap peserta didik berhak mendapat pelayanan secara profesional sebagai tanggung jawab bersama antara kepala satuan pendidikan, guru bimbingan dan konseling, pendidik, serta tenaga pendidik dalam satuan Pendidikan (Mataputun, 2018, 2022; Perdana et al., 2018; Reba & Mataputun, 2021). Demikian juga dalam sekolah asrama semua pihak yang ada dalam kompleks sekolah berasrama terlibat dalam proses pendidikan. Aktornya tidak hanya pendidik tetapi semua orang yang ada di lingkungan sekolah berasrama termasuk tenaga bimbingan dan konselin yang melayani dan memfasilitas mengembangkan potensi peserta didik secara optimal dan mencegah terhadap timbulnya masalah dan pengentasan masalah peserta didik. Karena itu perlu kerjasama antara personal BK, guru, pembina asrama, kepala sekolah, keluarga, dan masyarakat. Sekolah perlu melakukan hubungan institusial, yaitu kerja sama antara sekolah lembaga-lembaga atau instansi resmi swasta maupun pemerintah, misalnya hubungan sekolah dengan bagian kesehatan rumah sakit atau puskesmas, pertanian dan kehutanan dalam program penataan/penghijauan/dan perindngan lingkungan sekolah agar sejuk dan nyaman bahkan dapat dimanfaatkan untuk proses pembelajaran di luar kelas.

Hasil kajian Thaheransyah, dkk (2023); Mataputun (2022); Mataputun (2018) menunjukkan bahwa peran pembina asrama terhadap stres akademik siswa dari aspek kognitif, aspek afektif, aspek fisiologis, dan aspek perilaku berpengaruh positif terhadap siswa, hal ini diindikasikan pada saat siswa dapat meningkatkan hasil belajar siswa di sekolah (Lelyemin, Mataputun, & Tanta, 2023; Mataputun, 2022; Reba & Mataputun, 2021; Thaheransyah et al., 2023). Pembina asrama pada prinsipnya adalah seorang pemimpin pembelajaran yang mampu mengembangkan potensi, bakat, minat dan kebutuhan siswa, Setiap tindakan yang diambil pimpinan termasuk pembina asrama seperti kebijakan, aturan, distribusi imbalan, gaya komunikasi, memotivasi bawaannya, tindakan pendisiplinan, interaksi antar manajemen dan kelompok, perhatian kebutuhan dan kepuasan serta kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap suasana organisasi. Makin banyak aspek di atas terpenuhi, maka kecenderungan semakin baik pula iklim dan suasana organisasi. Begitu pula sebaliknya semakin banyak tidak terpenuhi, maka kecenderungan semakin tidak baik juga iklim dan suasana organisasi.

Pembina asrama SATP di Mimika Provinsi Papua mempunyai peran penting dalam menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif, mengarahkan dan membimbing para anak-anak suku Komoro dan Amume di Kabupaten Mimika dalam melaksanakan rutinitas kegiatan sehari-hari sesuai dengan aturan asrama yang sudah ditetapkan. Jumlah siswa yang banyak tentu sangat membutuhkan pembina yang cukup memadai baik dari aspek jumlahnya maupun kapasitas kepribadian yang mendukung visi dan misi sekolah/asrama. Namun dalam berbagai kasus di asrama akhir-akhir ini nampak sejumlah perilaku pembina yang kurang proteksi terhadap apa yang dikatakan sebelumnya bahwa pendidikan berpola asrama menjadi model yang cocok untuk mengembangkan kapasitas siswa secara holistik. Masih banyak perilaku pembina asrama SATP yang kurang sesuai dengan kebijakan dan/atau aturan SATP/YPL baik menyangkut sikap kerja, kepemimpinannya, terlebih kepribadiannya, seperti dikatakan POLRES MIMIKA AKP Hermanto dilaporkan Puspita (2021) dalam media REPUBLIKA.CO.ID, TIMIKA bahwa oknum Pembina Asrama Taruna Papua terancam pencara 20 tahun berinisial DF (30 tahun), karena diduga melakukan kekerasan dan pelecehan seksual terhadap puluhan siswa sekolahnya (Puspita, 2021).

Berdasarkan beberapa kajian sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, memberikan informasi bahwa SATP Mimika Provinsi Papua membutuhkan kajian dalam rangka tata kelola sistem SATP yang lebih baik. Oleh karena itu diperlukan sejumlah data dan/atau informasi pihak manajemen/pengambil kebijakan dalam rangka penataan sekolah berasrama ini secara profesional termasuk para koordinator dan anggota pembinanya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis

profil kepribadian koordinator dan anggota pembina asrama SATP Mimika Provinsi Papua Tengah (Puspita, 2021).

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan/metode penelitian deskriptif kuantitatif. Siregar (2018) mengatakan metode penelitian deskriptif yaitu menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan (Siregar, 2018). Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono, (2018) yaitu data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2022). Berkaitan dengan pendapat tersebut, penelitian ini hanya terbatas pada pengungkapan fakta terkini tentang potensi psikologis kepribadian pembina asrama SATP Mimika Provinsi Papua Tengah dilihat dari aspek motivasi berprestasi, kepercayaan diri, kemandirian, stabilitas emosi, adaptasi sosial, dan loyalitas. Oleh karena jumlah populasi (koordinator dan anggota pembina asrama) hanya 45 orang. Arikunto, (2010) mengatakan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus (Arikunto, 2011). Lebih lanjut dikatakan bahwa penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Berkenaan dengan pendapat tersebut, oleh karena jumlah populasi (koordinator dan anggota pembina asrama) hanya 45 orang, maka penelitian ini penelitian populasi.

Instrumen utama dalam penelitian ini yaitu dokumen yang berkenaan dengan data psikologis kepribadian pembina asrama di SATP yang tersedia di Laboratorium Bimbingan dan Konseling-Psikologis FKIP UNCEN. Data psikologis dimaksud, menggunakan instrumen tes psikologis, yaitu tes intelegensi, tes kepribadian. Dokumentasi dimaksud berupa laporan hasil pemeriksaan psikologis terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan (TENDIK) SATP di Mimika Provinsi Papua Tengah. Fokus perhatian peneliti dalam dokumen dimaksud, yaitu melihat dan memeriksa data psikogram laporan masing-masing pembina asrama terutama pada aspek kepribadian dan tingkatan profil psikologisnya yang berada pada klasifikasi 1, 2, 3, 4, 5 dan/atau Kurang, Cukup, Cukup Baik, Baik, dan Sangat Baik. Selain itu untuk melihat ketajaman dalam analisis, peneliti melihat kolom keterangan persyaratan minimal dan profil nyata masing-masing pembina asrama.

Melalui keterangan persyaratan minimal yang diharapkan sebagai pembina asrama. Sebelum data diolah dan dianalisis, terlebih dahulu dilakukan verifikasi terhadap laporan secara individu yang dilihat dari psikogramnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat data yang layak diolah dan/atau tidak layak diolah. Kegiatan verifikasi dilakukan dengan memeriksa kelengkapan data dan/atau informasi terutama kolom tingkatan profil nyata dari masing-masing pembina. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Sujarweni (2015) mengatakan statistik deskriptif adalah pengolahan datanya bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni, 2014). Data yang diolah dalam statistik deskriptif hanya terbatas pada satu variabel saja. Merujuk pada pendapat tersebut, penelitian ini hanya satu variabel, yaitu kepribadian pembina asrama. Data disajikan dalam bentuk persentase untuk menemukan kondisi nyata kepribadian masing-masing orang/pembina asrama SATP Mimika Papua Tengah.

## Hasil dan Pembahasan

### Profil Kepribadian Koordinator Pembina Asrama di SATP Mimika Papua Tengah

Salah satu pihak yang berperan penting dalam proses pembentukan karakter anak di sekolah asrama adalah pembina / wali asrama. Pembina asrama berperan sebagai orangtua kedua bagi anak selama mereka berada di lingkungan asrama. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari hasil pengecekan dokumen hasil psikotes pembina asrama pada Yayasan Pendidikan Lokon (YPL) Sekolah Asrama Taruna Papua (SATP) Mimika Papua Tengah, ditemukan bahwa secara umum kepribadian koordinator pembina asrama SATP Mimika Papua Tengah lebih menonjol pada aspek kepribadian

adaptasi sosial yang cukup baik, namun dalam hal kepercayaan diri, setengah diantara mereka berada pada kategori kurang. Temuan ini memberikan makna bahwa apa yang dilakukan SATP/YPL dalam merekrut koordinator pembina asrama telah mempertimbangkan sisi kepribadian seseorang dilihat dari aspek adaptasi sosial. Kemampuan adaptasi sosial para koordinator pembina sangat penting dalam rangka membangun kedekatan dalam berkomunikasi antar komunitas asrama umumnya dan bagi siswa khususnya, namun dalam kepercayaan diri belum sesuai dengan yang diharapkan, karena seorang koordinator pembina asrama, mestinya memiliki kepercayaan diri seperti dikatakan Mirhan & kurnia, (2016) bahwa kepercayaan diri merupakan sebuah penilaian terhadap dirinya secara positif tentang kompetensi atau kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi berbagai hambatan, tantangan atau situasi untuk membendung berbagai pengaruh buruk atau negative dari kondisi ketidakpastian agar dirinya dapat dengan mudah meraih kesuksesan dan keberhasilan dengan tidak bergantung kepada pihak-pihak lain (Mirhan & Jusuf, 2016). Segala aktifitasnya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat secara luas berdasarkan pada ilmu pengetahuan yang ada pada dirinya secara optimal dan maksimal.

Hasil kajian Febrianti, (2015) mengatakan bahwa penyesuaian diri pengasuh dalam bekerja pada intinya merupakan penyesuaian hubungan interpersonal antara pengasuh dengan pimpinan, kelayan, rekan kerja, dan masyarakat (Asih Febriyanti, Listiara, & La Kahija, 2015). Penyesuaian diri para pengasuh dalam bekerja terdiri atas lima bentuk penyesuaian, yaitu penyesuaian terhadap tugas pengasuhan, penyesuaian terhadap budaya organisasi, penyesuaian dalam berinteraksi dengan kelayan, penyesuaian terhadap rekan kerja, dan penyesuaian terhadap masyarakat. Sekalipun koordinator pembina asrama memiliki kepribadian adaptasi sosial yang cukup baik, namun dalam hal kepercayaan diri mereka berada dalam kategori kurang. Dalam berbagai referensi, seorang pemimpin/koordinator perlu memiliki sikap positif dan menunjukkan adanya perasaan yakin dan mampu melakukan sesuatu hal. Seorang pemimpin/koordinator terlebih dahulu memiliki kepercayaan diri dalam mengayomi dan mengarahkan orang yang dipimpinnya. Rasa percaya diri akan memberikan suatu keberanian untuk memimpin, mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang berdampak pada banyak orang dan masa depan organisasi.

Adanya karakteristik optimisme dan kepercayaan diri dapat memungkinkan pemimpin menghadapi semua tantangan yang terdapat di dalam organisasi dan akan berdampak lurus bagi kemajuan organisasi. Temuan Sulfemi (2020) antara menyimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik rasa percaya diri yang dimiliki pendidik dan ditunjang dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan menghasilkan kinerja pendidik akan tinggi pula (Sulfemi, 2020). Demikian juga temuan Aidina & Unika (2017) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja (Aidina & Prihatsanti, 2018). Semakin tinggi kepercayaan terhadap pemimpin, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Demikian pula sebaliknya jika kepercayaan terhadap pemimpin rendah maka keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan rendah. Kepercayaan terhadap pemimpin memberikan sumbangan efektif sebesar 30 % terhadap keterikatan kerja. Pemimpin yang dapat dipercaya bawahannya/para pembinaannya dapat mendorong kinerja mereka dalam tugas pelayanan di asrama.

Kepercayaan diri berhubungan dengan keyakinan individu atas kualitas dan kemampuan diri. Koordinator pembina perlu memiliki kepercayaan diri dalam melakukan kegiatan pembinaan pada unit-unit asrama. Koordinator pembina dapat memastikan bahwa apa yang dilakukannya benar-benar dapat bermanfaat untuk mendampingi dan mendidik siswa binaannya. Agar supaya koordinator pembina memiliki kepercayaan diri yang baik, diperlukan kesiapan dan kemampuan tentang tugas dan fungsi sebagai koordinator pembina asrama. Koordinator pembina yang memiliki kepercayaan diri dapat dilihat dari cara bertindak, seperti tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggungjawab atas perbuatannya.

Rasa Percaya diri yang ada dalam setiap individu kerap kali dikatakan sebagai kunci utama penentu kesuksesan Individu seperti dikatakan Sahrudin (2021) mengatakan pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi,



dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain (Sahrudin, 2021). Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi, seperti yang dicontohkan SMA YPPK XXIII Merauke Provinsi Papua Selatan dalam hasil kajian Lelyemin, dkk (2023) dalam mengimplementasikan pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Paus Yohanes XXIII: (1) Nilai Kebenaran diimplementasikan dengan mempraktikkan kejujuran, keadilan, kesetiaan, dan kerendahan hati; (2) Nilai Cinta Kasih diimplementasikan dengan saling menghormati, menghargai, bekerja sama, memberi, solid, menjunjung tinggi hak orang lain, menerima perbedaan; (3) Nilai Kebebasan/Kemerdekaan diimplementasikan dengan taat pada aturan sekolah, interaksi pembelajaran, bertanggungjawab, akses fasilitas pembelajaran, kebebasan beragama. (4) Nilai Keadilan diimplementasikan dengan penegakan aturan, pembiayaan, pendekatan terhadap siswa, proses pembelajaran, manajemen kelas, ekstrakurikuler, hak-hak guru (Lelyemin et al., 2023). Pendidikan berpola asrama membutuhkan pembina yang mampu menerapkan sejumlah nilai-nilai positif di atas, karena hasil kajian Melisa, dkk. (2023) mengatakan bahwa peran Pembina Asrama terhadap Karakter Siswa sebesar 76,6 % (Meli et al., 2023), bahkan Taufika (2023) dan Reskiawan (2021) mengatakan bahwa peranan Abi dan Abla dalam pembinaan siswa di asrama Semesta Bilingual Boarding School Semarang adalah sebagai seorang kakak dalam mendampingi siswa di asrama, sebagai tauladan dan pembimbing dalam segala aktifitas siswa di dalam asrama (Khalizah, Taufika, Maypida, & Fatwa, 2023; Reskiawan & Andi, 2021).

Individu yang memiliki tingkat optimistis yang baik akan mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan sekitar terutama dalam upaya menumbuhkan karakter profil pelajar Pancasila. Individu dapat dikatakan tidak memiliki rasa percaya diri apabila mereka tidak berani untuk berbicara atau tampil di depan khalayak, merasa rendah diri untuk dapat mengungkapkan gagasannya dalam diskusi dan rapat. Rasa percaya diri penting untuk semua individu dan sifatnya sangatlah dibutuhkan apalagi seorang koordinator pembina asrama. Tanpa adanya rasa percaya diri, koordinator pembina mungkin akan merasa terasingkan, bahkan mungkin mengira bahwa dirinya cukup aneh di mata khalayak umum. Banyak faktor yang mempengaruhi koordinator pembina asrama, kurang memiliki percaya diri, antara lain dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal koordinator pembina itu sendiri berkaitan dengan keadaan fisik, konsep diri, harga diri, pengalaman hidup, kegagalan masa lalu. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi koordinator pembina kurang percaya diri, biasanya berhubungan dengan tingkat pendidikan, pekerjaan, dukungan orang terdekat disekitarnya seperti keluarga, pimpinan, dan rekan sejawat.

Perlu dicatat bahwa koordinator pembina asrama, memiliki peranan penting dalam membina dan mengarahkan para anggota pembina dan terlebih anak-anak yang ada di asrama. Karena itu diperlukan upaya dan kiat-kiat menumbuhkan kepercayaan diri, seperti dikatakan Satria dkk, (2018) yaitu (1) perlu evaluasi diri sendiri secara objektif, untuk menilai kondisi dirinya sendiri dengan jujur, (2) mempelajari berbagai permasalahan dan kendala yang menjadi kendala dalam pengembangan diri, seperti rendahnya motivasi, kurang sabar, tidak disiplin, dan kurang tekun, (3) memberikan reward terhadap dirinya sendiri dengan menghargai keberhasilan yang telah dilakukan, (4) Berpikiran positif dan memberikan penegasan kepada dirinya sendiri, dan (5) apapun resiko yang didapat berani untuk mengambilnya (Satria, Matin, & Akbar, 2018). Dengan adanya rasa percaya diri ini maka seorang pendidik memiliki sikap positif yang dapat mengembangkan diri sendiri.

Selain itu, hasil penelitian Patras dan Rais (2018) melaporkan bahwa bawahan perlu diarahkan, didukung, meningkatkan partisipasi bawahan/anggota untuk mencapai tujuan organisasi, dan pemberian penghargaan serta keadilan dalam menumbuhkan rasa percaya diri (Patras & Hidayat, 2018). Koordinator pembina asrama, selain memahami dan menerapkan sejumlah indikator yang dipaparkan di atas, juga dapat disesuaikan cara-cara praktis dalam mempercepat tumbuhnya rasa percaya diri, yaitu (1) bangunlah pola pikir yang positif, (2) kenali kekurangan dan kelebihan, (3) fokus pada langkah-langkah atau perubahan kecil, (4) lakukan hal yang disukai, (5) berhenti

membandingkan diri sendiri dengan orang lain, (6) bergaul dengan orang-orang yang positif, (7) menerapkan pola hidup sehat, dan (8) bergabung dalam kegiatan sosial.

### Profil Kepribadian Anggota Pembina Asrama di SATP Mimika Papua Tengah

Di era globalisasi saat ini persaingan dan kebutuhan setiap organisasi semakin meningkat. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki karyawan/staf yang berkualitas demi tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan perlu memahami tiap tiap personil karena setiap individu memiliki perbedaan, baik dalam watak, sikap, serta perilaku. Staf/anggota menduduki jabatan tertentu, membutuhkan karakteristik kepribadian yang baik, karena sebagai pemimpin unit, seperti anggota pembina pendidikan berpola asrama, memiliki tanggungjawab untuk menjalankan kepemimpinannya dalam melakukan pembinaan sekolah berasrama. Hasil penelitian yang berkenaan dengan kepribadian anggota pembina asrama SATP Mimika Papua Tengah, menunjukkan bahwa lebih dari setengah anggota pembina asrama cukup loyal dalam melaksanakan pembinaan asrama (Puspita, 2021).

Loyalitas anggota pembina asrama tidak dapat terjadi begitu saja dalam diri anggota di suatu institusi, tetapi ada aspek-aspek yang membuat loyalitas itu ada dalam diri karyawan tersebut. Hasil penelitian Kusumah, dkk (2022) membuktikan bahwa: pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Ketiga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan keempat, budaya organisasi mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan (Dinata Kusumah, Gani, Jafar, & Alauddin Makassar, 2022). Dikatakan Kurniawan 2019 bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan sehingga adanya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan atau menimbulkan rasa loyalitas pada karyawan.

Jika hasil penelitian ini dikorelasikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaporkan Kusumah, dkk (2022) dan (Dinata Kusumah et al., 2022; Kurniawan, 2019) (2019), memberikan catatan bahwa gaya kepemimpinan saat ini di SATP-YPL memberikan kontribusi secara berarti bagi tumbuhnya loyalitas para anggota pembina asrama (Puspita, 2021). Selain faktor kepemimpinan, juga faktor kontribusi institusi terhadap kebutuhan karyawan (Pardaningtyas, 2017). Hasil penelitian Pardaningtyas (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada suatu keadaan dimana kebutuhan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi dan sejauh mana perusahaan dapat berkontribusi dalam memenuhi hak-hak karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku, sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan (Pardaningtyas, 2017).

Sistem sekolah yang menerapkan sejumlah aturan dalam setiap rutinitas di asrama, ternyata tidak menurunkan loyalitas sebagaimana dilaporkan Reskiawan & Andi (2021) justru dapat membangun kedekatan komunikasi pembina dengan siswa dalam berkomunikasi (Reskiawan & Andi, 2021). Dikatakan Rindyantama dan Rini (2017) bahwa loyalitas yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rindyantama & Juni Astuti, 2017). Artinya ketika karyawan loyal terhadap instansi maka kinerja juga akan meningkat. Hasil temuan ini jika dikaitkan dengan hasil penelitian Rekiawan & Andi (2021); Rindyantama & Rini (2017); dan Pardaningtyas (2017) memberikan catatan penting bahwa untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan/anggota pembina asrama, diperlukan kepemimpinan yang menyatu dengan keberadaan asrama termasuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan/anggota pembina asrama (Pardaningtyas, 2017; Reskiawan & Andi, 2021; Rindyantama & Juni Astuti, 2017).

Kecenderungan seseorang yang memiliki loyalitas akan lebih mendahulukan kepentingan lembaganya daripada kepentingan lainnya yang tidak berhubungan dengan tugas dan fungsinya sebagai anggota pembina. Kecenderungan pembina yang loyal selalu setia dan taat dengan janji yang diucapkannya serta mendahulukan kepentingan lembaga dibandingkan dengan kepentingan perorangan. Loyalitas seorang pemimpin/pembina dibutuhkan oleh setiap institusi. Indikator loyalitas dilihat dari aspek kepribadian yang menarik, tidak mudah tersinggung dan terbuka menerima kritik dari orang lain, selalu setia dan taat dengan janji yang diucapkannya, memiliki emosi

yang stabil dan terkendali, selalu mendahulukan kepentingan institusi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan hasil kajian terdahulu seperti yang dipaparkan di atas, memberikan makna positif terkait dengan loyalitas para anggota pembina. Banyak anggota pembina yang memiliki karakter loyal dalam menjalankan tugas sehari-harinya dalam membina anak-anak asrama SATP Mimika. Suasana psikologis ini disebabkan karena berbagai hal, diantaranya suasana dalam asrama, insentif yang diberikan YPL/SATP Mimika, kebutuhan sandang-pangan setiap hari di asrama. Apa yang dilakukan para pembina selama ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam upaya mempengaruhi para anggota pembina lain yang belum menunjukkan loyalitas dalam melaksanakan tugas setiap hari. Bahwa sebagian kecil pembina asrama yang belum menunjukkan loyalitas kerja selama ini perlu mendapat perhatian dan pendampingan oleh koordinator pembina asrama, karena kalau situasi ini tidak diperhatikan maka akan berdampak terhadap suasana kerja yang kurang produktif, seperti timbulnya kecemburuan sosial dalam bekerja, ketidakadilan dalam melaksanakan tugas. Karena itu perlu dilakukan berbagai upaya baik melalui kebijakan YPL, maupun kepala sekolah. Sebaliknya banyak karyawan yang memiliki loyalitas baik dalam bekerja perlu mendapat perhatian dan kesempatan yang lebih dalam pengembangan karier dan insentif, agar mereka semakin terdorong dan semangat bekerja secara produktif.

Sekalipun setengah anggota asrama memiliki kepribadian yang loyal, namun dalam hal kepercayaan diri menunjukkan bahwa lebih dari setengah diantara mereka memiliki kepribadian kepercayaan diri kategori kurang. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil kajian Solikin dkk., (2017) bahwa seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain (Solikin, Fatchurahman, & Supardi, 2017). Pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Anggota pembina yang memiliki kepercayaan diri yang kuat biasanya berani untuk memimpin, mengambil keputusan, dan melakukan tindakan yang berdampak pada banyak orang dan masa depan lembaga/institusi.

Hasil penelitian ini justru berbanding berlawanan arah, karena banyak anggota pembina asrama di SATP Mimika Papua Tengah kurang memiliki kepercayaan diri. Anggota pembina seperti ini seringkali gagal dalam mendorong orang-orang disekitar lembaga/sekolah. Banyak anggota pembina asrama kurang yakin terhadap diri sendiri dan tidak tenang dalam merencanakan dan bertindak. Febriyanti, dkk. (2015) mengatakan bahwa penyesuaian diri berpengaruh dalam bekerja (Asih Febriyanti et al., 2015). Penyesuaian diri para pengasuh dalam bekerja terdiri atas lima bentuk penyesuaian, yaitu penyesuaian terhadap tugas pengasuhan, penyesuaian terhadap budaya organisasi, penyesuaian dalam berinteraksi dengan kelayan, penyesuaian terhadap rekan kerja, dan penyesuaian terhadap masyarakat, bahkan hasil kajian Muhammad & Niki (2021) menunjukkan bahwa pendidik berpola asrama perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani (Muhammad & Sari, 2021).

Sinergi karakter tersebut berpotensi menjadi model kepemimpinan yang inklusif yang dapat diterapkan secara bersamaan dalam kepemimpinan berpola asrama. Anggota pembina asrama diharapkan siap mendampingi dan melayani berbagai kebutuhan siswa di asrama terutama yang berkenaan dengan kebutuhan belajar siswa, seperti pendampingan pengembangan potensi siswa melalui beberapa kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Selain itu, diperlukan pengembangan kemitraan, seperti dikatakan Prasetyo dan Muhammad (2022) bahwa organisasi pembelajar memerlukan penguatan jaringan kerjasama berbasis kemitraan disertai evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran (Anggung, Prasetyo, & Ilham, 2022; Muhammad & Sari, 2021). Pendidik sekaligus pembina asrama memerlukan penguatan karakter dan didorong untuk melakukan perubahan secara bertahap dan berkesinambungan, karena hasil kajian Mahdi dkk, 2023 membuktikan bahwa makin baik motivasi kerja maka makin baik pula kinerjanya (Mahdi, Mataputun, & Hutabarat, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dijelaskan sebelumnya, memberikan gambaran bahwa masih banyak pemimpin/pembina yang belum memiliki

rasa percaya diri, sementara indikator penyesuaian diri sangat penting bagi seorang pemimpin/pembina. Para anggota pembina yang kurang percaya diri perlu diperhatikan secara khusus untuk dilakukan berbagai upaya penguatan bahkan pendampingan melatih cara mengembangkan dan menumbuhkan rasa percaya diri. Pimpinan/manajer YPL/SATP perlu memperhatikan kondisi para anggota pembina tersebut bahkan diberi kesempatan untuk berlatih menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sehari-hari untuk membina anak-anak asrama. Hal ini diperlukan karena sebagai pembina, diberi tanggungjawab melakukan hal-hal yang dapat mengubah diri para anak-anak binaanya, salah satunya melatih anak-anak agar memiliki kepribadian yang percaya diri, dalam menyampaikan sesuatu baik dalam proses pembelajaran di asrama maupun dalam berkomunikasi dengan orang lain.

Kajian ini memberikan salah satu bahan refleksi bagi berbagai pihak terutama YPL/SATP Mimika Papua Tengah, bahwa di satu sisi koordinator dan anggota pembina asrama cukup baik dari aspek adaptasi sosial, namun dari segi kepercayaan diri mereka masih kurang. Karena itu bantulah karyawan untuk menyiapkan diri. Dikatakan Khalizah, (2023) bahwa kepala lembaga memiliki peranan sebagai pemimpin dan memiliki tanggung jawab penuh untuk kesuksesannya dalam mendidik murid-murid, sebab kepala asrama akan dimintai pertanggung jawaban berdasarkan kinerjanya baik di dunia maupun di akhirat (Khalizah et al., 2023). Menindaklanjuti tanggungjawab dimaksud, pimpinan/pembina asrama perlu membangun sistem pendidikan berpola asrama seperti dikatakan Reskiawan dan Andi (2021) yang menekankan aturan dalam setiap rutinitas siswa, membangun kedekatan dengan komunikasi yang baik antara pembina dengan siswa, dan memiliki jam pelajaran tambahan (Reskiawan & Andi, 2021). Penerapan aturan secara konsisten berdampak pada berkurangnya siswa yang melanggar aturan dan meningkatnya kedisiplinan.

Kepercayaan diri memang tidak bisa datang dengan sendirinya. Sebuah kepercayaan diri harus dibangun dan dilatih terutama yang berkenaan dengan tugas utama mereka sebagai pembina asrama. Diperlukan merencanakan kegiatan penguatan kapasitas tenaga kependidikan ini (koordinator pembina asrama) terutama yang berhubungan dengan upaya peningkatan dan penumbuhan kepercayaan diri seorang pimpinan/koordinator pembina asrama/ Pihak YPL/SATP bekerja sama dengan organisasi profesi seperti himpunan Psikologi Indonesia (HIMPESI) merupakan wadah berhimpunnya profesi Psikologi (Sarjana Psikologi, Magister Psikologi, Doktor Psikologi dan Psikolog) atau organisasi profesi Ikatan Konselor Indonesia (IKI) merupakan himpunan Sarjana Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, dan/atau Sarjana Bimbingan dan Konseling, Magister Bimbingan dan Konseling, Doktor Bimbingan dan Konseling, dan Pendidikan Profesi Konselor dan organisasi/lembaga lainnya yang memiliki visi dan tupoksi yang relatif sama dan dapat bekerja sama dengan pihak YPL/SATP Mimika Papua Tengah.

Dikatakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi (2022) bahwa kunci keberhasilan dalam pembelajaran di satuan pendidikan salah satunya adalah kemitraan yang dijalin dengan berbagai pihak. Kemitraan merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik ketika satuan pendidikan memiliki keterbatasan sumber daya. Kemitraan yang baik dapat terjalin jika masing-masing pihak memiliki keselarasan pada pemahaman visi dan misi sehingga dapat memberikan layanan yang tepat untuk peserta didik (Hidayah, Ramadhana, Mutiara, & Purnamasari, 2022). Harapannya, kemitraan ini menciptakan kebermanfaatannya secara maksimal melalui berbagai sumber daya dan kontribusi.

Strategi kerjasama dengan mitra, dapat dilakukan berbagai cara, seperti (1) Tokoh masyarakat/adat bermitra dalam memberikan wawasan dan pembinaan tentang kearifan lokal dan peran yang dapat dilakukan oleh peserta didik dalam melestarikan dan menjaga kearifan lokal/sosial budaya setempat; (2) Tokoh agama bermitra dalam memberikan penguatan dan pembimbingan sesuai dengan keyakinan peserta didik; (3) Psikolog/dokter bermitra dalam memberikan wawasan kepada peserta didik ataupun orang tua tentang tugas perkembangan atau isu-isu yang relevan; (4) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) bermitra dalam memberikan wawasan atau mengajak peserta didik untuk berkontribusi di lingkungan/komunitas; (5) Ahli Pendidikan bermitra dalam memberikan wawasan dan penguatan terkait keterampilan belajarsebagai persiapan masa depan; (6) Perguruan

Tinggi (PT) bermitra dalam Memberikan wawasan lebih mendalam mengenai berbagai fakultas dan jurusan ilmu, proses, dan persiapan yang perlu dilakukan peserta didik untuk pendidikan lanjutan sesuai dengan minat dan potensinya ; (7) Pengusaha/Dunia Kerja bermitra dalam memberikan wawasan mengenai peluang kerja atau usaha sesuai dengan minat dan potensi yang dimiliki oleh peserta didik, dan kompetensi (hard skills dan soft skills) yang dibutuhkan peserta didik pada pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan rekrutmen di dunia kerja. Memberikan wawasan mengenai proses bisnis yang terdapat di dunia kerja, dan memberikan kesempatan peserta didik untuk mengembangkan soft skill untuk bekerja dengan orang dewasa saat PKL dan lulus sekolah. Pendidikan berpola asrama dapat mengadaptasi strategi diatas disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, bakat dan minat, dan peluang-peluang yang dapat dipersiapkan sekolah baik dalam memilih sekolah lanjutan, maupun kemungkinan dan prospektif dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) serta kecenderungan tuntutan globalisasi.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Pertama, secara umum kepribadian koordinator pembina asrama SATP Mimika Papua Tengah, lebih menonjol pada aspek kepribadian adaptasi sosial, namun dalam hal kepercayaan diri, menunjukkan bahwa setengah diantara mereka kategori kurang. Kedua, secara umum kepribadian anggota pembina asrama SATP Mimika Papua Tengah, lebih menonjol pada aspek kepribadian loyalitas yang cukup baik, namun dalam hal kepercayaan diri lebih dari setengah berada pada kategori kurang. Hasil kajian ini sebagai salah satu bahan refleksi dan evaluasi terkait dengan sistem perekrutan, penempatan, dan peningkatan kinerja karyawan umumnya dan para pembina asrama khususnya. Pihak manajemen perlu perencanaan penguatan kapasitas tenaga kependidikan (koordinator dan anggota pembina asrama) terutama aspek kepercayaan diri yang masih kurang. Pihak manajemen dapat bekerjasama secara berkesinambungan dengan kaum akademisi dan organisasi profesi seperti HIMPSI-IKI, PT/LPTK, dan Organisasi/Institusi terkait) dalam upaya penguatan kapasitas pembina asrama.

## References

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Telkom Witel Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 137–142. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.14710/EMPATI.2017.20002>
- Anggung, M., Prasetyo, M., & Ilham, M. (2022). Leadership in Learning Organization of Islamic Boarding School After Covid-19 Pandemic. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(2), 163–180. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.31538/TIJIE.V3I2.175>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Fourteenth Edition, Vol. VI). Jakarta: Rineka Cipta. Retrieved 26 November 2023 from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- Asih Febriyanti, D., Listiara, A., & La Kahija, Y. F. (2015). Penyesuaian Diri Dalam Bekerja Pada Pengasuh Di Panti Asuhan Cacat Ganda: Studi Fenomenologis. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 69–80. Retrieved 26 November 2023 from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1405791&val=1286&title=PENYESUAIAN%20DIRI%20DALAM%20BEKERJA%20PADA%20PENGASUH%20DI%20PANTI%20ASUHAN%20CACAT%20GANDA%20STUDI%20FENOMENOLOGIS>
- Berangka, D., & Rahado, R. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Di Asrama Putri Santa Theresia Merauke. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(2), 12–26. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.60011/JUMPA.V7I2.92>
- Dinata Kusumah, Y., Gani, N., Jafar, A., & Alauddin Makassar, U. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cencil Solusi Mitra Teknologi Jakarta. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(3),

- 26–37. Retrieved 26 November 2023 from [https://doi.org/10.24252/\(SSBM\).V3I3.32814](https://doi.org/10.24252/(SSBM).V3I3.32814)
- Faridah, F., Arismunandar, A., & Bernard, B. (2018). Sekolah Berasrama Di Sulawesi Selatan. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 21(2), 142–153. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.24252/LP.2018V21N2I1>
- Fuad, A. F., Maya, R., & Sarifudin. (2019). Peran Pembimbing Asrama (Musyrif) Dalam Meningkatkan Disiplin Beribadah Santri Di Ma'Had Huda Islami (Mhi) Tamansari Kabupaten Bogor. *Prosa PAI : Prosiding Al Hidayah Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 78–88. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.30868/PPAI.V2I1.529>
- Hidayah, F., Ramadhana, M. R., Mutiara, T., & Purnamasari, N. (2022). Panduan Implementasi Bimbingan dan Konseling Untuk Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah. Retrieved 26 November 2023 from jakarta:
- Khalizah, N., Taufika, C., Maypida, A., & Fatwa, N. (2023). Peranan Pemimpin dalam Lembaga Pendidikan Islam, Lembaga Tahfidz Qur'an Al-Bayyinah. *Journal on Education*, 6(1), 6328–6335. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.31004/JOE.V6I1.3843>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 85–97. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.30872/JKIN.V16I1.5299>
- Lelyemin, L., Mataputun, Y., & Tanta, C. (2023). Implementation of Character Education Based on the Values of Pope John XXIII. *Internasional Journal Of Multidisiplinary Research and Anaysis: IJMRA*, 6(9), 4344–4352. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i9-51>
- Mahdi, Mataputun, Y., & Hutabarat, I. M. (2023). The Effect of Work Motivation on Teacher Performance at Private Vocational High Schools in Biak Numfor District, Papua. *SUJANA (Education and Learning Review)*, 2(3), 13–22. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.56943/SUJANA.V2I3.386>
- Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap iklim sekolah (1st ed., Vol. 1)*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia. Retrieved 26 November 2023 from [https://books.google.co.id/books?id=wQCEDwAAQBAJ&dq=Kepemimpinan+Kepala+Sekolah:+Berbasis+Kecerdasan+Intelektual,+Emosional,+dan+Spiritual+terhadap+iklim+sekolah&lr=&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.id/books?id=wQCEDwAAQBAJ&dq=Kepemimpinan+Kepala+Sekolah:+Berbasis+Kecerdasan+Intelektual,+Emosional,+dan+Spiritual+terhadap+iklim+sekolah&lr=&source=gbs_navlinks_s)
- Mataputun, Y. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan: Penguatan Karakter Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Purbalingga: Eureka Media Aksara. Retrieved 26 November 2023 from <https://repository.penerbiteitureka.com/publications/558940/>
- Meli, M., Asmendri, A., YusufSalam, M., Munir, S., & Herlina, E. (2023). Pengaruh Manajemen Sekolah Berasrama dan Peran Pembina Asrama terhadap Pembinaan Karakter Siswa Sekolah Berasrama Pada SMAN Di Sumbar. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 10(3), 830–862. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.47668/EDUSAINTEK.V10I3.806>
- Mirhan, J., & Jusuf, B. K. (2016). Hubungan Anatara Percaya Diri dan Kerja Keras Dalam Olahraga dan Keterampilan Hidup. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 12(1), 86–96. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.21831/JORPRES.V12I1.9499>
- Muhammad, H., & Sari, N. P. (2021). Implementation Of The Synergy Of Transformational-Servant Leadership Character In Islamic Boarding School. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2), 173–192. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.22146/jlo.65642>
- Muzari, M., & Sembodo, S. P. (2020). Sistem Manajemen Kepala Sekolah dan Wali Asrama dalam Meningkatkan Prestasi Siswa. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 88–100. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.31538/MUNADDHOMAH.V1I2.35>
- Pardaniningtyas, M. A. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 1–7. Retrieved 26 November 2023 from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/19933>
- Patras, Y. E., & Hidayat, R. (2018). Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 2(2), 165–174. Retrieved 26 November 2023 from

- <https://doi.org/10.26740/JDMP.V2N2.P165-174>
- Pemerintah Indonesia. Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003, Peraturan Perundang-undangan 1 (2003). Indonesia, Pemerintah Pusat. Retrieved 26 November 2023 from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Pemerintah Indonesia. Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005, Indonesia, Pemerintah Pusat (2005). Pemerintah Indonesia. Retrieved 26 November 2023 from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Perdana, N. S., Suwandi, Zamjani, I., Hendrik, H., & Biantoro, S. (2018). Pengelolaan Sekolah Berasrama. Retrieved 26 November 2023 from Jakarta: <https://litbang.kemdikbud.go.id>
- Puspita, R. (2021, March 14). Oknum Pembina Asrama Taruna Papua Terancam Penjara 20 Tahun | Republika Online. Republika.Co.Id. Mimika. Retrieved 26 November 2023 from <https://news.republika.co.id/berita/qpy57b428/oknum-pembina-asrama-taruna-papua-terancam-penjara-20-tahun?>
- Rahma, R. A., & Arcana, I. M. (2020). Tingkat Risiko Putus Sekolah Pada Remaja di Provinsi Papua Tahun 2018. Seminar Nasional Official Statistics, 2020(1), 672–681. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.34123/SEMNASOFFSTAT.V2020I1.468>
- Reba, A. Y., & Mataputun, Y. (2021). Manajemen Bimbingan dan konseling. (Eri Setiawan,Ed.) (1st ed., Vol. 1). Purbalingga: Eureka Media Aksara. Retrieved 26 November 2023 from
- Reskiawan, M. M. N., & Andi, A. (2021). Sistem Sekolah Berasrama (Boarding School) dalam Membentuk Karakter Disiplin di MAN 1 Kolaka. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 1(2), 125–133. Retrieved 26 November 2023 from <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/22583>
- Rindyantama, A. F., & Juni Astuti, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 52–81. Retrieved 26 November 2023 from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3927>
- Sahrudin. (2021). Pentingnya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Pada Sebuah Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 0(0). Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.31602/VOIO.4721>
- Saifullah, S., & Yawan, H. (2022). Poverty and Students' Academic Achievement in Papua, Indonesia. *IJJET (International Journal of Indonesian Education and Teaching)*, 6(2), 341–350. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.24071/IJJET.V6I2.4457>
- Satria, D. D., Matin, & Akbar, M. (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(3), 30–39. Retrieved 26 November 2023 from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/52>
- Siregar, S. (2018). Statistika deskriptif untuk penelitian : dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 / Syofian Siregar | OPAC Perpustakaan Nasional RI. (Edisi Keenam, Vol. 1). Jakarta: Raja Grafindo Persada. Retrieved 26 November 2023 from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1135647>
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.33084/ANTERIOR.V16I2.41>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif (Ketiga, Vol. 1). Bandung: Alfabeta. Retrieved 26 November 2023 from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1188929>
- Sujarweni, V. W. (2014). SPSS untuk Penelitian (1st ed., Vol. 1). Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Retrieved 26 November 2023 from
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.31538/NDH.V5I2.557>
- Thaheransyah, T., Rosdialena, R., & Diin, I. (2023). Peran Pembina Asrama Terhadap Stres Academic

- 
- Santri di Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4(2), 111–119. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.35672/AFEKSI.V4I2.75>
- Tobing, G. N. A. L., Simatupang, R. Y., & Gea, I. (2023). Analisa Tipe Kepemimpinan Pembina Asrama Putri IAKN Tarutung. *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama*, 1(1), 89–108. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.55606/JUTIPA.V1I1.101>
- Vigar-Ellis, D. (2013). Boys' boarding school management: Understanding the choice criteria of parents. *South African Journal of Education*, 33(1), 1–15. Retrieved 26 November 2023 from <https://doi.org/10.15700/SAJE.V33N1A447>
- Widi, S. (2022). Peta Angka Putus Sekolah di Indonesia pada 2022, Papua Tertinggi. Retrieved 26 November 2023 from Jakarta: <https://dataindonesia.id/pendidikan/detail/peta-angka-putus-sekolah-di-indonesia-pada-2022-papua-tertinggi>