ISSN: 1411-0229

KULTURA

VOLUME : 15 No. 1 September 2014

Isi Menjadi Tanggung Jawab Penulis

Daftar Isi

Tukimin, SE, M.MA	Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan
Junaidi	Analisis Kemampuan Mahasiswa Bahasa Dan Sastra Arab Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara Medan Dalam Memahami Menu Bahasa Arab Pada Program Microssoft Word Arab
Iwan Setyawan, SH, MH / Hj. Adawiyah Nasution, SH, M.Kn	Proses Pemberian Bantuan Hukum Secara Prodeo Terhadap Pelaku Tindak Pidana Oleh Advokat
Alistraja Dison Silalahi, SE, M.Si / Wahyu Maulid Diansyah, SP	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Nelayan (Studi Kasus: Nelayan Desa Rugemuk Dusun III Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang)
Ferry Susanto Limbong	Tinjauan Hukum Tentang Pasar Tradisional Di Indonesia
Adrial Falahi, S.Sos, M.SP	Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Di Kota Medan
Drs. Sumarjo, SH, M.Pd	Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Di Sekolah
Martinus Telaumbanua, S.Pd, MM, M.Pd	Peranan Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah
Drs. M. Saleh Aksa, M.Pd	Pengembangan Masyarakat Multikultural Indonesia Melalui Pendidikan Kewarganegaraan
Drs. Muhammad Ishak, MM	Pengaruh Perencanaan Karir Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Karda Sentosa Medan
Drs. Fatolosa Hulu, MM	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pelayanan Publik
Hasaziduhu Moho, SH, MH	Pengaruh Cara Berpikir Posmodernisme Terhadap Ilmu Hukum
Darmansyah Pulungan, S.Sos, M.SP	Peranan Perempuan Dalam Konflik Agraria (Studi Kasus Gerakan Tani Persil IV Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang)
Anny Sartika Daulay	Uji Stabilitas Pewarna Pangan Universal Dari Ekstrak Kunyit-Daun Salam Pada Berbagai Kondisi Penyimpanan
Gabena Indrayani Dalimunthe / Debi Meilani	Pemeriksaan Komponen Serbuk Dan Ekstrak Serta Perbandingan Efektifitas Dosis Kulit Batang Malaka (Phylanthus emblica L) Terhadap Mencit Putih Jantan (Mus musculus)
Nila Afningsih	Pengaruh Metode Sibermatik Melalui Filosofi Media Bergambar Pada Keterampilan Menulis Karangan Eksposisi Pada Siswa
Siti Fatimah Hanum, S.Si, Apt	Evaluasi Sistem Pelayanan Resep Pasien Rawat Jalan Dan Pengelolaan Obat Di Puskesmas Kota Medan
Yearning Harefa, SE, M.Si	Hubungan Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah
Dra. Hj. Deliani, M.Si	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Dan Integrasi Sosial
Agustin Sukses Dakhi, S.Sos	Peranan Sosiologi Terhadap Dunia Pendidikan
Elpina, SH, MH	Analisis Hukum Perbuatan Perzinahan Ditinjau Dari Aspek Hukum Pidana Dan Hukum Islam
Tetty Yuliaty	Meningkatkan Kinerja Bisnis Melalui Penggunaan E-Money Pada Merchant Flazz BCA Di Sun Plaza Medan
Elisa Khairani, SE, MSM	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Cemerlang Tani Takengon

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

ISSN: 1411 – 0229

MAJALAH ILMIAH

KULTURA

VOL. 15 NO. 1 September 2014

1.	Pelindung	: Drs. H. Kondar Siregar, MA
2.	Pembina	: Drs. Ridwanto, M.Si
		: Drs. H. Firmansyah, M.Si
		:
3.	Ketua Pengarah	: Dr. Ahmad Laut Hasibuan, M.Pd
4.	Penyunting	
	Ketua	: Drs. H. Zuberuddin Siregar, MM
	Sekretaris	: Drs. Saiful Anwar Matondang, MA
	Anggota	: Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA
		: Dr. H. Yusnar Yusuf, MS
		: Dra. Nurhayati Harahap, M.Hum
		: Dr. Mara Bangun Harahap, MS
		: Drs. Ulian Barus, M.Pd
		: Dr. Abd. Rahman Dahlan, MA
		: Nelvitia Purba, SH, M.Hum
		: Ir. Zulkarnain Lubis, M.Si
		: Dr. M. Pandapotan Nasution, MPS, Apt
5.	Disainer / Ilustrator	: Drs. A. Sukri Nasution
		: Anwar Sadat, S.Ag, M.Hum
6.	Bendahara/Sirkulasi	: Drs. A. Marif, M.Si
		: Nasruddin Nasrun

Pengantar Penyunting

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah kami ucapkan kepada Allah SWT atas berkat-Nya penyunting dapat menghadirkan kembali Volume 15.

Volume 15 No. 1 September 2014 Majalah Ilmiah Kultura memuat tulisan yang berkenaan dengan Pengaruh Kinerja Pegawai, Analisis Kemampuan Mahasiswa, Proses Pemberian Bantuan Hukum Secara Pordeo, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Nelayan, Tinjauan Hukum Tentang Pasar Tradisional, Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guuru Di Kota Medan, Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Di Sekolah, Peranan Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah, Pengembangan Masyarakat Multikultural, Pengaruh Perencanaan Karir, Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Pengaruh Cara Berpikir Posmodernisme, Peranan Perempuan Dalam Konflik Agraria, Uji Stabilitas Pewarna Pangan Universal, Pemeriksaan Komponen Serbuk dan Ekstrak, Pengaruh Metode Sibermatik, Evaluasi Sistem Pelayanan Resep Pasien Rawat Jalan, Hubungan Stres Kerja, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Dan Integrasi Sosial, Peranan Sosiologi, Analisis Hukum Perbuatan Perzinahan, Meningkatkan Kinerja Bisnis Melalui Penggunaan *E-Money*, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Cemerlang Tani Takengon.

Pada terbitan kali ini, tulisan berasal dari beberapa orang dosen dpk dan Yayasan serta Mahasiswa seperti Univ. Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah, Jabal Ghafur Sigli, Pengawas Dikmen Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, Umuslim Bireun, Akademi Akuntansi YPK Medan, STKIP Nias Selatan, STIH Nias Selatan, USU, IKIP Gunung Sitoli, Gajah Putih Takengon, FKIP UISU Medan, Univ. Simalungun, STIE Harapan.

Medan, September 2014
Penyunting.

Penerbit:

Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah

Alamat Penerbit / Redaksi:

Jl. S.M. Raja / Garu II No. 93Medan 20147
Telp. (061) 7867044 – 7868487 Fax. 7862747
Home Page: http://www.umnaw.ac.id/?page_id-2567
E-mail: info@umnaw.ac.id
Terbit Pertama Kali : Juni 1999
Majalah TRIWULAN

DAFTAR ISI

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan
(***Tukimin, SE, M.MA***)..... 4385

Analisis Kemampuan Mahasiswa Bahasa Dan Sastra Arab Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara Medan Dalam Memahami Menu Bahasa Arab Pada Program *Microssoft Word Arab*
(***Junaidi)***..... 4398

Proses Pemberian Bantuan Hukum Secara Prodeo Terhadap Pelaku Tindak Pidana Oleh Advokat
(***Iwan Setyawan, SH, MH / Hj. Adawiyah Nasution, SH, M.Kn***) 4405

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN NELAYAN (STUDI KASUS: NELAYAN DESA RUGEMUK DUSUN III KECAMATAN PANTAI LABU KABUPATEN DELI SERDANG)
(***Alistraja Dison Silalahi, SE, M.Si / Wahyu Maulid Diansyah, SP***) 4414

Tinjauan Hukum Tentang Pasar Tradisional Di Indonesia
(***Ferry Susanto Limbong***) 4422

Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Di Kota Medan
(***Adrial Falahi, S.Sos, M.SP***) 4428

Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Di Sekolah
(***Drs. Sumarjo, SH, M.Pd***) 4432

Peranan Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah
(*Martinus Telaumbanua, S.Pd, MM, M.Pd*) 4444

Pengembangan Masyarakat Multikultural Indonesia Melalui Pendidikan Kewarganegaraan
(*Drs. M. Saleh Aksa, M.Pd*) 4454

Pengaruh Perencanaan Karir Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Karda Sentosa Medan
(***Drs. Muhammad Ishak, MM***) 4465

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pelayanan Publik
(***Drs. Fatolosa Hulu, MM***) 4472

Pengaruh Cara Berpikir Posmodernisme Terhadap Ilmu Hukum
(***Hasaziduhu Moho, SH, MH***) 4478

Peranan Perempuan Dalam Konflik Agraria (Studi Kasus Gerakan Tani Persil IV Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang)
(***Darmansyah Pulungan, S.Sos, M.SP***) 4488

Uji Stabilitas Pewarna Pangan Universal Dari Ekstrak Kunyit-Daun Salam Pada Berbagai Kondisi Penyimpanan
(***Anny Sartika Daulay***) 4492

Pemeriksaan Komponen Serbuk Dan Ekstrak Serta Perbandingan Efektifitas Dosis Kulit Batang Malaka (*Phylanthus emblica* L) Terhadap Mencit Putih Jantan (*Mus musculus*)
(***Gabena Indrayani Dalimunthe / Debi Meilani***) 4502
.....

Pengaruh Metode Sibermatik Melalui Filosofi Media Bergambar Pada Keterampilan Menulis Karangan Eksposisi Pada Siswa
(***Nila Afningsih***) 4511

Evaluasi Sistem Pelayanan Resep Pasien Rawat Jalan Dan Pengelolaan Obat Di Puskesmas Kota Medan
(***Siti Fatimah Hanum, S.Si, Apt***) 4520

Hubungan Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah
(***Yearning Harefa, SE, M.Si***) 4525

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Dan Integrasi Sosial
(***Dra. Hj. Deliani, M.Si***) 4535

Peranan Sosiologi Terhadap Dunia Pendidikan
(***Agustin Sukses Dakhi, S.Sos***) 4544

Analisis Hukum Perbuatan Perzinahan Ditinjau Dari Aspek Hukum Pidana Dan Hukum Islam
(***Elpina, SH, MH***) 4553

Meningkatkan Kinerja Bisnis Melalui Penggunaan *E-Money* Pada *Merchant* Flazz BCA Di Sun Plaza Medan
(***Tetty Yuliaty***) 4561

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Cemerlang Tani Takengon
(***Elisa Khairani, SE, MSM***) 4574

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN

Tukimin, SE, M.MA[1]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap pelaksanaan promosi jabatan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan. Penenlitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap promosi jabatan, artinya apabila kinerja pegawai baik maka pegawai tersebut dapat memperoleh promosi jabatan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan dapat diterima.

Kata kunci : *kinerja pegawai* dan *promosi jabatan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan kinerja pegawai harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan pegawai, Adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu promosi jabatan adalah dengan penilaian kinerja pegawai.

[1] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan*

Melalui kinerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas kinerja pegawai tersebut. Penilaian kinerja pegawai juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawai, akan tetapi tidak semua pegawai suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Mengingat pentingnya pengaruh kinerja pegawai ini dalam keputusan mengenai promosi pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan"

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap pelaksanaan promosi jabatan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

1.3. Metode Penelitian

Penenlitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian sebagai sumber data yang memili karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian, dan sampel merupakan himpunan bagian dari populasi yang menjadi obyek sesungguhnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Medan. Penarikan sampel dilakukan dengan *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel diusahakan mewakili seluruh populasi pegawai. Jumlah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga sebanyak 167 orang.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mencandrakan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2004:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$= \frac{167}{1 + 167 \cdot (0,1)^2}$$
$$= 62,54$$
$$\approx 63$$

Maka besarnya sampel yang digunalan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur Random Sampling yakni proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan metode yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random (semua mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih) dimana jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi (Kountur, 2004;139).

Operasionalisasi variabel merupakan pokok pembahasan sesuai perumusan masalah penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas adalah kinerja pegawai (X) yang diperoleh berdasarkan penilaian oleh tim penilai kinerja pegawai yang didasarkan pada kecakapan kerja, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, kesegaran dan kesehatan, hasil kerja, tanggungjawab, ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, sikap sopan santun, keiklasan melaksanakan tugas, tidak menyalahgunakan wewenang, kemampuan kerja bersama-sama, pengambilan keputusan, penguasaan bidang tugas dan ketegasan tindakan.
2. Variabel tidak bebas (Y), adalah promosi jabatan yang angketnya diberikan diisi oleh responden dengan indikator penilaian: promosi jabatan didasarkan pada lama pegawai bekerja, tingkat pendidikan, promosi jabatan, kamampuan pegawai akan ide-ide, kepatuhan pegawai pada pimpinan, loyalitas pimpinan, besarnya tugas dan tanggungjawab, dan penyesuaian diri pegawai pada lingkungan perusahan.

Dalam penelitian ini angka-angka menyatakan nilai yang diberikan kepada setiap kemungkinan jawaban adalah angka 1 menunjukkan tingkat kesetujuan paling rendah dan 5 menunjukkan tingkat kesetujuan terhadap indikator promosi jabatan paling tinggi. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, maupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaan tergantung masing-masing manajer yang mempunyai cara dan gays tersendiri, dalam mencapai tujuan perusahaan yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Untuk lebih jelas tentang pengertian manajemen, berikut ini penulis mengemukakan definisi manajemen menurut pars ahli antara lain sebagai berikut :

Menurut Hasibuan, (2002:1) menyatakan bahwa : ”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu”.

Menurut T. Hani Handoko, (2003:8), menyatakan bahwa : ”Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat diambil kesimpulan manajemen adalah ilmu dan seni serta proses mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pengunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2. Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti. proses, ilmu, dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia.

Untuk lebih jelasnya kita melihat uraian manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Mangkunegara (2002;2) mengemukakan defenisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :
”Manajemen. sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edwin. B. Filipo yang ikutip T.Hani Handoko (2001:3) bahwa ”Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang lengkap harus mencakup fungsi manajemen dan operasional menurut T. Hani Handoko (2001;4),yaitu antara lain :

1. Fungsi Manajerial
   a. Perencanaan (*Planning*)

      Planning adalah proses mengestimasi kemungkinan yang akan datang. Menilai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kemungkinan itu, maka proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh kesadaran dari manajer personalia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.
   b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Apabila serangkaian tindakan telah ditentukan, organisasi harus disusun untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mecapai tujuan jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi personalia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manager personalia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan (*Directing*)

Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalarn memberi perintah kepada orang-orang untuk bekerja dengan kemauan dan efektivitas. Walaupun tingkat kesulitan itu tentu tentu saja.bemacam-macam.

d. Pengendalian (*Controlling*).

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional.

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Suatu kegiatan yang `mengkondisikan pegawai-pegawai untuk memposisikannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pereknrtannya, seleksi, dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*).

Kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pembekalan jabatan berupa berbagai pengetahuan dan aspek-aspek manajerial yang mendukung untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi. Ini merupakan suatu kegiatan penting dan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen.

c. Kompensasi (*Compensation*).

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada pegawai atas jasa mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi harus logis, rasional, dan memiliki ketahanan karena kompensasi sangat rentan dan berhubungan dengan promosi jabatan, kepuasan kerja, dan motivasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Pengitegrasian adalah untuk memanfaatkan pegawai agar mereka bersedia bekerja dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, serta terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai, yang menjadi prinsip integrasi adalah mengkondisikan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan agar terbina suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan individu, masyarakat, dan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan, untuk itu maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari manajer.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu organisasi perusahaan.

Dengan pemberhentian ini berarti berakhirnya keterikatan kerja pegawai dengan perusahaan tersebut.

Maksud dari semua kegiatan di atas yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Agar manajemen sumber daya manusia diperhatikan, maka dapat kita lihat peranannya menurut Hasibuan (1999:15) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menerapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan, landasan *job requitment, job specification, job description, dan job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man on the right place and the right man on the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan, dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
    a. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
    b. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi pegawai.
    c. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
    d. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasaran uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa perlu adanya penetapan program tenaga kerja, pengaturan, serta pelaksanaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (promosi jabatanatau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (promosi jabatan) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yangdilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:223). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2005:67) yang merumuskan bahwa:

a. *Human Performance = Ability + Motivation*

b. *Motivation = Attitude + Situation*

c. *Ability = Knowledge + Skill*

2.3.3. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individual secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai. Sedangkan menurut (Ruky, 2001:149), sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut, pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para pimpian sub-unit, menyatakan bahwa sasaran yang harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut.

Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit di tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang ada di puncak mungkin belum memenuhi sasaran.

Pencapaian produktivitas tenaga kerja yang sesuai yang diinginkan perusahaan atau instansi harus didukung oleh kegiatan-kegiatan departemen personalia. Kegiatan-kegiatan tersebut menurut (Flippo, 2005:7) adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan tenaga kerja adalah usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah perencanaan SDM, perekrutan, seleksi pegawai, dan penempatan pegawai.

b. Pengembangan Pegawai (*Development*)

Pengembangan merupakan peningkatan ketrampilan melalui pelatihan yang perlu untuk promosi jabatanyang tepat. Kegiatan ini sangat penting mengingat banyaknya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit dan makin kompleknya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi/Pemberian Balas Jasa (*Compensation*)

Kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Balas jasa tersebut dilakukan secara langsung atau tidak langsung yang bersifat finansial maupun non finansial. Pemberian balas jasa yang tidak langsung dan non finansial misalnya tunjangan dan pelayanan pada pegawai.

d. Pengintegrasian Pegawai (*Integration*)

Pengintegrasian pegawai merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan (individu), masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan Pegawai (*Maintenance*)

Pemeliharaan pegawai merupakan usaha untuk mengabdikan angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi komunikasi dalam

organisasi berupa pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai seperti kesehatan dan keamanan, pemeliharaan sikap yang menyenangkan seperti mengadakan program-program pelayanan kepada pegawai.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu masalah yang sangat sulit, tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi perusahaan dan serikat buruh. Perusahaan pada umumnya ingin mengambil keuntungan dari pemutusan hubungan kerja dengan mempertahankan para pegawai yang paling mampu dan membiarkan pergi para pegawai yang kurang mampu.

2.3.4. Tujuan-Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar (Simamora, 2003:423):

a. Tujuan Evaluasi
   1) Penilaian kinerja dan telaah gaji
   2) Penilaian kinerja dan kesempatan promosi
b. Tujuan Pengembangan
   1) Mengukuhkan dan menopang kinerja
   2) Meningkatkan kinerja
   3) Menetukan tujuan-tujuan progresi karier
   4) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

2.5. Promosi Jabatan

2.5.1. Pengertian Promosi Jabatan

Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpatisispasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan).

Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) pada umumnya lebih tinggi bila dibanding dengan pada jabatan lama. Suatu promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap anggota organisasi. Oleh karena itu suatu program promosi perlu diadakan, yang mengandung hal-hal berikut :

a. Ke arah mana suatu jabatan akan maju ?
b. Sampai dimanakah jenjang akhir suatu jabatan yang dapat dicapai ?
c. Kriteria apa dan/atau persyaratan yang bagaimana diperlukan untuk promosi jabatan tersebut ? dan sebagainya.

Untuk itu semua perlulah kiranya diketahui lebih jauh tentang jalur promosi, dasar-dasar untuk promosi, kecakapan kerja dan senioritas dan sebagainya, yang relevan dengan maksud dan tujuan promosi jabatan. Perpindahan seseorang pada jabatan baru dapat juga terjadi apabila organisasi yang bersangkutan mengalami ekspansi ataupun karena adanya lowongan yang harus segera diisi.

Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan pemindahan ataupun dengan jalan lain, bukan saja akan membawa hasil yang baik bagi organisasi, tetapi juga kepada petugas yang bersangkutan. Disinilah pentingnya suatu promosi untuk meningkatkan motivasi seseorang petugas dalam suatu organisasi. Namun pemberian promosi harus bertitik tolak untuk kepentingan organisasi dan bukan untuk kepentingan pribadi seseorang petugas.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian promosi jabatan, berikut dikemukakan beberapa definisi promosi jabatan menurut beberapa ahli lain : Flippo yang dikutif oleh H. Malayu S. P Hasibuan (2000; 108) menyatakan bahwa : "Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahann kejabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji, walaupun tidak selalu demikian."

Sedangkan Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2004; 100) sebagai berikut : "Secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didala organisasi dan posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

Berdasarkan kepada definisi di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi instansi, sebab dengan promosi berarti kestabilan instansi dan moral pegawai akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Seseorang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai yang lain meskipun mungkin oleh pimpinan dinilai prestasi yang ada belum memuaskan.

2.5.2. Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Alex S. Nitisemito adalah dasar-dasar sebagai berikut :

1. Kecakapan kerja (*Sistem Merit*)

   Dengan dasar pertimbangan ini, maka pegawai yang memiliki kecakapan kerja yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara mereka yang berprestasi dibawah standar akan tersisihkan. Jadi system ini hanya berdasarkan kecakapan kerja seseorang yang menyebabkan faktor-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan sehingga hasilnya pun akan lebih objektif.

2. Sistem Senioritas

   Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasi baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam instansi keseluruhan. Sistem ini pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan instansi kepada pegawai atas kesetiaan yang didekasikan kepada instansi.

3. Nepotisme (*Sistem Spoil*)

   Yang dijadikan landasan untuk melakukan promosi adalah hubungan keluarga kenalan atau koneksi, biasanya dalam instansi memiliki keluarga sehingga fungsional dipegang oleh mereka yang mempunyai hubungan keluarga.

2.5.3. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Adapun beberapa jenis promosi jabatan yang perlu kita ketahui, sebab tidak semua promosi jabatan itu diikutin dengan kenaikan gaji. Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 113) mengemukakan bahwa jenis-jenis promosi jabatan terdiri dari :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
   Seorang pegawai dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti jabatan dekan.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
   Seorang pegawai dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lain lebih tinggi karena pegawai tersebut adalah tetap. Misalnya, seorang pegawai negeri sipil dipromosikan menjadi kepala dinas, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
   Menaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit di pindahkan kejabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)
   Seorang pegawai dinaikan jabatannya kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.5.4. Syarat-Syarat Penetapan Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito adalah syarat-syarat sebagai berikut :

1. Pengalaman
   Banyaknya pengalaman seseoarang pegawai seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. Tingkat Pendidikan
   Pendidikan sebagai syarat untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.
3. Loyalitas
   Loyalitas atau kesetiaan terhadap instansi tempat bekerja sering kali dipakai sebagai syarat untuk promosi.
4. Kejujuran
   Kejujuran merupakan syarat promosi yang penting dalam jabatan tertentu.
5. Tanggung Jawab
   Instansi memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.
6. Kepandaian Bergaul
   Kepandaian bergaul sebagai persyaratan promosi jabatan tertentu.
7. Promosi jabatan

Pada umumnya setiap instanti atau instansi selalu mencantumkan syarat promosi jabatanuntuk promosi. Ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

8. Inisiatif dan Kreatif

   Untuk promosi pada jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif harus diperhatikan. Hal ini disebabkan untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent kinerja pegawai terhadap variabel dependent promosi jabatan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	6.471	2.544		2.543	0.014
(Constant)	0.742	0.098	0.727	7.559	0.000
Kinerja karaywan					

a. Dependent Variable : Promosi Jabatan

Persamaan regresi :

$$Y = 6{,}471 + 0{,}742\ X_1$$

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi t untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kinerja pegawai dengan promosi jabatan, yang artinya dengan kinerja yang semakin baik maka pegawai akan mendapatkan promosi jabatan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0.519 menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kinerja pegawai (x) sebesar 51,90%, yang artinya kinerja pegawai yang dilakukan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi promosi jabatan. Sedangkan sisanya yaitu 48,10% dipengaruh oleh faktor lainnya. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 0,519.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja pegawai akan semakin meningkatkan promosi jabatan. Hal ini disebabkan kinerja pegawai merupakan dasar seseorang pegawai akan dipromosikan. Atasan akan menilai setiap pegawai dari setiap item-item yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau perusahaan. Jika penilaiannya berkategori baik maka pegawai tersebut akan dipertimbangkan mendapatkan

promosi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan (Efendy, 2002 : 198).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai memberikan pengaruh sebesar 51,90 % terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001 : 55) bahwa kinerja pegawai yang baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Sebagai imbalan perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pihak perusahaan dengan membentuk tim penilai yang akan menilai setiap pegawai setiap bulannya. Pada beberapa perusahaan, pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan diumumkan setiap tahunnya, sehingga dapat memacu kompetisi antara pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap promosi jabatan, artinya apabila kinerja pegawai baik maka pegawai tersebut dapat memperoleh promosi jabatan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan dapat diterima.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran :

1. Bagi instansi terkait, hendaknya dapat memberikan promosi jabatan sesuai dengan kinerja pegawai, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi pemberian promosi jabatan.

Daftar Pustaka

Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala* Psikologi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Effendi, M. T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Flippo, Edwin B. 2005. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely James H. Jr. 2001. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, 12th ed, Bandung, Binarupa Aksara.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely James H. Jr., terjemahan Djoerdan Wahid, 2001, *Organization*, Jakarta : Erlangga.

Handoko, H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jakarta : Haji Masagung.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. 2003. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Yogyakarta.: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia.* Cetakan Delapan. Jakarta : Penerbit Ghalia.

Ruky A, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sughanda, Dann, 2000, *Kepemimpinan Didalam Organisasi dan Masyarakat*, 1st ed, Bandung : Sinar Baru.

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

ANALISIS KEMAMPUAN MAHASISWA BAHASA DAN SASTRA ARAB FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN DALAM MEMAHAMI MENU BAHASA ARAB PADA PROGRAM *MICROSOFT WORD ARABIC*

Junaidi[2]

Abstrak

Permasalahan mendasar yang dihadapi para mahasiswa adalah apakah dengan kosakata bahasa Arab pada program MS Word dalam komputer ini mampu difahami oleh Mahasiswa Bahasa dan Sastra Arab Fakultas Ilmu Budaya USU baik secara leksikal, gramatikal maupun kontekstual, kemudian apakah kosakata bahasa Arab pada MS Word Arabic akan mempengaruhi mahasiswa dalam menambah kosakata arab dalam istilah komputer, karena penggunaan komputer menurut penulis adalah sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kebiasaan. Untuk mencapai hal tersebut hal tersebut perlu diterapkan tolak ukur pemanfaatan kosa kata bahasa Arab pada MS Word untuk peningkatan pemahaman bahasa arab mahasiswa. Kosakata Bahasa Arab pada MS Office diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap kemampuan berbahasa Arab mahasiswa, meskipun ada berbagai faktor yang yang menyebabkan sulitnya mahasiswa memahami kosakata bahasa Arab pada MS Word Arabic. Analisis ini menggunakan analisa kuantitatif korelasi product momen yang diolah melalui program SPSS 18.

Kata Kunci : *Kemampuan, Kosakata, Pemahaman Bahasa Arab, MS Office Arabic.*

Latar Belakang Masalah

Microsoft Office adalah salah satu program yang sangat familiar yang banyak digunakan, baik itu pelajar, mahasiswa, pegawai kantor, teknisi dan lain-lain. Pada awal kehadiran *Office*, tampilan bahasa yang digunakan adalah bahasa Inggris, akan tetapi pada saat ini, *Microsoft Corporation* merilis *Microsoft office* yang dapat digunakan di seluruh dunia sesuai dengan bahasa yang digunakan oleh bangsa tertentu, seperti *MS. Office* untuk Ukraina, Spanyol, Arab, China, Jepang, dll. Tentunya hal ini akan sangat membantu bagi bangsa yang menggunakan komputer sesuai dengan bahasa yang digunakannnya sehari – hari.

Microsoft Office saat ini juga dapat ditemukan dalam tampilan bahasa Arab. Dengan keberadaan *MS Office Arabic* tentunya sangat mendukung para mahasiswa yang belajar bahasa Arab dalam mengoperasikan komputer, terutama Mahasiswa Bahasa Arab FIB USU Medan,

Program Studi Bahasa dan Sastra Arab FIB USU adalah sebuah institusi yang mengajarkan mahasiswanya bahasa, kultur dan peradaban bahasa Arab, Tentunya mahasiswa Bahasa Arab dituntut untuk dapat mengetahui semua aspek yang berhubungan dengan Arab, termasuk dunia teknologi komputer berbasis Arab.

Menu tampilan atau kosakata bahasa Arab yang digunakan dalam *MS Word* secara umum fungsinya sama dengan *MS Word* berbahasa Inggris, seperti istilah "طباعة */tiba'ah/*, yang dalam bahasa Inggris adalah "*print*" berarti "*cetak*" atau kata "ملف" /*malaf*/ yang dalam bahasa Inggris adalah "*file*" yang berarti "*berkas*", dan banyak menu – menu lainnya.

Permasalahan yang timbul adalah apakah menu kosakata bahasa Arab dalam tampilan *MS Word* ini mampu difahami oleh mahasiswa yang terbiasa menggunakan *MS Word* bahasa Inggris.

Asumsi sementara penulis, bahwa mahasiswa Bahasa Arab FIB USU akan kesulitan memahami menu bahasa Arab *MS Word Arabic* karena faktor kebiasaan menggunakan *MS Word* berbahasa Inggris,

[2] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan*

Permasalahan selanjutnya adalah bagaimana sebenarnya kosakata bahasa Arab dalam *MS Word* ini mempengaruhi mahasiswa dalam meningkatkan bahasa Arab, terutama mahasiswa akan mendapatkan kosakata baru atau istilah-istilah komputer dalam bahasa Arab.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kemampuan mahasiswa terhadap pemahaman menu bahasa Arab pada *MS Word* berbahasa Arab
2. Bagaimana Pengaruh kosakata bahasa Arab pada *MS Word* terhadap pemahaman kosakata bahasa Arab khususnya kosakata Arab berbasis komputer.

Hipotesis

"Pemahaman kosakata bahasa Arab pada Program *MS Word Arabic* yang tepat dapat meningkatkan kemampuan menguasai kosakata bahasa Arab berbasis Komputer".

Tinjauan Pustaka

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas bahwa tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis kemampuan pemahaman mahasiswa Bahasa dan Sastra Arab USU terhadap kosakata bahasa arab pada *MS Word* berbahasa Arab. Landasan teori yang relevan dengan pokok masalah tersebut ialah landasan teori tentang struktur kalimat bahasa Arab.

Makna leksikal adalah makna yang dimiliki atau ada pada leksem meski tanpa konteks apa pun. Misalnya, leksem kuda memiliki makna leksikal 'sejenis binatang berkaki empat yang bisa dikendarai'. Dengan contoh itu dapat juga dikatakan bahwa makna leksikal adalah makna yang sebenarnya, makna yang sesuai dengan hasil observasi indra kita, atau makna apa adanya (Chaer, 1994 : 289).

Menurut Chaer (1989 : 60) Makna leksikal merupakan bentuk ajektif yang diturunkan dari bentuk nomina leksikon (vokabuler, kosa kata, perbendaharaan kata). Satuan dari leksikon adalah leksem, yaitu suatu bentuk bahasa yang bermakna. Kalau leksikon kita samakan dengan kosakata atau perbendaharaan kata, makna leksem dapat kita persamakan dengan kata.

> *Leksikografi adalah bidang ilmu bahasa yang mengkaji cara pembuatan kamus. Sebagian besar (atau bahkan semua) sarjana memiliki kamus, namun mereka belum tentu tahu bahwa penulisan kamus yang baik harus melalui berbagai proses. (Kwary, tt:14)*

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa leksikografi merupakan aktivitas seseorang penyusunan kosakata menjadi sebuah kumpulan istilah yang disusun dalam kamus, Sementara pemahaman seseorang tentang kosakata baru tidak terlepas dari kamus.

Menurut Djajasudarma (1993 : 13) makna gramatikal (*grammatical meaning; functional meaning; structural meaning ; internal meaning*) adalah makna yang menyangkut hubungan intra bahasa, atau makna yang muncul sebagai akibat berfungsinya sebuah kata di dalam kalimat.

Menurut Chaer (1989 : 62) makna gramatikal ini sering juga disebut makna kontekstual atau makna situasional. Selain itu bisa juga disebut makna struktural karena proses dan satuan- satuan gramatikal itu selalu berkenaan dengan struktur ketatabahasaan. Makna gramatikal adalah makna yang hadir sebagai akibat adanya proses gramatika seperti proses afiksasi, proses reduplikasi, dan proses komposisi

Menurut R.R.K Hartman dkk (1972) *Structural linguistic* adalah ; *Structure of organization of the language as a whole and of individual linguistic elements into meaningfull pattern.*

Berdasarkan pendapat R.R.K Hartman di atas dapat disimpulkan bahwa struktural adalah suatu organisasi dari bahasa sebagai suatu keseluruhan unit dan unsur bahasa yang tersendiri yang memiliki makna yang sempurna.

Secara etimologi, kata kontekstual berasal dari kata benda bahasa Inggris yaitu *context* yang yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki dua arti, 1) Bagian suatu uraian atau kalimat yang dapat mendukung atau menambah kejelasan makna, 2) Situasi yang ada hubungannya dengan suatu kejadian. Sehingga dapat dipahami bahwa kontekstual adalah menarik suatu bagian atau situasi yang ada kaitannya dengan suatu kata/kalimat sehingga dapat menambah dan mendukung makna kata atau kalimat tersebut.

Makna konstekstual di dalam aplikasi komputer akan diketahui setelah terjadinya hubungan timbal balik antara pengguna komputer dengan komputer itu sendiri.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diajukan adalah mahasiswa pada Program Studi Bahasa dan Sastra Arab Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara berjumlah 150 orang. Sedangkan Sampel aqdalah Mahasiswa Program Studi Bahasa dan Sastra Arab Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara 20 orang atau 25 % .

Variabel dan Indikator.

Variabel penelitian dalam penelitian ilmiah, terdapat beberapa unsur konsep, definisi operasional, variabel serta indikator. Agar proses penelitian dapat lebih baik, maka perlu diketahui beberapa unsur penelitian tersebut. Pemahaman ini diperlukan pada proses teorisasi, karena dengan adanya pengetahuan tentang unsur-unsur tersebut, maka peneliti akan dapat merumuskan hubungan-hubungan teori secara baik. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2006:32) menyatakan bahwa variable adalah konstruk (construk) atau sifat yang akan dipelajari.

1. Variabel Independen/variabel bebas, adalah kemampuan dan kosakata bahasa Arab

2. Variabel dependen/variabel terikat adalah pemahaman mahasiswa

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisa kuantitatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh kosakata pada MS. Word Arabic terhadap pemahaman kosakata bahasa Arab khususnya kosakata Arab berbasis komputer. Untuk mengetahui korelasi antara variable bebas dan variable terikat digunakan rumus analisa *korelasi product momen.*

$$r = \frac{n\sum x_i y - (\sum x_i \sum y_i)}{\sqrt{\left[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right]\left[n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right]}}$$

(Sugiono 2008 : 248)

Dimana : r = Koefisien korelasi antara X dan Y

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain terhadap pemahaman mahasiswa dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan dan dinyatakan dalam bentuk :

D = r^2 x 100%

Di mana :

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi (Sugiono 2008 : 277)

UJI " t "

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi Produc moment (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikan dengan Uji " t "

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$ (Sugiono 2008 : 250)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Yaitu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dalam kata lain membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh kemampuan (X_1) dan kosakata (X_2) sebagai variabel bebas terhadap Pemahaman(Y) sebagai variabel terikat pada mahasiswa bahasa Arab FIB USU. Model persamaan dari regresi linier berganda yang digunakan adalah : $Y= a+b_1X_1+ b_2X_2+ e$

a. Uji t (Secara Parsial)

Tabel 1
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.755	8.109		2.559	.020
	X1	.229	.114	.418	2.008	.061
	X2	.236	.182	.270	1.295	.213

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 18,0 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan bantuan program *SPSS* 18,0 pada tabel 1 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Dari perhitungan pada tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 20.755 dan nilai b_1 = 0,229 dan b_2 = 0,236 sehingga persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah Y = 20.755 + $0,229X_1$ + $0,236X_2$.
2. Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai thitung kemampuan 2.008 < ttabel 2.110 maka H_a ditolak karena thitung < ttabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan (variabel bebas) tidak berpengaruh terhadap pemahaman (variabel terikat) pada mahasiswa Bahasa Arab Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara.

3. Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai thitung Kosakata 1.295 < ttabel 2.110 maka H_a ditolak karena thitung < ttabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kosakata (variabel bebas) tidak berpengaruh terhadap pemahaman (variabel terikat) mahasiswa Bahasa Arab Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara.

b. Uji F (Secara Simultan/Serempak)

Tabel 2

ANOVAb

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.004	2	66.502	3.185	.067[a]
	Residual	354.996	17	20.882		
	Total	488.000	19			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F tersebut diperoleh nilai Fhitung 3.18 < Ftabel 3.20 maka H_a ditolak karena Fhitung < Ftabel . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kemampuan dan kosa kata (variabel bebas) tidak berpengaruh terhadap pemahaman (variabel terikat) pada mahasiswa Bahasa Arab FIB USU.

c. Uji Koefisien Determinansi (R Square)

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522[a]	.273	.187	4.56970

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa :

1. R menunjukkan korelasi berganda, yaitu antara kemampuan dan kosa kata terhadap pemahaman adalah sebesar 52.2 %. Artinya hubungannya lemah, semakin kecil R berarti hubungannya semakin lemah.
2. R Square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,273, artinya persentase sumbangan kemampuan dan kosa kata terhadap pemahaman sebesar 27,3%, sedangkan sisanya sebesar 72.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian lain. Digunakan untuk satu variabel independent sedangkan variabel independen lebih dari satu sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*.
3. *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penjajakan model dalam populasi. Dari tabel 4.12 dapat dibaca bahwa *Adjusted RSquare* (R^2) adalah 18,7%. Sedangkan sisanya 81,3% dijelaskan oleh faktor lain.
4. *Standart Error of the Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standart Error of the Estimated* juga bias disebut standart deviasi. Dalam kasus ini nilainya sebesar 4.56970.

Pemahaman Mahasiswa Bahasa Arab Terhadap Menu Bahasa Arab Pada Ms.Word Arabic 2007

Adapun hasil dan Pembahasan berdasarkan analisa lapangan dan wawancara menunjukkan bahwa terdapat pemahaman leksikal mahasiswa bahasa Arab USU untuk memahami beberapa kata dasar terutama pada menu bahasa Arab yang sering digunakan. Seperti ;

فتح	: fathun	= buka	جديد	; jadidun	= baru
صورة	: suratun	= gambar	صفحة	: safhatun	= lembaran
طباعة	: tiba'ah	= cetak	إرسال	: irsal	= kirim
جدول	: jadwal	= tabel	رقم	: raqmun	= nomor

Namun, pemahaman mahasiswa bahasa Arab USU akan sulit untuk mengidentifikasi beberapa bentuk yang jarang digunakan, seperti kata إدراج /*idrajun*/, frasa seperti نسخ التنسيق /*naskhut tansiq*/ serta beberapa bentuk kalimat

Dari segi pemahaman makna gramatikal mahasiswa bahasa Arab USU dapat menentukan jenis-jenis bentuk kata dari menu bahasa Arab pada MS. Word Arabic, seperti :

- صورة /*suratun*/ adalah إ سم /*isim*/ atau kata benda yang berasal dari fi'il صور-يصور /*sawwara – yusawwiru*/ yang mengikut wazan فَعَّلَ-يُفَعِّلُ /*fa'ala-yufa'ilu*/
- فتح /*fathun*/ adalah إسم /*isim*/ yang berasal dari fi'il فتح-يفتح /*fataha-yaftahu*/ yang mengikut wazan فَعَلَ-يَفْعَلُ /*fa'ala-yaf'a'lu*/

Sedangkan dari sudut pandang frasa, para mahasiswa kesulitan untuk menentukan jenis-jenis frasa, seperti frasa endosentris, eksosentris, apositif, koordinatif, dll kecuali dalam istilah linguistik Arab seperti إضافة /*idafah*/ dan نعت /*na'tun*/

Pemahaman mahasiswa dari sudut pandang kontekstual terbilang lemah, karena mahasiswa hanya mengetahui fungsi-fungsi dari menu bahasa Arab pada *MS. Word Arabic* berdasarkan simbol dan shortcut pada, sedangkan untuk menu-menu yang tidak memiliki simbol atau shortcut, mahasiswa akan meraba dan berasumsi sesuai dengan pemahaman mereke dalam bahasa Arab, seperti beberapa kata berikut ini :

فتح = digunakan untuk membuka file

جديد = digunakan untuk membuat dokumen baru

Pemahaman mahasiswa secara kontekstual dapat difahami secara umum karena adanya simbol dan visual yang sering digunakan, seperti untuk mencetak dokumen menggunakan simbol *printer*, dll. Akan tetapi akan kesulitan jika menu-menu tersebut jarang digunakan seperti تأكيد دقيق, خريطة , العرض جنبا إلى جنب المستند, dan sebagian besar menu-menu lainnya.

Kesimpulan

1. Kemampuan dan Kosakata bahasa Arab pada menu program Microsoft Word Arabic belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan pemahaman berbahasa Arab mahasiswa Program Studi Bahasa Arab dalam bidang komputer.
2. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan sulitnya mahasiswa memahami makna menu bahasa Arab pada program Microsoft Word Arabic karena susunan bahasa yang disesuaikan dengan efisensi

penggunaan komputer, serta bahasa-bahasa komputer yang jarang ditemukan dalam percakapan sehari-hari.

3. Pengembangan dan Peningkatan Kemampuan berbahasa Arab mahasiswa Program Studi Bahasa dan Sastra Arab USU dapat diperoleh dari kosakata bahasa Arab pada Program Microsoft Word Arabic, dengan metode dan pola pengajaran terstruktur.

Saran

1. Perlunya penambahan modul dan bahan ajar kosakata bahasa Arab komputer pada mahasiswa
2. Mahasiswa agar lebih kreatif untuk menguasai bahasa Arab dari berbagai sumber.
3. Sistem pembelajaran saat ini, mahasiswa hanya mengandalkan dari sumber tertulis dalam buku, masih ada media lain yang bisa dimanfaatkan seperti film berbahasa Arab, komputer, Telepon genggam, internet. Dll

Daftar Pustaka

Al Wasilah, A. Chaedar, *LINGUISTIK Suatu Pengantar,* Bandung: Angkasa.

Allen, W.S. 1959. *Living English Structure*. London: Longman

Brown, H. Douglas. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching 4th . Edition.* New York: The Free Press

Chaer, Abdul 2007 Buku pengantar linguistik umum untuk penutur bahasa Indonesia. Jakarta : Rineka Cipta

Chaer, Abdul, 1994 Linguistik Umum, Jakarta : RIneka Cipta

Djajasudarma, T. Fatimah 1993. "Metode linguistik :ancangan metode penelitian Bandung : Eresco

Elmande, Yusuf, (t.t). Aplikasi komputer. Pusat bahan ajar dan eleraning : Universitas Mercu Buana.

Jurafsky, daniel & james h.martin. 2005. *Speech and Language Processing: An introduction to natural language processing*, computational linguistics, *and speech recognition*. t.p.

Kremers, Joost Merijn. 2003. *The Arabic Noun Phrase*. Netherland. LOT

Kridalaksana, Harimurti. 2009. *Kamus Linguistik:edisi keempat*. Jakarta : Gramedia Utama.

Oller, J.W. Jr. & Damico, J.S. (1991). Theoretical considerations in the assessment of LEP students. In E. Hamayan & J.S. Damico (Eds.), Limiting bias in the assessment of bilingual students. Austin: Pro-ed publications.

Ritonga, Abdul Kadir. 2009. Tesis ; *Skemata Struktur Bahasa Indonesia terhadap Kecampingan Kalimat Bahasa Inggris pada Mahasiswa Akademi Pariwisata Medan*. Medan : Linguistik USU

Sudjana, 1989. *Metoda Statistika.* Bandung: Tarsito

Setia. Eddy. Tt. *Sintaksis. Medan. USU Press*

Sudaryanto. 1999. *Analisis Bahasa*. Yogyakarta: Duta Wacana University Press

Tarigan, Henry Guntur. 1985. *Prinsip-Prinsip Dasar Sintaksis*. Bandung : Angkasa

Thomson, A.J and A. V. Martinet. 1973. *A Practical English Grammar*. London: Oxford University

http://kbbi.web.id/

PROSES PEMBERIAN BANTUAN HUKUM SECARA PRODEO TERHADAP PELAKU TINDAK PIDANA OLEH ADVOKAT

Iwan Setyawan, SH, MH[3] / Hj. Adawiyah Nasution, SH, M.Kn[4]

Abstrak

Pemberitaan mengenai hak-hak rakyat miskin yang terabaikan saat berhadapan dengan proses hukum, akhir-akhir ini menjadi tema besar yang ramai dibicarakan. Hak-hak rakyat miskin yang dinodai, bukan merupakan barang baru di lingkungan pengacara publik. Sudah terlalu banyak pencari keadilan yang datang ke berbagai lembaga bantuan hukum, yang mengandalkan pendampingan prodeo, mengalami hal tersebut. Sayangnya, instrumen hukum yang mengatur pemberian bantuan hukum bagi rakyat, khususnya rakyat miskin, masih terbatas. KUHAP hanya mengenal pemberian bantuan hukum secara cuma-cuma kepada mereka yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Negara menjamin hak konstitusional setiap orang untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan sama di depan hukum sebagai sarana perlindungan hak asasi manusia, bahwa Negara bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin sebagai perwujudan akses keadilan

Dengan telah di keluarkannya Undang-Undang nomor 16 tahun 2011 tentang bantuan hukum maka jelaslah bahwa Negara wajib melindungi hak-hak dari warganya. Jadi Apabila ada seseorang warga masyarakat yang melanggar ketentuan-ketentuan hukum pidana khususnya pada tindak pidana pembunuhan maka alat-alat kekuasaan Negara yang di beri kewenangan untuk itu apabila mengambil tindakan harus sesuai dengan ketentuan hukum, bekerja secara tertib, tidak berbuat sewenang-wenang serta menjunjung tinggi hak azasi manusia. Bantuan hukum bukanlah semata-mata pro bono publico work, tetapi merupakan suatu kewajiban advokat (duty or obligation). Orang miskin berhak memperoleh pembelaan dari advokat atau pembela umum yang bekerja untuk organisasi bantuan hukum. Sebagai pengakuan hak individu (individual right), prinsip persamaan di hadapan hukum (equality befor the law) dijamin dalam sistem hukum Indonesia. Persamaan ini tidak mengenal pengecualian.

Kata Kunci : Bantuan Hukum, Pelaku Tindak Pidana, Advokat

Pendahuluan

Pemberitaan mengenai hak-hak rakyat miskin yang terabaikan saat berhadapan dengan proses hukum, akhir-akhir ini menjadi tema besar yang ramai dibicarakan. Hak-hak rakyat miskin yang dinodai, bukan merupakan barang baru di lingkungan pengacara publik. Sudah terlalu banyak pencari keadilan yang datang ke berbagai lembaga bantuan hukum, yang mengandalkan pendampingan prodeo, mengalami hal tersebut. Sayangnya, instrumen hukum yang mengatur pemberian bantuan hukum bagi rakyat, khususnya rakyat miskin, masih terbatas. KUHAP hanya mengenal pemberian bantuan hukum secara cuma-cuma kepada mereka yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Seorang atau lebih yang diduga telah melakukan tindak pidana pembunuhan, khususnya di Indonesia sudah tentu para pelaku yang diduga melakukan tindak pidana pembunuhan tersebut mempunyai berbagai hak walaupun tindak pidana pembunuhan pada hakikatnya adalah kejahatan terhadap nyawa. Sekurang-kurangnya ada 7 (tujuh) kelompok hak-hak tersangka/terdakwa yang secara tegas diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP),

Negara menjamin hak konstitusional setiap orang untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan sama di depan hukum sebagai sarana perlindungan hak asasi manusia,

[3] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan*
[4] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan*

bahwa Negara bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin sebagai perwujudan akses keadilan. Dengan telah di keluarkannya Undang-Undang nomor 16 tahun 20011 tentang bantuan hukum maka jelaslah bahwa Negara wajib melindungi hak-hak dari warganya. Jadi Apabila ada seseorang warga masyarakat yang melanggar ketentuan-ketentuan hukum pidana khususnya pada tindak pidana pembunuhan maka alat-alat kekuasaan Negara yang di beri kewenangan untuk itu apabila mengambil tindakan harus sesuai dengan ketentuan hukum, bekerja secara tertib, tidak berbuat sewenang-wenang serta menjunjung tinggi hak azasi manusia. Dalam penggunaan jasa Advokat juga tentunya membutuhkan biaya, tetapi tidak semua pelaku tindak pidana mampu menyewa jasa Penasehat hukum sendiri, karena sering kali suatu kejahatan dilakukan oleh orang yang tidak mampu dengan dalih mencukupi kebutuhan hidupnya, bagaimana mungkin orang yang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya saja tidak mampu apalagi membayar jasa Advokat. Apalagi jika tindak pidana yang dilakukan tersebut dapat diancam dengan hukuman penjara diatas lima tahun

Pemberian bantuan hukum terhadap pelaku yang diduga telah melakukan suatu tindak pidana adalah didasarkan pada berbagai asas yang terdapat dalam hukum pidana dan hukum acara pidana, diantaranya adalah: pertama asas *presumption of innocence* (asas praduga tidak bersalah) dan kedua asas *equality before the law* (bahwa setiap orang sama dipandang dihadapan hukum). Adanya kedua asas ini jelaslah bahwa martabat manusia sebagai anggota masyarakat dihargai sehingga orang berhak menyatakan dirinya tidak bersalah sebelum terbukti kesalahannya dihadapan sidang Pengadilan. Bantuan hukum bukanlah semata-mata pro bono publico work, tetapi merupakan suatu kewajiban advokat (duty or obligation). Orang miskin berhak memperoleh pembelaan dari advokat atau pembela umum yang bekerja untuk organisasi bantuan hukum. Sebagai pengakuan hak individu (individual right), prinsip persamaan di hadapan hukum (equality befor the law) dijamin dalam sistem hukum Indonesia. Persamaan ini tidak mengenal pengecualian.

Setiap orang harus dapat dituntut di muka hukum, diinterogasi, diselidiki, disidik, didakwa, dituntut, ditahan, dihukum, dipenjara, dan segala perlakuan hukum yang dibenarkan secara hukum. Semua itu demi tercapainya keadilan (justice). Kalau orang mampu dapat menyewa dan menunjuk advokat, maka orang miskin pun harus dijamin dalam sistem hukum untuk menunjuk seorang advokat atau pembela umum secara cuma-cuma. Pembelaan advokat diperlukan untuk memastikan hak dan kebebasan individu dihormati dan diakui para penegak hukum seperti polisi, jaksa, dan hakim, khususnya bagi orang miskin. Pembelaan bagi orang miskin adalah kewajiban bagi advokat, baik di dalam maupun di luar pengadilan.

Perumusan Masalah

Dalam jurnal ini untuk mempermudah pembahasannya maka perlu dibuat rumusan masalah yang berkenaan dengan pemberian bantuan hukum terhadap pelaku tindak pidana, yaitu Bagaimanakah Proses pemberian bantuan hukum secara prodeo terhadap pelaku tindak pidana oleh Advokat?

Tinjauan Pustaka

A. Bantuan Hukum

Bantuan hukum merupakan upaya untuk membantu orang yang tidak mampu dalam bidang hukum. Dalam pengertian sempit, bantuan hukum adalah jasa hukum yang diberikan secara Cuma-cuma kepada klien yang tidak mampu.

Bantuan Hukum adalah jasa hukum yang diberikan oleh Pemberi Bantuan Hukum secara cuma-cuma kepada Penerima Bantuan Hukum.

B. Pengertian Bantuan Hukum Secara Prodeo

Pemberian bantuan hukum secara prodeo adalah suatu pemberian jasa dibidang hukum untuk pembelaan terhadap seseorang yang berperkara dengan Cuma-Cuma tanpa dipungut biaya kepada seorang tersangka atau terdakwa yang diancaman pidana lima tahun atau lebih.

C. Advokat

Advokat adalah orang yang berpraktek memberikan jasa hukum, baik di dalam maupun diluar pengadilan, yang memenuhi persyaratan berdasarkan undang-undang yang berlaku. Sebelum berlaku Undang-Undang No 18 tahun 2003 tentang Advokat, istilah untuk pembela keadilan ini sangat beragam, seperti pengacara, penasihat hukum, konsultan hukum, advokat, dan lain-lain.

D. Pelaku Tindak Pidana

Pengertian pelaku menurut undang-undang (KUHP)pelaku menurut KUHP dirumuskan dalam pasal 55 ayat 1 yaitu: dipidana sebagai tindak pidana:mereka yang melakukan, yang menyuruh melakukan, yang turut serta melakukan, dan mereka yang sengaja menganjurkan orang lain supaya melakukan perbuatan terhadap kalimat : "dipidana sebagai pelaku" itu timbullah perbedaan pendapat dikalangan para penulis hukum pidana, yaitu apakah yang disebut pasal 55 ayat (1) KUHP itu adalah pelaku *(dader)* atau hanya disamakan sebagai pelaku *(alls dader)* dalam hal ini ada 2 (dua) pendapat, yaitu :

1. Pendapat yang luas *(ekstentif)* pendapat ini memandang sebagai pelaku *(dader)* adalah setiap setiap orang yang menimbulkan akibat yang memenuhi rumusan tindak pidana, artinya mereka yang melakukan yang memenuhi syarat bagi yang terwujudnya akibat yang berupa tindak pidana jadi menurut pendapat ini, meraka semua yang disebut dalam pasal 55 ayat 1 KUHP itu adalah pelaku *(dader)*.penganutnya adalah :M.v. T, Pompe, Hazewinkel suringa, Van Hanttum, dan Moeljatno

pendapat yang sempit *(resktriktif)* pendapat ini memandang *(dader)* adalah hanyalah orang yang melakukan sendiri rumusan tindak pidana.jadi menurut pendapat ini, si pelaku *(dader)* itu hanyalah yang disebut pertama (mereka yang melakukan perbuatan) pasal 55 ayat (1) KUHP, yaitu yang personal *(persoonlijk)* dan materiil melakukan tindak pidana, dan mereka yang disebut pasal 55 ayat (1) KUHP bukan pelaku *(deder)*, melainkan hanya disamakan saja *(ask dader)*

Pembahasan

A. Proses Pemberian Bantuan Hukum Secara Prodeo Terhadap Pelaku Tindak Pidana.

Setiap orang yang tersangkut perkara berhak memperoleh bantuan hukum. Tersangka atau terdakwa disangka dan didakwa melakukan tindak pidana mati atau ancaman pidana lima belas tahun penjara atau lebih pada semua tingkat pemeriksaan dalam proses peradilan wajib menunjuk penasehat hukumnya untuk memberikan bantuan hukum secara prodeo (Cuma-Cuma).

Karena seperti yang pernah diungkapkan oleh Soedjono D beliau memberikan keterangan bahwa bantuan hukum adalah suatu yang sangat penting dalam mencari kebenaran materiil, dimana menurut beliau bahwa

bantuan hukum adalah suatu lembaga hukum yang mencari kebenaran materil, maka bantuan hukum itu harus diadakan secara maksimal.

Bentuk bantuan hukum ialah penyediaan dana oleh negara agar lembaga-lembaga yang memberikan bantuan hukum tersebut benar-benar bekerja secara profesional tanpa membedakan pelayanan bagi seluruh lapisan masyarakat pencari keadilan baik yang mampu ataupun tidak mampu.

Negara sudah semakin peka terhadap hak-hak dasar warga negara untuk mendapat perlindungan hukum, ternyata dengan keluarnya UU Kekuasaan Kehakiman yang baru yaitu UU No. 48 Tahun 2009 sebagai penyempurnaan UU Kekuasaan Kehakiman sebelumnya, ditegaskan "bahwa setiap orang yang tersangkut perkara berhak memperoleh bantuan hukum" bahkan ada lembaga hukum yang dianggap baru yaitu lahirnya "Pos Bantuan Hukum" yang harus ada disetiap pengadilan. Pos bantuan hukum ini disediakan untuk masyarakat yang kurang mampu dalam pemahaman beracara di pengadilan, sedangkan sebelumnya telah ada lembaga hukum yang menyediakan akses bagi pencari keadilan bagi yang tidak mampu dari segi material bayar biaya proses di pengadilan yaitu prodeo.

Didalam KUHAP, secara limitatif sudah ditegaskan, terhadap masyarakat kurang mampu, negara menyediakan bantuan hukum dalam setiap tingkatan. Dimulai dari penyidikan, penuntutan dan proses dimuka persidangan. Bantuan hukum yang diberikan merupakan bentuk penghormatan HAM oleh negara setiap warga negara yang kurang mampu. Didalam lapangan, lazim digunakan istilah "prodeo". Dalam istilah lain, sering juga digunakan istilah "probono".

Pasal 56 ayat (1) KUHAP secara tegas menyatakan "Dalam hal tersangka atau terdakwa disangka atau didakwa melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana mati atau ancaman pidana lima belas tahun atau lebih atau bagi mereka yang tidak mampu yang diancam dengan pidana lima tahun atau lebih yang tidak mempunyai penasihat hukum sendiri, pejabat yang bersangkutan pada semua tingkat pemeriksaan dalam proses peradilan wajib menunjuk penasihat hukum bagi mereka. Sedangkan didalam ayat (2) Setiap penasihat hukum yang ditunjuk untuk bertindak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), memberikan bantuannya dengan cuma-cuma. Kalimat tersebut merupakan bentuk perwujudan dari konsepsi negara hukum (rechtsstaat) sebagaimana rumusan didalam UUD 1945. Bentuk turunannya, dapat dilihat didalam UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM, UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, UU No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.

Menurut Pasal 3 Undang-Undang No 16 Tahun 2011, Penyelenggaraan Bantuan Hukum bertujuan untuk:

a. menjamin dan memenuhi hak bagi Penerima Bantuan Hukum untuk mendapatkan akses keadilan;
b. mewujudkan hak konstitusional segala warga negara sesuai dengan prinsip persamaan kedudukan di dalam hukum;
c. menjamin kepastian penyelenggaraan Bantuan Hukum dilaksanakan secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia; dan
d. mewujudkan peradilan yang efektif, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Bantuan Hukum adalah jasa hukum yang diberikan oleh Pemberi Bantuan Hukum secara cuma-cuma kepada penerima bantuan hukum. Bantuan yang dimaksud dalam Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu, adalah bantuan jasa berupa :

1. Memberikan nasehat atau advis hukum bagi masyarakat yang membutuhkannya;
2. Bertindak sebagai pendamping atau kuasa hukum, untuk menyelesaikan perselisihan tentang hak dan kewajiban (perdata) seseorang di depan Pengadilan;
3. Bertindak sebagai pendamping dan pembela, terhadap seseorang yang disangka / didakwa melakukan tindak pidana di depan Pengadilan.

Pemberian bantuan hukum bagi masyarakat tidak mampu sangat diperlukan, dan diharapkan adanya peningkatan atau intensitas pelaksanaan bantuan hukum dari tahun ke tahun.

Ruang Lingkup Bantuan Hukum yang diberikan menurut Pasal 4 Undang – Undang No 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum adalah :

(1) Bantuan Hukum diberikan kepada Penerima Bantuan Hukum yang menghadapi masalah hukum.
(2) Bantuan Hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi masalah hukum keperdataan, pidana, dan tata usaha negara baik litigasi maupun nonlitigasi.
(3) Bantuan Hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi menjalankan kuasa, mendampingi, mewakili, membela, dan/atau melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum Penerima Bantuan Hukum.

Pemberian Bantuan Hukum menurut Undang-Undang Bantuan Hukum hanya dapat diberikan oleh lembaga yang telah memenuhi syarat sebagai lembaga yang dapat memberikan Bantuan Hukum kepada masyarakat seperti diterangkan dalam Pasal 8 Undang-Undang No 16 Tahun 2011 :

(1) Pelaksanaan Bantuan Hukum dilakukan oleh Pemberi Bantuan Hukum yang telah memenuhi syarat berdasarkan Undang-Undang ini.
(2) Syarat-syarat Pemberi Bantuan Hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. berbadan hukum;
    b. terakreditasi berdasarkan Undang-Undang ini;
    c. memiliki kantor atau sekretariat yang tetap;
    d. memiliki pengurus; dan
    e. memiliki program Bantuan Hukum.

Dengan pengaturan ini maka hanya lembaga tertentu saja yang dapat pemberian bantuan hukum kepada masyarakat yang tak mampu, dalam Undang-Undang ini juga diatur tentang hak dan kewajiban penerima Bantuan Hukum, dimana dalam Pasal 12 di terangkan bahwa:

Hak Dan Kewajiban Penerima Bantuan Hukum

Pasal 12

Penerima Bantuan Hukum berhak:

a. mendapatkan Bantuan Hukum hingga masalah hukumnya selesai dan/atau perkaranya telah mempunyai kekuatan hukum tetap, selama Penerima Bantuan Hukum yang bersangkutan tidak mencabut surat kuasa;

b. mendapatkan Bantuan Hukum sesuai dengan Standar Bantuan Hukum dan/atau Kode Etik Advokat; dan

c. mendapatkan informasi dan dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian Bantuan Hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Penerima Bantuan Hukum wajib:

a. menyampaikan bukti, informasi, dan/atau keterangan perkara secara benar kepada Pemberi Bantuan Hukum;

b. membantu kelancaran pemberian Bantuan Hukum.

Lebih lanjut dirangkan tentang syarat dan tata cara pemberian bantuan hukum yang diatur dalam pasal 14 Undang-Undang No 16 Tahun 2011 yaitu :

Syarat Dan Tata Cara Pemberian Bantuan Hukum

Pasal 14

(1) Untuk memperoleh Bantuan Hukum, pemohon Bantuan Hukum harus memenuhi syarat-syarat:

a. mengajukan permohonan secara tertulis yang berisi sekurang-kurangnya identitas pemohon dan uraian singkat mengenai pokok persoalan yang dimohonkan Bantuan Hukum;

b. menyerahkan dokumen yang berkenaan dengan perkara; dan

c. melampirkan surat keterangan miskin dari lurah, kepala desa, atau pejabat yang setingkat di tempat tinggal pemohon Bantuan Hukum.

(2) Dalam hal pemohon Bantuan Hukum tidak mampu menyusun permohonan secara tertulis, permohonan dapat diajukan secara lisan.

Pasal 15

(1) Pemohon Bantuan Hukum mengajukan permohonan Bantuan Hukum kepada Pemberi Bantuan Hukum.

(2) Pemberi Bantuan Hukum dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah permohonan Bantuan Hukum dinyatakan lengkap harus memberikan jawaban menerima atau menolak permohonan Bantuan Hukum.

(3) Dalam hal permohonan Bantuan Hukum diterima, Pemberi Bantuan Hukum memberikan Bantuan Hukum berdasarkan surat kuasa khusus dari Penerima Bantuan Hukum.

(4) Dalam hal permohonan Bantuan Hukum ditolak, Pemberi Bantuan Hukum mencantumkan alasan penolakan.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pemberian Bantuan Hukum diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di LBH PK Persada bahwa mekanisme (syarat formal) pemberian bantuan hukum secara prodeo terhadap pelaku tindak pidana yang berkaitan dengan Undang-Undang No 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, dalam prakteknya dilaksanakan dengan proses sebagai berikut:

1. Pemohon yang bersangkutan / keluarganya mengajukan permohonan tertulis atau lisan kepada organisasi bantuan hukum yang telah mendapatkan akreditasi, yang sekurang-kurangnya berisi :

a. Identitas pemohon dengan lengkap.
b. Mengisi formulir yang disediakan oleh Lembaga Bantuan Hukum PK persada dan menguraikan dengan singkat penjelasan mengenai perkara hukum yang yang dimohonkan bantuan hukumnya.
c. Surat keterangan tidak mampu (miskin) dari kepala desa / lurah yang berwenang yang dibenarkan oleh Lembaga Bantuan Hukum PK persada.

2. Apabila dalam jangka waktu paling lama 30 hari terlampaui dan pemohon tidak dapat melengkapi persyaratan permohonan, Lembaga Bantuan Hukum PK persada dapat menolak atau menerima permohonan pemberian bantuan hukum yang dimaksud.
3. Apabila permohonan pemberian bantuan hukum dinyatakan sudah lengkap dan memenuhi persyaratan, maka Lembaga Bantuan Hukum paling lama dalam waktu 3 hari kerja wajib memberikan keputusan menerima atau menolak permohonan sebagai penerima bantuan hukum.

Dalam UUD 1945 disebutkan bahwa fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara. Artinya Negara sebagai tolak pangkalnya. Bahwa kemudian advokat mempunyai tanggung jawab sosial untuk mengalokasikan waktu dan juga sumber daya yang dimilikinya untuk orang miskin adalah hal yang ideal, tetapi tahapan normatifnya tentu tidak seabsolut yang dibebankan UUD 1945 kepada Negara. Bantuan hukum yang diberikan advokat lebih mengarah kepada fungsi sosial dari profesi advokat.

Advokat atau pengacara sebagai profesi yang berkaitan langsung dengan bantuan hukum cuma-cuma ini, bahkan diperintahkan oleh Undang-undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, untuk memberikan bantuan hukum bagi masyarakat yang kurang mampu. Namun yang sangat disayangkan, justru akses ini tidak secara jelas diatur sebagai tanggung jawab Negara. Pasal 22 ayat (1) dalam undang-undang ini meyebutkan secara tegas bahwa, "Advokat wajib memberikan bantuan hukum secara cuma-cuma kepada pencari keadilan yang tidak mampu". Dan kewajiban ini melekat kepada siapapun yang berprofesi sebagai advokat, dimanapun ia berada.

Gagasan konsep bantuan hukum dimana-mana umumnya sama-sama memberikan pelayanan hukum kepada orang yang tidak mampu membayar pengacara atau penasehat hukum tanpa memandang agama, asal, suku maupun keyakinan politik masing-masing, meskipun pemberian jasa bantuan hukum itu berlainan dalam motivasi dan tujuannya satu sama lain.

Seorang penasehat hukum yang ditunjuk harus mendampingi tersangka pada saat ditingkat pemerikasaan penyidikan, penuntutan dan persidangan, pada saat pemberitahuan hasil penyidikan sudah lengkap atau disebut P.21 maka Jaksa Penuntut Umum (JPU) melimpahkan berkas perkara pidana pada pengadilan negeri setempat. Seorang penasehat hukum tetap selalu mendampingi kliennya guna kepentingan pembelaan terhadap apa yang disangkakan kepada tersangka oleh jaksa penuntut umum. Pada dasarnya tugas pokok Advokat adalah untuk memberikan legal opinion, serta nasihat hukum dalam rangka menjauhkan klien dari konflik, sedangkan di lembaga peradilan Advokat mengajukan atau membela kepentingan kliennya.

LBH memberikan bantuan hukum dalam perkara yang berkenaan dengan dengan adanya kesewenang-wenangan aparat Negara dalam proses hukum dengan adanya rasa ketidak adilan kedudukan para pihak, LBH selalu berpihak pada warga yang lemah, apabila adanya rasa ketidak adilan yang dialaminya. Lembaga Bantuan Hukum atau Advokat sebagai pemberi bantuan (pembelaan) hukum dalam Program Bantuan Hukum Bagi

Masyarakat Tidak Mampu, diharapkan kesediaannya untuk senantiasa membela kepentingan hukum masyarakat tidak mampu, walaupun Mahkamah Agung RI cq. Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum hanya menyediakan dana yang terbatas.

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

1. a) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di LBH PK Persada bahwa ini berkaitan dengan Undang-Undang No 16 Tahun 2011 Tentang

   Bantuan Hukum:

   Pemohon yang bersangkutan / keluarganya mengajukan permohonan tertulis atau lisan kepada organisasi bantuan hukum yang telah mendapatkan akreditasi, yang sekurang-kurangnya berisi :

   a. Identitas pemohon dengan lengkap.
   b. Mengisi formulir yang disediakan oleh Lembaga Bantuan Hukum PK persada dan menguraikan dengan singkat penjelasan mengenai perkara hukum yang yang dimohonkan bantuan hukumnya.
   c. Surat keterangan tidak mampu (miskin) dari kepala desa / lurah yang berwenang yang dibenarkan oleh Lembaga Bantuan Hukum PK persada.

   b) Apabila dalam jangka waktu paling lama 30 hari terlampaui dan pemohon tidak dapat melengkapi persyaratan permohonan, Lembaga Bantuan Hukum PK persada dapat menolak atau menerima permohonan pemberian bantuan hukum yang dimaksud.

   c) Apabila permohonan pemberian bantuan hukum dinyatakan sudah lengkap dan memenuhi persyaratan, maka Lembaga Bantuan Hukum paling lama dalam waktu 3 hari kerja wajib memberikan keputuan menerima atau menolak permohonan sebagai penerima bantuan hukum.

B. Saran

1. Bagi seorang advokad hendaknya tidak memilah-milah suatu perkara yang akan ditanganinya, melainkan harus menciptakan rasa keadilan, tanggung jawab dan keikhlasan yang sebenarnya dalam menangani sebuah perkara baik pendampingan litigasi maupun non litigasi
2. Seorang klien hendaknya benar-benar dalam keadaan tidak mampu, jangan menjadikan dirinya lemah selamanya, jadikan jati diri yang sejujurnya
3. Perlu diberikan hak immunitas terhadap Advokat dan hak untuk mendapat perlindungan keselamatan dalam menjalankan profesinya dalam hal pendampingan pelaku tindak pidana mengingat tindak pidana adalah suatu kejahatan yang memiliki implikasi luas terhadap orang-orang yang terlibat didalamnya.

Daftar Pustaka

Buku-Buku :

Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)

Chazawi Adam . *Kejahatan Terhadap Tubuh Dan Nyawa,* (Jakarta; PT.RajaGrafindoPersada,2010)

Frans Hendra Winarta, *Advokasi Dengan Hati Nurani,* Jakarta: KHN, 2010

Hamzah, Andi dan Irdan Dahlan, *Perbandingan KUHAP, HIR dan Komentar*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.

Harahap, M. Yahya. *Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP, Penyidikan dan Penuntutan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Kanter ,E.Y. dan Sianturi,S.R. *asas-asas hukum pidana dan peneapannya*,Storia Grafika, Jakarta, 2002

Lili Rasjidi Dkk, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung : Fikahati Aneska, 2012),

Lubis, Todung Mulya, *Bantuan Hukum dan Kemiskinan Struktural*, Jakarta: LP3ES, 1979.

Mansard Adi, dkk, *Hukum Acara pidana Indonesia Dalam Perspektif Advokad Dan Bantuan Hukum*, Jabal Rahmat 2007.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008).

Nasution, Adnan Buyung. *Bantuan Hukum Di Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 1988.

Puspa, Yan Pramadya, *Kamus Hukum Edisi Lengkap,* Aneka Ilmu, Semarang, 1977

Ratna Sari, SH, *Penyidikan dan Penuntutan Dalam Hukum Acara Pidana,* KSHM, 2001

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Nornatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.

Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 1982),

Suhrawardi K Lubis, *Etika Profesi Hukum,* Jakarta:Sinar Grafika, 2008

Sunggono, Bambang dan Aries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2009.

YLBHI, *Panduan Bantuan Hukum Indonesia*, Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2009

Internet :

www. herygaara5.wordpress.com, *Bantuan Hukum di Indonesia*, (Diakses 3 12 2014)

Www. qolbi.wordpress.com, *Bantuan Hukum Bagi Terpidana Yang Tidak Mampu* (Diakses 3 12 2013)

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN NELAYAN
(Studi kasus : Nelayan Desa Rugemuk Dusun III Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang)

Alistraja Dison Silalahi, SE M.Si[5] / Wahyu Maulid Diansyah, SP[6]

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal kerja terhadap pendapatan nelayan , berapa besar keuntungan yang diperoleh nelayan, mengetahui bagaimana kelayakan usaha nelayan di Desa Rugemuk Dusun III Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan secara simple random sampling atau secara acak dimana nelayan di Desa Rugemuk Dusun III, Kecamatan Pantai labu, Kabupaten Deli serdang, Provinsi Sumatera Utara populasi sebanyak 150 KK dan sampel diambil sebanyak 30 KK atau 20% dari jumlah populasi. Hasil Penelitian dapat diperoleh bahwa F_{hitung} (11,377> F_{tabel} (2,94),Sehingga secara serempak variabel umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal berpengaruh terhadap pendapatan nelayan, untuk Koefisien R Square 0,723 artinya variasi naik turunya variabel Y (pendapatan) dipengaruhi oleh variabel X (umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal) sebesar 72,30 % sedangkan sisanya 37,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam model penelitian ini. Menurut hasil penelitian yang dilakukan kelayakan nelayan adalah pembagian antara total penerimaan dengan total biaya adalah sebesar 2.13 >1 ini mengartikan bahwa nelayan layak untuk dikerjakan.

Kata kunci : *Umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman, modal dan Pendapatan*

A. Pendahuluan

Wilayah pesisir merupakan wilayah yang paling penting, tata ruang ditinjau dari berbagai sudut pandang perencanaan dan pengelolaan.Transisi antara daratan dan lautan di wilayah pesisir telah membentuk ekosistem yang beragam dan sangat produktif serta memberikan nilai ekonomis yang luar biasa terhadap manusia. Sejalan dengan pertambahan pendudukdan peningkatan kegiatan pembangunan sosial ekonomi, "nilai" wilayah pesisir terus bertambah. Konsekuensi dari tekanan terhadap pesisir ini adalah masalah pengelolaan yang timbul karena konflik pemanfaatan oleh berbagai pihak yang kepentingan yang ada di wilayah pesisir (Simanihuruk 2010).

Pembangunan merupakan suatu proses yang terus-menerus dilaksanakan melaui suatu perencanaan untuk memperbaiki kehidupan masyarakat dalam berbagai aspek. Dengan kata lain pembangunan merupakan suatu upaya perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus dari kondisi yang sebelumnya baik menjadi lebih baik. Berbicara masalah pembangunan, fokus perhatian kita selama ini selalu ditujukan kepada ukuran-ukuran kuantitatif seperti pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), investasi, dan peningkatan pendapatan perkapita. Keberhasilan suatu proses pembangunan pun sering diasumsikan sebagai meningkatnya dan terjadinya redistribusi fisik dari membaiknya indikator-indikator perekonomian di atas.

Indonesia merupakan sebuah Negara kepulauan yang terdiri dari belasan ribu pulau. Kenyataan ini memungkinkan timbulnya struktur kehidupan perairan yang memunculkan pemukiman-pemukiman penduduk di sekitar garis pantai. Dalam hal ini, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari para penduduk yang bermukim di daerah pantai tersebut pada umumnya memilih pekerjaan sebagai nelayan selain pekerjaan-pekerjaan sampingan lainnya. Hasrat untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dalam arti sebenarnya adalah tujuan mulia yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia termasuk Kabupaten Deli Serdang sebagai subsistem

[5] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan*
[6] *Mahasiswa UMN Al Washliyah, Medan Fak. Pertanian*

didalam Sistem Pemerintah Republik Indonesia Dalam peningkatan kesejahtraan penduduk dapat dilakukan apabila pendapatan penduduk mengalami peningkatan yang cukup hingga mampu memenuhi kebutuhan dasar untuk kehidupannya. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan-kebutuhan pangan, sandang, perumahan, kesehatan, keamanan, dan sebagainya tersedia dan mudah dijangkau setiap penduduk sehingga pada gilirannya penduduk yang miskin semakin sedikit jumlahnya. Sektor perikanan merupakan salah satu sasaran pemerintah dalam usaha meningkatkan ekspor non migas, penyediaan lapangan kerja, sumber devisa dan untuk gizi makanan. Tetapi dari sisi lain, dapat juga dilihat bahwa masyarakat yang mendiami pesisir pantai yang berperan aktif dalam usaha perikanan sebahagian besar belum terlepas dari lingkaran kemiskinan yang perlu penanganan serius.

Sebagai sebuah sistem dari keseluruhan pengelolaan potensi laut yang ada tersebut, bidang perikanan dapat dijadikan sebagai indikator yang baik bagi pengelolaan laut. Dikarenakan di sektor tersebut terdapat sumber daya ikan yang sangat besar. Sehingga perikanan sebagai salah satu SDA yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam pembangunan perekonomian nasional terutama dalam meningkatkan perluasan kesempatan kerja, pemerataan pendapatan dan peningkatan taraf hidup bangsa pada umumnya, nelayan kecil, pembudidaya ikan kecil dan pihak-pihak pelaku usaha di bidang perikanan dengan tetap memelihara lingkungan, kelestarian dan ketersediaan sumber daya, (Danuri,2009).

Kita mengetahui nelayan termasuk warga negara kita yang berekonomi lemah, kontras dengan perannya sebagai pahlawan protein bangsa. Kondisi kultural juga bisa mendorong nelayan semakin terjun ke jurang kemiskinan. Kekayaan alam yang besar sering meninabobokan kita semua. Ketergantungan pada sumber daya laut mengakibatkan terjadi kepasrahan, dan ini berakibat tidak adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) (Anonimous, 2011).

Tujuan pembangunan perikanan di Indonesia ini pada prinsipnya memiliki dua sasaran pokok yaitu menaikkan produksi dan meningkatkan pendapatan pada sektor perikanan. Hal ini sejalan dengan upaya memperbaiki taraf hidup nelayan dan meningkatkan produksi perikanan nasional yang secara langsung ataupun tidak langsung dipengaruhi oleh faktor modal kerja,pengalaman kerja yang dimiliki dan sebagainya.

Para usaha nelayan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan demi kebutuhan hidup. Untuk pelaksanaannya diperlukan beberapa perlengkapan dan dipengaruhi oleh banyak faktor guna mendukung keberhasilan kegiatan. Menurut Salim (1999) faktor yang mempengaruhi pendapatan usaha nelayan meliputi sektor sosial dan ekonomi yang terdiri dari besarnya modal, jumlah tenaga kerja, pengalaman kerja, teknologi. Dengan demikian pendapatan nelayan berdasarkan besar kecilnya volume tangkapan, masih terdapat beberapa faktor yang lain yang ikut menentukannya yaitu faktor sosial dan ekonomi selain diatas.

Pengembangan sektor kelautan dan perikanan berjalan lambat, karena kebijakan pembangunan lebih berorientasi kepada pengembangan kegiatan di daratan dibandingkan di kawasan pesisir dan lautan. Sehingga eksplorasi dan eksploitasi sumberdaya pesisir dan kelautan terabaikan, dan sebagian besar masyarakat pesisir yang bekerja sebagai nelayan masih hidup di bawah garis kemiskinan, (Serdiati, 2002).

Masyarakat nelayan di negara maritim seperti Indonesia, merupakan golongan masyarakat paling miskin di Asia, bahkan di dunia (Harian suara pembaruan).Walau data agretatif dan kualitatif yang terpercaya tidak mudah diperoleh, pengamatan visual atau langsung ke kampung–kampung nelayan dapat memberikan gambaran

yang jauh lebih gamblang tentang kemiskinan nelayan ditengah kekayaan laut yang begitu besar.Pemandangan yang sering dijumpai perkampungan nelayan adalah lingkungan hidup yang kumuh serta rumah– rumah yang sangat sederhana.Kalaupun ada beberapa rumah yang menonjolkan tanda-tanda kemakmuran (misalnya rumah megah dan berantena parabola), rumah–rumah tersebut umumnya dipunyai oleh pemilik kapal, pemodal, atau rentenir yang jumlahnya tidak signifikan dan sumbangannya kepada kesejahteraan komunitas sangat tergantung pada individu yang bersangkutan (Basri, 2007).

Para nelayan melakukan pekerjaan ini dengan tujuan memperoleh pendapatan untuk melangsungkan kehidupannya.Sedangkan dalam pelaksanaannya dibutuhkan beberapa perlengkapan dan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam guna mendukung keberhasilan kegiatannya. Menurut Salim (1999) faktor yang mempengaruhi pendapatan nelayan meliputi faktor sosial dan ekonomi yang terdiri dari modal,jumlah perahu,pengalaman melaut,jarak tempuh melaut, jumlah tenaga kerjaa.Dengan demikian pendapatan nelayan berdasarkan besar kecilnya volume tangkapan,masih terdapat beberapa faktor yang lainnya yang ikut menentukan keberhasilan nelayan yaitu faktor sosial dan ekonomi selain tersebut diatas. Peranan sektor perikanan merupakan salah saru tumpuan perkonomian dalam menghadapi krisis ekonomi yang dialami bangsa Indonesia sejak tahun 1997.Namun demikian di Indonesia masih didominasi oleh perikanan skala kecil yang identik dengan kemiskinan. Kemiskinan pada perikanan skala kecil selain karena kasus yang utama adanya "*over exploited*", dapat juga dilihat dari perkembangan nelayan yang terpencil sehingga kesulitan akan akses perdagangan (Purwanti, 2010).

Sampai saat ini, hasil perikanan dari kegiatan penangkapan khususnya dari laut masih menjadi sumber produksi ikan utama di dunia.Perikanan pantai dengan skala usaha dan struktur usaha, alat tangkap dan nelayan yang sangat beragam menyumbang lebih 70 persen produksi tersebut. Tentunya pengelolaan perikanan menjadi alat yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan sumber daya, pemanfaatan dan berbagai aktifitas perikanan lainya (Widodo, 2006).

B.Pembahasan

Karakteristik Nelayan Sampel Berdasarkan umur

Umur nelayan sampel di desa Rugemuk Dusun III Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang berkisar antara 21-30 tahun berjumlah 12 jiwa, umur 31-40 berjumlah 9 orang dan 41-50 berjumlah 9 orang. Untuk lebih jelas distribusi umur sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table Distribusi Nelayan sampel Berdasarkan umur Nelayan

No	Umur	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	20 -30	12	40,00
2.	31-40	9	30,00
3.	41-50	9	30,00
	Jumlah	30	100,00

Sumber : data primer di olah tahun 2013

Karakteristik Nelayan Sampel berdasarkan Tingakat Pendidikan

Tingkat pendidikan nelayan, sampel di Desa Rugemuk Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. SD berjumlah 12 jiwa, SMP berjumlah 9 jiwa, dan SMA berjumlah 9 jiwa. Untuk lebih jelasnya distribusi umur sampel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. Distribusi Nelayan Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	SD	22	73,33
2.	SMP	5	16,66
3.	SMA	3	10,00
	Jumlah	30	100,00

Sumber : data primer di olah tahun 2013

Karakteristik Nelayan Sampel berdasarkan Jumlah Tanggungan

Tingkat Jumlah tanggungan nelayan, sampel di Desa Rugemuk Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang 1-2 tanggungan berjumlah 12 jiwa, tanggungan 3-4 berjumlah 8 jiwa, 5-6 tanggungan berjumlah 8 jiwa, dan >6 keatas berjumlah 2 jiwa. Untuk lebih jelasnya distribusi jumlah tanggungan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel . Distribusi Nelayan Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	1-2	12	40,00
2.	3-4	8	26,66
3.	5-6	8	26,66
4.	>6	2	6,67
	Jumlah	30	100,00

Sumber : data primer di olah tahun 2013

Karakteristik Nelayan Sampel Berdasarkan Pengalaman

Tingakat Pengalaman nelayan, sampel di Desa Rugemuk Dusun III Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.1-10 tahun berjumlah 9 jiwa, 11-20 tahun berjumlah 7 jiwa, 21-30 tahun berjumlah 11 jiwa, dan > 30 tahun berjumlah 3 jiwa. Untuk lebih jelas distribusi umur sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. Distribusi Nelayan Sampel Berdasarkan Pengalaman

No	Pengalaman	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	1-10	9	30,00
2.	11-20	7	23,33
3.	21-30	11	36,66
4.	>31	3	10,00
	Jumlah	30	100,00

Sumber : data primer di olah tahun 2013

Pengaruh faktor-faktor ekonomi terhadap pendapatan nelayan

Dari hasil analisis linier berganda,maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien	T_{hitung}	T_{tabel}
1	Konstanta	29,521	3,659	
2	Umur (Tahun)	2,140	2,544	2,048
3	Pendidikan(Tahun)	1,090	2,720	
4	Jumlah Tanggungan(Jiwa)	2,078	2,531	
5	Pengalaman(tahun)	2,053	2,407	
6	Modal (Rp)	2,040	2,487	
R	0,872			
R Square	0,723			
Ajusted R Square	0,561			
F_{hitung}	11,377	F_{tabel} =2,92		
Standart Error	0,06743			

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2013

Dari hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat diperoleh koefisien regresi sebagai berikut:

Log Y = 29,521+ 2,140Log X_1 + 1,090 Log X_2 + 2,078 Log X_3 + 2,053 Log $_{X4}$ + Log 2,040 X_5

Berdasarkan Tabel Diatas dapat diperoleh bahwa F_{hitung} (11,377> F_{tabel} (2,94),

Sehingga secara serempak variabel umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal berpengaruh terhadap pendapatan nelayan. Untuk Koefisien R Square 0,723 artinya variasi naik turunya variabel Y (pendapatan) dipengaruhi oleh variabel X (umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal) sebesar 72,30 % sedangkan sisanya 37,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Umur (X_1) Terhadap Pendapatan Nelayan

Berdasarkan tabel diatas dapat ditemukan Variabel (X_1) Umur mempunyai pengaruh positif terhadap pendapatan Nelayan (Y). Dimana Koefisien menunjukan sebesar 2,140 artinya apabila variabel umur ditambah 1% maka pendapatan Nelayan akan bertambah sebesar 2,140 %. dapat diketahui t_{hitung}> t_{tabel} (2,544>2,048) maka H_0 ditolak dan diterima H_1, artinya bahwa variabel independen (umur) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis ditolak. Jadi umur tidak berpengaruh terhadap pendapatan nelayan karena pada kondisi dilapangan tidak sesuai dengan teori nilai koefisien regresi. Dimana semakin tua usia seorang nelayan maka pendapatan semakin rendah karena daya tahan tubuh semakin lemah sehingga waktu untuk melaut semakin pendek.

Pengaruh Pendidikan (X_2) Terhadap Pendapatan Nelayan

Variabel (X_2) Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap pendapatan Nelayan (Y). Dimana Koefisien menunjukan sebesar 1,090 artinya apabila variabel umur ditambah 1% maka pendapatan Nelayan akan bertambah sebesar 1,090 %., diketahui t_{hitung}>t_{tabel} (2,720>2,048) maka H_0ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel independen (Pendidikan) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian, Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya pendapatan nelayan, karena denga nilai rataan pendidikan didaerah penelitian memang cukup rendah yaitu rata-rata hanya beberapa orang saja yang tamat SMA dan banyak nelayan yang hanya tamat SD.

Pengaruh Jumlah Tanggungan (X_3) Terhadap Pendapatan Nelayan

Variabel (X_3) Jumlah Tanggungan mempunyai pengaruh positif terhadap pendapatan Nelayan (Y). Dimana Koefisien menunjukan sebesar 2,078 artinya apabila variabel umur ditambah 1% maka pendapatan Nelayan akan bertambah sebesar 2,078 %., diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,531> 2,048) maka H_0 ditolak dan H_1diterima, artinya bahwa variabel independen (jumlah tanggungan) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian, jumlah tanggungan sangat bepengaruh karena semakin banyak jumlah tanggungan nelayan makan tentunya akan berdampak pada rendahnya pendapatan nelayan.

Pengaruh Pengalaman (X_4) Terhadap Pendapatan Nelayan

Variabel (X_4) Pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap pendapatan Nelayan (Y). Dimana Koefisien menunjukan sebesar 2,053 artinya apabila variabel umur ditambah 1% maka pendapatan Nelayan akan bertambah sebesar 2,053%., diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,407>2,048) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel independen (Pengalaman) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian, pengalaman sangat berpengaruh terhadap pendapatan nelayan, semakin besar pengalaman yang dimiliki nelayan maka semakin cepat pula nelayan mendapatkan keberhasilan.

Pengaruh Modal (X_5) Terhadap Pendapatan Nelayan

Variabel (X_5) Modal mempunyai pengaruh positif terhadap pendapatan Nelayan (Y). Dimana Koefisien menunjukan sebesar 2,040 artinya apabila variabel umur ditambah 1% maka pendapatan Nelayan akan bertambah sebesar 2,040%., diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,487>2,048) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel independen (Modal) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian, modal sangat berpengaruh terhadap pendapatan nelayan karena jika modal yang dkeluarkan sedikit maka pendapatan yang didapatkan sedikit juga, jika dengan modal yang besar untuk membeli alat tangkap yang bagus maka hasil tangkapan ikan dan pendapatan akan meningkat.

Analisis Keuntungan Nelayan

Untuk analisis keuntungan nelayan, yang dinyatakan dalam kalimat dan dimasukan kedalam rumus keuntungan (π) yang diperoleh setelah mengetahui total penerimaan (TR) dikurangi total biaya (TC).

π = TR – TC

Dimana = Rp.6.935.133, - Rp.3.681.333,

Π = Rp. 3.253.800

Dari hasil rumus diatas bahwa total penerimaan dan total biaya produksi tradisioanal perbulan Rp. 6.935.133,- dikurangi denga total biaya produksi perbulan nya Rp. 3.681.333,- sehingga total keuntungan nelayan sebesar Rp. 3.253.800 perbulan nya.

Analisis R/C (kelayakan) Nelayan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan kelayakan nelayan adalah pembagian antara total penerimaan dengan total biayaadalah sebesar 2.13 >1 ini mengartikan bahwa nelayan layak untuk dikerjakan.

C Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil diperoleh bahwa F_{hitung} (11,377) > F_{tabel} (2,94), sehingga secara serempak variabel umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal berpengaruh terhadap pendapatan nelayan. Untuk Koefisien R Square 0,723 artinya variasi naik turunnya variabel Y (pendapatan) dipengaruhi oleh variabel X (umur, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman dan modal) sebesar 72,30 % sedangkan sisanya 37,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam model penelitian ini.
2. Berdasarkan pengaruh umur dapat diketahui $t_{hitung}>t_{tabel}$ (2,544>2,048) maka H_0 ditolak dan diterima H_1,artinya bahwa variabel independen (umur) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis ditolak.
3. Berdasarkan pengaruh pendidikan dapat diketahui $t_{hitung}>t_{tabel}$ (2,720>2,048) maka H_0ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel independen (Pendidikan) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.
4. Berdasarkan pengaruh Jumlah tanggungan dapat diketahui $t_{hitung}>t_{tabel}$ (2,531> 2,048) maka H_0 ditolak dan H_1diterima,artinya bahwa variabel independen (jumlah tanggungan) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima
5. Berdasarkan pengaruh pengalaman dapat diketahui $t_{hitung}> t_{tabel}$ (2,407>2,048) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel independen (Pengalaman) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.
6. Berdasarkan pengaruh modal dapat diketahui $t_{hitung}> t_{tabel}$ (2,487>2,048) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,artinya bahwa variabel independen (Modal) berpengaruh nyata terhadap pendapatan nelayan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan demikian hipotesis diterima.
7. Total penerimaan dan total biaya produksi nelayan perbulan Rp. 6.935.133,- dikurangi denga total biaya produksi perbulan nya Rp. 3.681.333,- sehingga total keuntungan nelayan.
8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan kelayakan nelayan adalah pembagian antara total penerimaan dengan total biaya adalah sebesar 2.13 >1 ini mengartikan bahwa nelayan layak untuk dikerjakan

Daftar Pustaka

Anomimus, 2006. Konsep dan Pendekatan Kemajuan Pertanian Indonesia.Modul

Basri, Y. Z., 2007. Bunga Rampai Pembangunan Ekonomi Pesisir.Universitas Trisakti. Jakarta.

Daruhi, 2003.Membangun Kelautan dan Perikanan Bening**.**Jakarta. Universitas Indonesia. Jakarta

Purwanti, 2010**.** Model Ekonomi Rumah Tangga Nelayan Skala Kecil Dalam Mencapai Ketahanan Pangan. Universitas Brawijaya Press. Malang.

Salim, A., 1999**.** Penelitian Tingkat Pendapatan Nelayan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi di Kecamatan Syiah Kuala Kotamadya Banda Aceh.USU. Medan.

Simanuhuruk, 2010.Wilayah Pesisir Percut Sei Tuan.

Soekartawi, 1999.Agribisnis Teori dan Aplikasinya.Raja Grafindo Persada. Jakarta

Soekartawi, 2010.Agribisnis Teori dan Aplikasinya. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Widodo, J., 2006. Pengelolaan Sumber Daya Perikanan Laut. UGM Press.Yogyakarta.

TINJAUAN HUKUM TENTANG PASAR TRADISIONAL DI INDONESIA

Ferry Susanto Limbong[7]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan hukum tentang pasar tradisional di Indonesia. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa kemunduran passer tradisional memang secra perlahan namun pasti sudah terjadi. Kemunduran dikarenakan berbagai factor yang melatarbelakang ini semua bisa terjadi, baik dari factor internal pasar itu senduri maupun dari faktor eksternal. Masa kejayaan pasar tardisional memang sekarang sudah sirna bberganti dengan pasar modern yang menguasai, bahkan pasar moderb sekarang sudah menembua pelosok-pelosok daerah yyang ada di Indonesia, dengan fakta demikian maka semakin sulitlah pasar tradisional menjaga eksistensi dari keberadaannya. Upaya pemerintahpun kini tidak membuahkan hasil yang makksimal, walaupun pemerintah sudah melakukan berbagai macam cara sampai dikeluarkannya peraturan-peraturan yang secra hukum sah pun belumm bisa menangani persoalan-persoalan terkait dengann eksistensi pasar tradisional, bahkan hanya menjadi tontonan pemerintah dan menjadi obyek politik dari para elit penguasa demi mendapatkan kekuasaan ataupun memperthanakan kekuasaan.

Kata kunci : *hukum* dan *pasar tradisional*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pasar tradisional merupakan sebuah tempat dimana berkumpulnya para pedagang dalam suatu tempat guna memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat disekitarnya. Lebih dari itu, pasar tradisional menjadi salah satu jantung perekonomian suatu daerah karena kegiatan ekonomi berlangsung terus menerus tanpa henti, jika sudah begitu perputaran keuangan daerah, khususnya pada masyarakat bisa berlangsung secara stabil.

Pada masa kejayaannya, pasar tradisional begitu sangat membantu perekonomian masyarakat semua kalangan, miskin atau kaya tumpah ruah dalam satu tempat, yaitu pasar tradisional. Begitu besar manfaat pasar tradisional bagi masyarakat, khusunya bagi masyarakat kecil yang memiliki mata pencaharian sebagai petani sawah, petani palawija, petani perkebunan dan sebagainya, mereka, mereka mengandalkan pasar tradisional untuk menjual hasil tanah mereka demi menghidupi perekonomian keluarga. Begitu juga dengan para konsumen yang mengandalkan pasar tradisional untuk membeli kebutuhan pokok sehari-hari mereka, dan dengan keadaan ini pemerintah juga sangat diuntungkan dengan pajak dari pasar tradisional tersebut, sehingga dengan keadaan ini perekonomian menjadi stabil dan kehidupan masyarakat menjadi makmur dan sejahtera. Namun kini yang terjadi, pasar menjadi kumuh dan tak terurus, bahkan kesan dari pasar tradisional sekarang adalah tempat kumuh, becek, bau, dan tak terurus sehingga banyak ditinggalkan masyarakat. Ditambah lagi dengan pasar-pasar modern yang menjamur tidak hanya dikota-kota besar, akantetapi sudah masuk pada daerah-daerah dipelosok negeri ini, serta adanya pasar bebas yang kini juga mengancam para pengusaha kecil ditanah air, dan juga berdampak pada pasar tradisional.

Pasar modern kni semakin menjamur disetiap pelosok negeri ini, dan mulai bersaing dengan pasar-pasar tradisional yang telah berdiri dari zaman dahulu. Pasar modern menyuguhkan kesan yang sangat nyaman bagi para konsumennya. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah, mampukah pasar tradisional bersaing dengan pasar

[7] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan*

modern yang kini semakin digandrungi oleh masyarakat menengah keatas, bahkan masyarakat menengah kebawah mulai melirik pasar modern, demi untuk menaikan gengsi mungkin, ataukah memang mereka sudah tidak nyaman dengan keadaan pasar tradisional. Lantas kalau sudah demikian mampukah pasar tradisional mempertahankan eksistensinya ditengah arus kapitalis yang semakin merajalela, dan dimana peran pemerintah dalam upaya mempertahankan pasar tradisional, untuk itu dalam makalh ini akan mencoba membedah eksistensi paras tradisional ditengaru arus kapitalisme.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan hukum tentang pasar tradisional di Indonesia.

2. Uraian Teoritis

2.1. Sejarah Pasar Tradisional

Sejarah pasar tradisional mungkin berbeda dalam setiap negara, akan tetapi pada dasarnya sama, yaitu tempat berkumpulnya para pedagang dan pembeli untuk memenuhi kebutuhannya. Akantetapi di Indonesia, dalam sejarahnya pasar tradisional di Indonesia sudah ada pada jaman sebelum adanya Pemerintahan Indonesia, baik pada masa penjajahan maupun kerajaan. Dari Indonesian Heritage, Ancient History (1996), dinyatakan bahwa pasar tradisional telah lahir dalam abad 10. Secara formal tercatat dalam prasasti masa kerajaan Mpu Sindok dengan istilah Pkan.

Dengan demikian, pasar tradisional memang sudah sangat mendarah daging pada masyarakat indonesia, sejak zaman dahulu kala, dan ini seharusnya bisa menjadi sebuah daya tarik bagi suatu negara khusunya dalam bidang perekonomian dan pelestarian budaya bangsa. Secara Hukum, pasar tradisional adalah pasar yang dibangun dan dikelola oleh pemerintah, pemerintah daerah, swasta, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah termasuk kerjasama dengan swasta dengan tempat usaha berupa toko, kios, los dan tenda yang dimilki/dikelola oleh pedagang kecil, menengah swadaya masyarakat atau koprasi dengan usaha skala kecil, modal kecildan dengan proses jula beli barang dagangan melalui tawar menawar. Pasar tradisional dari tahun ke tahun memang menyisakan sejarah yang sangat menarik untuk digali lebih dalam, karena dengan menggali lebih dalam tentang pasar tradisional, kita bisa mengenal karakter budaya suatu bangsa dengan melihat kehidupan orang-orang didalam pasar tradisional. Pasar tradisional yang ada di Indonesia, setelah zaman kemerdekaan memiliki sejarah yang berliku-liku, mulai dari masa kejayaannya sebagai pusat perekonomian, hingga menjadi sebuah kebutuhan masyarakat dalam kehidupannya. Dan seiring perkembangan zaman, pasar tradisional kini mulai kehilangan pamornya sedikit demi sedikit dikarenakan persaingan yang begitu hebat dengan adanya pasar-pasar modern yang menjanjikan sebuah knyamanan dan kepastian.

2.2. Sejarah Masuknya Pasar Modern ke Indonesia.

Masuknya pasar modern di indonesia ditandai dengan adanya supermarket-supermaket, toko swalayan, dan waralaba yang notabene berasal dari investor asing yang memilki modal besar dan berani bersaing. Masuknya Supermarket atau pasar modern telah ada sejak tahu 1970-an, akantetapi masih dalam ruang lingkup kota-kota besar, dan tujuan pasar mereka juga masih terbatas pada masyarakat menengah keatas. Baru setelah awal tahun 1990-an supermarket mulai menajamah daerah-daerah kecil di indonesia. Pengertian pasar modern

dalam peraturan di Indonesia yang berbentuk Peraturan Mentri Perdagangan RI No 53/M-DAG/PER/12/2008, disebutkan bahwa toko modern adalah toko dengan sistem pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran yang berbentuk Minimarket, Supermarket, Departmen Store, hypermarket ataupun grosir yang berbentuk perkulakan.

Dengan adanya peratuarn tersebut, maka secara hukum pasar modern telah diakui oleh pemerintah tentang keberadaannya, karena memang dengan adanya pasar modern ini sangat menguntungkan bagi pemerintah yaitu melalui pajak yang dihasilkan, dan banyaknya ivestor asing yang masuk ke Indonesia. Akantetapi disisi lain, dengan hadirnya para investor asing ini, dengan melahirkan pasar modern secara tidak langsung akan mematikan para pengusaha kecil, terlebih lagi pasar tradisional. Pasar tradisional mengalami dampak yang tidak main-main dengan adanya pasar modern ini, dengan adanya pasar modern, peminat pasar tradisional semakin menurun. Sebenarnya, dengan adanya pasar tradisional ini mengakibatkan kaum-kaum borjuis yang lebih individualis, hal in bisa diliah dari cara konsumen membeli barang-barang yang pada pasar modern, para konsumen datang,lalu mengambil barang dan membayarnya pada kasir setelah itu pergi tanpa ada interaksi diantara penjual dan pembeli, beda halnya yang terjadi pada pasar tradisional yang didalamnya terjadi banyak interaksi sosial masyarakat sehingga kita bisa melihat kehidupan suatu bangsa didalam pasar tradisional karena banyak hal yang terjadi didalam pasar tradisional.

2.3. Eksistensi Pasar Tradisional

Eksistensi pasar, khususnya pasar tradisional, merupakan indikator paling nyata kegiatan ekonomi kemasyarakatan di suatu daerah. Pemerintah harus lebih fokus dan peduli terhadap eksistensi pasar tradisional sebagai salah satu sarana publik berongkos murah yang menunjang kegiatan ekonomi masyarakat. Pasar tradisional tidak hanya menjadi tempat pedagang dan pembeli bertransaksi jual beli, melainkan juga mendukung kelancaran produksi, distribusi hasil pertanian, dan industri kecil yang menyerap banyak tenaga kerja. Perkembangan jaman,perubahan gaya hidup, dan kualitas sarana yang diusung oleh beberapa pihak komersil ritel modern begitu hebat sehingga membuat eksistensi pasar tradisional menjadi sedikit tenggelam.

Kondisi ini bertentangan, mengingat bahwa sektor pasar tradisional yang sebenarnya memiliki potensi dan kapasitas cukup besar ini, juga menghadapi kompetisi kualitas sarana dan produk dari perkembangan sektor ritel modern. Mengangkat eksistensi pasar tradisional merupakan *action* sangat penting, mengingat dalam kegiatan pasar modern, terjadi kegiatan jual beli antara masyarakat yang menginginkan kualitas dan ekonomis produk. Hal ini seharusnya diintensifkan dengan kecepatan dalam melakukan inovasi pemasaran guna menarik konsumen yang merupakan kunci sukses di sektor ritel, yang seharusnya juga diimplementasikan pada pasar tradisional agar nilai eksistensi itu tidak pudar.

Revitalisasi pasar tradisional dinilai sangat strategis untuk meningkatkan daya saing pasar tradisional di tengah persaingan dengan ritel modern, dan pusat-pusat perbelanjaan yang kian memamabiak di berbagai wilayah perkotaan.

Karenanya, pemerintah melakukan revitalisasi untuk membangkitkan dan menggerakan kembali eksistensinya, sekaligus memoposikan pasar tradisional dengan konsep belanja satu atap yang aman, nyaman,

bersih dan ekonomis bagi pembeli maupun pedagangnya. Tentunya eksistentesi pasar tradisional ini tidak mungkin bias terjaga jika pemerintahnya sendiri tidak memberikan perhatian yang khusus terhadap keberlangsunga dari pasar tradisional ini, harus ada kerjasama antara pemerintah dengan para pelaku pasar tradisional sehingga eksistensi dari pasar tradisional ini bias terjaga dan tidak kalah saing dengan pasar modern. Kerjasama tersebut bias dalam bentuk suatu peraturan perundang-undangan tentang membudayakan pasar tradisional, ataupun himbaun terhadap masyarakat luas untuk kembali meramaikan oasar tradisional, lebih dari itu dengan adanya para investor asing yang membawa modal besar-bedaran ke tanah air, ini akan menjadi ancaman bagi para pengusaha kecil dan pasar tradisional, oleh karena itu pemerintah juga harus memirkan bagaimana para pelaku pasar tradisional ini bisa tetap berjalan, salah satunya dengan pemberian pinjaman modal, namun yang lebih penting lagi adanya pelatihan skil kewirausahaan agar bisa bersaing dengan para pihak asing yang datang sehingga para pelaku pasar tradisional tidak hilang tergerus zaman ditnegah maraknya pasar-pasa modern yangkian berkembang dimana-mana.

3. Pembahasan

Pasar tradisional yang kini semakin ditinggalkan oleh masyarakat memang sudah sudah sewajarnya jika memerlukan bantuan dari pemerintah. Bantuan pemerintah dirasa sangat penting karena jika bukan pemerintah yang memeilki kewenangan lalu siapa lagi yang dapat membantu. Upaya pemerintanh dalam menjaga eksistensi pasar tradisional sebenarnya sudah mulai nampak dengan adanya wacana-wacana tentang penertiban pasar-pasar tradisional agar bisa tertata rapih sehingga nnyaman untuk masyarakat, namun wacana ttersebut belum bisa berjalan maksima, karena pada kenyataannya pasar-pasar tradisional yang ada sekarang keadaanya justru masih banyak yang tidak terurus, sehingga kesan pasar tradisonal yang kumuh, bau, tidak terawat masih terngiang dalam benak masyarakat sehingga masyarakatlebih memilih ppergi ke pasar-pasar modern yang terkesan bersihn nyaman, wangi dan segar karena menggunakan AC didalamnya.

Upaya pemerintah dalam menjaga eksistensi pasat tradisional juga terlihat dengan adanya peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, Semangat pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap eksistensi pasar tradisonal telah dibuktikan dengan lahirnya Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres RI) Nomor 112 Tahun 2007 tentang *Penataan Dan Pembinaan Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan Dan Toko Modern* serta penjabaran teknisnya telah diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia (Permendag RI) Nomor : 53/M-DAG/PER/12/ 2008 tentang *Pedoman Penataan Dan Pembinaan Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan Dan Toko Modern*. Kedua peraturan tersebut merupakan pengejawatahan dari semangat Undang Undang No. 5 Tahun 1999 tentang*Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.*

Berkaitan dengan pendirian Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan dan Toko Modern, sebagaimana telah diatur dalam Perpres RI Nomor 112 Tahun 2007, pasal 2 ayat (1) Lokasi pendirian Pasar Tradisional wajib mengacu pada Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota, dan Rencana Detail Tata Ruang

Kabupaten/Kota, termasuk Peraturan Zonasinya. Lebih lanjut sebagaimana diatur dalam Pasal 2, ayat (2), Permendag RI Nomor : 53/M-DAG/ PER/12/2008, Kabupaten/Kota yang belum memiliki Rencana Tata Ruang

Wilayah Kabupaten/ Kota dan Rencana Detail Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota tidak diperbolehkan memberi izin lokasi untuk pembangunan Pasar Tradisional, Pusat Perbelanjaan dan Toko Modern.

Berdasarkan kepada Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Perdagangan tersebut maka dapat di interpretasikan bahwa pengaturan Zonasi antara Pasat Tradional dan Toko/Pasar Modern, Pengaturannya diserahkan kepada Pemda Kabupaten/Kota dalam bentuk Peraturan Daerah atau dalam pengertian lain Pemda dalam pembuatan rencanata tata ruang harus memperhatikan mengenai zonasi pasar tradisional dan toko/pasar modern. Oleh Karena itu dapat dikatakan bahawa zonasi ini merupakan kewajiban yang dibebankan kepada pemerintah daerah untuk menjaga eksistensi pasar tradisional. Mengacu kepada Perpres RI Nomor 112 tahun 2007 dan Permendag RI Nomor : 53/M-DAG/PER/12/2008. Maka pertanyaannya adalah, "*Sudahkan Pemda Kabupaten Majalengka Memiliki Peraturan Daerah (Perda) Perlindungan Pasar Tradisional yang di dalamnya mengatur Zonasi serta Jarak antara Pasar Tradisonal dengan Pasar/Toko Modern ?*" Jika belum, "*Mengapa Bupati Majalengka telah menerbitkan puluhan izin Toko/Pasar Modern. Karena ini bertentangan dengan Pasal 2, ayat (2), Permendag RI Nomor : 53/M-DAG/ PER/12/2008.*

Pemerintah selain dengan peraturan-peraturan yang telah dijelaskan diatas, dalam menjaga eksistensi pasar tradisonal, juga telah mengeluarkan peraturan yang paling baru yaitu Peraturan Mentri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2012 Tentang Pengelolaan dan Pemberdayaan Pasar Tradisonal. Disebutkan dalam peraturan tersebut dalam pasal satu ayat (2) yang berbunyi Pemberdayaan pasar tradisional adalah segala upaya pemerintah daerah dalam melindungi keberadaan pasar tradisional agar mampu berkembang lebih baik untuk dapat bersaing dengan pusat perbelanjaan dan toko modern. Dengan menngacu pasal tersebut, pemerintah hharrus melindungi pasa ttardisional, dengan segala upaya apapun tentunya dengan tidak melanggar undang-undang yang ada agar pasar tradisional bisa bersaing dengan pasar modern. Namun yang terjadi kini walaupun ada peraturan-peraturan yang telah dibentuk oleh pemerintah, tetap saja pasar tradisional dengan perlahan namun pasti telah terpinggirkan dengan adanya pasar modern yang semakin berkembang, lalu sebenarnya apa yang salah dengan keadaan ini. Pemerintah membiarkan para investot asing masuk, dan pasar-pasar modern seperti, supermarket, hypermarket, carefore, dan sejenisnya terus berkembang, hal ini karena memang sangat menguntungkan pemerintah, dan bisa menambah ppendapatan pemerintah dari pajakn yang dihasilkan, namun disisi lain hal ini akan emamtikan pasar tradisional. Selain itu kesadaran dari masyarakat sendiri yang kuarang terhadapa dampak adanya pasar modern, masyarakat tidak berfikitr jauh tentnag akibat kegemaran mereka yang lebih memilih pasar modern untuk memdapatkan pemenuhan kebutuhan mereka. Masyarakat tidak berfikr bahwa dengan memilih pasar modern akan mematikan pasar tradisional. Sebenranya masyarakat mungkin sebagian tahu akan hal demikian, namun mereka tidak mau tahu dan lebih mementingkan gengsi mereka dari pada kehidupan rakyat kecil yang notabene orang-orang sebangsa mereka. Disamping itu, pasar tradisional juga tidak mampu membenahi keadaan yang ada didalam pasar tradisional walaupun sudah ada upaya pemerintah dalam menertibkan pasar tradisional sehingga bisa lebih nyaman untuk didatangi oleh para masyarakat atau konsumen.

Persoalan-persoalan yang terjadi sebetulnya sudah bisa diidentifikasi walaupun tidak secara penuh, namun seharusnya pemerintah bisa berkaca dan melihat persoalan-persoalan tersebut untuk menetukan langkah-

langka yang harus ditempuh untuk menanggulangi persoalan-persoalan tentang pasar tradisional dan menjamurnya pasar modern. Akantetapi pemerintah belum bisa dan terkesan mmembiarkan itu semua dan menjadikannya wahana politik untuk merebut suara rakyat dengan menjanjikan program-program yang memntingkan rakyat kecil dengan mendahulukan pasar tradisional dari pada pasar modern.

Secara hukum, memang assar-pasar tradisional telah mendapatkan perlindunga tentang keberadaanya, namun sekali ditekankan pada prakteknya pmerintah belum bisa mewujudkan perllindungan terhadap pasar tradisional ini yang jelas-jelas diattur dalam peraturn-peraturan yang sah.

4. Penutup

Kemunduran passer tradisional memang secra perlahan namun pasti sudah terjadi. Kemunduran dikarenakan berbagai factor yang melatarbelakang ini semua bisa terjadi, baik dari factor internal pasar itu senduri maupun dari factor eksternal. Masa kejayaan pasar tardisional memang sekarang sudah sirna bberganti dengan ppasar modern yang menguasai, bahkan pasar moderb sekarang sudah menembua pelosok-pelosok daerah yyang ada di Indonesia, dengan fakta demikian maka semakin sulitlah pasar tradisional menjaga eksistensi dari keberadaannya.

Upaya pemerintahpun kini tidak membuahkan hasil yang makksimal, walaupun pemerintah sudah melakukan berbagai macam cara sampai dikeluarkannya peraturan-peraturan yang secra hukum sah pun belumm bisa menangani persoalan-persoalan terkait dengann eksistensi pasar tradisional, bahkan hanya menjadi tontonan pemerintah dan menjadi obyek politik dari para elit penguasa demi mendapatkan kekuasaan ataupun memperthanakan kekuasaan.

Sebenarnya mudah saja kalau memang pasar tradisional itu mau tetap terjaga eksistensinya walaupun memang tidak Berjaya seperti dahulu. Kuncinya hanya terletak pada tiga hal, yaitu kesadaran dari para pelaku pasar tradisional untuk memperbaiki pasar tradisonal itu sendiri, baik dari segi fasilitas dan kenyamanannya, kesadaran ddari masyarakatuntuk kembali kepada pasar tradisional, dan peran pemerintah dalam menjagga dan memanfaatkan pasar tradisional itu sendiri.

Daftar Pustaka

http://junaidichaniago.com/2008/06/23/pasar-tradisional-nasibmu-kini/. Diakses pada tgl 20 Juni 2014,pukul 22.04

Pasal 1 ayat (2) Peraturan Mentri Perdagangan RI No 53/M-DAG/PER/12/2008.

http://pasarcikijing.wordpress.com/2012/09/30/penerbitan-izin-toserba-fajar-talaga-tidak-rasional/ . diakses pada tgl 21 November 2012, pukul 13.07 WIB.

Pasal 1 ayat (2) Peraturan Mentri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2012 Tentang Pengelolaan dan Pemberdayaan Pasar Tradisonal.

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU DI KOTA MEDAN

Adrial Falahi, S.Sos, M.SP[8]

Abstrak

Sertifikasi Guru adalah program penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Implementasi adalah kunci sukses sebuah program. Kegagalan dalam melaksanakan program berarti kegagalan dalam mencapai tujuan dari program tersebut.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru di Kota Medan dengan menggunakan isu-isu interaktif yang digagas oleh George C. Edward III yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang berperan dalam pelaksanaan kebijakan. Keberperanan empat isu ini sangat bermakna bagi implementasi kebijakan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui analisis deskriptif. Subjek penelitiannya adalah panitia sertifikasi guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Medan, guru yang telah mengikuti sertifikasi guru dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2013, panitia sertifikasi guru di LPMP Sumatera Utara dan panitia sertifikasi guru di LPTK.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kota Medan telah memenuhi empat isu Implementasi Kebijakan Publik model Edward III walaupun belum sempurna. Komunikasi merupakan unsur yang paling lemah dalam pelaksanaan kebijakan sertifikasi guru. Penyampaian informasi terganggu oleh kurangnya sosialisasi yang dilakukan baik dari segi waktu dan materinya serta model penyampaian informasi yang juga kurang tepat sehingga menyebabkan informasinya tidak jelas dan tidak sampai ke pada guru. Lemahnya dari sudut konsistensi peraturan kebijakan itu sendiri telah menciptakan image yang tidak baik dalam masyarakat. Peraturan yang berubah-ubah telah membuat masyarakat khususnya guru menjadi bingung.

Keberpihakan kebijakan khususnya terhadap sasaran (guru) hendaknya bisa diciptakan sehingga program ini bisa mencapai target dan sasaran dengan maksimal.

Kata kunci: Implementasi, Kebijakan Sertifikasi Guru, Komunikasi dan Konsistensi

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek sosial dari program pembangunan nasional yang harus diperhatikan dan menjadi sesuatu yang sangat penting karena berhubungan dengan aset, modal, potensi kemajuan suatu bangsa dan juga merupakan agen perubahan (*agent of change*).

Terkait dengan kepentingan dan kegiatan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa maka Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dijadikan sebagai landasan pokok kegitan tersebut. Dalam hal ini salah satunya adalah program sertifikasi guru yang dalam pelaksanaannya mengacu kepada Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2006 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru serta Peraturan Manteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan yang dimulai dari permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, Nomor 11 Tahun 2008, Nomor 10 Tahun 2009, Nomor 11 Tahun 2011 serta Nomor 5 Tahun 2012.

[8] Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan Email : adrial.falahi@gmail.com

Peraturan Manteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan ini dalam pelaksanaannya hampir setiap tahun mengalami perubahan dan penambahan isi yang selalu disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan serta pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia yang tentunya dalam pelaksanaannya juga banyak mengalami kendala.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 5 Tahun 2012 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan dalam pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa guru berhak mengikuti sertifikasi adalah guru yang diangkat menjadi guru sebelum ditetapkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada tanggal 30 Desember 2005. Kondisi ini menyatakan bahwa guru yang diangkat setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 belum berhak mengikuti sertifikasi guru. Pernyataan ini menimbulkan aksi negatif dan tindakan yang menghalalkan segala cara oleh para guru untuk mendapatkan SK pengangkatan sebagai guru tahun 2005 bekerjasama dengan kepala sekolah dan yayasan.

Pelaksanaan sertifikasi guru dapat ditempuh oleh guru dalam 4 jalur yaitu jalur dokumen portofolio, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL) dan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Khusus jalur portofolio para peserta diberikan kesempatan untuk mengumpulkan dokumen portofolio (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, BPSDMPK dan PMP, 2013).. Dalam pengumpulan berkas portofolio terutama sertifikat, banyak guru mendapatkannya dengan cara membeli tanpa mengikuti forum resmi (seperti seminar dll).

Kewajiban peserta sertifikasi untuk mengikuti Uji Kompetensi Awal (UKA) yang dimulai tahun 2012 juga menjadi pertanyaan, sedangkan sebelumnya tidak pernah ada UKA. Pelaksanaan UKA sendiri juga masih terdapat kekurangan terutama pada kesiapan soal-soal yang diajukan. Hal ini terbukti dengan tidak relevannya soal yang diberikan dengan bidang studi yang diampu dan ditambah lagi dengan sarana yang kurang memadai serta kurangnya sosialisasi terhadap UKA itu sendiri.

Dari beberapa hasil penelitian memang diakui bahwa masa transisi dari tahun 2010 ke tahun 2011 terdapat perobahan dalam penetapan kriteria penentuan peserta sertifikasi guru (kuota) yang mengikuti sertifikasi guru. Tahun 2010 kriteria pertama adalah peserta yang memiliki masa mengajar paling lama, kriteria kedua jumlah usia serta pangkat dan golongan. Tahun 2011 dan seterusnya ketentuan tersebut menjadi terbalik, kriteria utama terletak pada usia kemudian disusul oleh masa mengajar yang paling lama.

Tunjangan profesi guru yang diterima oleh guru yang telah lulus pun bervariasi sesuai dengan wilayah masing-masing. Ada yang mendapatkan tunjangan per tiga bulan, enam bulan dan setahun sekali bahkan masih ada peserta yang belum mendapatkan tunjangan bertahun-tahun.

Disamping itu ada beberapa faktor yang seharusnya diperhatikan oleh pemerintah dalam hal implementasi suatu kebijakan khususnya kebijakan program sertifikasi guru. Indikator tersebut adalah komunikasi dan sosialisasi, ketersediaan sumberdaya, sikap pelaksana serta prosedur kebijakan dan koordinasi antar pihak yang terlibat.

II. Implementasi Kebijakan Publik

Pengertian implementasi merupakan sebuah proses interaksi antara penentuan tujuan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Ini pada dasarnya adalah kemampuan untuk membangun hubungan dalam mata rantai sebab akibat agar kebijakan bisa berdampak (Parsons, 2006;466).

Implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis, di mana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan (Agustino, 2008). Ada tiga hal penting dari pengertian implementasi kebijakan, yaitu: (1) adanya tujuan atau sasaran kebijakan; (2) adanya aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan; dan (3) adanya hasil kegiatan.

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Ini mempunyai makna bahwa implementasi adalah pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik bekerja bersama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi di sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (*output*) maupun sebagai suatu dampak (Lester dan Stewart, 2000).

Implementasi kebijakan adalah fase yang sangat menentukan di dalam proses kebijakan, bisa jadi fase ini menjadi tahap yang sangat krusial karena menyangkut dinamika, masalah atau problematika yang dihadapi sehingga akan berimbas pada dampak dan tujuan dari kebijakan publik. Oleh karena itu dibutuhkan proses implementasi yang efektif, tanpa adanya implementasi yang efektif keputusan-keputusan yang dibuat oleh pengambil keputusan tidak akan berhasil dan sukses.

III. Model Implementasi Kebijakan Publik

Sejumlah teori tentang implementasi kebijakan menegaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik. Dalam studi implementasi kebijakan, faktor-faktor yang mempengarui keberhasilan implementasi kebijakan seperti yang diteoritisasi oleh para ahli terbagi dalam banyak model.

Model implementasi kebijakan dari George C. Edward III menyatakan bahwa Implementasi sebuah program atau kebijakan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni :

a. Komunikasi

Sosialisasi merupakan salah satu sarana yang bisa dipakai untuk melakukan proses komunikasi berupa *Transmisi atau cara penyampaian informasi, kejelasan (clarity), konsistensi*.

b. Sumberdaya

Semberdaya yang dimaksud oleh Edward III adalah ; *Staf* (kecukupan kuantitas dan kualitas, *informasi, kewenangan, fasilitas.*

c. Disposisi

Pengertian disposisi dalam hal ini diartikan sebagai sebuah sikap dan komitmen. Disposisi ini terdiri dari ; e*fek disposisi, penempatan staf, insentif.*

d. Struktur Birokrasi

Ia menekankan perlu adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur tata aliran pekerjaan diantara para pelaksana yang terdiri dari : *Prosedur pelaksanaan* (Standar Operasional Prosedur-SOP*), pembagian tanggungjawab*.

IV. PENUTUP

Implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kota Medan masih belum terlaksana secara efektif, hal ini terbukti dari masih adanya guru yang belum bisa memperoleh informasi dengan baik dan cepat tentang pelaksanaan sertifikasi guru. Informasi yang diberikan melalui proses sosialisasi dirasakan belum memadai dilihat dari jumlah pertemuan yang rata-rata pertahun hanya 1 (satu) kali

Berdasarkan keempat faktor tersebut, ditemukan beberapa kendala yang dihadapi oleh pelaksana sertifikasi guru di Kota Medan berupa sosialisasi sertifikasi guru ternyata buku panduan pelaksanaan sertifikasi guru tidak sampai ke tangan guru peserta sertifikasi yang seharusnya menjadi tugas Dinas Pendidikan Kota Medan dalam hal informasi dan pendistribusiannya.

Kemampuan guru dalam mengakses internet juga menjadi kendala dalam mencari informasi. Ketersediaan informasi pada awal pelaksanaan sertifikasi lebih mengandalkan proses sosialisasi tatap muka yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota Medan daripada penggunaan media internet/situs dan kondisi ini menjadi terbalik diakhir-akhir tahun pelaksanaannya. Sekarang media internet (melalui website dikti) menjadi lebih dominan dalam keperluan penyampaian dan perolehan informasi ketimbang sosialisasi tatap muka.

Peraturan yang selalu berubah dan tidak konsisten menjadi kendala bagi guru dalam mengikuti pelaksanaan sertifikasi guru. Muncul persepsi di kalangan guru yang menilai bahwa pelaksanaan sertifikasi tidak konsisten.

Ketidakcocokan data di Dapodik (Data Pokok Pendidik) membuat tunjangan profesi guru tidak dikeluarkan. Hal ini diakibatkan oleh adanya regulasi baru dan berbedanya data yang seharusnya ada di Dapodik dengan data awal guru. Hal ini lagi-lagi menyebabkan kerugian kepada guru.

Kurang/tidak lancarnya pencairan dana tunjangan profesi guru yang diterima dengan bermacam-macam kendala diantaranya Nomor Registrasi Guru (NRG) yang tidak keluar, jumlah jam mengajar yang tidak mencukupi hingga 24 jam/minggu, tidak liniernya jurusan pendidikan S1 dengan mata pelajaran yang diampu sehingga pembayaran tunjangan yang tidak penuh dan dengan periode penerimaan yang berbeda-beda akan menambah panjangnya daftar permasalahan sertifikasi guru.

Daftar Pustaka

Agustino, Leo, (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung : CV. Alfabeta

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, BPSDMPK dan PMP, (2013). *Buku 1 Pedoman Penetapan Peserta*, Jakarta : Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan

Lester, James P dan Steward, Josep Jr. (2000). *Public Policy* : An Evolutionari Approach, Belmont : Wadsworth

Parsons, Wayne (2006). *Public Policy*, Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

PELAKSANAAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN JASMANI DI SEKOLAH

Drs. Sumarjo, SH, M.Pd.[9]

Abstrak

Penulisan karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembelajaran pendidikan jasmani di sekolah. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengadaan sarana dan prasana belajar pendidikan jasmani relatif lebih besar dari mata pelajaran lain sehingga dengan keterbatasan dana akan memberatkan sekolah dalam penyediaan sarana dan prasaran pendidikan jasmani tersebut secara lengkap. Walaupun masih ada beberapa SMA yang mengalami kekurangan dalam pengadaan sarana dan prasarana olahraganya namun hal ini bukan merupakan hambatan bagi sekolah dalam menyelenggarakan pembelajaran Pendidikan Jasmani di sekolahnya masing-masing sebab dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang mampu disediakan sekolah tersebut justru menjadi tantangan yang harus diatasi oleh pihak sekolah bersama-sama dengan guru Pendidikan Jasmani guna mencari solusi terbaik untuk permasalahan ini. Dalam hal ini guru dituntut lebih kreatif dalam memberdayakan sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah dengan segala keterbatasannya tersebut antara lain, ruang atau lapangan yang sempit, bisa digunakan untuk olahraga senam atau lapangan bola basket yang bisa juga sebagai lapangan bola voli.

Kata kunci : *pembelajaran* dan *pendidikan jasmani*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, keterampilan dan mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air agar dapat membangun dirinya serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Pendidikan Jasmani dan olahraga perlu semakin ditingkatkan dan di masyarakatkan sebagai cara pembinaan kesehatan jasmani dan rohani bagi setiap anggota masyarakat. Selanjutnya perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan dan peningkatan prestasi dalam berbagai cabang olahraga. Untuk itu perlu ditingkatkan kemampuian sarana dan prasarana pendidikan jasmani dan olahraga termasuk para pendidik, pelatih dan penggeraknya dan digalakkan gerakan untuk memasyarakatkan olahraga dan mengolahragakan masyarakat (Kamal Johana, Supandi, 1990 : 9).

Selama ini perkembangan olahraga semakin pesat bahkan sudah memasyarakat, sehingga sebagian masyarakat telah memandang olahraga sudah menjadi bagian dalam hidupnya, bahwa mekakukan olahraga merupakan suatu yang sama pentingnya dengan kebutuhan lainnya. Sudah sewajarnya apabila kebutuhan sarana dan prasarana perlu ada dan ditingkatkan supaya dapat melakukan kegiatan olahraga perlu didasari bahwa sarana dan prasarana sangat dibutuhkan dalam melakukan olahraga, karena tanpa sarana dan prasarana olahraga tidak dapat berkembang sesuai dengan perkembangan olahraga di Negara lain.

Pendidikan jasmani merupakan bagian dari pendidikan (secara umum) yang berlangsung melalui aktifitas yang melibatkan mekanisme gerak tubuh manusia dan menghasilkan pola-pola prilaku individu yang bersangkutan. Pendidikan jasmani menurut Soepartono (2000 : 1) merupakan pendidikan yang menggunakan aktifitas sebagai media utama untuk mencapai tujuan. Adapun tujuan pendidikan jasmani pada Sekolah

[9] *Dosen Universitas Jabal Ghafur, Sigli*

Menengah Atas (SMA) menurut Depdiknas (2004 : 6) adalah : 1) Meletakkan landasan karakter yang kuat melalui internalisasi nilai dalam pendidikan jasmani, 2) Menumbuhkan kemampuan berfikir kritis melalui tugas-tugas pembelajaran pendidikan jasmani, 3) Mengembangkan sikap sportif, disiplin, bertanggung jawab, kerjasama, percaya diri dan demokratis melalui aktifitas jasmani, 4) Mengembangkan keterampilan gerak dan keterampilan teknik serta strategi berbagai permainan dan olahraga, 5) Mengembangkan keterampilan untuk menjaga keselamatan diri sendiri dan orang lain, 6) Mengetahui dan memahami konsep aktivitas jasmani sebagai informasi untuk mencapai kesehatan, kebugaran dan pola hidup sehat dan 7) Mampu mengisi waktu luang dengan aktivitas jasmani yang bersifat rekreatif.

Berhasil dan tidaknya proses belajar mengajar Pendidikan Jasmani dan Kesehatan ditentukan oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu guru dan sarana dan prasarana Pendidikan Jasmani sebagai alat untuk menjalankan kegiatan belajar mengajar Sekolah. Faktor eksternal yaitu meliputi faktor keluarga, faktor lingkungan dan faktor masyarakat. Sarana dan prasarana pendidikan jasmani merupakan faktor penting dalam suksesnya pembelajaran pendidikan jasmani.

Menurut Abror Hisyam (1991:2), faktor yang mempengaruhi perkembangan sarana dan prasarana yaitu : 1). Pertambahan jumlah penduduk, 2). Makin meluasnya daerah kota-kota, 3). Meningkatnya kesadaran masyarakat akan arti dan pentingnya olahraga, 4). Mobilitas tranportasi meningkat, 5). Berkurangnya lapangan terbuka, 6). Meningkatnya mekanisme dalam industri, 7). Arus perpindahan penduduk dari desa ke kota, 8). Meningkatnya taraf hidup sosial ekonomi dan budaya.

Dengan hal di atas maka sekolah seharusnya menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dan akan lebih bagus kalau setiap sekolah mempunyai sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pengajaran pendidikan jasmani (Penjas). Kurangnya sarana dan prasarana yang ada di Sekolah, maka seorang guru penjaskes dituntut untuk berkreatifitas dalam penyampaian materi dengan sarana dan prasarana yang kurang memenuhi. Dengan demikian di sekolah-sekolah seharusnya disediakan sarana dan prasarana yang seluas-luasnya agar pelaksanaan pendidikan jasmani dan kesehatan dapat berjalan sesuai dengan kurikulum yang ada.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembelajaran pendidikan jasmani di sekolah.

2. Uraian Teoritis

2.1. Sarana dan Prasarana Pendidikan Jasmani

2.1.1. Sarana Pendidikan Jasmani

Sarana pendidikan jasmani merupakan terjemahan dari " *Facilities* ", sesuatu yang dapat digunakan dan dimanfaatkan dalam pelaksanaan kegiatan olahraga atau pendidikan jasmani. Sarana olahraga dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu :

1) Peralatan (*apparatus*)

   Peralatan adalah sesuatu yang digunakan, contoh : palang tunggal, palang sejajar, gelang-gelang, kuda-kuda, dan lain-lain.

2) Perlengkapan (*device*), terdiri dari : Pertama, sesuatu yang melengkapi kebutuhan prasarana, misalnya ; net, bendera untuk tanda, garis batas dan lain-lain.

Kedua, sesuatu yang dapat dimainkan atau dimanipulasi dengan tangan atau kaki, misalnya ; bola, raket, pemukul dan lain- lain.

Pada prasarana olahraga yang dipakai dalam kegiatan olahraraga pada masing- masing cabang olahraga memiliki ukuran yang standard. Akan tetapi apabila olahraga tersebut dipakai sebagai materi pembelajaran pendidikan jasmani, sarana yang digunakan bisa dimodifikasi, disesuaikan dengan kondisi sekolah dan karakteristik siswa.

Di dalam pendidikan jasmani, sarana sederhana dapat digunakan untuk pelaksanaan materi pelajaran pendidikan jasmani yang tentunya dalam bentuk permainan, misalnya ; bola kasti, bola tenis, potongan bambu, dan lain-lain.

2.1.2. Prasarana Pendidikan Jasmani

Secara umum prasarana berarti segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses (usaha atau pembangunan). Dalam olahraga prasarana didefinisikan sebagai sesuatu yang mempermudah atau memperlancar tugas dan memiliki sifat yang relatif permanen. Salah satu sifat tersebut adalah susah dipindahkan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disebutkan beberapa contoh prasarana olahraga adalah ; lapangan tenis, lapangan bola basket, gedung olahraga, lapangan sepakbola, stadion atletik, dan lain-lain. Gedung olahraga merupakan prasarana berfungsi serba guna yang secara berganti-ganti dapat digunakan untuk pertandingan beberapa cabang olahraga. Gedung olahraga dapat digunakan sebagai prasarana pertandingan bola voli, prasarana olahraga bulutangkis dan lain-lain.

Sedang stadion atletik di dalamnya termasuk lapangan lompat jauh, lapangan lempar cakram, lintasan lari dan lain-lain. Seringkali stadion atletik digunakan sebagai prasarana pertandingan sepakbola yang memenuhi syarat pula, contohnya stadion utama di senayan. Semua yang disebutkan di atas adalah contoh-contoh prasarana olahraga yang standard. Tetapi pendidikan jasmani seringkali hanya dilakukan di halaman sekolah atau di sekitar taman. Hal ini bukan karena tidak adanya larangan pendidikan jasmani dilakukan di halaman yang memenuhi standard, tetapi memang kondisi sekolah-sekolah saat sekarang hanya sedikit yang memiliki prasarana olahraga yang standard.

Tujuan diadakannya sarana dan prasarana adalah untuk memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan pendidikan jasmani dan memungkinkan pelaksanaan program kegiatan belajar mengajar pendidikan jasmani (Abror Hisyam, 1991:3).

2.1.3. Ukuran Standard Prasarana Pendidikan Jasmani

Fasilitas olahraga untuk lingkungan atau pemukiman disebut juga fasilitas olahraga untuk masyarakat, terdiridari taman untuk bermain dan lapangan terbuka. Kondisi fasilitas olahraga untuk masyarakat di Indonesia sangat menyedihkan karena banyak lapangan olahraga yang berubah fungsi menjadi bangunan gedung.

Standard untuk area dan fasilitas olahraga sekarang sangat jauh dari ukuran standard di Negara lain. Di Indonesia, standard untuk sekolah telah dihasilkan oleh Dirjen Dikluspora melalui lokakarya fasilitas olahraga

tahun 1978-1979. Standard minimal tersebut akan ditampilkan setelah ini. Tetapi sebelum itu akan ditampilkan contoh standard minimum fasilitas olahraga untuk sekolah disalah satu negara maju di Eropa sebagai gambaran bagaimana negara maju menempatkan olahraga dalam pendidikan.

Di Prancis standard fasilitas olahraga untuk sekolah dibedakan dengan standard fasilitas olahraga untuk perguruan tinggi sebagai berikut :

1. Standard untuk sekolah :
   - Lapangan olahraga, luas bruto : 20 M2 / murid
   - Gedung olahraga, luas efektif : 0,6 M2 / murid
   - Kolam renang tertutup, luas air : 0,15 M2 / murid
2. Standard untuk perguruan tinggi :
   - Lapangan olahraga, Luas bruto : 20 M2 / murid
   - Gedung olahraga, luas efektif : 0,5 M2 / murid
   - Kolam renang tertutup, luas air : 0,6 M2 / murid

   (Soepartono, 2000 : 13)

Melihat Standard fasilitas olahraga untuk sekolah di prancis ini, sebenarnya standard fasilitas olahraga di sekolah diusulkan oleh Ditjen Dikluspora untuk sekolah-sekolah di Indonesia sudah cukup baik untuk diterapkan. Untuk perguruan tinggi diterapkan standad fasilitas olahraga menggunakan indeks untuk lapangan terbuka sebesar 14,8 M2 / mahasiswa dan untuk gedung olahraga sebesar 1,1 M^2/mahasiswa.

Untuk fasilitas olahraga di sekolah diusulkan rata-rata 7 M2 /siswa dikatakan rata-rata karena memang tidak dibagi secara proporsional penggunaanya, berapa untuk lapangan terbuka. Standard umum prasarana sekolah dan olahraga atau kesehatan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Prasarana olahraga pendidikan jasmani di sekolah untuk Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Tingkat Pertama dan Sekolah Menengah Umum dengan lima kelas dan jumlah murid 125-150 murid. Diperlukan area seluas 1.110 M^2 untuk prasarana olahraga atau pendidikan jasmani.
2) Prasarana olahraga pendidikan jasmani di sekolah untuk tingkat SD, SLTP, dan SMA dengan 6-10 kelas dan jumlah murid 150-250 murid. Diperlukan area seluas 8 M^2 / untuk prasaran sekolah ditambah 1.500 M2 untuk prasarana olahraga/pendidikan jasmani. Disini ada bangsal tertutup dan bangsal terbuka.
3) Prasarana olahraga/pendidikan jasmani di sekolah untuk tingkat SD,SMP, dan SMA dengan 18 kelas dan jumlah murid 450-500 murid diperlukan area untuk prasarana sekolah = 8 M^2 / Murid ditambah 2000 M^2 untuk prasarana olahraga.

Demikian standard prasarana olahraga di sekolah, ternyata digunakan standard permurid. Jika jumlah murid sedikit maka lapangan olahraga yang diperlukan relatif lebih kecil dibandingkan dengan sekolah yang muridnya banyak. Ternyata fasilitas lapangan untuk pendidikan jasmani tidak sama dengan fasilitas olahraga untuk cabang-cabang olahraga yang sebenarnya, sehingga dalam pelaksanaannya cabang-cabang olahraga dalam pendidikan jasmani harus dimodifikasi. Maka dari itu sebagai mahasiswa diharapkan mengetahui ukuran-ukuran sarana dan prasarana olahraga (Soepartono, 2000 : 13).

2.1.4. Sarana dan Prasarana Olahraga di Sekolah

Minimnya sarana dan prasarana olahraga yang ada di sekolah- sekolah menuntut guru untuk lebih efektif dalam pembelajaran. Guru harus dapat melakukan kegiatan olahraga dengan sarana dan prasarana olahraga yang ada, hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan model pembelajaran yang bervariasi dengan pendekatan modifikasi. Pendekatan modifikasi adalah pendekatan-pendekatan yang didesain dan disesuaikan dengan kondisi kelas yang menekankan pada kegembiraan dan pengayaan.

a. Sarana olahraga

Sarana adalah segala sesuatu yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan olahraga. Kurangnya sarana yang ada bukan berarti pelaksanaan pembelajaran tidak dapat berjalan, ada beberapa sekolah yang terdapat alat-alat sederhana yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan olahraga, seperti bola plastik, bola kasti, bola tenis dan lain-lain.

Fasilitas olahraga merupakan kelengkapan-kelengkapan yang harus dipenuhi oleh suatu sekolah untuk keperluan olahraga pendidikan. Jadi penyediaan fasilitas terbuka merupakan dasar kebutuhan pokok dari perencanaan olahraga. Karena olahraga diakui memiliki nilai yang positif. jika kebutuhan akan fasilitas olahraga ini tidak dipenuhi, kemungkinan anak akan melakukan kegiatan yang menjurus ke arah negatif (Soepartono, 2000 : 9)

b. Prasarana olahraga

Prasarana merupakan penunjang yang dapat memperlancar dan mempermudah pelaksanaan pendidikan jasmani dan kesehatan, keterbatasan prasarana yang ada di sekolah sangat menghambat keefektifan pelaksanaan pembelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan. Prasarana tersebut terdiri dari lapangan bola basket, lapangan bola voli, bak lompat jauh, gedung olahraga dan lain-lain.

Segala sesuatu di luar arena yang ikut memperlancar jalannya aktifitas olahraga juga disebut prasarana, yang dapat dipergunakan oleh guru dalam pelaksanaan pembelajaran pendidikan jasmani. Untuk dapat melakukan pembelajaran dengan baik dapat digunakan model pembelajaran dengan pendekatan modifikasi (Soepartono, 2000 : 9)

2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengadaan Sarana dan Prasarana Olahraga di Sekolah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengadaan sarana dan prasaranayang ada di sekolah yaitu :

1) Kurangnya sarana dan prasarana yang ada, pembelian sarana dan prasarana yang kurang kurang mendapatkan perhatian dari pihak sekolah sehingga mengakibatkan proses belajar mengajar menjadi terhambat.
2) Keadaan ekonomi sekolah, keadaan ekonomi yang lemah mengakibatkan sulit untuk membeli sarana dan prasarana yang sangat dibutuhkan sekolah, sementara bidang pendidikan yang lain juga membutuhkan dana dalam pelaksanaan belajar mengajar.
3) Jumlah siswa, jumlah yang terlalu banyak yang tidak sebanding dengan jumlah sarana dan prasarana yang ada sehingga mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan pendidikan jasmani.

2.2. Kurikulum

2.2.1. Pengertian Kurikulum

Istilah kurikulum awal mulanya digunakan dalam dunia olahraga pada zaman Yunani kuno. *Curriculum* dalam bahasa Yunani berasal kata kata *Curir* artinya pelari dan *Curere* artinya tempat berpacu. *Curriculum* diartikan jarak yang harus ditempuh oleh pelari. Mengambil makna yang terkandung dari rumusan di atas, kurikulum dalam pendidikan diartikan sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh atau diselesaikan oleh anak didik untuk memperoleh ijazah (Sudjana, 1989 : 4).

Kurikulum adalah niat dan harapan yang dituangkan dalam bentuk rencana atau program pendidikan untuk dilaksanakan dan digunakan oleh guru-guru di sekolah (Sudjana, 1989 : 3). Isi kurikulum adalah pengetahuan ilmiah, termasuk kegiatan dan pengalaman belajar, yang disusun sesuai taraf perkembangan siswa.

Kurikulum akan mempunyai arti dan fungsi untuk mengubah siswa apabila dilaksanakan dan ditranformasikan oleh guru kepada siswa dalam suatu kegiatan yang disebut proses belajar mengajar.

Natawidjaja (1979 : 16) berpendapat bahwa kurikulum dirumuskan sebagai suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai sejumlah tujuan pendidikan tertentu.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah segala bentuk pengalaman belajar yang dituangkan dalam rencana atau program pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

2.2.2. Kurikulum dalam Pendidikan

Pendidikan adalah upaya manusia untuk memanusiakan manusia. Manusia pada hakekatnya adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibandingkan dengan makhluk lain ciptaan-Nya, sebab memiliki kemampuan berbahasa dan akal pikiran, sehingga manusia mampu mengembangkan dirinya sebagai manusia yang berbudaya. Kemampuan mengembangkan diri dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial (Sudjana, 1989:1)

Pendidikan sebagai upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan kemampuan atau potensi individu sehingga dapat hidup secara optimal baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral dan sebagai pedoman hidupnya. Pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, melalui proses yang panjang dan berlangsung sepanjang hayat. Pendidikan terjadi melalui interaksi insani, tanpa batasan ruang dan waktu. Pendidikan dimulai dari lingkungan keluarga, dilanjutkan dan ditempa dalam lingkungan sekolah, diperkaya dalam lingkungan masyarakat dan hasil-hasilnya digunakan dalam membangun kehidupan pribadi, agama, keluarga, masyarakat, bangsa dan negaranya (Sudjana, 1989 : 2).

2.2.3. Kurikulum dalam Proses Belajar Mengajar

Proses belajar mengajar adalah interaksi siswa dalam lingkungan belajar yang dirancang sedemikian rupa untuk mencapai tujuan pengajaran, yakni kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh siswa setelah menyelesaikan pengalaman belajarnya. Tujuan pengajaran pada dasarnya adalah diperolehnya bentuk perubahan tingkah laku baru pada siswa, sebagai akibat proses belajar mengajar.

Peranan guru dalam pengajaran lebih berorientasi pada fungsi pemimpin belajar. Ia merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan dan mengawasi proses belajar mengajar. Ia harus dapat memilih dan

menetapkan strategi belajar mengajar yang tepat sesuai dengan kemampuan dan karakteristik siswa, lingkungan yang tersedia, serta kondisi pada saat proses itu berlangsung.

2.2.4. Pembinaan Kurikulum

Pembinaan adalah suatu kegiatan untuk mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada, contohnya jika kita memiliki sebuah rumah maka sehari-hari kita membersihkan rumah, melengkapi perabotnya, mengganti perabotnya yang telah rusak, memperluas dan memperindah pekarangan, dan sebagainya. Dengan kata lain, pembinaan kurikulum adalah bentuk kegiatan memantapkan dan menyempurnakan pelaksanaan kurikulum yang telah kita miliki agar hasil yang diperoleh lebih baik (Natawidjaja, 1979 : 25).

2.2.5. Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum adalah tahap setelah pembinaan kurikulum, yaitu upaya peningkatan nilai tambah pelaksanaan kurikulum di sekolah yang disesuaikan dengan kurikulum potensial. Kurikulum potensial adalah buku kurikulum yang dituangkan dalam Garis-Garis Besar Program Pengajara (GBPP) beserta petunjuk pelaksanaanya.

Pengembangan kurikulum merupakan bagian yang esensial dalam program pendidikan. Sasaran yang ingin dicapai bukanlah semata-mata memproduksi bahan pelajaran melainkan lebih untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan kurikulum juga menyangkut banyak faktor, mempertimbangkan isu-isu mengenai kurikulum, siapa yang dilibatkan, bagaimana prosesnya, apa tujuannya dan kepada siapa kurikulum itu ditujukan (Kaber, 1988 : 75). Sekolah hanya melaksanakan kurikulum yang sudah dikembangakan oleh pakar kurikulum berdasarkan pengalaman dan koreksi terhadap kurikulum sebelumnya.

Tujuan kurikulum olahraga di Sekolah Menengah Atas (SMA), yaitu:

1) Meletakkan landasan karakter moral yang kuat melalui internalisasi nilai dalam pendidikan jasmani.
2) Membangun landasan kepribadian yang kuat, sikap cinta damai, sikap sosial dan toleransi dalam konteks kemajmukan budaya dan etnis dan agama.
3) Menumbuhkan kemampuan berfikir kritis melalui tugas ajar dalam pendidikan jasmani.
4) Mengembangkan keterampilan untuk melakukan aktifitas jasmani dan olahraga juga memahami alasan-alasan yang melandasi gerak dan performan.
5) Menumbuhkan kecerdasan emosi dan penghargaan terhadap hak-hak asasi orang lain melalui pengalaman "fair play dan sportivitas".
6) Menumbuhkan rasa percaya diri (*self esteem*) sebagai landasan kepribadian melalui pengembangan kesadaran terhadap kemampuan dan pengendalian terhadap gerak tubuh.
7) Mengembangkan keterampilan dan kebiasaan untuk melindungi keselamatan diri sendiri dan keselamatan orang lain.
8) Menumbuhkan cara pengembangan dan pemeliharaan pengembangan jasmani dan pembiasaan pola hidup sehat.
9) Menumbuhkan kebiasaan dan kemampuan untuk berpartisipasi aktif secara teratur dalam aktivitas fisik dan memahami manfaat dari keterlibatannya.

10) Menumbuhkkan kebiasaan untuk memanfaatkan dan mengisi waktu luang dalam aktivitas jasmani (Departemen Pendidikan Nasional 2001 : 8)

Jadi kurikulum sangat erat kaitannya dengan keberadaan sarana dan prasarana, tanpa sarana dan prasarana yang menunjang kurikulum tidak akan berjalan dengan baik.

3. Pembahasan

3.1. Pendidikan Jasmani

Menurut Nadisah (1992:15) mengemukakan bahwa pendidikan jasmani adalah bagian dari pendidikan (secara umum) yang berlangsung melalui aktifitas yang melibatkan mekanisme gerak tubuh manusia dan menghasilkan pola-pola prilaku individu yang bersangkutan. Pendidikan jasmani menurut Soepartono (2000 : 1) merupakan pendidikan yang menggunakan aktifitas sebagai media utama untuk mencapai tujuan.

Menurut Rusli Lutan dan Sumardianto (2000 : 20), pendidikan jasmani adalah bagian integral dari pendidikan melalui aktifitas jasmani yang bertujuan untuk meningkatkan individu secara organik, neuromuskular, intelektual dan emosional.

Menurut uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Pendidikan Jasmani merupakan media untuk mendorong perkembangan keterampilan motorik kemampuan fisik, pengetahuan, penalaran, penghayatan nilai (sikap, mental, emosional, spiritual, sosial) dan pembiasaan pola hidup sehat yang bermuara untuk merangsang pertumbuhan serta perkembangan yang seimbang dalam rangka sistem pendidikan nasional.

Dalam proses pembelajaran Pendidikan Jasmani guru diharapkan mengajarkan berbagai keterampilan gerak dasar, teknik dan strategi permainan dan olahraga, internalisasi nilai-nilai (sportifitas, jujur, kerjasama, dan lain-lain) serta pembiasaan pola hidup sehat. Pelaksanaannya bukan melalui pengajaran konvensional di dalam kelas yang bersifat kajian teoritis, namun melibatkan unsur fisik mental, intelektual, emosi dan sosial. Aktivitas yang diberikan dalam pengajaran harus sentuhan didaktik-metodik, sehingga aktivitas yang yang dilakukan dapat mencapai tujuan pengajaran.

Tujuan pendidikan jasmani adalah sebagai berikut :

1) Meletakkan landasan karakter yang kuat melalui internalisasi nilai dalam pendidikan jasmani.
2) Menumbuhkan kemampuan berfikir kritis melalui tugas-tugas pembelajaran pendidikan jasmani.
3) Mengembangkan sikap sportif, disiplin, bertanggung jawab, kerjasama, percaya diri dan demokratis melalui aktifitas jasmani.
4) Mengembangkan keterampilan gerak dan keterampilan teknik serta strategi berbagai permainan dan olahraga.
5) Mengembangkan keterampilan untuk menjaga keselamatan diri sendiri dan orang lain.
6) Mengetahui dan memahami konsep aktivitas jasmani sebagai informasi untuk mencapai kesehatan, kebugaran dan pola hidup sehat.
7) Mampu mengisi waktu luang dengan aktivitas jasmani yang bersifat rekreatif (Departemen Pendidikan Nasional, 2004 : 6)

3.2. Karakteristik dan Bahan Pengajaran Pendidikan Jasmani di Sekolah

3.2.1. Karakteristik Pendidikan Jasmani

Karakteristik pendidikan jasmani yang perlu diajarkan di SMA (Depdiknas,2003 : 51) adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan jasmani merupakan salah satu mata pelajaran yang ada di SMA, yang mempelajari dan mengkaji gerak manusia secara indisipliner. Gerak manusia aktivitas jasmani yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan kebugaran jasmani dan keterampilan motorik, mengembangkan sikap dan perilaku agar terbentuk gaya hidup yang aktif. Aktivitas jasmani yang dilakukan berupa aktivitas bermain, permainan, dan olahraga.
2) Pendidikan jasmani menggunakan pendekatan interdisipliner, karena melibatkan berbagai ilmu seperti anatomi, fisiologi, psikologi. Pendukung utama pendidikan jasmani adalah ilmu keolahragaan yang mencakup filsafat olahraga, sejarah olahraga, sosiologi olahraga, fisiologi olahraga dan biomekanika olahraga.
3) Materi pendidikan jasmani merupakan kajian terhadap gerak manusia yang dikemas dalam muatan yang esensial, faktual dan aktual. Materi ini disampaikan dalam rangka memberikan kesempatan bagi siswa untuk tumbuh kembangkan secara proporsional, rasional, psikomotorik, kognitif, dan afektif.

Agar pencapaian tujuan tersebut, proses pembelajaran yang dilaksanakan harus menyenangkan, menggembirakan dan mencerdaskan siswa.

3.2.2. Bahan Pengajaran Pendidikan Jasmani

Garis-garis Besar Program Pengajaran (GBPP) Pendidikan Jasmani ini disusun berdasarkan masukan dari para ahli dalam bidangnya termasuk juga

pemikiran dari para guru tingkat SMA. Dalam penyusunan ini memperhatikan pula faktor-faktor pertumbuhan dan perkembangan anak, kemampuan guru, keterbatasan sarana dan prasarana, alokasi waktu yang tersedia, keterlaksanaan, keluwesan, pengembangan cabang olahraga yang potensial dan masalah-masalah kesehatan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Berdasarkan program jumlah jam pelajaran pendidikan jasmani SMA dari kelas I sampai dengan kelas II, masing-masing kelas 2 jam pelajaran (2 x 45 menit) setiap minggu, jumlah waktu tersebut digunakan untuk kegiatan belajar mengajar dan penilaiannya. Jenis kegiatan yang diajarkan meliputi enam aspek yaitu permainan dan olahraga, aktivitas pengembangan, senam, aktivitas ritmik, akuatik (aktivitas air), dan pendidikan luar sekolah.

Berikut ini adalah beberapa cabang olahraga pokok yang sesuai dengan kurikulum berbasis kompetensi (Departemen Pendidikan Nasional 2004 : 4) :

1) Permainan dan olahraga terdiri dari : Olahraga tradisional, atletik, softball, Baseball, tangan, Sepak bola, Bola basket, Tenis meja, Tenis bola lapangan, Bulu tangkis, Bela diri, Aktivitas lainnya.
2) Aktivitas Pengembangan : Komponen kebugaran jasmani, Aktivitas lainnya.

3) Aktivitas Senam terdiri dari : Senam lantai, Ketangkasan tanpa alat, Ketangkasan dengan alat, Aktivitas lainnya.
4) Aktivitas Ritmik : Senam kesegaran jasmani (SKJ), Senam aerobik, Aktivitas lainnya.
5) Akuatik, terdiri dari : Keselamatan di air, Keterampilan atau ketangkasan di air, Renang, Aktivitas lainnya.
6) Pendidikan Luar Sekolah terdiri dari : Berkemah, Menjelajah, Mendaki gunung, Aktivitas lainnya.

Dari uraian di atas kurikulum merupakan seperangkat rencana pengajaran yang digunakan sebagai pedoman dalam kegiatan belajar mengajar yang mempunyai tujuan yang jelas di bawah pengawasan pihak sekolah dan disusun secara cermat dan sistematis.

3.3. Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani

3.3.1. Tugas Peranan dan Tanggung Jawab Guru

Untuk menjalankan tugas peranan dan tanggung jawab guru sebagai suatu profesi kependidikan menjadi amat berat dan luas, maka bagi seorang guru pengusaan terhadap seperangkat kompetensi profesional kependidikan menjadi mutlak diperlukan.

Agar guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik diperlukan seperangkat kemampuan yang harus dikuasainya. Seperangkat kemampuan itu antara lain, kemampuan profesional yang disebut dengan kompetensi profesional. Kompetensi adalah usaha untuk menggambarkan apa yang diharapkan, dikehendaki, didambakan, diantisipasi, dilatih dan sebagainya. Kompeten "Berada dalam diri seseorang yang berupa kemampuan atau kecakapan untuk melakukan dan berkaitan dengan pola-pola perilaku yang dapat diamati" (Sutomo, 1998:2).

Adapun tugas, peran dan tanggung jawab guru adalah sebagai berikut:

1) *Planner* (perencana) dalam mempersiapkan suatu proses kegiatan belajar mengajar.
2) *Organizer* (pelaksana) kegiatan belajar mengajar dengan jalan menciptaakan situasi, memimpin, mengelola, merancang, menggerakkan dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai rencana.
3) *Evaluator* (penilai) suatu proses dan hasil kegiatan belajar mengajar.
4) *Teacher,* Counselor (pembimbing) peserta didik dalam membantu mengidentifikasi gejala-gejala kesulitan belajar, meakukan diagnosis tentang jenis sifat dan faktor penyebab kesulitan belajar (Rusli Ibrahim, 2000:3).

Profesi pendidikan merupakan status profesional pekerjaan atau jabatan guru yang menggambarkan kedudukan dan martabat jabatan atau pekerjaan guru dalam masyarakat baik dilihat dari status akademis, ekonomis maupun organisasi profesional.

3.3.2. Status Akademik

Status akademik profesi guru di Indonesia dewasa ini ada beberapa kulitas pendidikan formal sebagai suatu syarat formal yang harus dimliki oleh seorang guru, untuk dapat memasuki pekejaan guru. Persyaratan jenjang pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah :

1. Sekolah Dasar (SD)
   a. Minimal Program Diploma 2 (D2)
   b. Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)

c. Perguruan Tinggi Lembaga Pendidikan Tenaga kependidikan (PT LPTK)

2. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)

a. Minimal Program Diploma 3 (D3)

b. PT LPTK (Sesuai bidang studi dan jurusannya)

3. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)

a. Harus lulusan S1 (Sarjana)

b. PT LPTK (Sesuai bidang studi dan jurusan)

Sebelum adanya perubahan untuk jenjang pendidikan, di Indonesai pernah ada usaha-usaha besar-besaran untuk meng-Akta mengajar semua guru dan dosen lulusan non LPTK (IKIP, FKIP, FKG, SGO) (Rusli Ibrahim, 2000:46).

3.4. Proses Pembelajaran Pendidikan Jasmani

Proses di sini dimaksudkan sebagai kegiatan inti dari pelaksanaan proses pembelajaran, yakni bagaimana tujuan-tujuan belajar direalisasikan melalui modul. Pembelajaran perlu dilakukan dengan tenang dan menyenangkan, hal tersebut tentunya menuntut aktivitas dan kreativitas guru dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Proses belajar dikatakan efektif apabila seluruh peserta didik terlibat secara aktif baik mental, fisik maupun sosialnya.

Dari segi proses, pembelajaran dikatakan berkualitas jika seluruhnya atau setidak-tidaknya sebagian besar (75%) peserta didik terlibat secara aktif, baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran, dan menunjukkan kegairahan belajar, semangat belajar yang besar, dan rasa percaya diri sendiri. Sedangkan dari segi hasil, proses pembelajaran dikatakan berhasil jika terjadi perubahan perilaku yang positif pada diri peserta didik seluruhnya atau setidaktidaknya sebagian besar (75%). Lebih lanjut proses pembelajaran dikatakan berhasil dan berkualitas jika masukan merata, menghasilkan output yang banyak dan bermutu tinggi, serta sesuai dengan kebutuhan, perkembangan masyarakat dan pembangunan.

4. Penutup

Perlu diketahui bahwa biaya yang harus dikeluarkan untuk pengadaan sarana dan prasana belajar pendidikan jasmani relatif lebih besar dari mata pelajaran lain sehingga dengan keterbatasan dana akan memberatkan sekolah dalam penyediaan sarana dan prasaran pendidikan jasmani tersebut secara lengkap. Walaupun masih ada beberapa SMA yang mengalami kekurangan dalam pengadaan sarana dan prasarana olahraganya namun hal ini bukan merupakan hambatan bagi sekolah dalam menyelenggarakan pembelajaran Pendidikan Jasmani di sekolahnya masing-masing sebab dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang mampu disediakan sekolah tersebut justru menjadi tantangan yang harus diatasi oleh pihak sekolah bersama-sama dengan guru Pendidikan Jasmani guna mencari solusi terbaik untuk permasalahan ini. Dalam hal ini guru dituntut lebih kreatif dalam memberdayakan sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah dengan segala keterbatasannya tersebut antara lain, ruang atau lapangan yang sempit, bisa digunakan untuk olahraga senam atau lapangan bola basket yang bisa juga sebagai lapangan bola voli.

Daftar Pustaka

Abror Hisyam, 1991. *Sarana dan prasarana olahraga*. Semarang : IKIP Semarang.

Charles A. Bucher, 1967. *Administration of School and College Health and Physycal Education Programs* Saint Louis : The C,V Mosby Company.

Mulyasa, 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

Nadisah. Mattew, 1992. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.* Jakarta : Depdikbud.

Rusli Lutan dan Sumardianto, 2000. *Filsafat Olahraga*. Jakarta : Departemen Pendidikan Jasmani.

Soepartono, 2000. *Sarana dan Prasarana Olahraga*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suiatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Sudjana, 1989. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*. Bandung : Penerbit Sinar Baru.

Sutrisno Hadi, 2001. *Metodologi Research Jilid I.* Yogyakarta : Andi Offset.

W.J.S Poerwodarminto, 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Penerbit Balai Pustaka.

PERANAN MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH

Martinus Telaumbanua, S.Pd., M.M., M.Pd.[10]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan manajemen dalam menciptakan sekolah yang bermutu. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasand apat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dengan manajemen mutu terpadu adalah menyelenggarakan pendidikan dengan mengadakan perbaikan berkelanjutan, baik produk lulusannya, penyelenggaraan atau layanannya, sumber daya manusia (SDM) yang memberikan layanan, yaitu kepala sekolah, para guru dan staf, proses layanan pembelajarannya dan lingkungannya. Oleh karena itu, upaya mewujudkan sekolah yang bermutu terpadu dituntut untuk berfokus kepada pelanggannya, adanya keterlibatan total semua warga sekolah, adanya ukuran baku mutu pendidikan, memandang pendidikan sebagai sistem dan mengadakan perbaikan mutu pendidikan berkesinambungan.

Kata kunci : *manajamen, pendidikan* dan *mutu sekolah*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pendidikan sebagai suatu *team work* yang saling berkaitan antara komponen yang satu dengan yang lainnya, tentu membutuhkan pengelolaan yang professional. Manajemen merupakan salah satu komponen vital bagi semua aspek pendidikan. Mekanisme manajemen yang kurang bagus akan sangat berpengaruh terhadap mutu atau output pendidikan. Dengan melaksanakan manajemen tersebut secara professional diharapkan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Rangkaian kejadian-kejadian di sekitar, yang bersifat lokal sampai yang bersifat global yang merefleksikan kualitas manusia di bawah standar ideal, merupakan bukti ketidakmulusan proses dan sistem pendidikan. Bahkan persoalan-persoalan yang selalu timbul menjadi bom waktu yang setiap saat siap meledak dan menghancurkan sistem pendidikan kapan saja.

Sistem merupakan jumlah keseluruhan dari bagian-bagian yang saling bekerja sama untuk mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan kebutuhan yang telah ditentukan (Tadjab, 1994 : 33). Sedangkan manajemen adalah proses untuk menyelenggarakan dan mengawasi suatu tujuan tertentu (Ngalim P, 1995 : 6). Setiap sistem pasti memiliki tujuan, dana semua kegiatan dari komponen-komponen atau bagian-bagiannya adalah diarahkan untuk menuju tercapainya tujuan tersebut. Pendidikan sebagai salah satu sistem berarti pendidikan jelas juga mempunyai tujuan.

Manajemen merupakan sebuah kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengelolaan manajemen yang baik akan dapat mempermudah, memperlancar, dan mempercepat guna mancapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Maka dari itu, manajemen yang baik diperlukan dalam mengelola pendidikan agar dapat berhasil dengan baik. Salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan ialah dengan menciptakan sekolah yang bermutu agar dapat mewujudkan lulusan sesuai harapan para lulusan, orang tua, pendidikan lanjut, pemerintah dan dunia usaha serta masyarakat secara luas.

Dalam pengelolaan sekolah yang efektif dan berorientasi pada mutu pendidikan memerlukan suatu komitmen yang penuh kesungguhan dalam peningkatan mutu, berjangka panjang (human investment) dan

[10] *Pengawas Dikmen Dinas Pendidikan Kabupaten Nias*

membutuhkan penggunaan peralatan dan teknik-teknik tertentu. Komitmen tersebut harus didukung oleh dedikasi yang tinggi terhadap mutu melalui penyempurnaan proses yang berkelanjutan oleh semua pihak yang terlibat yang dikenal dengan istilah MMT (Manajemen Mutu Terpadu).

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan manajemen dalam menciptakan sekolah yang bermutu.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (planning), mengorganisasi (organizing), memimpin (leading), dan mengendalikan (controlling). Dengan demikian, manajemen adalah sebuah kegiatan yang berkesinambungan". Menurut Terry sebagaimana dikutip oleh Mulyono (2008 : 16) mengemukakan bahwa : "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Manajemen sekolah adalah pengorganisasian unsur – unsur Pendidikan disekolah untuk mencapai tujuan Pendidikan.

2.2. Pengertian Manajemen Pendidikan

Sebagaimana dicatat dalam Encyclopedia Americana, manajemen merupakan "*the art of coordinating the ele-ments of factors of production towards the achievement of the purposes of an organization*", yaitu suatu seni untuk mengkoordinir sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya organisasi tersebut meliputi manusia(*men),* bahan baku(*ma-terials)* dan mesin(*machines*).Koordinasi dimaksudkan agar tujuan organisasi bisa dicapai dengan efisien sehingga dapat memenuhi harapan berbagai pihak (stake-holders) yang mempunyai kepentingan terhadap organisasi.

Pendidikan merupakan setiap proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan (*knowledge acquisition*), mengembangkan kemampuan/keterampilan (skills developments) sikap atau mengubah sikap (*attitute change*). Pendidikan adalah suatu proses transformasi anak didik agar mencapai hal - hal tertentu sebagai akibat proses pendidikan yang diikutinya. Sebagai bagian dari masyarakat, pendidikan memiliki fungsi ganda yaitu fungsi sosial dan fungsi individual. Fungsi sosialnya untuk membantu setiap individu menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif dengan memberikan pengalaman kolektif masa lalu dan sekarang, sedangkan fungsi individualnya untuk memungkinkan seorang menempuh hidup yang lebih memuaskan dan lebih produktif dengan menyiapkannya untuk menghadapi masa depan (pengalaman baru). Fungsi tersebut dapat dilakukan secara formal seperti yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan, maupun informal melalui berbagai kontak dengan media informasi seperti buku, surat kabar, majalah, TV, radio dan sebagainya.

Dari pengertian diatas, manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dsb untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan.

Tujuan pendidikan sebagaimana tertuang pada UU Nomor 2 tahun 1989 pasal 4, antara lain dirumuskan : *"Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan"*.

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses kerja sama yang sistematik, sistemik dan komperhensif dalam rangka mewujudkan pendidikan. Selain itu manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen, baik tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat terwujud secara optimal, efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan minat peserta didik, guru-guru, serta kebutuhan masyarakat setempat. Untuk itu perlu dipahami betul tentang fungsi - fungsi pokok Manajemen yaitu Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan & Pembinaan. Dalam prakteknya keempat fungsi tersebut merupakan suatu proses yang berkesinambungan. Berikut penjabaran luas tentang fungsi-fungsi pokok Manajemen Pendidikan :

- Perencanaan

Perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan Manajemen tentang tindakan yang akan dilakukan Manajemen pada waktu yang akan datang. Perencanaan ini juga merupakan kumpulan kebijakan yang secara sistematik disusun dan dirumuskan berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan serta dapat dipergunakan sebagai pedoman kerja. Dalam perencanaan terkandung makna pemahaman terhadap apa yang dikerjakan , permasalahan yang dihadapi dan alternative pemecahannya serta untuk melaksanakan prioritas kegiatan yang telah ditentukan secara proporsional.

- Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana Manajemen menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan Manajemen secara efektif & efisien. Rencana yang telah disusun oleh Manajemen akan memiliki nilai jika dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Dalam pelaksanaan setiap organisasi harus memiliki kukuatan yang mantap dan meyakinkan sebat jika tidak kuat maka proses pendidikan seperti yang diinginkan akan sulit terealisasi.

- Pengawasan

Pengawasan merupakan upaya untuk mengamati secara sistematis dan berkesinambungan, merekam, memberi penjelasan,petunjuk, pembinaan, dan meluruskan berbagai hal yang kurang tepat, serta memperbaiki kesalahan. Pengawasan merupakan kunci keberhasilan dalam keseluruhan proses Manajemen, perlu dilihat secara komprehensif, terpadu, dan tidak terbatas pada hal - hal tertentu.

- Pembinaan

Pembinaan merupakan rangkaian upaya pengendalian secara professional semua unsur organisasi agar berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana Manajemen untuk mencapai tujuan dapak terlaksana secara

efektif & efisien. Pelaksanaan Manajemen sekolah yang efektif dan efisien menuntut dilaksanakannya keempat fungsi pokok Manajemen tersebut secara terpadu dan terintegrasi dalam pengelolaan bidang-bidang kegiatan Manajemen pendidikan. Manajemen Pendidikan merupakan alternative strategis untuk meningkatkan mutu /kualitas pendidikan, karena hasil penelitian Balitbangdikbud (1991) menunjukan bahwa manajemen pendidikan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Manajemen pendidikan secara umum memiliki ruang lingkup yang lebih luas daripada manajemen sekolah. Manajemen pendidikan tidak hanya menyangkut penataan pendidikan formal (sekolah, madrasah dan perguruan tinggi), tetapi juga pendidikan luar sekolah atau pendidikan nonformal, seperti TPA/TPQ, pondok pesantren, lembaga-lembaga kursus maupun lembaga-lembaga pendidikan yang berkembang di masyarakat: majlis taklim, PKK, karang taruna, pembinaan wanita dan yang lainnya. Untuk memudahkan bahasan ini, maka penulis lebih banyak menggunakan istilah "sekolah" untuk mewakili kegiatan pendidikan formal.

Ruang lingkup manajemen organisasi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua kegiatan. Pertama, manajemen administrative. Bidang kegiatan ini disebut juga *management of administrative function,* yakni kegiatan-kegiatan yang bertujuan mengarahkan agar semua orang dalam organisasi /kelompok bekerjasama mengerjakan hal-hal yang tepat sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Kedua, manajemen operatif. Bidang kegiatan ini di sebut juga *managemen of operative function,* yakni kegiatan-kegiatan yang bertujuan mengarahkan dan membina agar semua orang yang melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tugas masing-masing dapat dengan tepat dan benar.

2.3. Manajemen Sekolah

Adapun ruang lingkup manajemen sekolah antara lain :

1. Manajemen Kurikulum/pengajaran

Kurikulum di sekolah merupakan penentu utama kegiatan sekolah. Kurikulum yang dirumuskan harus sesuai dengan filsafat dan cita-cita bangsa, perkembangan siswa, tuntutan, dan kemajuan masyarakat. Arti kurikulum secara sempit adalah sejumlah mata pelajaran yang diberikan di sekolah. Secara luas, kurikulum berarti semua pengalaman belajar yang diberikan sekolah pada siswa selama mereka mengikuti pendidikan di sekolah (Sucipto & Raflis, 1994: 142). Manajemen kurikulum membicarakan pengorganisasian sumber-sumber yang ada di sekolah sehingga kegiatan manajemen kurikulum ini dapat dilakukan dengan epektif dan efisien. Dalam merumuskan tujuan pendidikan, setidaknya mempertimbangkan empat fungsi dasar dalam pendidikan, yaitu :

a) Pengembangan individu yang meliputi aspek-aspek hidup pribadi, etis, estetis, emosional, fisis.
b) Pengembangan cara berpikir dan teknik penyelidikan berkenaan dengan kecerdasan yang terlatih.
c) Pemindahan warisan budaya, menyangkut nilai-nilai sivik dan moral bangsa.
d) Pemenuhan kebutuhan sosial yang vital yang menyumbang pada kesejahteraan ekonomi, sosial, politik, dan lapangan kerja Rohiat (2009 : 22-23).

2. Manajemen Peserta didik

Manajemen kesiswaan merupakan kegiatan yang bersangkutan dengan masalah kesiswaan di sekolah. Tujuan manajemen kesiswaan adalah menata proses kesiswaan mulai dari proses perekrutan, mengikuti

pembelajaran sampai dengan lulus sesuai dengan tujuan institusional agar dapat berlangsung secara epektif dan efisien. Kegiatan manajemen kesiswaan meliputi: perencanaan penerimaan siswa baru, pembinaan siswa, dan kelulusan. Dalam penerimaan siswa baru, terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan, seperti: penetapan daya tampung, penetapan persyaratan siswa yang akan diterima, dan pembentukan panitia dalam penerimaan siswa baru Rohiat (2009 : 25). Sedangkan pembinaan siswa merupakan pemberian pelayanan kepada siswa di sekolah baik pada jam sekolah atau di luar jam pelajaran sekolah. Pembinaan yang dilakukan kepada siswa adalah agar siswa menyadari posisi dirinya sebagai pelajar dan dapat menyadari tugasnya secara baik. Beberapa hal yang dilakukan dalam pembinaan siswa, diantaranya: memberikan orientasi pada siswa baru, mencatat kehadiran siswa, mencatat prestasi dan kegiatan siswa, membina disiplin siswa, dan membina siswa yang tamat belajar Rohiat (2009 : 26).

3. Manajemen Ketenagaan/kepegawaian

Ketenagaan di sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen personil yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab untuk keberhasilan atau kegagalan anggota sekolah. Kesanggupan manajemen yang dituntut, meliputi: memperoleh dan memilih anggota yang cakap, membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas-tugas barunya, menggunakan anggota dengan lebih epektif, dan menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggotanya secara berkesinambungan Rohiat (2009 : 27).

4. Manajemen keuangan

Manajemen keuangan meliputi kegiatan perencanaan, penggunaan, pencatatan data, pelaporan dan pertanggung jawaban penggunaan dana sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan manajemen keuangan adalah untuk mewujudkan tertib administrasi keuangan sehingga penggunaan keuangan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dan menjabat sebagai otorisator berfungsi sebagai orang yang bisa memerintahkan pembayaran. Sedangkan bendaharawan sekolah bertugas sebagai ordonator yang bisa melakukan pengujian atas pembayaran Rohiat (2009 : 28).

5. Manajemen Perlengkapan/sarana-prasarana

Manajemen sarana dan prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/material bagi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda yang bergerak dan tidak bergerak yang dibutuhkan untuk menunjang penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar secara langsung maupun tidak langsung. Manajemen sarana dan prasarana merupakan keseluruhan proses rencana pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan epektif dan efisien. Kegiatan manajemen sarana dan prasarana itu dapat meliputi: perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, penginvestasian, pemeliharaan, dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan Rohiat (2009 : 26).

6. Manajemen hubungan sekolah dan masyarakat

Sekolah dan masyarakat memiliki hubungan timbal balik untuk menjaga kelestarian dan kemajuan masyarakat itu sendiri. Pelaksanaan sekolah bertujuan untuk menjaga kelestarian nilai positif masyarakat, dengan

harapan sekolah dapat mewariskan nilai positif masyarakat dengan baik dan benar. Sekolah juga berperan sebagai agen perubahan (agent of change), di mana sekolah dapat mengadakan perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan masyarakat dalam kemajuan dan pembangunan Rohiat (2009 : 28).

7. Manajemen layanan khusus

Manajemen layanan khusus dilakukan dengan tujuan mendukung keberhasilan proses belajar mengajar. Keberhasilan belajar tersebut di antaranya harus ditunjang dengan pusat sumber belajar, pusat kesehatan sekolah, bimbingan konseling, dan kantin sekolah. Manajemen layanan khusus merupakan usaha yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar di kelas, tetapi secara khusus diberikan atau ditangani oleh kepala sekolah kepada para siswa agar mereka lebih optimal dalam melaksanakan proses belajar mengajar Rohiat (2009 : 28).

2.4. Sekolah Bermutu

Sekolah bermutu adalah sekolah yang mampu mewujudkan siswa-siswa yang bermutu, yang sesuai dengan tujuan pendidikan yaitu manusia yang cerdas, trampil, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan memiliki kepribadian.

Baker (2005) yang dikutip menurut Engkoswara (2010: 310) memaparkan standar sekolah yang bermutu, adalah sebagai berikut:

a) Administrator dan jajarannya serta guru – guru adalah para profesional yang handal.
b) Tersedia kurikulum yang luas bagi seluruh siswa.
c) Memiliki filosofi yang selalu dikomunikasikan bahwa seluruh anak dapat belajar dengan harapan yang tinggi.
d) Iklim yang baik untuk belajar, aman, bersih, mempedulikan dan terorganiusasi dengan baik.
e) Suatu sistem penilaian berkelanjutan yang didukung supervisi.
f) Keterlibatan masyarakat yang tinggi
g) Membantu para guru mengembangkan strategi, teknik instruksional dan mendorong kerja sama kelompok
h) Menyusun jadwal secara terprogram untuk memberikan pelatihan dalam jabatan dan seminar untuk seluruh staf.
i) Pengorganisasian SDM untuk melayani seluruh siswa
j) Komunikasi dengan orang tua dan menyediakan waktu cukup untuk dialog .
k) Menetapkan dan mengartikulasikan tujuan secara jelas.
l) Pelihara staf yang memiliki kesemimbangan ketrampilan dan kemampuan dan ketahui kekuatan dan kapabilitas khusus dari staff.
m) Bekerja untuk memelihara moril tinggi yang berkontribusi terhadap stabilitas organisasi dan membatasi tingkat turn-over (Perputaran guru)
n) Bekerja keras untuk memelihara ukuran kelas sesuai dengan mata pelajaran dan tingkatan kelas siswa sesuai dengan aturan yang ada.
o) Kembangkan dengan staf dan orang tua kebijakan sekolah dalam disiplin, penilaian, kehadiran, pengujian, promosi dan ingatan.

p) Kerja sama guru dan orang tua untuk menyediakan dukungan pelayanan dalam pemecahan permasalahan siswa.

q) Memelihara hubungan baik dengan pemerintah daerah.

Merujuk pada pemikiran Edward Sallis, Sudarwan Danim (2006) mengidentifikasi ciri-ciri sekolah bermutu, yaitu:

a) Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

b) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dengan komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.

c) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya, sehingga terhindar dari berbagai "kerusakan psikologis" yang sangat sulit memperbaikinya.

d) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.

e) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan batik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa berikutnya

f) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

g) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.

h) Sekolah mendorong orang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.

i) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.

j) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.

k) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.

l) Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.

m) Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan

Sekolah yang bermutu pada umumnya memiliki sejumlah karakteristik "proses" sebagai berikut:

a) Proses belajar mengajar yang efektivitasnya tinggi Sekolah yang menerapkan peningkatan mutu, memiliki efektivitas proses belajar mengajar yang tinggi. Hal ini ditunjukkan pada pemberdayaan peserta didik. Dimana proses belajar mengajar tidak sekedar memorisasi dan recall, bukan sekedar penekanan pada penguasaan pengetahuan tentang apa yang diajarkan, akan tetapi lebih menekankan pada internalisasi tentang apa yang diajarkan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan dihayati serta dipraktekkan dalam kehidupan sehari- hari oleh peserta didik.

b) Kepemimpinan sekolah yang kuat. Pada sekolah yang menerapkan peningkatan mutu, kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang dapat mendorong

sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

c) Lingkungan sekolah yang aman dan tertib Sekolah memiliki lingkungan (iklim) belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman. Karena itu, sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman, nyaman, tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan iklim tersebut.

d) Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif. Pengelolaan tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, hingga sampai pada imbal jasa, merupakan pekerjaan penting bagi seorang kepala sekolah. Terlebih pada pengembangan tenaga kependidikan, ini harus dilakukan secara terus-menerus mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Jadi, tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menyukseskan peningkatan mutu sekolah adalah tenaga kependidikan yang mempunyai komitmen yang tinggi, selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik.

e) Sekolah memiliki budaya mutu.

Budaya mutu memiliki elemen-elemen sebagai berikut:

1) Informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan, bukan untuk mengadili/mengontrol orang.
2) Kewenangan harus sebatas tanggung jawab
3) Hasil harus diikuti penghargaan atau sanksi
4) Kolaborasi dan sinergi, bukan kompetisi, harus merupakan basis untuk kerjasama
5) Warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya
6) Atmosfer keadilan harus ditanamkan
7) Imbal jasa harus sepadan dengan nilai pekerjaannya
8) Warga sekolah merasa memiliki sekolah

f) Sekolah memiliki "teamwork" yang kompak, cerdas dan dinamis

Kebersamaan (teamwork) merupakan karakteristik yang dituntut oleh sekolah yang menerapkan peningkatan mutu, karena output pendidikan merupakan hasil kolektif warga sekolah, bukan hasil individual. Karena itu, budaya kerjasama antar fungsi dalam sekolah, antar individu dalam sekolah, harus merupakan kebiasaan hidup sehari- hari warga sekolah.

g) Sekolah memiliki kewenangan (kemandirian) Sekolah memiliki kewenangan untuk melakukan yang terbaik bagi sekolahnya, sehingga dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan kerja yang tidak selalu menggantungkan pada atasan. Untuk menjadi mandiri, sekolah harus memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan tugasnya.

h) Partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat Sekolah yang menerapkan peningkatan mutu, memiliki karakteristik bahwa partisipasi masyarakat merupakan bagian kehidupannya. Hal ini dilandasi oleh

keyakinan bahwa makin tinggi tingkat partisipasi, makin besar rasa memiliki; makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab; dan makin besar rasa tanggung jawab, makin besar pula dedikasinya.

i) Sekolah memiliki keterbukaan (transparansi) manajemen Keterbukaan/transparansi dalam pengelolaan sekolah merupakan karakteristik sekolah yang menerapkan peningkatan mutu. Keterbukaan/transparansi ini ditunjukkan dalam pengambilan keputusan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, penggunaan uang, dan sebagainya, yang selalu melibatkan pihak-pihak terkait sebagai alat kontrol.

j) Sekolah memiliki kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik) Perubahan sekolah merupakan sesuatu yang menyenangkan bagi semua warga sekolah. Yang dimaksud perubahan adalah peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis. Artinya, setiap dilakukan perubahan, hasilnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya (ada peningkatan) terutama mutu peserta didik.

k) Sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan Fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik dan mutu sekolah secara keseluruhan dan secara terus menerus. Perbaikan secara terus menerus harus merupakan kebiasaan warga sekolah. Tiada hari tanpa perbaikan. Karena itu,system mutu yang baku sebagai acuan bagi perbaikan harus ada. System mutu yang dimaksud harus mencakup organisasi, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya untuk menerapkan manajemen mutu.

3. Pembahasan

Manajemen Mutu Terpadu merupakan metodologi yang jika diterapkan secara tepat dapat membantu para pengelola atau penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan termasuk sekolah dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan lulusan yang dapat memenuhi atau melebihi keinginan atau harapan para stakeholder-nya.

Manajemen Mutu Terpadu yang sering disebut dengan TQM (Total Quality Management) oleh Fandy diartikan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang berusaha memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penyelenggaraan pendidikan dengan manajemen mutu terpadu adalah menyelenggarakan pendidikan dengan mengadakan perbaikan berkelanjutan, baik produk lulusannya, penyelenggaraan atau layanannya, sumber daya manusia (SDM) yang memberikan layanan, yaitu kepala sekolah, para guru dan staf, proses layanan pembelajarannya dan lingkungannya.

Proses menuju sekolah bermutu terpadu, maka kepala sekolah, komite sekolah, para guru, staf, siswa dan komunitas sekolah harus memiliki obsesi dan komitmen terhadap mutu, yaitu pendidikan yang bermutu. Memiliki visi dan misi mutu yang difokuskan pada pemenuhan kebutuhan dan harapan para pelanggannya, baik pelanggan internal, seperti guru dan staf, maupun pelanggan eksternal seperti siswa, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, pendidikan lanjut dan dunia usaha.

Oleh karena itu, upaya mewujudkan sekolah yang bermutu terpadu dituntut untuk berfokus kepada pelanggannya, adanya keterlibatan total semua warga sekolah, adanya ukuran baku mutu pendidikan, memandang pendidikan sebagai sistem dan mengadakan perbaikan mutu pendidikan berkesinambungan.

3. Kesimpulan dan Saran

3.1. Kesimpulan

1. Manajemen sekolah adalah pengorganisasian unsur – unsur Pendidikan disekolah untuk mencapai tujuan Pendidikan.
2. Adapun ruang lingkup manajemen sekolah antara lain : Manajemen Kurikulum/pengajaran, manajemen Peserta didik, manajemen ketenagaan/kepegawaian, manajemen keuangan, manajemen perlengkapan/sarana-prasarana, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat, manajemen layanan khusus.
3. Sekolah bermutu adalah sekolah yang mampu mewujudkan siswa-siswa yang bermutu, yang sesuai dengan tujuan pendidikan yaitu manusia yang cerdas, trampil, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan memiliki kepribadian.
4. Penyelenggaraan pendidikan dengan manajemen mutu terpadu adalah menyelenggarakan pendidikan dengan mengadakan perbaikan berkelanjutan, baik produk lulusannya, penyelenggaraan atau layanannya, sumber daya manusia (SDM) yang memberikan layanan, yaitu kepala sekolah, para guru dan staf, proses layanan pembelajarannya dan lingkungannya. Oleh karena itu, upaya mewujudkan sekolah yang bermutu terpadu dituntut untuk berfokus kepada pelanggannya, adanya keterlibatan total semua warga sekolah, adanya ukuran baku mutu pendidikan, memandang pendidikan sebagai sistem dan mengadakan perbaikan mutu pendidikan berkesinambungan.

4.2. Saran

Sebagai calon guru diharapkan kita lebih mengetahui dan memahami tentang manajemen mutu terpadu, agar kelak kita dapat membantu terselenggaranya sekolah yang bermutu guna memenuhi tuntutan zaman yang semakin maju.

Daftar Pustaka

Fatah, Nanang. 2001. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Made Pidarta, 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Crt. II, Jakarta: Rineka Cipta.

Muhammad Zainal Abidin. 2011. "Profesionalisme Guru" (online), (http://www.masbied.com/2011/04/01/makalah-tentang-profesionalisme-guru/, diakses tanggal 29 Oktober 2011).

Muhroji, H. & Fathoni, Ahmad. 2006. Manajemen Pendidikan. Surakarta: Program Akta Mengajar, FKIP-UMS.

Mulyana, E. 2003. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Samino. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Kartasura: Fairus Media.

Subagio. 2011. "Ciri-ciri Sekolah Bermutu" (online), (http://subagio-subagio.blogspot.com/2011/02/ciri-ciri-sekolah-bermutu.html, diakses tanggal 29 Oktober 2011).

PENGEMBANGAN MASYARAKAT MULTIKULTURAL INDONESIA MELALUI PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN

Drs. M. Saleh Aksa, M.Pd.[11]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan masyarakat multikulturan Indonesia melalui kompetensi kewarganegaraan. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa pendidikan Kewarganegaraan (civic education), baik sebagai program kurikuler, program sosial kultural, maupun program akademik/kajian ilmiah dapat menjadi wahana pendidikan multikultural Indonesia. Melalui pendidikan kewarganegaraan ini, ditumbuhkan tidak hanya pemahaman tentang demokrasi, hak azasi manusia, kebhinnekaan, respek dan toleransi di antara berbagai kelompok masyarakat, tetapi juga pengalaman berdemokrasi keadaban dan multikultural.

Kata kunci : *multikultural* dan *pendidikan kewarganegaraan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Negara bangsa Indonesia terdiri atas sejumlah besar kelompok-kelompok etnis, budaya, agama dan lain-lain yang masing-masing plural (jamak) dan sekaligus juga heterogen (aneka ragam) (Kusumohamidjojo, 2000:45). Realitas pluralitas dan heterogenitas tersebut tergambar dalam prinsip Bhinneka Tunggal Ika, yang berarti meskipun Indonesia adalah berbhinneka, tetapi terintegrasi dalam kesatuan. Hefner (2007:16) mengilustrasikan Indonesia sebagaimana juga Malaysia memiliki warisan dan tantangan pluralisme budaya (cultural pluralism) secara lebih mencolok, sehingga dipandang sebagai "lokus klasik" bagi bentukan baru "masyarakat majemuk" (plural society). Kemajemukan masyarakat Indonesia paling tidak dapat dilihat dari dua cirinya yang unik, pertama secara horizontal, ia ditandai oleh kenyataan adanya kesatuan-kesatuan sosial berdasarkan perbedaan suku bangsa, agama, adat, serta perbedaan kedaerahan, dan kedua secara vertikal ditandai oleh adanya perbedaan-perbedaan vertikal antara lapisan atas dan lapisan bawah yang cukup tajam (Nasikun, 2007:33).

Dalam pandangan Clifford Geertz (Hardiman, 2002:4), Indonesia ini sedemikian kompleksnya, sehingga sulit melukiskan anatominya secara persis. Negeri ini bukan hanya multietnis (Jawa, Batak, Bugis, Aceh, Flores, Bali, dan seterusnya), melainkan juga menjadi arena pengaruh multimental (India, Cina, Belanda, Portugis, Hindhuisme, Buddhisme, Konfusianisme, Islam, Kristen, Kapitalis, dan seterusnya). "Indonesia" demikian tulisnya, adalah sejumlah 'bangsa' dengan ukuran, makna dan karakter yang berbeda-beda yang melalui sebuah narasi agung yang bersifat historis, ideologis, religious atau semacam itu disambung-sambung menjadi sebuah struktur ekonomis dan politis bersama.

Namun demikian, pengalaman Indonesia sejak masa awal kemerdekaan, khususnya pada masa demokrasi terpimpin Presiden Soekarno dan masa Orde Baru Presiden Soeharto memperlihatkan kecenderungan kuat pada politik monokulturalisme (Azra, 2006:152). Lebih lanjut Azra (2006:152) mengemukakan bahwa dalam politik ini, yang diberlakukan bukannya penghormatan terhadap keragaman (kebhinnekaan atau

[11] *Dosen Universitas Umuslim Bireun*

multikulturalisme), tetapi sebaliknya adalah keseragaman (monokulturalisme) atas nama stabilitas untuk pembangunan.

Berakhirnya sentralisasi Orde Baru yang memaksakan monokulturalisme, pada gilirannya telah memunculkan kesadaran akan pentingnya memahami kembali kebhinnekaan, multikulturalisme Indonesia. Bangunan Indonesia Baru dari hasil reformasi adalah sebuah "masyarakat multikultural Indonesia". Berbeda dengan masyarakat majemuk yang menunjukkan keanekaragaman suku bangsa dan kebudayaan suku bangsa, masyarakat multikultural dikembangkan dari konsep pluralisme budaya dengan menekankan pada kesederajatan kebudayaan yang ada dalam sebuah masyarakat (Suparlan, 2005:98). Masyarakat multikultural ini mengusung semangat untuk hidup berdampingan secara damai (peaceful coexistence) dalam perbedaan kultur yang ada baik secara individual maupun secara kelompok dan masyarakat (Azra, 2006:154, Suparlan 2005). Individu dalam hal ini dilihat sebagai refleksi dari kesatuan sosial dan budaya di mana mereka menjadi bagian darinya. Dengan demikian, corak masyarakat Indonesia yang Bhinneka Tunggal Ika bukan lagi keanekaragaman suku bangsa dan kebudayaannya tetapi keanekaragaman kebudayaan yang ada dalam masyarakat Indonesia.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan masyarakat multikulturan Indonesia melalui kompetensi kewarganegaraan.

2. Uraian Teoritis

2.1. Multikulturalisme, Pendidikan Kewarganegaraan, dan Pendidikan Multikultural

Lawrence A Blum (2001:16), seorang profesor filsafat di University of Massachusetts di Amherst menawarkan definisi multikulturalisme sebagai dasar berkembangnya masyarakat multikultural berikut ini:

Multikulturalisme meliputi sebuah pemahaman, penghargaan dan penilaian atas budaya seseorang, serta sebuah penghormatan dan keingintahuan tentang budaya etnis orang lain. Ia meliputi sebuah penilaian terhadap budaya-budaya orang lain, bukan dalam arti menyetujui seluruh aspek dari budaya-budaya tersebut, melainkan mencoba melihat bagaimana sebuah budaya yang asli dapat mengekspresikan nilai bagi anggota-anggotanya sendiri.

Dalam konsep multikulturalisme tercakup tiga sub nilai, masing-masing adalah: Pertama, menegaskan identitas kultural seseorang, mempelajari dan menilai warisan budaya seseorang; Kedua, menghormati dan berkeinginan untuk memahami dan belajar tentang (dan dari) kebudayaan-kebudayaan selain kebudayaannya; Ketiga, menilai dan merasa senang dengan perbedaan-perbedaan kebudayaan itu sendiri, yaitu memandang keberadaan dari kelompok-kelompok budaya yang berbeda dalam masyarakat seseorang sebagai kebaikan yang positif untuk dihargai dan dipelihara.

Senada dengan pendapat di atas, Parekh (1997:2001) sebagaimana dikemukakan oleh Saifuddin (2006:139) mengemukakan tiga unsur yang tercakup dalam multikulturalisme, yaitu (1) terkait dengan kebudayaan, (2) merujuk kepada pluralitas kebudayaan, dan (3) cara tertentu untuk merespon pluralitas tersebut. Dengan demikian, maka multikulturalisme adalah cara pandang kebudayaan yang diwujudkan secara konkret dalam kehidupan yang nyata. Terminologi multikulturalisme menurut Stavenhagen (1996) (Supardan, 2004:8)

mengandung dua pengertian. Pertama, ia merupakan realitas sosial dalam masyarakat yang majemuk dan kedua; multikulturalisme berarti keyakinan atau kebijakan yang menghargai pluralisme budaya sebagai khasanah kebudayaan yang diakui dan dihormati keberadaannya (Suparlan, 2003:31). Sejalan dengan terminologi di atas, Supardan (2004:8) mengemukakan bahwa kata kunci dalam multikulturalisme ini adalah "perbedaan" dan "penghargaan", dua kata yang selama ini sering dikonfrontasikan.

Multikulturalisme adalah landasan budaya yang terkait dengan pencapaian civility (keadaban), yang amat esensial bagi terwujudnya demokrasi yang berkeadaban, dan keadaban yang demokratis (Azra, 2004). Negara-negara yang menganut sistem demokrasi, pada umumnya mempunyai kesadaran yang tinggi perihal pentingnya multikulturalisme untuk membangun toleransi, asimilasi, dan persamaan hak di antara warga negara (Misrawi, 2007:217). Berbagai studi kasus dan analisis yang menjadi laporan UNDP 2004 (Azra, 2004) menunjukkan bahwa demokrasi yang bertahan dan berkelanjutan umumnya terdapat di negara-negara yang memiliki pandangan multikultural dan kemudian menerapkan multikulturalisme dalam berbagai kebijakan.

Kebijakan-kebijakan responsif dan afirmatif sebagai bentuk "politics of recognition" yang menjadi dasar multikulturalisme memberikan insentif dalam penumbuhan dan penguatan perasaan "kesatuan dalam keragaman" (Hefner, 2007; Azra, 2006). Lebih jauh, dalam kerangka itu, seluruh warga negara dapat menemukan ruang politik dan institusional untuk mengidentifikasi diri mereka dengan negara-bangsa mereka sekaligus dengan identitas-identitas kultural lainnya. Semua ini mendorong tumbuhnya "trust" secara bersama-sama dalam diri warganegara, sehingga memperkuat partisipasi mereka dalam proses-proses politik demokratis.

Semua ini merupakan faktor-faktor kunci dalam konsolidasi dan pendalaman demokrasi sehingga negara-bangsa mampu bertahan dan berkelanjutan. Yang tidak kurang pentingnya dalam membangun demokrasi multikultural adalah pengakuan atas kekurangan dan kelemahan yang pernah terjadi dalam upaya-upaya penguatan nation-building, seperti misalnya monokulturalisme. Kesalahan dan kelemahan itu pada gilirannya justru menjadi dasar dan justifikasi untuk membangun demokrasi multikultural yang dapat merupakan solusi efektif bagi penciptaan stabilitas politik dan harmoni sosial.

Terkait dengan pengembangan masyarakat multikultural di atas, peran penting pendidikan menjadi tak terelakan. Dalam pandangan Azra (2006:153) pembentukan masyarakat multikultural Indonesia yang sehat tidak bisa secara taken for granted atau trial and error. Sebaliknya harus diupayakan secara sistematis, programatis, integrated dan berkesinambungan. Salah satu strategi penting itu adalah pendidikan multikultural (multicultural education) yang dapat berlangsung dalam setting pendidikan formal atau informal, langsung atau tidak langsung. Pendidikan multikultural menurut Banks (Tilaar, 2004:181) adalah konsep atau ide sebagai suatu rangkaian kepercayaan (set of believe) dan penjelasan yang mengakui dan menilai pentingnya keragaman budaya dan etnis dalam membentuk gaya hidup, pengalaman sosial, identitas pribadi dan kesempatan-kesempatan pendidikan dari individu, kelompok maupun negara. Pendidikan multikultural ini diarahkan untuk mewujudkan kesadaran, toleransi, pemahaman, dan pengetahuan yang mempertimbangkan perbedaan kultural, dan juga perbedaan dan persamaan antar budaya dan kaitannya dengan pandangan dunia, konsep, nilai, keyakinan, dan sikap (Lawrence J. Saha, 1997, dalam Aly, 2005).

Sekaitan dengan hal di atas, pendidikan kewarganegaraan memiliki peranan penting dalam upaya pengembangan masyarakat multikultural. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pendidikan kewarganegaraan merupakan nama mata pelajaran wajib untuk kurikulum pendidikan dasar dan menengah dan mata kuliah wajib untuk kurikulum pendidikan tinggi (Pasal 37). Ketentuan ini lebih jelas dan diperkuat lagi pada Pasal 37 bagian Penjelasan dari Undang-Undang tersebut bahwa "Pendidikan kewarganegaraan dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang memiliki rasa kebangsaan dan cinta tanah air". Pendidikan Kewarganegaraan yang berperan penting dalam pendidikan multikultural mempersiapkan peserta didik menjadi warga negara yang memiliki komitmen kuat dan konsisten untuk mempertahankan negara kesatuan Republik Indonesia.

Terdapat lima dimensi pendidikan multikultural sebagaimana dikemukakan oleh Banks (1997:69), yaitu: content integration, mengintegrasikan berbagai budaya dan kelompok untuk mengilustrasikan konsep mendasar, generalisasi dan teori dalam mata pelajaran/disiplin ilmu. The knowledge construction process, membawa siswa untuk memahami implikasi budaya ke dalam sebuah mata pelajaran (disiplin). an equity paedagogy, menyesuaikan metode pengajaran dengan cara belajar siswa dalam rangka memfasilitasi prestasi akademik siswa yang beragam baik dari segi ras, budaya ataupun sosial. Prejudice reduction, mengidentifikasi karakteristik ras siswa dan menentukan metode pengajaran mereka. Empowering school culture, melatih kelompok untuk berpartisipasi dalam kegiatan olahraga, berinteraksi dengan seluruh staff dan siswa yang berbeda etnis dan ras dalam upaya menciptakan budaya akademik.

Pengembangan kompetensi kewarganegaraan yang bercirikan multikultural menjadi bagian tak terpisahkan dalam upaya pengembangan warga negara multikultural. Kompetensi kewarganegaraan multikultural adalah seperangkat pengetahuan, nilai, dan sikap, serta keterampilan siswa yang mendukung menjadi warga negara multikultural yang partisipatif dan bertanggung jawab dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Kompetensi kewarganegaraan multikultural yang dimaksud sebagaimana dikemukakan Branson (1998), yaitu: 1) Civic knowledge (pengetahuan kewarganegaraan), berkaitan dengan kandungan atau apa yang seharusnya diketahui oleh warga negara; 2) Civic skill (kecakapan kewarganegaraan), adalah kecakapan intelektual dan partisipatoris warga negara yang relevan; dan 3) Civic disposition (watak kewarganegaraan) yang mengisyaratkan pada karakter publik maupun privat yang penting bagi pemeliharaan dan pengembangan demokrasi konstitusional Branson (1998:16).

Pengetahuan Kewarganegaraan (Civic knowledge) berkaitan dengan materi substansi yang seharusnya diketahui oleh warga negara berkaitan dengan hak dan kewajibannya sebagai warga negara. Pengetahuan ini bersifat mendasar tentang struktur dan sistem politik, pemerintah dan sistem sosial yang ideal sebagaimana terdokumentasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta nilai-nilai universal dalam masyarakat demokratis serta cara-cara kerjasama untuk mewujudkan kemajuan bersama dan hidup berdampingan secara damai dalam masyarakat global.

Komponen pengetahuan kewarganegaraan ini diwujudkan dalam bentuk lima pertanyaan penting yang secara terus menerus harus diajukan sebagai sumber belajar PKn (Branson, 1998:9). Lima pertanyaan dimaksud adalah: (1) Apa kehidupan kewarganegaraan, politik, dan pemerintahan?; (2) Apa dasar-dasar sistem politik?; (3)

Bagaimana pemerintahan yang dibentuk oleh konstitusi mengejawantahkan tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip demokrasi?; (4) Bagaimana hubungan antara suatu negara dengan negara-negara lain dan posisinya dalam masalah-masalah internasional?; dan (5) Apa peran warga negara dalam demokrasi?

Kecakapan Kewarganegaraan (Civic skill) merupakan kecakapan yang dikembangkan dari pengetahuan kewarganegaraan, yang dimaksudkan agar pengetahuan yang diperoleh menjadi sesuatu yang bermakna, karena dapat dimanfaatkan dalam menghadapi masalah-masalah kehidupan berbangsa dan bernegara. Kecakapan kewarganegaraan meliputi kecakapan-kecakapan intelektual (intellectual skills) dan kecakapan partisipasi (participation skills).

Kecakapan-kecakapan kewarganegaraan sekalipun dapat dibedakan namun satu sama lain tidak dapat dipisahkan. Kecakapan-kecakapan intelektual yang penting untuk seorang warga negara yang berpengetahuan, efektif, dan bertanggung jawab, disebut sebagai kemampuan berpikir kritis. The National Standards of Civic and Government dan The Civic Framework for 1998 National Assessment of Educational Progress (NAEPP) membuat kategori mengenai kecakapan-kecakapan ini adalah "identifying and describing; explaining and analyzing; and evaluating, taking, and defending positions on publik issues" (Branson, 1998:8). Civic Education yang bermutu memberdayakan seseorang untuk mengidentifikasi atau memberi makna yang berarti pada sesuatu yang berwujud seperti bendera, lambang negara, lagu kebangsaan, monument nasional, atau peristiwa-peristiwa politik dan kenegaraan seperti hari kemerdekaan. Civic Education juga memberdayakan seseorang untuk memberi makna atau arti penting pada sesuatu yang tidak berwujud seperti nilai-nilai ideal bangsa, cita-cita dan tujuan negara, hak-hak mayoritas dan minoritas, civil society, dan konstitusionalisme. Kemampuan untuk mengidentifikasi bahasa dan simbol-simbol emosional juga sangat penting bagi seorang warga negara. Mereka harus mampu menangkap dengan jelas maksud-maksud hakiki dari bahasa dan simbol-simbol emosional yang digunakan.

Kecakapan intelektual lain yang dipupuk oleh Civic Education yang bermutu adalah kemampuan mendeskripsikan. Kemampuan untuk mendeskripsikan fungsi-fungsi dan proses-proses seperti sistem checks and balances atau judicial review menunjukan adanya pemahaman. Melihat dengan jelas dan mendeskripsikan kecenderungan-kecenderungan seperti berpartisipasi dalam kehidupan kewarganegaraan, imigrasi, atau pekerjaan, membantu warga negara untuk selalu menyesuaikan diri dengan peristiwa-peristiwa yang sedang aktual dalam pola jangka waktu yang lama.

Civic Education yang bermutu berusaha mengembangkan kompetensi dalam menjelaskan dan menganalisis. Bila warga negara dapat menjelaskan sebagaimana sesuatu seharusnya berjalan, misalnya sistem pemerintahan presidensial, sistem checks and balances, dan sistem hukum, maka mereka akan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mencari dan mengkoreksi fungsi-fungsi yang tidak beres. Warga negara juga perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis hal-hal tertentu sebagai komponen-komponen dan konsekuensi cita-cita, proses-proses sosial, ekonomi, atau politik, dan lembaga-lembaga. Kemampuan dalam menganalisis ini akan memungkinkan seseorang untuk membedakan antara fakta dengan opini atau antara cara dengan tujuan. Hal ini juga membantu warga negara dalam mengklarifikasi berbagai macam tanggung jawab seperti misalnya antara

tanggung jawab publik dan privat, atau antara tanggung jawab para pejabat – baik yang dipilih atau diangkat – dengan warga negara biasa.

Dalam masyarakat yang otonom, warga negara adalah pembuat keputusan. Oleh karena itu, mereka perlu mengembangkan dan terus mengasah kemampuan mengevaluasi, mengambil, dan mempertahankan pendapat. Kemampuan itu sangat penting jika nanti mereka diminta menilai isu-isu yang ada dalam agenda publik, dan mendiskusikan penilaian mereka dengan orang lain dalam masalah privat dan publik.

Disamping mengisyaratkan pengetahuan dan kemampuan intelektual, pendidikan untuk warga negara dan masyarakat demokratis harus difokuskan pada kecakapan-kecakapan yang dibutuhkan untuk partisipasi yang bertanggung jawab, efektif, dan ilmiah, dalam proses politik dalam civil society. Kecakapan-kecakapan tersebut jika meminjam istilah Branson (1998: 9) dapat dikategorikan sebagai interacting, monitoring, and influencing. Interaksi (interacting) berkaitan dengan kecakapan-kecakapan warga negara dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Berinterkasi adalah menjadi tanggap terhadap warga negara yang lain. Interkasi berarti bertanya, menjawab, dan berunding dengan santun, demikian juga membangun koalisi-koalisi dan mengelola konflik dengan cara yang damai dan jujur. Memonitor (monitoring) sistem politik dan pemerintahan, mengisyaratkan pada kemampuan yang dibutuhkan warga negara untuk terlibat dalam proses politik dan pemerintahan. Monitoring juga berarti fungsi pengawasan atau watchdog warga negara. Akhirnya, kecakapan partisipatoris dalam hal mempengaruhi, mengisyaratkan pada kemampuan proses-proses politik dan pemerintahan baik proses-proses formal maupun informal – dalam masyarakat.

Pengembangan dimensi civic skills dilandasi oleh civic knowledge. Dimensi civic skills ini dikembangkan dengan tujuan untuk memberikan "…the knowledge and skills required to participate effectively, practical experience in participation design to foster among students a sense of competence and efficay", dan mengembangkan "…an understanding fo the importance of citizen participation" (Quigley, dkk, 1991:39), yakni pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berperanserta secara efektif dalam masyarakat, pengalaman berperanserta yang dirancang untuk memperkuat kesadaran berkemampuan dan berprestasi unggul dari siswa, dan mengembangkan pengertian tentang pentingnya peran serta aktif warga negara. Untuk dapat berperan serta secara aktif tersebut diperlukan "a knowledge of the fundamental concepts, history, contemporary events, issues, and facts related to the matter and capacity to apply this knowledge to the situation; a disposition to act in accord with the traits of civic characters; and a commitment to the realization of the fundamental values and principles" (Quigley, dkk: 1991:39). Yang dimaksud adalah pengetahuan tentang konsep fundamental, sejarah, isu dan peristiwa aktual, dan fakta yang berkaitan dengan substansi dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan itu secara kontekstual, dan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan watak dari warga negara.

Watak Kewarganegaraan (civic disposition) dimaksud oleh Quigley, dkk (1991:11) adalah "…those attitudes and habit of mind of the citizen that are conducive to the healthy functioning and common good of the democratic system" atau sikap dan kebiasaan berpikir warga negara yang menopang berkembangnya fungsi sosial yang sehat dan jaminan kepentingan umum dari sistem demokrasi. Secara konseptual, civic dipsosition mencakup sejumlah karakteristik kepribadian, yakni "civility (respect and civil discourse), individual responsibility, self-discipline, civic-mindedness, open-mindedness (openness, skepticism, recognition of ambigity), compromise

(conflict of principles, compassion, generosity, and loyalty to the nation and its principles" (Quigley, dkk, 1991:13-14). Maksud semua itu adalah kesopanan yang mencakup penghormatan dan interaksi manusiawi, tanggung jawab individual, disiplin diri, kepeduliant terhadap masyarakat, keterbukaan pikiran yang mencakup keterbukaan, skeptisisme, pengenalan terhadap kemenduaan, sikap kompromi yang mencakup prinsip-prinsip konflik dan batas-batas kompromi, toleransi pada keragaman, kesabaran dan keajekan, keharuan, kemurahan hati, dan kesetiaan terhadap bangsa dan segala prinsipnya.

Branson (1998:23) menegaskan bahwa civic disposition mengisyaratkan pada karakter publik maupun privat yang penting bagi pemeliharaan dan pengembangan demokrasi konstitusional. Watak kewarganegaraan sebagaimana kecakapan kewarganegaraan, berkembang secara perlahan sebagai akibat dari apa yang telah dipelajari dan dialami oleh seseorang di rumah, sekolah, komunitas, dan organisasi-organisasi civil society. Pengalaman-pengalaman demikian hendaknya membangkitkan pemahaman bahwasanya demokrasi mensyaratkan adanya pemerintahan mandiri yang bertanggung jawab dari tiap individu. Karakter privat seperti bertanggung jawab moral, disiplin diri dan penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia dari setiap individu adalah wajib. Karakter publik juga tidak kalah penting. Kepedulian sebagai warga negara, kesopanan, mengindahkan aturan main (rule of law), berfikir kritis, dan kemauan untuk mendengar, bernegosiasi dan berkompromi merupakan karakter yang sangat diperlukan agar demokrasi berjalan sukses.

Secara singkat karakter publik dan privat itu dapat dideskripsikan sebagai berikut (Branson, 1998:23-25).

a. Menjadi anggota masyarakat yang indevenden.
b. Memenuhi tanggung jawab personal kewarganegaraan di bidang ekonomi dan politik.
c. Menghormati harkat dan martabat kemanusiaan tiap individu.
d. Berpartisipasi dalam urusan-urusan kewarganegaraan secara efektif dan bijaksana.
e. Mengembangkan berfungsinya demokrasi konstitusional secara sehat.

Pentingnya watak kewarganegaraan ini jarang sekali ditegaskan. Karakter publik dan privat yang mendasari demokrasi, dalam jangka panjang, mungkin lebih merupakan dampak dari pengetahuan atau kecakapan yang dikuasai warga negara. Hakim Learned Hand dalam pidatonya di New York pada tahun 1994 mengungkapkan pentingnya watak kewarganegaraan dalam kata-kata yang sekarang menjadi amat popular "Liberty lies in the hearts of men and women; when it dies there, no constitution, no law, no court can save it; no constitution, no law, no court can even do much to help it. While it lies there, it needs no constitution, no law, no court to save it" (Branson, 1998:12). Artinya, kebebasan terletak pada hati manusia, baik pria maupun wanita. Bila ia sirna maka tak ada konstitusi, hukum, dan pengadilan yang dapat menyelamatkan. Bahkan konstitusi, hukum, dan pengadilan tak dapat berbuat apa-apa. Namun bila ia masih di sana, maka tak diperlukan lagi konstitusi, hukum, dan pengadilan untuk menjaganya.

2.2. Realitas Kebhinnekaan Indonesia dalam Konteks Kewarganegaraan

Realitas kebhinnekaan Indonesia sebagaimana tergambar dalam semboyan Bhinneka Tunggal Ika merupakan karunia Tuhan Yang Maha Esa yang meniscayakan pentingnya sebuah pemahaman bahwa sekalipun satu, tidak boleh dilupakan bahwa sesungguhnya bangsa ini berbeda-beda dalam suatu keragaman. Secara historis, kesatuan dan persatuan bangsa Indonesia yang kuat tidaklah lahir semata-mata dari semangat

kemanunggalan atau ketunggalan (tunggal-ika), melainkan pengakuan adanya pluralitas (kemajemukan) dan heterogenitas (keanekaragaman) sekaligus kesediaan untuk menghormati pluralitas dan heterogenitas itu. Karena itu, kebhinnekaan ini perlu dipahami oleh warga negara sebagai suatu konstruksi sosial bangsa Indonesia yang dicita-citakan (imagined community) sebab para anggota bangsa terkecil sekalipun tidak akan tahu dan tidak kenal sebagian besar anggota lain, tidak akan bertatap muka dengan mereka itu, bahkan mungkin tidak pula pernah mendengar tentang mereka.

Semuanya menjadi konsep komunitas politik ketika ditiupkan konsep sebuah bayangan tentang kebersamaan mereka yang pada saat yang sama komunitas itu berubah menjadi sesuatu yang terbayang berada dalam bangunan bayang-bayang citra sebagai komunitas politik dan ingin menyatukan semua yang berada dalam batas-batas kesamaan itu. Namun, pada sisi yang lain, ia juga menimbulkan dampak negatif, karena pada saat masyarakat Indonesia tidak saling mengenal sebagian besar anggota lain, tidak bertatap muka dengan mereka, bahkan mungkin tidak pula pernah mendengar tentang mereka justru seringkali menjadi pemicu timbulnya konflik antarkelompok masyarakat, yang pada gilirannya, konflik-konflik antarkelompok masyarakat tersebut akan melahirkan distabilitas keamanan, sosio-ekonomi, dan ketidakharmonisan sosial (social disharmony).

3. Pembahasan

Bangunan Indonesia Baru hasil reformasi adalah sebuah masyarakat multikultural Indonesia yang bukan hanya dimaksudkan pada keanekaragaman suku bangsa semata tetapi juga keanekaragaman kebudayaan yang ada dalam masyarakat Indonesia secara keseluruhan yang mengacu pada Bhinneka Tunggal Ika. Masyarakat multikultural Indonesia ini meniscayakan perlunya penyebaran dan pemahaman konsep dan urgensi multikulturalisme bagi bangsa Indonesia yang multikultural melalui sebuah pendidikan multikultural (multicultural education) yang dikembangkan baik dalam konteks pendidikan formal, nonformal, maupun informal.

Pendidikan dan masyarakat multikultural memiliki hubungan timbal balik (reciprocal relationship) yang kuat, bila pada satu sisi pendidikan memiliki peran signifikan guna membangun masyarakat multikultural, di sisi lain masyarakat multikultural dengan segala karakternya memiliki potensi signifikan untuk mensukseskan fungsi dan peran pendidikan. Penguatan di satu sisi, langsung atau tidak langsung, akan memberi penguatan pada sisi lain.

Pengembangan dan penerapan pendidikan multikultural di Indonesia mendapatkan tempat dan memiliki signifikansi yang kuat sebagai sarana alternatif pemecahan konflik sosial; pembinaan warga negara agar tidak tercerabut dari akar budayanya; sebagai landasan pengembangan kurikulum pendidikan nasional; dan untuk membangun kewarganegaraan multikultural bagi terciptanya masyarakat multikultural Indonesia.

Dalam kerangka membangun warga negara dan masyarakat multikultural Indonesia, setiap warga negara perlu memiliki sejumlah kompetensi kewarganegaraan yang merupakan modal sosial dan budaya (social and cultural capital) yang didasarkan atas pengetahuan dan pemamahaman tentang realitas kebhinnekaan masyarakat Indonesia untuk memunculkan sikap penghargaan dan penghormatan terhadap kebhinnekaan. Kompetensi kewarganegaraan multikultural ini merupakan budaya kewarganegaraan (civic culture) yang dikemas dalam tiga komponen kompetensi kewarganegaraan, yaitu civic knowledge, civic skills, dan civic disposition.

Pertama, dari segi komponen pengetahuan kewarganegaraan multikultural, warga negara perlu memahami seperangkat pengetahuan dan mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan tema-tema toleransi; tema-tema tentang perbedaan ethno-kultural dan agama; bahaya diskriminasi; penyelesaian konflik dan mediasi; hak azasi manusia; demokrasi dan kebhinnekaan; kemanusiaan universal, politik dan pemerintah; prinsip-prinsip rule of law; separation of power; checks and balances; dan subyek-subyek lain yang relevan.

Kedua, dari segi komponen kecakapan kewarganegaraan multikultural, setiap warga negara perlu dibekali dengan kecakapan yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi (menandai/menunjukkan); menggambarkan (memberikan uraian/ilustrasi); menjelaskan (mengklarifikasi/menafsirkan), menganalisis; mengevaluasi pendapat/posisi (menggunakan kriteria/standar untuk membuat keputusan); mengambil pendapat/posisi; mempertahankan pendapat/posisi terhadap tema-tema toleransi; tema-tema tentang perbedaan ethno-kultural dan agama; bahaya diskriminasi; penyelesaian konflik dan mediasi; hak azasi manusia; demokrasi dan kebhinnekaan; kemanusiaan universal, politik dan pemerintah; prinsip-prinsip rule of law; separation of power; checks and balances; dan subyek-subyek lain yang relevan.

Dari segi kecakapan partisipasi, kewarganegaraan multikultural akan ditandai oleh kemampuan untuk: 1) berinteraksi dalam masyarakat dan kebudayaan yang memiliki latar belakang berbeda dengan masyayarakat dan kebudayaan yang dimilikinya dengan mengedepankan prinsip toleransi, saling menghormati, dan saling menghargai dalam kesederajatan; 2) memantau/memonitor masalah-masalah publik terutama dalam penanganan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hubungan antara individu (warga negara) dengan sesama individu (warga negara), hubungan antara kelompok sosial yang berbeda, dan antara warga negara dengan negara; dan 3) mempengaruhi proses politik pemerintahan baik secara formal maupun informal untuk menegakan prinsip-prinsip multikulturalisme.

Ketiga, dari segi komponen watak kewarganegaraan multikultural, setiap warga negara perlu mengembangkan dan mempraktikkan jalinan kerjasama dengan orang/kelompok dari berbagai latar belakang; berperilaku mengutamakan kepentingan umum dalam konteks publik; mempromosikan hak individu, keanekaragaman dan kesetaraan; menjunjung kebenaran, cinta tanah air; tidak larut dalam pengkultusan tokoh, kelompok dan partai, ras, etnik, bahasa dan agama/keyakinan; mau mengakui kekurangan dan kesalahan, mau belajar dari kekurangan dan kesalahan, tidak mudah dihegemoni dan mudah mencari kambing hitam atau memanipulasi sesuatu yang merugikan orang lain, tidak mudah berprasangka buruk kepada individu atau kelompok lain; dan kritis sesuai konteks ruang dan waktu.

Tiga komponen kompetensi kewarganegaraan di atas harus berjalan berkelindan sebagai modal sosial (social capital) bangsa. Kompetensi kewarganegaraan ini juga berimplikasi pada perlunya interaksi yang bermakna antar anggota kelompok masyarakat yang berbeda.

4. Penutup

Pendidikan Kewarganegaraan (civic education), baik sebagai program kurikuler, program sosial kultural, maupun program akademik/kajian ilmiah dapat menjadi wahana pendidikan multikultural Indonesia. Melalui pendidikan kewarganegaraan ini, ditumbuhkan tidak hanya pemahaman tentang demokrasi, hak azasi manusia,

kebhinnekaan, respek dan toleransi di antara berbagai kelompok masyarakat, tetapi juga pengalaman berdemokrasi keadaban dan multikultural.

Karena itu, dalam kerangka membangun masyarakat multikultural Indonesia, maka secara praxis-pedagogis, budaya kewarganegaraan sebagai sistem nilai yang terkandung dalam pendidikan kewarganegaraan sebagai pendidikan multikultural harus diwujudkan sebagai proses belajar sepanjang hayat melalui proses belajar yang bersifat konsentris tentang multikulturalisme (knowing multiculturalism), belajar melalui proses yang mencerminkan jiwa dan aktualisasi nilai-nilai multikulturalisme (doing multiculturalism), dan belajar untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia yang religius, beradab, bersatu, demokratis, dan berkeadilan (building multiculturalism).

Disamping itu, diperlukan keteladanan perilaku yang ditampilkan oleh pebelajar, baik guru, dosen, tokoh masyarakat, maupun orang tua sebab tanpa keteladanan perilaku, sikap dan karakteristik masyarakat multikultural Indonesia tidak akan mendapatkan tempat yang bermakna dalam masyarakat Indonesia.

Daftar Pustaka

Aly, A. 2005. "Pendidikan Multikultural dalam Tinjauan Pedagogik". Makalah dipresentasikan pada Seminar Pendidikan Multikultural sebagai Seni Mengelola Keragaman, yang diselenggarakan oleh Pusat Studi Budaya dan Perubahan Sosial (PSB-PS) Universitas Muhammadiyah Surakarta, Sabtu, 8 Januari 2005.

Azra, A. 2004. "Demokrasi Multikultural". Harian Republika, 12 Agustus 2004.

Azra, A. 2006. "Pancasila dan Identitas Nasional Indonesia: Perspektif Multikulturalisme". Dalam Restorasi Pancasila: Mendamaikan Politik Identitas dan Modernitas. Bogor: Brighten Press.

Banks, J.A. 1997. Educating Citizens in a Multicultural Society. New York and London: Teachers College Columbia University.

Blum, L.A. 2001. "Antirasisme, Multikulturalisme, dan Komunitas Antar-Ras: Tiga Nilai yang Bersifat Mendidik bagi Sebuah Masyarakat Multikultural". Dalam May, Larry, Shari Collins-Chobanian, and Kai Wong (Eds). Etika Terapan I: Sebuah Pendekatan Multikultural. Terjemahan oleh Sinta Carolina dan Dadang Rusbiantoro. Yogyakarta: PT Tiara Wacana.

Branson, M.S. 1998. The Role of Civic Education. Calabasas: CCE.

Hardiman, F. B. 2002. Belajar dari Politik Multikulturalisme. Pengantar dalam Kymlicka. (2002). Kewargaan Multikultur: Teori Liberal mengenai Hak- hak Minoritas. Terjemahan oleh Edlina Afmini Eddin dari judul Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority. Jakarta: LP3ES.

Hefner, R.W. 2007. Politik Multikulturalisme: Menggugat Realitas Kebangsaan. Terjemahan oleh Bernardus Hidayat dari judul asli "The Politics of Multiculturalism, Pluralism and Citizenship in Malaysia, Singapore, and Indonesia". Yogyakarta: Kanisius.

Kusumohamidjojo, B. 2000. Kebhinnekaan Masyarakat Indonesia: Suatu Problematik Filsafat Kebudayaan. Jakarta: Grasindo.

Misrawi, Z. 2007. Al-Qur'an Kitab Toleransi: Inklusivisme, Pluralisme dan Multikulturalisme. Jakarta: Fitrah.

Nasikun. 2007. Sistem Sosial Indonesia. Jakarta: pt. RajaGrafindo Persada.

Quigley, C.N., Buchanan, Jr. J. H., Bahmueller, C.F. 1991. Civitas: A Frame Work for Civic Education. Calabasas: Center for Civic Education.

Saifuddin, A.F. 2006. "Reposisi Pandangan mengenai Pancasila: Dari Pluralisme ke Multikulturalisme". dalam Restorasi Pancasila: Mendamaikan Politik Identitas dan Modernitas. Bogor: Brighten Press.

Supardan, D. 2004. Pembelajaran Sejarah Berbasis Pendekatan Multikultural dan Perspektif Sejarah Lokal, Nasional, Global, untuk Integrasi Bangsa (Studi Kuasi Eksperimental Terhadap Siswa Sekolah Menengan Umum di Kota Bandung). Disertasi PPS UPI: tidak diterbitkan.

Suparlan, P. 2003 "Bhineka Tunggal Ika: Keanekaragaman Sukubangsa atau Kebudayaan", Jurnal Antropologi Indonesia, Tahun XXVII, No.72.

Suparlan, P. 2005. Sukubangsa dan Hubungan Antar Sukubangsa. Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.

Tilaar, H.A.R. 2004. Multikulturalisme: Tantangan-tantangan Global Masa Depan dalam Transformasi Pendidikan Nasional. Jakarta: Grasindo.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CATUR KARDA SENTOSA MEDAN

Drs. Muhammad Ishak, MM[12]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem perencanaan karir karyawan pada PT. Catur Karda Sentosa Medan dan bagaimana pengaruhnya terhdaap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 5 Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 sampel. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah perencanaan karir, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya apabila dengan adanya program perencanaan kariryang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : *perencanaan karir* dan *kinerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena kepegawaian merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Karyawan yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut bejalan dengan sebaik-baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki kinerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan sistem perencanaan karir yang baik dalam perusahaan, sehingga jenjang karir karyawan dalam perusahaan dapat berlangsung secara profesional yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Banyak karyawan yang sudah merasa cukup dengan prestasi yang sudah didapat sehingga karyawan tidak ingin meraih prestasi yang lebih tinggi, secara tidak langsung kinerja memiliki arti yang penting dikarenakan kinerja dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kepandaian dan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan tujuan dari individu karyawan dapat tercapai.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Surachman (2010). Oleh karena itu, tercapainya tujuan yang

[12] *Dosen dpk. Akademi akuntansi YPK, Medan*

telah ditetapkan perusahaan banyak tergantung pada prestasi karyawanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi antara lain pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2003), bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai. Selain itu pula dengan adanya program perencanaan karir, perusahaan dapat membantu karyawan untuk lebih dapat meningkatkan kemampuannya. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan, maka meningkat pula kinerja karyawan.

Perencanaan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan sesorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2001). Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pembinan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam organisasi untuk menguasai perubahan-perubahan yang terjadi, sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada organisasi berupa hasil kerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan karyawan yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarka uraian di atas, dengan adanya sistem perencanaan karir yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional agar upaya peningkatan kinerja dapat tercapai. Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Perencanaan karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Catur Karda Sentosa Medan "

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujan dalam melaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir karyawan terhadap kinerja pegawai pada PT. Catur Karda Sentosa Medan.

1.3. Metode Penulisan

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 5 Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 sampel. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah perencanaan karir, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi.

2. Uraian Teoritis

2.1. Manajemen Sumberdaya Manusia

Defenisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2007:11) menjelaskan bahwa : ”Manajemen sumberdaya manusia didefenisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi".

Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2007:11) menjelaskan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat".

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

Menurut Mangkuprawira (2003) menyatakan bahwa : “Sumber daya manusia merupakan unsur produksi yang unik dibandingkan dengan unsur produksi yang lain, disebut unik karena manusia memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi”.

Selain itu, Mangkuprawira (2003) juga mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan”.

2.2. Perencanaan Karir

Menurut Simamora (2001 : 504), kata karir dapat dipandang dari beberapa prespektif yang berbeda, antara lain dari prespektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urut-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Tujuan atau sasaran karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian posisi, jabatan, atau pekerjaan yang dipegang karyawan selama masa bekerjanya yang meliputi gerakan/mobilitas dalam organisasi.

Perencanaan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Career planning (perspektif individu) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut subproses : pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan perencanaan karir sendiri. Sedangkan *career management* (perspektif institusi) menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana karir seseorang dalam organisasi. Subprosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian SDM, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan.

Membahas masalah perencanaan karir sebenarnya tergantung pada situasi dan kondisi serta kebutuhan organisasi atau perusahaan yang sering dilakukan oleh perusahaan umumnya adalah pendidikan, pelatihan, promosi, dan mutasi atau transfer. Namun dalam penelitian ini hanya akan membahas mengenai perencanaan karir melalui promosi dan mutasi.

2.3. Kinerja

Menurut Handoko (2005:135), kinerja adalah proses evaluasi kerja pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja dalah kemapuan sesorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Baik tidaknya kinerja pegawai ini dinilai oleh suatu tim khusus yang telah dibentuk perusahaan untuk kemudian dijadikan bahan untuk menetukan kebijakan selanjutnya.

Menurut Sulistiyani dan Rosida (2003:200), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a) Pengetahuan

   Konsep pengetahuan berorientasi pada daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal dan informal yang memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah dan daya cipta untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

b) Ketrampilan

   Ketrampilan merupakan kemampuan atau penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan seseorang akan dapat meningkatkan kinerjanya, apabila karyawan dapat mengikuti program-program yang dilakukakn perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

c) Kemampuan (*Abilities*)

   Kemampuan yang terbentuk dalam sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kemampuan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

d) Kebiasaan (*Attitude*)

   Kebiasaan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Artinya, suatu kebiasaan yang bersifat positif untuk menjamin perilaku karyawan untuk menjadi lebih baik.

e) *Behavior*

Perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja. Perilaku yang merupakan hasil kebiasaan yang telah ternamankan selama di perusahaan. Seperti, kebiasaan karena dalam ketepatan waktu, menimbulkan perilaku disiplin dalam waktu. Dengan begitu kinerja karyaryawan akan meningkat.

3. Pembahasan

a. Uji Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent perencanaan karir terhadap variabel dependent kinerja pegawai. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.471	2.544		2.543	.014
	Pembinaan_karir	.742	.098	.727	7.559	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_pegawai

Persamaan regresi :

$$Y = 6{,}471 + 0{,}742\ X_1$$

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi t untuk variabel perencanaan karir sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara perencanaan karir dengan kinerja pegawai, yang artinya dengan program pembinaan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0.519 menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu perencanaan karir (x) sebesar 51,90%, yang artinya perencanaan karir yang dilakukan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja. Sedangkan sisanya yaitu 48,10% dipengaruh oleh faktor lainnya. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa pembinaarn karir memiliki pengaruh sebesar 0,519.

Tabel 2. Koefisisen Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727[a]	.528	.519	1.68344

a. Predictors: (Constant), Pembinaan_karir

Dari hasil persepsi respoden diketahui bahwa ternyata program perencanaan karir yang ada di Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan sudah sesuai dengan ada yang mereka harapkan. Hal tersebut terbukti dengan adanya pemberian kesempatan bagi pegawai dalam mengikuti perencanaan karir yang ada, dan mempermudah pegawai dalam mengikuti perencanaan karir yang ada dengan memberikan transparansi mengenai kriteria dan syarat yang diperlukan,sehingga perencanaan karir dapat berlangsung seuai dengan kompetensi pegawai.

Sedangkan untuk kinerja, menurut persepsi dari Kepala Bagian PT. Catur Karda Sentosa Medan , prestasi dari pegawai sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif perencanaan karir terhadap kinerja, dengan adanya program perencanaan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wijaya (2009) mengenai adanya perencanaan karir yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa kinerja itu sangat penting untuk mencapai tujuan dari masing-masing individu yang ada di suatu organisasi dan tujuan dari perusahaan. Seperti halnya yang dilakukan Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan , sebagai pimpinan Kantor, berusaha mempertahankan kinerja dari pegawai dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir meraka di Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan , selain itu dengan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan meraka dengan memberikan pelatihan diklat dan memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti program studi lanjut.

Dengan adanya program studi lanjut, pegawai dapat meningkatkan kinerja meraka sehingga karir dari pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa dari perencanaan karir yang ada di Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas mengenai kriteria dan syarat-syarat untuk mengembangan karir sehingga dalam mengembangkan karir yang ada sudah sesuai dengan kompetensi pegawai Kantor PT. Catur Karda Sentosa Medan. Sedangkan untuk kinerja pegawai, ditunjukkan dengan pegawai yang dapat mengikuti petunjuk dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan, dapat disiplin dalam bekerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dapat bekerja sama dengan rekan sekerja, dan memberikan pendapat yang baik saat berdiskusi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya apabila dengan adanya program perencanaan kariryang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja dapat diterima.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran :

1. Bagi perusahaan, hendaknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan program perencanaan karir yang ada dengan memberikan informasi secara transparan mengenai kriteria dan syarat yang diperlukan dalam perencanaan karir, karena program perencanaan karir dapat memberikan pengaruh dalam usaha peningkatakan kinerja pegawai dan juga dapat meningktakan kemampuan pegawai yang nantinya berujung pada peningkatan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lain seperti penghargaan dan promosi yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja di dunia kerja.

Daftar Pustaka

Gibson, 2002. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira, Syafry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Setiawan, E., 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang : Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia.

Simamora, H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, 2001. *Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sulistyani, Ambar T. dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Surachman, Agus, 2010. Hubungan Motivasi dengan Kinerja. *Skripsi*. Surakarta. Surakarta : Universitas Muhadiyah.

Wiliam and Davis, 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Wijaya, H., 2009. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Medan: Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PELAYANAN PUBLIK

Drs. Fatolosa Hulu, MM[13]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui tentang kepemimpinan demokratis dan bagaimana pengaruhnya terhadap pelayanan publik. Penulisan ini menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan yang diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.dan setiap pengambilan kebijakan seorang pemimpin itu di dasari musyawarah dan di rumuskan bersama kemudian di sepakati guna mencapai tujuan dan keinginan bersama. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain atau individu secara langsung.bukan hanya organisasi bisnis tetapi lebih luas pada tatanan pemerintah.

Kata kunci : *kepemimpinan* dan *pelayanan publik*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk social yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup, manusia selalau berinteraksi dengan sesame serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati & menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan & menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia.Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi disbanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia di anugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah & memilih mana yang baik & mana yang buruk.

Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan social manusiapun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok & lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik & sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui tentang kepemimpinan demokratis dan bagaimana pengaruhnya terhadap pelayanan publik.

1.3. Metode Penulisan

Penulisan ini menggunakan metode library research, dimana pembahasan pada tulisan ini diperoleh dari hasil-hasil penelitian sebelumnya atau pendapat-pendapatan ahli mengenai kepemimpinan.

[13] *Dosen SKTIP Nias Selatan*

2. Uraian Teoritis

2.1. Kepemimpinan

Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan. menurut Young (dalam Kartono, 2003) lebih terarah dan terperinci dari definisi sebelumnya. Menurutnya kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Moejiono (2002) memandang bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002).

Hogan (2007) menulis bahwa nilai-nilai dapat membantu seorang pemimpin untuk memilih hal-hal mana yang baik maupun buruk bagi organisasinya. Dengan demikian memahami peranan nilai dalam kepemimpinan menjadi hal yang penting. Nilai-nilai juga dapat mempengaruhi solusi yang dibuat oleh seorang pemimpin sehingga dapat menghasilkan keputusan yang tepat dari suatu masalah yang dihadapi. Kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Skansi (2000) *dalam* Mosadeghrad dan Yarmohammadian, 2006).

Warrick (1981) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diidentifikasikan melalui karakteristiknya dan dari setiap gaya kepemimpinan memiliki tipe manajemen yang berbeda. Karakteristik gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai bentuk perhatian dari seorang pemimpin terhadap kinerja anggota organisasi. Terdapat banyak teori kepemimpinan namun menurut Hersey dan Blanchard (1996) dalam Koesmono (2007) mengatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sesuai bagi semua kondisi dalam suatu organisasi tetapi gaya kepemimpinan akan sangat efektif apabila dapat mengakomodasi lingkungannya (pengikut, atasan dan rekan kerja).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkam bahwa kepemimpinan adalah mempen garuhi bawahan untuk dapat di ajak kerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang di inginkan.

2.2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006,).

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong

partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Jerris (1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang menghargai kemampuan karyawan untuk mendistribusikan knowledge dan kreativitas untuk meningkatkan servis, mengembangkan usaha, dan menghasilkan banyak keuntungan dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam bekerja (p.203).

Menurut penjelasan di atas bahwa Kepemimpina demokratis adalah proses kepemimpinan dimana seiap pengambilan kebijakan itu di dasari musyawarah dan kemudian di sepakati bersama.

2.3. Pelayanan Publik

Pelayanan publik atau pelayanan umum dapat didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelayanan public merupakan segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak- hak dasar setiap warga Negara dan penduduk atas suat barang, jasa ata pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan public. Dan tidak melihat dari segi apapun pelanggan tersebut sehingga dapat memuaskan masyarakat (Sulasto, 2010)

Pelayanan publik dapat di artikan, pemberian layanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat Yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah di tetapkan (Kurniawan, 2006).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelayanan public adalah segala proses pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat baik instansi pemerintah maupun swasta yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayaan publik itu sendiri.

3. Pembahasan

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya sebagai indikator, hubungan dengan bawahannya bukan sebagai majikan terhadap pembantunya, melainkan sebagai saudara tua diantara temen-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi bawahannya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dari perilaku yang ingin memajukan dan mengembangkan organisasi. Di samping itu, diwujudkan juga melalui perilaku pimpinan sebagai pelaksana.

Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan yang diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya

Selain itu, pemimpin yang demokratis mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada bawahannya, mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung

jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, senantiasa berusaha membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawabnya

Pemimpin yang demokratis menurut Purwanto memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

1. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
2. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
3. Senang menerima saran, pendapat, dan kritikan dari bawahan.
4. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
5. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya
6. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari dirinya.
7. Selalu mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai pemimpin.

Dalam masyarakat luas, tidak semua dapat menjadi pemimpin. Hanya orang-orang tertentu saja diangkat atau dipilih menjadi pemimpin dan yang lainnya menjadi orang yang dipimpin. Sebagai orang-orang yang dipimpin, kita harus pula menghormati pemimpin kita, dan sedapat mungkin bersama-sama pemimpin itu kita bergerak memajukan organisasi kita atau masyarakat kita. Demikian pula pemimpin harus berusaha, bekerja sebaik mungkin mengemban tugas kepemimpinannya agar dapat memenuhi harapan-harapan anggota yang dipimpinnya.

Pola kepemimpinan yang demokratis merupakan model yang patut menjadi sorotan zaman ini. Manusia menuntut satu sistem kepemimpinan yang lebih baikdan kerjasama yang dapat menguntungkan semua pihak dalam lingkungan organisasi.

Pola kepemimpinan yang demokratis bertolak dari idealism kebudayaan kita. Itu sesuai perkembangan dan kebutuhan zaman kita. Tujuan utama ialah untuk menggarisbawahi tujuan kita, maksud masyarakat kita, dan untuk meningkatkan kehidupan masyarakat kita. Tiga dari idealism ini amat relevan dan fundalmental dihubungkan dengan kepeminpinan yang demokratis itu. Idealisme yang pertama menjelaskan harkat dan martabat manusia sebagai satu individu. Manusia dalam hal ini menduduki urutan utama dalam lingkup kepemimpinan, baru lah kemudian menyusul benda material, termasuk teknologi dan peralatan lainnya. Segala urutan dan proses kepemimpinan harus lebih mengutamakan manusia. Manusia sebagai makhluk yang punya pikiran, akal, jasa, dan potensi harus dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu. Karena manusia punya atribut maka ia harus bertanggung jawab memanfaatkan atribut itu dan berusaha memperkembang orang lain, yang dalam hal ini ialah orang-orang yang berada dilingkungan kepemimpinan. Memang masyarakat yang terbaik terdiri dari individu yang dapat meningkatkan potensi mereka secara baik dan sempurna.

Idealisme kedua menunjuk pada pemanfaatan kuasa intelek untuk memecahkan permasalahan manusia. Sebagai pemimpin yang memiliki kelebihan dari anggota-anggota kelompok, sudah tentu memiliki kecakapan yang khusus dan itu dimanfaatkan untuk kepentingan bersama. Memang dalam setiap diri manusia terdapat

emosi, yang seringkali amat mempengaruhi kuasa intelek, namun jika intelek dan emosi dapat berjalan bersama-sama dalam proses kepemimpinan akan menolong untuk memecahkan permasalahan dan untuk kesejahteraan manusia.

Idealisme ketiga menunjuk pada keyakinan atas kerjasama kelompok dalam usaha memecahkan berbagai macam masalah. Diharapkan semua anggota kelompok akan menyumbangkan pemikiran-pemikiran baru dan atas keterlibatan mereka dalam kesempatan ini akan menolong mereka lebih menyadari tanggungjawab mereka, meningkatkan dedikasi mereka melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang demokratis selalu akan memainkan fungsi untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi. Dua prestasi akhir yang selalu menjadi tujuan utama. Yang pertama agar masyarakat mengalami perubahan dan juga perbaikkan. Supaya tugas dapat terlaksana dengan baik, harus tercipta efisiensi kerja yang praktis. Sedangkan yang kedua menunjuk pada mereka yang bertugas melaksanakan pekerjaan. Diharapkan mereka sendiri telah mengalami perubahan. Mereka telah berhasil memanfaatkan tenaga kerjanya dengan baik, dan mereka sendiri telah memiliki pandangan dan pengertian yang lebih luas. Bilamana mereka telah dapat memperkambang potensi yang dimiliki oleh orang-orang lain. Dengan demikian, maka terpadulah satu kekuatan kerja, melaksanakan pekerjaan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam kepemimpinan yang demokratis sang pemimpin bertindak sebagai seorang anggota kelompok dalam menetapkan tujuan, memilih cara melakukan, dan membagi-bagi tugas kepada para pegawai. Dari sini tampak bahwa banyak kebijaksanaan yang datangnya dari bawahan. Bersama-sama anggota kelompok pemimpin bertanggungjawab untuk mencapai sukses. Di dalam corak kepemimpinan yang demokratis inilah adanya kemungkinan semua anggota dalam kelompok boleh turut berperan serta dalam mengambil keputusan penting. Kesatuan kerja pun tampak jelas, dan semuanya melaksanakan tugas penuh tanggungjawab.

Kepemimpinan yang demokratis merupakan bagian yang lebih disukai banyak orang. Tetapi model kepemimpinan semacam ini bukanlah timbul secara tiba-tiba. Bukan pula hal itu sebagai akibat kebijaksanaan yang dibuat oleh mereka yang sedang menduduki jabatan penting. Hal ini adalah suatu hasil motivasi yang lahir dari hati manusia, dan secara sadar menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Memang secara alamiah manusia memiliki motivasi yang tinggi, dan seorang pemimpin harus tahu betul akan hal ini. Seorang pemimpin yang berusaha menekankan pola kepemimpinan demokratis dalam pelayanannya punya keyakinan seperti yang tercantum di bawah ini:

- Kesejahteraan kelompok terjamin atas dasar terpenuhinya kesejahteraan masing-masing individu.
- Keputusan diambil melalui kerjasama. Keputusan bersama lebih kuat dan serasi, dibandingkan dengan keputusan perorangan..
- Setiap buah pikiran didengar secara terbuka.
- Setiap anggota kelompok dapat menyampaikan pendapat masing-masing.
- Demokratis harus menjadi cara hidup.
- Kemajuan datang dari dalam kelompok, bukan dari luar kelompok.
- Metode demokrasi adalah yang lebih efisien.

- Setiap orang tidak tergantung sama lain.
- Saling mengisi dalam kelompok. Kasih sayang satu sama lain merupakan komponen penting dalam kepemimpinan di tengah masyarakat demokratis.

4. Penutup

Pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan yang diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.dan setiap pengambilan kebijakan seorang pemimpin itu di dasari musyawarah dan di rumuskan bersama kemudian di sepakati guna mencapai tujuan dan keinginan bersama.

Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain atau individu secara langsung.bukan hanya organisasi bisnis tetapi lebih luas pada tatanan pemerintah.

Daftar Pustaka

Hogan, Robert. 2006. Personality and the Fate of Organizations. Psychology Press

Kartini, Kartono, 1998. Pemimimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali.

Koesmono, H. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No.1, hal. 30-40.

Mosadeghrad and Yarmohammadian, 2006. "A Study of Relationship between Manager's Leadership Style and Employees' Job Satisfaction", *Leadership in Health Service*, Vol.19, No.2, pp. xi-xxviii.

Sinambela, L. P. 2006. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Warrick, D.D. 1981. "Leadership Styles and Their Consequence", *Journal of Experiental Learning and Simulation*, pp. 153-172.

PENGARUH CARA BERPIKIR POSMODERNISME TERHADAP ILMU HUKUM

Hasaziduhu Moho, SH, MH[14]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh cara berpikir posmodernisme terhadap ilmu hukum. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan daat disimpulkan bahwa kurikulum pendidikan tinggi hukum harus diperketat. Ada alasan-alasan moralitas yang kuat untuk menyatakan hal ini. Salah satunya adalah karena ilmu hukum selalu berdimensi nasional. Seorang warganegara Indonesia yang terlibat peristiwa hukum harus menyerahkan nasibnya kepada sistem hukum nasionalnya. Baik buruk nasibnya, bergantung sepenuhnya pada perlakuan yang diterimanya dari fungsionaris hukum yang menangani kasusnya. Pendidikan dan peradilan adalah pangkal tombak dan ujung tombak ilmu hukum dan sistem hukum di negara manapun. Jadi, dengan langkah-langkah yang serius dengan membenahi pendidikan tinggi hukum dan peradilan.

Kata kunci : *posmodernisme* dan *ilmu hukum*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam perspektif yang paling mapan, hukum adalah norma-norma yang ditetapkan oleh penguasa. Para penguasa ini diasumsikan sebagai kumpulan orang-orang terpilih, pandai, dan beritikad baik. Mereka pasti merumuskan aturan-aturan yang melindungi kepentingan masyarakat luas. John Austin (1780-1859) menggambarkan proses perumusan itu sebagai penghimpunan kehendak-kehendak dari seluruh komponen masyarakat tanpa kecuali. Dengan demikian hukum adalah *"the expression of an act of wishing"*.

Tatkala aturan itu harus ditegakkan, para penegak hukum pun menjalankannya dengan tanpa pandang bulu. Rakyat percaya kepada persaman kedudukan di depan hukum (*equality before the law*) karena memang demikianlah jaminan konstitusi. Hakim pun mengetuk palunya berdasarkan penalaran hukum yang jernih. Membela yang benar dan menghukum yang salah. Benar dan salah ditetapkan menurut logika silogisme, bertolak dari premis mayor yang otoritatif dan *self-evident*.

Ruang-ruang kuliah di perguruan tinggi hukum juga mengajarkan asumsi yang sama, bahwa hukum begerak seperti skenario undang-undang. Doktrin Kelsenian bahkan menampik keberadaan ilmu hukum yang telah terkontaminasi anasir etis, historis, sosiologis, politis, dan sebagainya. Ilmu hukum harus dimurnikan (sebenarnya lebih tepat disebut "direduksi") menjadi sekadar "*commands of lawgivers*". Dalam posisi seperti ini, ilmu hukum tidak perlu berurusan dengan hukum yang ideal (*ius constituendum*). Ilmu hukum hanya bersinggung dengan norma hukum positif (*ius constitutum*). Alhasil, pendidikan tinggi hukum juga cukup memadai jika mengajarkan tentang "*what the law is*" bukan "*what the law ought to be*."

Ilustrasi singkat di atas menggambarkan apa yang berkecamuk dalam alam pemikiran modern tentang hukum. Suatu pemikiran yang menjadi arus besar (*mainstream*) paradigma berpikir ahli-ahli hukum sampai saat ini. Visualisasi hukum modern itu adalah sang Dewi Themis yang berpedang di tangan kanan dan berdacing di tangan kiri. Pedang melambangkan ketegasan dan kejernihan penalaran. Dacing (timbangan) melukiskan nilai-

[14] *Dosen STIH Nias Selatan*

nilai ideal yang bebas-ragu dari hukum sebagaimana telah terakomodasi dalam undang-undang. Mata sang dewi juga tertutup kain, menunjukkan sikap tidak pandang bulu (imparsialitas) terhadap setiap orang yang bersalah.

Namun, seperti sinyalemen si narapidana, kenyataan bisa berbeda seratus delapan puluh derajat. Dewi Themis terkadang sangat genit. Ia senang bermain mata. Dacingnya pun malas ditera ulang, sehingga tidak lagi akurat sebagai alat ukur keadilan. Pedangnya jarang diasah. Kalaupun diasah, hanya pada satu sisi. Jika berhadapan dengan objek yang berkuasa atau berkantong tebal, digunakannya sisi yang tumpul, sebaliknya jika objeknya lemah dan papa, ditebasnya dengan sisi yang tajam. Singkat kata, "*The haves always come out ahead*."

Kritikan terhadap *mainstream* hukum modern seperti di atas bergema, khususnya di Amerika Serikat pada era 1960-an dan memuncak pada satu dasawarsa kemudian. Gerakan-gerakan yang lebih realistis dalam memandang hukum, dapat dikatakan sebagai paradigma baru yang sejalan dengan cara pandang posmodernisme. Kendati demikian, belum banyak tinjauan yang mencoba mengaitkan kemunculan gerakan-gerakan tersebut dengan corak berpikir posmodernisme.

Terkait dengan gerakan yang memandang hukum secara lebih realistis ini, dapat dikemukakan dua "aliran" pemikiran, yaitu Realisme Hukum dan Critical Legal Studies. Mereka dapat dianggap sebagai pengritik paling keras Positivisme Hukum, yakni aliran yang tampil sebagai primadona era modern.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh cara berpikir posmodernisme terhadap ilmu hukum.

2. Uraian Teoritis

2.1. Modernisme dan Posmodernisme

Sebelum meninjau lebih jauh tentang dampak posmodernisme terhadap hukum, ada baiknya istilah "posmodernisme" ini ditertibkan lebih dulu. Pertama-tama, "posmodernisme" seharusnya dibedakan dengan "posmodernitas". Yang pertama menunjuk pada kritik-kritik filosofis atas gambaran dunia (*world view*), epistemologi, dan ideologi-ideologi modern. Yang kedua menunjukkan pada situasi dan tata sosial produk teknologi informasi, globalisasi, fragmentasi gaya hidup, konsumtivisme yang berlebihan, deregulasi pasar uang dan sarana publik, usangnya negara bangsa dan penggalian kembali insiprasi-insiprasi tradisi.

Dengan demikian, "posmodern" adalah terminologi yang sangat longgar. Biasanya orang mengaitkan posmodern dengan modern. Artinya, jika ada yang posmodern, berarti ada juga sesuatu yang modern. Jadi posmodern diasumsikan sebagai paradigma berpikir yang merespons paradigma ala modern.

Zaman modern (dari kata "moderna" yang berarti *sekarang*, *baru*, atau *saat ini*) konon berembrio sekitar tahun 1500, yaitu tatkala Renaisans (*Renaissance*) bermula. Zaman modern mengakhiri perioda panjang Abad Pertengahan, yang berlangsung sekitar 11 abad. Tahap pertama zaman modern itu dimulai tatkala manusia menganggap jati dirinya lahir kembali (*Renaissance*), lepas dari tekanan Abad Pertengahan yang penuh prasangka tentang kehidupan manusia sebagai mahluk pendosa.

Apabila pada periode kelahiran filsafat yang pertama (zaman Yunani Kuno) diskursus filsafat berpusat pada masalah-masalah alam semesta (kosmosentris), dan Abad Pertengahan pada ketuhanan (teosentris), maka

wacana zaman modern berkutat pada subjek manusia (antroposentris). Hal ini dapat dipahami, mengingat zaman modern dipandang telah membangkitkan kembali humanisme zaman [Yunani] Kuno dengan titik berat pada individualisme. Apabila kaum humanis zaman Yunani Kuno mengajarkan tentang ketenangan dan pengendalian diri, maka humanis ala zaman modern mengajak individu untuk kritis dan penuh percaya diri, bahkan dinilai terlalu percaya diri (*over-selfconfidence*).

Menurut Bertrand Russell, ada dua hal terpenting yang menandai awal sejarah modern, yakni runtuhnya otoritas gereja dan menguatnya otoritas ilmu (sains). Kemunduran otoritas gereja membawa implikasi besar secara politis. Pengaruh gereja terhadap ilmu pada Abad Pertengahan jelas melebihi pengaruh negara, dan hal ini semata-mata karena gereja memiliki otoritas politis tersebut. Tatkala otoritas ini mengalami kemunduran, praktis tidak ada lagi otoritas lain yang dapat menggantikannya karena negara-negara Eropa sendiri ketika itu mengalami kontraksi karena harus berhadapan dengan paham-paham baru seperti demokrasi dan sosialisme.

Di sisi lain, dunia ilmu yang bersifat intelektual mendapat hikmah dari mengendurnya kekuasaan politik ini. Daya tarik ilmu jelas bukan karena ia diberi kekuatan politis. Seperti kata Russell, otoritas ilmu diakui semata-mata karena daya tarik intrinsiknya bagi akal. Lebih dari itu, otoritas ilmu tumbuh sedikit demi sedikit dan parsial; tidak seperti kumpulan dogma gereja. Otoritas ilmu tidak membangun sistemnya secara lengkap, melainkan membatasi dirinya pada pengungkapan segala sesuatu yang pada saat itu telah dipastikan kebenarannya secara ilmiah, laiknya sebuah pulau kecil di tengah lautan kebodohan (*nescience*). Otoritas ilmu juga tidak menetapkan pernyataan-pernyataannya sebagai kebenaran absolut tak terbantahkan, melainkan sekadar kebenaran tentatif berdasarkan kemungkinan yang dapat dimodifikasi.

Ilmu pada era modern dapat dikatakan "sukses" membangun dirinya karena berhasil memperkuat sendi-sendi epistemologisnya. Demikian kuatnya sendi-sendi tersebut, sehingga wacana filsafat pada zaman ini didominasi oleh tema-tema epistemologis. Bahkan, tidak berlebihan jika dikatakan inti dari filsafat zaman modern adalah epistemologi itu sendiri. Hingar bingar polemik antara Positivisme dan Empirisme Logis dan Rasionalisme Kritis adalah contoh konkret dari dominasi wacana epistemologis ini. Sekalipun semangat modernisme mengharamkan monopoli kebenaran, sehingga setiap "kebenaran" adalah pernyataan tentatif belaka, pada kenyataannya hal ini justru menimbulkan kegairahan untuk mencari dasar dan batas kesahihan suatu pernyataan yang dianggap benar itu. Indikator-indikator yang dimaksud akhirnya ditemukan oleh kaum modernis, yang bermuara pada rasionalitas, keterukuran (*commensurability*), dan keterpisahan subjek-objek. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila ilmu-ilmu empiris mendapat tempat yang terhormat dalam zaman modern karena diyakini, hanya ilmu-ilmu empirislah yang memenuhi ciri-ciri sebagai ilmu modern. Pandangan ini berlangsung sampai Abad ke-20, hingga akhirnya dikoreksi total oleh kaum posmodernis. Adalah Richard Rorty yang dengan jeli melihat inti permasalahan epistemologis yang telah mentradisi sepanjang zaman modern tersebut. Gugatannya antara lain terkait dengan masalah fondasionalisme dan representationalisme. Bagi eksponen posmodern, epistemologi tidak lagi layak dianggap sebagai fondasi yang menetapkan dasar kesahihan sekaligus batas-batas kesahihan pengetahuan. Demikian pula, pengetahuan tidak lagi dilihat sebagai representasi realitas yang sepenuhnya independen terhadap manusia.

Industrialisasi yang menjadi "anak kandung" era modern, dengan pabrik-pabrik sebagai simbol konsentrasi kegiatannya, ternyata mengalami pergeseran besar-besaran pada "era" posmodern. Kekuasaan tidak lagi semata ditentukan oleh kekuatan kapital dalam wujud pabrik-pabrik dengan produksi massalnya, melainkan pada kemampuan menguasai informasi. Sektor informasi ternyata berpotensi menyerap lapangan kerja yang lebih besar, karena para pekerja tidak perlu harus terkonsentrasi di satu tempat. Melalui jaringan kerja yang *heterotopia* itu (istilah yang dipinjam dari Michel Foucault), orang dapat bekerja di mana saja. Suatu produk yang dulu digarap satu atau beberapa pihak secara terbatas, dewasa ini dapat menjadi karya bersama. Mobil yang *chasing*-nya dibuat di Jepang, dapat dikombinasi dengan mesin suplaian Korea, ban depan dari Cina, kaca depan dari Taiwan, dan kemudian dirakit di Indonesia untuk dipasarkan di Papua Nugini. Pendekatan produsen terhadap konsumenpun makin bersifat personal. Oleh sebab itu, produk massal yang standar diganti dengan produk segmentaris yang beraneka ragam (*multivalence*). Untuk mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang makin luas dan personal, dikembangkan strategi pengambilan keputusan yang a-hirarkis. Hal ini sejalan dengan berkumandangnya gerakan "konsumerisme" dengan hak-hak dasar konsumennya, seperti antara lain dikemukakan oleh John F. Kennedy melalui pidatonya yang monumental tanggal 15 Maret 1962, yaitu: (1) *the right to safety*; (2) *the right to be informed*; (3) *the right to choose*; dan (4) *the right to be heard*. Keputusan-keputusan tidak mungkin lagi diambil secara sepihak, melainkan harus melalui konsensus yang didialogkan secara intersubjektif.

Akibat dari keadaan ini merambah ke mana-mana, tidak sekadar di sektor manufaktur barang. Konsep sekolah, misalnya, yang seharusnya dikenal sebagai wilayah paling konservatif, sekarang ini terpaksa harus didefinisi ulang. Berkat jaringan dunia maya melalui komputer-komputer pribadi (*personal computers*) yang luas memasyarakat, murid-murid sebuah sekolah dapat belajar pada waktu yang sama langsung dari jarak radius ribuan kilometer di seluruh penjuru dunia. Filosofi pendidikan yang semula memandang siswa sebagai objek (*objectivism*) sekarang ini telah berubah menjadi sebaliknya. Siswa tidak lagi dijejali pengetahuan (*transfer of knowledge*) oleh guru sebagai pusat sumber belajar, tetapi masing-masing siswa akan mengkonstruksi sendiri pengetahuannya (*constructivism*). Tugas guru dan sekolah adalah sekadar memberikan stimulus dan menawarkan konteks, sementara pusat pembelajarannya ada pada setiap siswa.

2.2. Posmodernisme dan Ilmu Hukum

Jika banyak sektor harus diredefinisi akibat "hantaman" posmodernisme ini, tentu pengaruh yang sama juga dialami ilmu hukum. Dominasi era modern yang secara tradisional menekankan pada semangat Positivisme ala Auguste Comte, membawa dampak yang luar biasa pada karakteristik ilmu hukum itu sendiri. Hukum telah terbiasa dipersepsikan secara mekanistis, sebagai sarana yang objektif, dan stabil. Kehidupan sosial, di mana interaksi individu dan/atau kelompok menjadi bagian di dalamnya, akan terjamin tertib melalui norma-norma positif yang mekanis itu.

Mekanisme yang dijalankan oleh hakim menekankan pada uniformitas, khususnya dalam hal penafsiran terhadap makna norma-norma itu sendiri. Tafsir monolitik seperti ini akhirnya dipandang justru menjauhkan norma-norma itu dari mayoritas subjek [pendukung] hukum itu. Tafsir monolitik akhirnya menjadi tafsir

monopolitis, dalam arti tafsir yang dikuasai oleh sudut pandang penguasa politik dan ekonomi. Monopoli tafsir yang berpusat pada penguasa di satu sisi menjamin nilai-nilai kepastian, namun di sisi lain telah menggerogoti nilai-nilai keadilan. Kaum posmodernis melihat hukum telah berpihak. Mereka menyaksikan bahwa konsep "*equality before the law*" yang begitu dihormati dan dibanggakan oleh negara-negara yang mengaku demokratis, ternyata sekadar retorika yang menyesatkan dalam kehidupan sehari-hari. Putusan-putusan pengadilan menjadi ajang "sandiwara" yang mahal, sementara kebenaran yang dikejar adalah formal-prosedural belaka.

Bahaya tafsir monolitik seperti disinggung di atas, sebenarnya sudah sejak lama dikritisi oleh teoretisi dan filsuf hukum. Lahirnya model-model alternatif penalaran hukum di luar model Posivisme Hukum, menunjukkan fenomena tersebut. Dalam hal perkembangan ini, kredit terbesar patut diberikan kepada ilmu-ilmu empiris hukum yang menggunakan perspektif eksternal, seperti sosiologi hukum, sejarah hukum, antropologi hukum, dan psikologi hukum. Sosiologi hukum membuka mata para teoretisi dan filsuf hukum tentang dimensi hukum yang hidup (*living law*), sehingga nilai-nilai kemanfaatan menjadi penting untuk diakomodasi ke dalam pengembanan hukum. Sejarah hukum dan antropologi hukum juga memberi andil, antara lain dengan memberi tempat pada sumber-sumber alternatif hukum di luar undang-undang. Hukum adat yang digali dari tradisi lokal terbukti telah memperkaya khazanah sumber hukum di semua negara, sekalipun mungkin tingkat prioritasnya berbeda-beda dalam berbagai sistem hukum. Psikologi hukumpun demikian halnya. Ia berjasa telah mengurangi karakter mekanistis hukum dengan menyadarkan banyak pihak terhadap sisi-sisi manusiawi dari para pengemban hukum. Hakim adalah manusia yang rentan terhadap tekanan-tekanan, seperti politis dan ekonomis.

Dengan demikian, salah satu ciri khas posmodernisme adalah penolakannya yang kuat terhadap dominasi narasi (atau metanarasi). Selama zaman modern, berlangsung suatu proyek untuk membangun masyarakat baru atas dasar rasio universal. Program pencerahan ini percaya bahwa kaum modern sanggup melihat dunia sebagaimana adanya, yang objektif dan bebas dari mitos. Padahal, menurut kaum posmodernis, subjektivitas dan mitos-mitos itu justru penting peranannya untuk mempertahankan hubungan-hubungan sosial dalam masyarakat dan menjadi dasar untuk keabsahannya. Kaum posmodernis menganggap sistem untuk mengabsahkan mitos-mitos ini sebagai "narasi" (atau "metanarasi"). Metode-metode ilmiah lahir dari percakapan antar-narasi, atau dapat juga disebut dialektika antar-mitos. Oleh karena itu, manusia posmodern tidak boleh lagi berpegang kepada mitos modern yang hanya meyakini satu narasi untuk mengabsahkan segala sesuatu. Era ini adalah era di mana segala sesatu "tidak diabsahkan." Akibatnya, konsep posmodern selalu menyerang pandangan yang menganggap dirinya universal. Posmodern menyatakan "perang terhadap totalitas."

Ciri khas lainnya dari posmodernisme adalah "tanpa titik pusat," suatu konsep yang menggantikan "*universe*" menjadi "multiverse." Perubahan orientasi berpikir ini mengubah paradigma ilmu hukum yang dikembangkan suatu negara. Ilmu hukum sebagai ilmu praktis tentu menghadapi problema konkret yang tidak mungkin seragam antara satu tempat dan tempat lainnya, atau dari satu waktu ke waktu berikutnya. Ilmu hukum bahkan merupakan satu di antara ilmu-ilmu yang paling dinamis dan terbuka terhadap perkembangan zaman.

Dinamika tersebut dapat dibuktikan secara mudah dari masuknya nilai-nilai anti-tafsir monolitik itu (yang oleh bidang lain dianggap orisinalitas posmodern) ke dalam disiplin hukum jauh mendahului periode inkubasi posmodernisme itu sendiri. Stanley J. Grenz mencatat tanggal 15 Juli 1972 sebagai hari kelahiran

posmodernisme, yakni ketika pertama kali proyek rumah Pruitt-Igoe di St. Louis diledakkan dengan dinamit untuk menandai kehancuran desain arsitektur modern.22 Tentu saja, penetapan satu tanggal seperti yang disinyalir oleh Grenz akan ditolak banyak pihak, mengingat istilah "postmodern" itu sendiri sudah muncul pada tahun 1930-an, antara lain melalui tulisan Frederico de Onis atau Arnold Toynbee. Dalam bukunya "*Study of History*," Toynbee yakin benar bahwa sebuah era sejarah baru telah dimulai, meskipun ia sendiri ragu-ragu mengenai awal munculnya, entah pada saat Perang Dunia I berlangsung atau sejak tahun 1870-an.

Jika yang dipersoalkan oleh posmodernisme hanya sekadar penolakan terhadap tafsir monolitik, metanarasi, *universe*, atau tema-tema lain yang senapas dengan itu, maka cara berpikir seperti ini sudah muncul jauh sebelum tahun 1930. Sebagai contoh, tulisan Sophocles dalam karya termasyhurnya "*Antigone*" secara cerdas sudah mempertanyakan keabsahan narasi suatu undang-undang. Dalam naskah drama klasik itu tergambarkan betapa keras tentangan Antigone dan Haemon atas undang-undang yang dikeluarkan oleh Creon yang melarang penguburan mayat Polyneices. Sekalipun gugatan-gugatan terhadap "mitos" objektivitas undang-undang ini sudah dikumandangkan lebih awal dari masa kelahiran posmodernisme, harus diakui bahwa pengaruh posmodernisme ini cukup signifikan untuk "mengakhiri" atau setidaknya "menggoyahkan" sendi-sendi berpikir ala zaman modern. Boleh jadi, kekuatan dari gugatan posmodernisme ini terletak pada ketepatan momentumnya, yakni saat sekat-sekat nasionalitas telah tercabik-cabik (*borderless world*) berkat teknologi komunikasi dan informasi.

3. Pembahasan

Ada beberapa tanggapan singkat yang layak diberikan terhadap uraian di atas. Fungsi tanggapan ini sekaligus menyerupai rangkuman. Tanggapan pertama diarahkan kepada pemikiran-pemikiran Posmodernisme terhadap hukum. Selanjutnya, pada tanggapan kedua, akan disampaikan sejumlah bahan renungan untuk kepentingan pendidikan tinggi hukum sebagai buah dari diskursus yang telah digiatkan oleh kaum Posmodernis.

Pertama, terkait dengan pemikiran Posmodernisme. Seperti dikatakan tadi, penganut Posmodernisme tidak percaya kepada narasi (metanarasi), yang dianggapnya sebagai mitos-mitos manipulatif belaka. Dalam tataran yang lebih ringan, Realisme Hukum juga berpandangan demikian, yakni bahwa undang-undang tidak perlu dijadikan pegangan satu-satunya. Ia hanya patut dianggap sebagai alternatif penyelesaian, tetapi tidak mutlak diikuti. CLS melangkah lebih jauh daripada Realisme Hukum. Menurutnya, melihat kepada undang-undang tidak lagi sekadar "tidak mutlak" dilakukan, melainkan sudah seharusnya dihindari. Undang-undang adalah suatu generalisasi. Di dalamnya terdapat narasi berupa cerita-cerita besar (misalnya tentang keadilan dalam hukum) yang kerap menyesatkan. Yang menentukan justru cerita-cerita kecil (dalam hal ini fakta konkret yang antara lain tercermin dari perasaan hukum pihak-pihak yang menjadi aktor kasus itu).

Kekhawatiran Magnis-Suseno sangat beralasan dan ini tentu sangat berbahaya jika terjadi dalam pemikiran pengemban (fungsionaris) hukum kita. Ilmu hukum boleh jadi akan menjadi penghuni ruang yang sangat sempit, jauh lebih sempit daripada pandangan Positivisme Hukum. Artinya, di sisi lain, tamatlah sudah riwayat filsafat hukum. Sebab, filsafat hukum yang gemar berbicara tentang abstraksi hukum, yang berarti bersifat sinoptis (berurusan dengan cerita-cerita besar) dan cenderung perenial (abadi), akan menjadi barang

usang. Ia bukan sekadar disisihkan seperti dilakukan oleh Positivisme Hukum, melainkan sudah dianggap mengganggu.

Padahal, sekalipun ilmu hukum setelah Revolusi Perancis telah kehilangan karakter universalnya dan berubah menjadi ilmu hukum dogmatis yang bernuansa nasionalistis, tetap saja narasi (cerita besar) di balik keberadaan norma-norma itu sangat penting. Suatu norma barulah memiliki makna jika ada nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.

Artinya, moralitas harus selalu menyertai hukum. Menghilangkan narasi (metanarasi) dalam diskursus hukum sama artinya menghilangkan muatan moralitas di dalam hukum. Jika ini terjadi, apa bedanya Realisme Hukum dan CLS dengan Positivisme Hukum (atau Legisme) yang *notabene* dikritik mereka habis-habisan?

Posmodernisme juga tidak menyakini keharusan mencapai konsensus. Dalam konteks ilmu hukum, berarti setiap kasus harus diselesaikan menurut kasus per kasus tanpa perlu ada "benang merah" bahwa kasus-kasus serupa harus diselesaikan dengan cara yang [hampir] sama (asas *similia similibus*). Jika kita kembali kepada cerita si narapidana di LP Cipinang pada awal tulisan ini, maka tampak bahwa dia pun tidak berhak mengritik putusan hakim agung dalam kasus Akbar Tandjung apalagi membanding-bandingkannya dengan kasus si pencuri ayam. Bukankah setiap kasus adalah unik; lalu, mengapa harus dicarikan persamaannya? Bukankah hakim bebas menafsirkan fakta dan hukumnya tanpa harus dipengaruhi oleh "narasi" undang-undang?

Realisme Hukum yang berkembang dalam sistem Anglo-Saxon dan Anglo-Amerika memberi kebebasan kepada para hakim untuk berimprovisasi menemukan hukum. Mereka adalah para kreator hukum, bukan sekadar corong undang-undang. CLS pun akur dengan pandangan ini. Yang menjadi pertanyaan penting berikutnya adalah, bagaimana para hakim ini harus bersikap dan berperilaku menurut kriteria Posmodernisme? Karena penalaran hukum dianggap tidak lagi murni, melainkan sudah terkontaminasi oleh kondisi sosial di sekelilingnya, maka Realisme Hukum dan CLS menyarankan agar hakim bersikap realistis. Jangan terus bermukim di menara gading! Mereka harus mengasah intuisi dengan turun ke bawah menyerap aspirasi yang berkembang di masyarakat. Sebagai mahluk sosial, para hakim harus menjadi agen perubahan (tidak menjadi staf sistem hukum). Mereka harus berani mendobrak sekat-sekat yang dibangun oleh ideologi-ideologi penindas keadilan sosial. Dalam bahasa Satjipto Rahardjo, para hakim ini harus progresif.

Kembali kita melihat ironi pemikiran yang terjadi di sini. Bagaimana mungkin kita mendesak para hakim untuk melupakan cerita-cerita besar, namun di sisi lain kita justru memaksa mereka berideologi baru, yakni menjadi pendekar keadilan sosial? Apa yang menjadi ukuran keadilan sosial itu? Kepentingan individu-individu yang terbatas pada perkara yang ditangani, atau juga mencakup orang-orang lain di luar mereka? Berapa banyak rasa keadilan individu (yang jelas unik-unik itu) harus dikompilasi sehingga layak disebut keadilan sosial?

Kita mungkin bisa mencari contoh kearifan hakim seperti diinginkan kaum Realis dan penganut CLS dengan mengambil figur Nabi Sulaiman atau Hakim Bao. Namun, siapa bisa menjamin akan ada banyak hakim sekaliber Sulaiman dan Bao? Bagaimana jika kebebasan yang *kelewat* batas itu justru tidak disalahgunakan? Jika semua hakim bebas dan masing-masing selalu benar, lalu apa yang membedakan antara hakim yang baik dan hakim yang tidak baik? Masih perlukah dipertahankan lembaga banding dan kasasi? Ilmu hukum tidak mungkin dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan besar di atas. Sebab, pertanyaan-pertanyaan itu berada di luar jangkauan

ilmu hukum dogmatis. Ilmu hukum harus meminta bantuan filsafat hukum. Apabila masalah-masalah itu menjadi diskursus filsafat, lagi-lagi persoalan narasi (metanarasi) tidak bisa dihindari. Artinya, Posmodernisme sangat berpotensi memberi dampak yang paradoksal terus-menerus, yang ujung-ujungnya justru merugikan eksistensi ilmu hukum. ***Kedua,*** terkait dengan pendidikan tinggi hukum. Terlepas dari segala kelemahan yang ditampilkan oleh Posmodernisme, tetap ada sisi-sisi positif yang layak diangkat sebagai bahan perenungan bagi para pegiat dunia pendidikan tinggi hukum.

Ilmu hukum adalah ilmu praktis. Oleh karena itu, memasungkan ilmu hukum kepada satu pendekatan aliran pemikiran tentu tidak sejalan dengan sifat praktis ini. Dominasi pendekatan positivistis seperti dipraktikkan selama ini sudah selayaknya ditinjau kembali. Tentu saja, tidak berarti ia harus digantikan dengan satu cara pandang tertentu. Yang lebih penting dilakukan justru memperkenalkan seluas-luasnya semua pendekatan pemikiran yang ada agar peserta didik memiliki kekayaan pemahaman tentang apa itu hukum dan penalaran khas hukum. Hal ini baru dapat dicapai apabila kita (khususnya para dosen) dibekali pemahaman tentang struktur keilmuan dari disiplin hukum, suatu studi [yang celakanya] tidak pernah sungguh-sungguh ditanamkan kepada pengemban profesi kedosenan hukum kita.

Secara internal disiplin hukum, saat ini dikenal ada tiga tataran disiplin, yakni ilmu hukum dogmatis (dogmatika hukum), teori hukum, dan filsafat hukum. Kajian teori hukum adalah kajian meta-keilmuan. Produk analisis teori hukum tidak dapat dipakai langsung di masyarakat, melainkan harus dialirkan melalui cabang disiplin hukum lainnya yang bernama ilmu hukum. Sementara produk analisis tertentu yang terlampau abstrak, didistribusikannya ke cabang disiplin hukum satunya lagi, yakni filsafat hukum. Padahal, apabila kita berbicara tentang ilmu hukum, kita berbicara tentang sesuatu yang praktis. Sekali lagi, ilmu hukum adalah ilmu praktis! Penalaran hukum adalah penalaran praktis *(practical reasoning)*, yaitu penalaran untuk memecahkan (memutuskan) persoalan-persoalan konkret yuridis. Seperti halnya ilmu kedokteran yang juga ilmu praktis, ilmu hukum berkutat dengan problema konkret, sehingga tidak salah jika ada yang menyamakan penalaran hukum dengan pola penalaran hakim. Ilmu hukum dalam beberapa segi bahkan telah menjadi seni *(arts)*. Dapat dibayangkan apabila ilmu hukum yang berupa ilmu praktis ini lalu "disucihamakan" (sterilisasi) dari masyarakatnya sendiri dan dari etika sosial yang dinamis itu.

Pendidikan tinggi hukum tentu sangat memisikinkan kajiannya jika hanya menggunakan cara pandang Positivisme Hukum. Aliran ini berangkat dari sumber hukum undang-undang dengan asumsi teks otoritatif seperti itulah yang paling dapat diandalkan untuk memberikan kepastian. Dalam teori sibernetik, hukum berkaitan erat dengan politik. Undang-undang pada sisi formalnya adalah produk politik. Jadi, berpegang erat hanya pada teks undang-undang sungguh-sungguh tidak menguntungkan bagi mereka yang tidak memiliki akses dalam format-format politik yang diciptakan oleh pihak penguasa.

Klaim kepastian hukum mengandung arti bahwa hukum itu harus memiliki daya prediksi, yakni jika terjadi peristiwa serupa, maka akibat hukumnyapun akan serupa *(similia similibus)*. Kenyataannya, klaim kepastian ini justru tidak persis terjadi seperti diyakini sebelumnya. Pendulum kepastian hukum bergerak-gerak sebagai resultan akibat tarik-menarik tali kepentingan. Makin besar kekuatan suatu kubu kepentingan, makin berkecenderungan pendulum hukum itu bergerak di dekatnya. Di sisi ini, pemikiran Posmodernisme (diwakili

penganut CLS) yang mengajak kita untuk memahami posisiposisi etis dan politis setiap kasus, sungguh ada benarnya juga!

Sebagai konsekuensi dari pendekatan yang multiaspek itu, maka model penafsiran monolitik seperti diajarkan Positivisme Hukum harus dijauhi. Sebaliknya, ini tidak lalu berarti kita menerima begitu saja pandangan Posmodernisme, bahwa sembarang model bisa dipakai karena tiap-tiap argumentasi bisa saja benar menurut sudut pandang masingmasing. Penafsiran monolitik bermakna bahwa teks undang-undang hanya memberi rentang ruang penafsiran yang sangat terbatas. Kata "monolitik" bahkan mengisyaratkan ruang itu hanya ada satu, ruang penafsiran tunggal. Biasanya hukum mengidolakan penafsiran gramatikal, bahkan cenderung leksikal. Penafsiran sendiri sebenarnya hanyalah salah satu metode penemuan hukum *(rechtsvinding)*. Di luar itu dikenal metode-metode lain seperti konstruksi atau argumentasi. Hakim-hakim umumnya sering bermain di "wilayah aman" yaitu metode penafsiran yang konvensional. Jarang yang menyeberang ke metode konstruksi. Hakim pidana bahkan mengharamkan penggunaan *argumentum per analogiam* karena dianggap bertentangan dengan asas legalitas. Larangan ini tidak hanya sekadar doktrin, melainkan diformulasikan secara tegas dalam pasal undang-undang. Kendati hukum-hukum di wilayah nonpidana dimungkinkan memiliki koridor penafsiran (dan konstruksi) hukum yang lebih luas, tetap saja jarang ditemukan putusanputusan emas *(landmark decision)* dalam khazanah yurisprudensi di dunia, apalagi di Indonesia. Dalam konteks ini, pertumbuhan ilmu hukum memang terkontaminasi dalam paradigma tertentu. Paradigma ini demikian kuatnya, sehingga titik anomali yang digambarkan oleh Thomas Kuhn tidak kunjung datang.

4. Penutup

Kemampuan tafsir-menafsir (metode hermeneutika) harus menjadi menu utama yang diajarkan di perguruan tinggi hukum. Hans-Georg Gadamer dalam karyanya *"Truth and Methods"* menulis, *"Legal hermeneutics is, then, in reality no special case but is, on the contrary, fitted to restore the full scope of the hermeneutical problem and so to retrieve the former unity of hermeneutics, in which jurist and theologian meet he student of the humanities."*

Kurikulum pendidikan tinggi hukum harus diperketat. Ada alasan-alasan moralitas yang kuat untuk menyatakan hal ini. Salah satunya adalah karena ilmu hukum selalu berdimensi nasional. Seorang warganegara Indonesia yang terlibat peristiwa hukum harus menyerahkan nasibnya kepada sistem hukum nasionalnya. Baik buruk nasibnya, bergantung sepenuhnya pada perlakuan yang diterimanya dari fungsionaris hukum yang menangani kasusnya. Hal ini berbeda dengan seorang warganegara yang mengalami problema kesehatan, yang jika ia tidak puas dengan perlakuan ahli medis di Indonesia, dengan mudah ia dapat *hengkang* mencari ahli media di luar negeri. Singkat kata, pendidikan dan peradilan adalah pangkal tombak dan ujung tombak ilmu hukum dan sistem hukum di negara manapun. Jadi, dengan langkah-langkah yang serius dengan membenahi pendidikan tinggi hukum dan peradilan kita, para dosen dan para hakim akan berhati-hati untuk tidak bermain-main dengan pena dan palu mereka.

Daftar Pustaka

Bambang Sugiharto I, 1996. *Postmodernisme: Tantangan bagi Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius.

Foucault Michel, 1970. *The Order of Things: An Archaelogy of the Human Sciences*. New York: Pantheon Books.

Gregory Leyh, ed., 1992. *Legal Hermeneutics: History, Theory, dan Practice* . Berkeley: University of California Press.

Harris J.W., 1980. *Legal Philosophies*. London: Butterworth & Co.

Leffel Jim, 1996. "Our Old Challenge: Modernism," dalam Dennis McCallum, ed., *The Death of Truth: What's Wrong with Multiculturalism, the Rejection of Reason and the New Postmodern Diversity*. Minneapolis: Bethany House.

Shidarta, 2000. *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*. Jakarta: Grasindo.

PERANAN PEREMPUAN DALAM KONFLIK AGRARIA
(Studi Kasus Gerakan Tani Persil IV Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang)

Darmansyah Pulungan, S.Sos, M.SP[15]

Abstrak

Masyarakat pedesaan di Indonesia mayoritas berprofesi sebagai petani tentunya sangat bergantung dengan tanah sebagai alat produksi utama untuk dapat melakukan aktifitas pertanian. pembangunan dalam bidang perkebunan mendorong pemerintah maupun pihak swasta melakukan penguasaan terhadap tanah-tanah petani yang telah mereka kelola sebagai lahan pertanian. Praktek ini bertentangan dengan tujuan Undang-Undang Pokok Agraria 1960 (UUPA 1960) yakni menjamin hak rakyat petani atas sumber daya agraria (bumi, air, ruang angkasa, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya) dan mengatur perolehan hasilnya agar rakyat menjadi makmur. Penguasaan tanah tersebut tentunya berdampak besar kepada petani khusunya kaum perempuan yang selama mengelola kehidupan dalam rumah tangga. Kondisi tersebut membuat petani melakukan perlawanan dengan melakukan gerakan bersama atau yang lebih sering disebut sebagai gerakan petani.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian : "Peranan Perempuan Dalam Konflik Agraria (Studi Kasus Gerakan Tani Persil IV Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang)". Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk menganalisis peranan perempuan dan faktor yang mempengaruhi perempuan terlibat dalam konflik agraria Petani Persil IV dengan PTPN II di Dusun Tungkusan Desa Tandukan Raga, Dusun Sinembah dan Dusun Limau Mungkur di Desa Limau Mungkur, Dusun Batuktak dan Dusun Lau Barus di Desa Lau Barus Baru Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun key informan yang dimaksudkan adalah Petani Persil IV sebanyak 11 orang yang ikut dalam memperjuangkan hak mereka atas tanah yang dirampas PTPN II. Sedangkan informan tambahan dalam penelitian ini adalah masyarakat sekitar serta orang-orang yang tergabung dalam Solidaritas Mahasiswa dan Pemuda untuk Rakyat (SMAPUR) sebanyak 2 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah wawancara, observasi.Peranan perempuan dalam konflik agraria Gerakan petani persil IV dengan PTPN II dapat tergambarkan dalam setiap aksi-aksi pendudukan lahan, Demonstrasi,pembunuhan kelapa sawit serta keberanian mereka saat berada dilapangan menghadapi aparat dan preman dengan menjadi barisan terdepan bahkan mereka menjadi pelindung bagi laki-laki saat dalam kondisi bahaya. perempuan menjadi barisan terdepan akan mempengaruhi secara psikologis untuk meredam amarah dari pihak aparat dan preman (yang mayoritas adalah laki-laki) untuk memperkecil kekerasan fisik terhdap petani karena mereka juga dilahirkan dari rahim seorang perempuan serta mempunyai keluarga perempuan.Pembunuhan sawit dilakukan petani untuk mempercepat proses penguasaan tanah yang selama ini membuat pihak perkebunan tetap mempertahankan tanah tersebut. perempuan merasakan dampak paling besar sebagi pengelola rumah tangga dalam keluarga sehingga membuat mereka harus berperan dalam konflik agraria tersebut.

Kata Kunci : Perempuan, Konflik Agraria, Gerakan Tani.

I. Pendahuluan

Permasalahan sengketa tanah atau yang lebih dikenal dengan konflik agraria di Indonesia telah menjadi sebuah permasalahan yang kompleks saat ini. Banyaknya kasus konflik agraria antara masyarakat, pengusaha dan pemerintah di berbagai daerah tidak kunjung terselesaikan. Konflik agraria yang terjadi di Indonesia mendapat perhatian yang serius dari kalangan masyarakat. Sebab, konflik agraria ini melibatkan hampir seluruh lapisan masyarakat sebagai pemeran konflik dan tidak jarang dalam proses penyelesaiannya mengunakan cara-cara kekerasan baik itu yang terjadi antar kelompok masyarakat maupun dengan pihak aparat negara dalam hal ini kepolisian dan TNI. Banyaknya kasus konflik agraria ini pun tidak ditunjang dengan penyelesaian dibawah

[15] *Mahasiswa MSP USU Email : darmansyahpulungan@ymail.com*

peradilan hukum yang baik. Sehingga menimbulkan konflik yang berkepanjangan antara masyarakat, pengusaha dan pemerintah.

Konsorium Pembaharuan Agraria tahun 2013 (dalam "Pelanggaran Hak Asasi Petani dan Warisan Buruk Masalah Agraria Di Bawah Rezim SBY") mencatat terdapat 369 konflik agraria dengan luasan mencapai 1.281.660.09 hektar (Ha) dan melibatkan 139.874 Kepala Keluarga (KK). Dengan jumlah korban mencapai 21 orang tewas, 30 tertembak, 130 menjadi korban penganiayaan serta 239 orang ditahan oleh aparat keamanan. Dengan kata lain, hampir setiap hari terjadi lebih dari satu konflik agraria di tanah air, yang melibatkan 383 KK (1.532 jiwa) dengan luasan wilayah konflik sekurang-kurangnya 3.512 Ha. Selain itu, Sepuluh besar provinsi dengan wilayah yang mengalami konflik agraria di tanah air tahun ini adalah: Sumatera Utara (10,84%), Jawa Timur (10,57%), Jawa Barat (8,94%), Riau (8,67%), Sumatera Selatan (26 kasus), Jambi (5,96%), DKI Jakarta (5,69%), Jawa Tengah (4,61%), Sulawesi Tengah (3,52%) dan Lampung (2,98%). Munculnya berbagai konflik agraria saat ini merupakan implikasi dari kebijakan-kebijakan pemerintah orde baru. Menurut Noer Fauzi dalam tulisannya yang berjudul "Penghancuran Populisme dan Pembangunan Kapitalisme: Dinamika Politik Agraria Indonedia Pasca Kolonial" dalam Reformasi Agraria (1997:115) terdapat sejumlah konflik agraria yang disebabkan oleh beberapa hal. Beberapa sebab terjadinya konflik itu adalah:

1. Pemerintah yang mewajibkan petani untuk mempergunakan unsur-unsur Revolusi Hijau untuk tercapainya target swasembada beras.
2. Perkebunan-perkebunan yang mengambil alih lahan yang sebelumnya dikuasai oleh rakyat.
3. Pemerintah melakukan pengambilalihan tanah untuk yang dinyatakan sebagai program pembangunan baik oleh pemerintah sendiri maupun pihak swasta.
4. Konflik akibat industri pertambangan dan kehutanan.

Sementara itu James C. Scott dalam hasil penelitian sistematis STPN (2012:84) mengungkapkan bahwa perempuan sebagai pengelola rumah tangga yang tinggal di dalam rumah menerima dampak paling berat dari tekanan hidup akibat sengketa tanah. Secara alami perempuan berpandangan bahwa ketika terjadi sengketa tanah yang melibatkan lahan pertanian mereka berdampak pada pemenuhan kebutuhan hidup keluarga. Sehingga sebagai salah satu anggota keluarga, perempuan juga mempunyai kewajiban untuk ikut serta dalam memperjuangkan hak atas tanah mereka. Untuk itu, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran tentang bentuk peranan dan keterlibatan aktif perempuan di dalamnya. Selain itu penelitian ini hendaknya memberikan uraian tentang faktor yang mempengaruhi terlibat dalam konflik agraria Gerakan Petani Persil IV dengan PTPN II.

II. Sejarah Konflik

Pada tahun 1940 rakyat telah menguasai tanah dan mendirikan bangunan rumah sebagai tempat tinggal dan menanam berbagai tanaman seperti Pohon Durian, Jengkol, Petai, Pisang, Jagung, Padi dan berbagai tanaman lainnya sebagai mata pencaharian mereka sebagai petani. Selanjutnya oleh Negara tanah tersebut dilegalisasi menjadi milik rakyat dengan alas hak sebagai TANAH SUGUHAN Persil IV, seluas lebih kurang 600 Ha, yang meliputi diwilayah Desa Limau Mungkur, Dusun Batuktak Desa Lau Barus dan Dusun Tungkusan desa Tadukan Raga. Akan tetapi pada tahun 1970 masa pemerintahan rezim Orde Baru tanpa alasan yang sah secara hukum,

sebagian besar tanah tersebut, yaitu seluas lebih kurang 525 Ha, telah diambil atau dikuasai secara paksa oleh PTPN II dengan cara mengusir bangunan rumah tempat tinggal rakyat hingga sampai hancur dan rata dengan tanah, menebang pohon dan tanaman-tanaman yang telah ditanam rakyat sebagai mata pencaharian hidup di atas tanah tersebut, yang mengakibatkan rakyat dan anak-anak mereka terlantar sebab kehilangan tempat tinggal dan mata pencaharian, (*https://researc hersanueduau /researchers /sakai-m*). Kondisi pada saat Orde Baru yang otoriter dan sentralistik yang tidak memungkinkan untuk melakukan gerakan secara terbuka dan terang-terangan membuat petani cukup lama tidak melakukan gerakan untuk mendapatkan kembali tanahnya barulah dipenghujung pemerintahan Orde Baru petani persil IV melakukan perjuangan bersama untuk dapat kembali menguasai tanah mereka.

III. Teori Moral Ekonomi Petani

Dalam *Moral Ekonomi Petani: Pergerakan dan Subsistensi di Asia Tenggara,* James Scott mengemukakan pertama kali teorinya tentang bagaimana "etika subsistensi" (etika untuk bertahan hidup dalam kondisi minimal) melandasi segala perilaku kaum tani dalam hubungan sosial mereka di pedesaan, termasuk pembangkangan mereka terhadap inovasi yang datang dari penguasa mereka. Itulah yang disebut sebagai "moral ekonomi", yang membimbing mereka sebagai warga desa dalam mengelola kelanjutan kehidupan kolektif dan hubungan sosial resiprokal saat menghadapi tekanan-tekanan struktural dari hubungan kekuasaan baru yang mencengkam. Teori "moral ekonomi", yang disampaikan Scout yang membimbing mereka sebagai warga desa dalam mengelola kelanjutan kehidupan kolektif dan hubungan sosial resiprokal saat menghadapi tekanan-tekanan struktural dari hubungan kekuasaan baru yang mencengkam. Tekanan struktural dari pasar kapitalistik, pengorganisasian negara kolonial dan paska kolonial dan proses modernisasi di Asia Tenggara mengacaukan "moral ekonomi" itu dan menyebabkan kaum tani berontak

IV. Penutup

Dalam konflik Agraria antara petani persil IV dengan PTPN II mengakibatkan hilangnya alat produksi petani (tanah) membuat mereka sulit untuk mencukupi kehidupan sehari-hari khusunya kaum perempuan yang selama ini lebih mengerti dalam proses kehidupan pengolaan rumah tangga dengan hilangnya tanah yang selama ini mereka gunakan untuk aktifitas bercocok tanam untuk membutuhi kebutuhan pangan sehari-hari membuat perempuan menjadi orang yang merasakan dampak paling besar dan otomatis akan berpengaruh terhadap kehidupan keluarga. Hilangnya tanah sebagai alat produksi utama mereka membuat perempuan kehilangan mata pencarian dan mencari alternatif pekerjaan lain serta memaksa mereka harus terlibat juga dalam setiap aktifitas perjuangan pembebasan lahan dalam sebuah wadah bersama yaitu Gerakan Tani Persil IV. Peranan perempuan dalam konflik agraria Gerakan petani persil IV dengan PTPN II dapat tergambarkan dalam setiap aksi-aksi pendudukan lahan, Demonstrasi,pembunuhan kelapa sawit serta keberanian mereka saat berada dilapangan menghadapi aparat dan preman dengan menjadi barisan terdepan bahkan terkadang mereka menjadi pelindung bagi laki-laki saat dalam kondisi bahaya. Keberanian perempuan saat harus dihadapkan dengan aparat dan preman dengan menjadi barisan terdepan akan mempengaruhi secara psikologis untuk meredam amarah dari pihak aparat dan preman (yang mayoritas

adalah laki-laki) untuk memperkecil kekerasan fisik terhdap petani karena mereka juga dilahirkan dari rahim seorang perempuan serta mempunyai keluarga perempuan hal inilah yang membuat aparat dan pereman tidak berani melakukan kekerasan fisik terhdapa petani walaupun tidak selamanya berhasil setidaknya mampu mempengaruhi terhadap tindakan yang akan dilakukan oleh aparat maupun preman.

Analisa Scoutt terhadap petani di Asia Tenggara tentang apa yang disebutnya sebuah bentuk-bentuk perjuangan gaya Brechtian yakni senjata biasa yang dimiliki dengan cara menghambat,berpura-pura,mencopet,pura-pura tidak tahu,memfitnah,pembakaran,sabotase dan sebagainya. Dalam konteks gerakan petani persil IV pura-pura tidak tahu ditunjukan petani terhadap matinya kelapa sawit bila pihak perkebunan menayakan kepada mereka. mereka melakukan pembunahan sawit tersebut dengan meracun pohon kelapa sawit tersebut secara diam-diam dimana perempuan juga berperan di dalamnya. Dalam pendudukan lahan perempuan juga menunjukan peranan yang cukup besar dimana mereka memanpaatkan lahan-lahan kosong yang ada dilahan dengan menanam berbagai jenis tanaman demi keberlangsungan kehidupan dalam rumah tangga. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kaum Perempuan Dalam Konflik Agraria antara lain adalah karena dirampasnya tanah yang selama ini dijadikan mereka sebagai mata pencarian utama untuk membutuhi kebutuhan sehari-hari. perempuan merasakan dampak paling besar sebagi orang yang selama ini lebih berperan dalam mengelola kehidupan rumah tangga dalam kelurga dan tentu akan berdampak kepada anggota keluarga lainya. diperkuat dengan teori yang disampaikan Scout, yaitu Teori Moral ekonomi petani, di mana petani adalah kelompok yang sering tertekan dalam bidang ekonomi, sehingga petani selalu berusaha untuk selamat dari berbagai tekanan yang mereka hadapI.

Daftar Pustaka

Tim Peneliti STPN. 2012. ***Kebijakan, Konflik, dan Perjuangan Agraria Indonesia Awal Abad 21 Hasil Penelitian Sistematis STPN 2012***. Yogyakarta: STPN

Purba, Hasim. 2010. Reformasi Agraria dan Tanah untuk Rakyat: Sengketa Petani VS Perkebunan**.** ***Jurnal Law Review*** Volume X No. 2 - November 2010

Konsorsium Pembaruan Agraria (KPA), Laporan Akhir Tahun 2012. "Terkuburnya Keadilan Agraria bagi Rakyat Melalui Reforma Agraria". Jakarta: **Konferensi Pers Akhir Tahun Konsorsium Pembaharuan Agraria** diakses tanggal 28 Desember 2013

Sakai, Minako. 2002. **Solusi Sengketa Tanah di Era Reformasi Politik dan Desentralisasi Indonesia**. https://researc hersanueduau /researchers /sakai-m Diakses pada tanggal 27 November 2013

UJI STABILITAS PEWARNA PANGAN UNIVERSAL DARI EKSTRAK KUNYIT-DAUN SALAM PADA BERBAGAI KONDISI PENYIMPANAN

Anny Sartika Daulay[16]

Abstrak

Warna kuning dari kunyit dapat dihilangkan bau khas dan rasa getirnya dengan penambahan daun salam. Pewarna pangan ini telah diaplikasikan pada agar-agar yang berasa manis. Penggunaan bahan pewarna alami ini harus dalam keadaan ekstrak segar. Untuk memperpanjang waktu penggunaan zat warna alami kunyit-daun salam maka penelitian ini dititik beratkan pada pengujian variasi kondisi penyimpanan tanpa menggunakan bahan pengawet. Target khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendapatkan waktu maksimal untuk penggunaan pewarna pangan universal ekstrak kunyit-daun salam.

Ekstraksi dilakukan pada campuran kunyit -daun salam dengan menggunakan pelarut air dengan metode dekok. Penentuan variasi kondisi penyimpanan dilakukan terhadap pengaruh: suhu penyimpanan, pH, oksidator, sinar lampu, sinar matahari. Pengukuran stabilitas warna menggunakan metode spektofotometri. Pengamatan terhadap absorbansinya dilakukan pada λ = 422 nm. Alat-alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah spektofotometer UV/ Vis, Lampu, pH meter, lemari pendingin, dll.

Pengaruh penyimpanan pada suhu kamar, penambahan oksidator, pengaruh matahari, pengaruh lampu dan pengaruh pH asam memberikan intensitas warna yang menurun/ berkurang karena terjadi kerusakan pada zat warna tersebut.Kondisi penyimpanan yang dapat memberikan waktu aplikasi yang lebih lama pada pewarna pangan ekstrak kunyit - daun salam adalah penyimpanan pada suhu <4°C dan pH penyimpanan adalah netral. Waktu aplikasi maksimal dari ekstrak cair kunyit - daun salam sebagai pewarna alami adalah 72 jam.

Kata Kunci : Stabilitas warna, ekstrak kunyit-daun salam, pewarna alami universal

Pendahuluan

Kunyit adalah rempah-rempah yang biasa digunakan dalam masakan di negara-negara Asia. Kunyit Bering digunakan sebagai bumbu dalam masakan sejenis gulai, dan jugs digunakan untuk memberi warna kuning pada masakan, atau sebagai pengawet (Anonim[a], 2013).

Daun salam digunakan terutama sebagai rempah pengharum masakan di sejumlah negeri di Asia Tenggara. Rempah ini memberikan aroma herba yang khas namun tidak keras. Daun salam mengandung minyak atsiri (eugenol, sitral), tanin, metil kovikol. Tanin memiliki sifat pengkhelat, dalam air membentuk koloidal yang bereaksi dengan asam, dan sepat, mengenclapkan larutan gelatin dan larutan alkaloid.Diduga tannin inilah yang menghilangkan bau dan rasa khas dari kunyit.

Daulay (2013) dalam penelitian dosen pemula menyatakan bahwa bau dan rasa khas ekstrak kunyit dapat dihilangkan dengan penambahan dawn kunyit. Ekstrak campuran kunyit-dawn salam ini dapat digunakan pada makanan agar-agar yang berasa manis. Ekstraksi zat warna kuning dari kunyit dengan penambahan daun salam dapat dilakukan dengan perbandingan berat kunyit : berat daun salam volume air adalah 1:3:3.

Permasalahan yang dihadapi adalah penggunaan ekstrak cair kunyit-daun salam sebagai zat warna harus dalam keadaan segar. Pemakaian ekstrak setelah ekstrak dibuat dan dibiarkan beberapa lama memberikan hasil pewarnaan yang tidak baik.Hal ini disebabkan ekstrak mudah teroksidasi atau kerusakan oleh mikroorganisme. Untuk itu dalam penelitian ini dipelajari pengaruh variasi penyimpanan terhadap kualitas ektrak kunyit-daun salam menggunakan spektrofotometer.λ=422nm. Kondisi penyimpanan yang memberikan stabilitas warna yang stabil untuk waktu yang lebih lama digunakan sebagai acuan dalam aplikasinya.

[16] *Dosen Kopertis Wil I dpk UMN Al Washliyah*

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan waktu dan cara penyimpanan ekstrak kunyit-daun salam yang memberikan acuan penggunaannya yang lebih lama. Penelitian ini merupakan studi lanjutan pembuatan pewarna alami dari campuran kunyit dan daun salam untuk bahan makanan yang mempunyai rasa manis seperti kue, penmen, agar-agar, dan lain-lain. Dengan demikian hasil yang diperoleh dari penelitian ini berpotensi sebagai penetapan waktu maksimal dari aplikasi pewarna alami yang dapat digunakan sebagai pewarna makanan secara universal.

Metode yang dilakukan adalah menentukan intensitas warna kuning yang dihasilkan terhadap perubahan kondisi penyimpanan yang dilakukan.Stabilitas zat warna yang dihasilkan dirangkumkan dalam kurva grafik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ekstrak kunyit-daun salam sebagai pewarna pangan universal dapat digunakan dalam jangka waktu lebih lama?
2. Bagaimana pengaruh berbagai variasi kondisi penyimpanan terhadap stabilitas warna kuning dari ekstrak kunyit-daun salam?
3. Bagaimana kondisi penyimpanan yang dapat memberikan waktu aplikasi yang lebih lama dari pewarna pangan ekstrak kunyit - daun salam?

1. Tinjauan Pustaka

Kunyit mengandung senyawa yang berkhasiat obat, yang disebut kurkuminoid yang terdiri dari kurkumin , desmetoksikumin sebanyak 10% dan bisdesmetoksikurkumin sebanyak 1-5% dan zat- zat bermanfaat lainnya seperti minyak atsiri yang terdiri dari Keton sesquiterpen, turmeron, tumeon 60%, Zingiberen 25%, felandren , sabinen , borneol dan sineil. Kunyit jugs mengandung Lemak sebanyak 1 -3%, Karbohidrat sebanyak 3%, Protein 30%, Pati 8%, Vitamin C 45-55%, dan garam-garam mineral, yaitu zat besi, fosfor, dan kalsium (Wikipedia[a], 2013).

Komponen zat warna atau pigmen pada kunyit yang utama adalah kurkumin, yakni sebanyak 2,5-5%. Disamping itu kunyit juga banyak mengandung zat warnalain seperti Monodesmetoksikurkumin dan deodesmetoksikurkumin. Setiap rimpang segar kunyit mengandung 3 senyawa ini sebanyak 0,8 %. Pigmen kurkumin inilah yang memberikan warna kuning pada rimpang. Selain itu kurkumin juga memberikan sumbangan terhadap karakter kepedasan yang lembut pads rempah (Said, 2007).

Daun salam (Syzygium Polyanthum) mengandung minyak atsiri (eugenol, sitral), tanin, metil kovikol. Tanin yang terdapat dalam daun salam merupakan tanin nabati (sebagai lawan tanin sintetik) adalah suatu senyawa polifenol yang berasal dari tumbuhan, berasa pahit dan kelat, yang bereaksi dengan dan menggumpalkan protein, atau berbagai senyawa organik lainnya termasuk asam amino dan alkaloid. Tannin merupakan senyawa polifenol berukuran besar yang mengandung cukup banyak gugus hidroksil dan gugus lain yang sesuai (misalnya karboksil) untuk membentuk perikatan kompleks yang kuat dengan protein dan makromolekul yang lain (Anonim[g], 2013).

Pewarna Alami Pada Makanan

Zat warna alam adalah warna yang diperoleh dari alam seperti dari tanaman, binatang dan mineral-mineral secara langsung maupun tidak langsung. Zat pewarna alam ini diperoleh dengan cara ekstraksi atau perebusan secara, tradisional. Bagian-bagian tanaman yang dapat di gunakan adalah kulit kayu, batang pohon, bunga, biji, getah, rimpang dan umbinya.Setiap tanaman dapat merupakan sumber zat warna alam karena mengandung pigmen alam.Potensi ini ditentukan oleh intensitas warna yang dihasilkan dan sangat tergantung pada jenis *coloring matter* yang ada.*Coloring matter* adalah substansi arah warna dari zat warna slam dan merupakan senyawa organik yang terkandung dalam sumber zat warna alam.

Pewarna telah lama digunakan pada makanan untuk meningkatkan citarasa.Pada mulanya zat warna yang di gunakan adalah zat warna alam yang terbuat dari tumbuhan dan hewan.Bahan-bahan yang dapat digunakan sebagai pewarna di tumbuk dan dapat pula diblender atau penumbuk biasa dengan sedikit air lalu diperas dan disaring dengan alat penyaring.

Pelarutan Pewarna alami

Pelarutan zat warna alami dari bahan baku tanamana dapat dilakukan dengan menggunakan air dingin, air hangat, ataupun air panas. Pada beberapa bahan pelarutan zat warna akan lebih efektif apabila dilakukan dengan air panas maupun air mendidih.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di laboratorium Farmasi Fakultas MIPA UMN Al Washliyah Medan untuk ekstraksi sampel dan pengukuran intensitas zat warna kuning dari sampel dilakukan di Lab. LPPOM MUI Medan.

Penelitian ini merupakan eksperimental deskripsi yang dilakukan di laboratorium.Rancangan penelitian untuk menentukan kondisi penyimpanan dan waktu maksimal yang memberikan aplikasi zat warna yang dihasilkan terhadap makanan. 1) Pembuatan ekstrak kunyit dan ekstrak kunyit-daun salam. 2) Tahap uji intensitas warna terhadap ekstrak kunyit dan kunyit-daun salam dengan perlakuan variasi berbagai kondisi penyimpanan; 3) Tahap penentuan stabilitas warna berdasarkan uji intensitas warna yang dilakukan. Prinsip yang digunakan adalah intensitas warna berbanding lurus dengan absorbansi.**Prosedur dan Tahapan Penelitian**

Tahap I. Pembuatan ekstrak kunyit-daun salam

Metode yang akan digunakan adalah metode dekok yaitu ekstraksi sampel segar dengan menggunakan pelarut air pada pemanasan T = 100°C selama 30 menit.

Kunyit (Curcuma domestics val) 10,0 gram dipotong-potong ditambah daun salam (Syzygium Polyanthum) segar sebanyak 30,0 gram. Dihaluskan clan dicampurkan dengan 30,0 ml air. Diekstraksi pada, temperatur 100°C menggunakan waterbath.Waktu yang dibutuhkan 30 menit.Kemudian disaring dengan kain flannel. Filtrat yang diperoleh di sentrifuge selama 10 menit dengan kecepatan 3000 rpm, kemudian disaring dengan kertas saring whatman No.1 sehingga diperoleh ekstrak cair.

Tahap 2. Uji Stabilitas warns dengan spektrofotometri UV/Vis

1. Pengaruh kondisi Penyimpanan

Ekstrak disimpan pada suhu kamar dan pada suhu dingin (4°C) setelah 2 hari dilakukan pengenceran yaitu dengan melarutkan ekstrak Sebanyak 2 ml dalam 100 ml aquadest, kemudian diukur absorbansinya dengan panjang gelombang 422 nm.

2. Pengaruh Oksidator

Sebanyak 10 ml ekstrak masing-masing dimasukkan dalam tabung reaksi clan ditambah 1 ml H202, kemudian setiap 3 jam sekali dilakukan pengukuran absorbansi dengan panjang gelombang 422 nm.

3. Pengaruh Sinar Matahari

Sebanyak 10 ml dari masing-masing larutan ekstrak dimasukkan ke dalam tabung reaksi kemudian clijemur clibawah sinar matahari interval 3 jam sekali dilakukan pengukuran absorbansi dengan panjang gelombang 422 nm

4. Pengaruh sinar Lampu

Sebanyak 10 ml dari masing-masing larutan ekstrak dimasukkan dalam tabung reaksi kemudian disinari oleh lampu kekuatan 20 watt selama 48 jam clan setiap 12 jam sekali, dilakukan pengamatan terhadap absorbansinya dengan panjang gelombang 422 nm.

5. Pengaruh PH

Stabilitas ekstrak dibuat dalam, 3 tingkat keasaman (Ph, 3, 4, 5).Diukur pH larutan dengan pH meter.Ekstrak sebanyak 2 ml dilarutkan dalam 100 ml buffer asam sitrat sesuai dengan variasi pH.Kemudian dilakukan pengukuran absorbansi dengan panjang gelombang 422 nm.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini merupakan eksperimental deskripsi yang dilakukan di laboratorium.Penelitian ini dilakukan untuk menentukan kondisi penyimpanan dan waktu aplikasi maksimal zat warna yang dihasilkan terhadap makanan.

Pembuatan ekstrak kunyit dan ekstrak kunyit-daun salam dilakukan dengan perbandingan kunyit - daun salam – air yaitu 1:3:3. Ekstraksi dilakukan pada suhu 90°C-100°C (metode dekok) selama 30 menit.

Metode yang akan digunakan adalah metode dekok yaitu ekstraksi sampel segar dengan menggunakan pelarut air. Dilakukan pemanasan pada suhu tinggi karena senyawa kurkumin tahan terhadap pemanasan.Digunakan pelarut air karena ekstrak yang dihasilkan diperuntukkan sebagai pewarna pangan.

Banyaknya rimpang kunyit yang digunakan pada penelitian ini adalah 10 gram, daun salam 30 gram dan pelarut air 30 ml. Sedangkan ekstrak kunyit sebagai pembanding adalah 10 gram rimpang kunyit dengan 30 ml pelarut air.

Hasil warna ekstrak yang diperoleh adalah warna ekstrak kunyit-daun salam mempunyai warna kuning yang lebih orange dibandingkan ekstrak kunyit. Hal ini disebabkan adanya penambahan warna kemerahan dari tanin yang terkandung dalam daun salam yang bersifat sebagai pengompleks. Perbandingan warna yang diperoleh dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1 Perbandingan warna ekstrak kunyit dengan ekstrak kunyit-daun salam

Penentuan stabilitas warna dilakukan berdasarkan uji intensitas warna.Prinsip yang digunakan adalah intensitas warna berbanding lurus dengan nilai absorbansi (A).Penentuan uji intensitas warna ini dilakukan menggunakan alat spektrofotometer pada panjang gelombang 422 nm. Stabilitas warna ekstrak kunyit-daun salam dengan variasi kondisi penyimpanan dibandingkan dengan ekstrak kunyit sebagai pembanding. Intensitas warna ekstrak kunyit-daun salam dengan perbandingan kunyit:daun salam :air = 1:3:3, kemudian dilakukan pengenceran 10x mempunyai nilai absorbansi 0,409. Sedangkan ekstrak kunyit dengan perlakuan ekstraksi kunyit:air = 1:3, kemudian dilakukan pengenceran 10x mempunyai absorbansi 0,961 (Daulay, 2014).

Dalam penelitian ini dilakukan ekstraksi yang sama dengan kondisi ekstraksi untuk memperoleh hasil terbaik seperti yang telah diperoleh pada penelitian sebelumnya. Selanjutnya untuk setiap pengukuran setelah diberikan kondisi perlakuan maka sebelumnya dilakukan pengenceran terhadap ekstrak sebanyak 10x.

Uji Stabilitas warna dengan spektrofotometri UV/Vis pada berbagai Waktu dan Variasi Penyimpanan

1. Pengaruh Suhu Penyimpanan

Ekstrak disimpan pada suhu kamar dan pada suhu dingin (<4°C) setelah 2 hari dilakukan pengenceran yaitu dengan melarutkan ekstrak sebanyak 2 ml dalam 100 ml aquadest, kemudian diukur absorbansinya dengan panjang gelombang 422 nm. Dilakukan prosedur yang sama pada sampel pembanding. Sampel pembanding adalah ekstrak kunyit dengan perlakuan yang sama.

Spektrum yang dihasilkan dari pengukuran ekstrak cair kunyit-daun salam pada penyimpanan suhu <4°C dengan variasi waktu penyimpanan dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1 Data Pengukuran Spektrum Intensitas Warna Ekstrak Kunyit-Daun Salam dengan Spektrofotometri pada Pengaruh Suhu < 4°C

No.	Nama Sampel	Lama Penyimpanan	Absorbansi (A)
1.	Ekstrak kunyit-daun salam (1)	24 jam	0,718
2.	Ekstrak kunyit-daun salam (2)	48 jam	0,704
3.	Ekstrak kunyit-daun salam (3)	72 jam	0,710

Spektrum yang dihasilkan dari pengukuran ekstrak cair kunyit pada penyimpanan suhu <4°C dengan variasi waktu penyimpanan adalah sebagai berikut :

Dari hasil tersebut intensitas warna dari ekstrak kunyit-daun salam dapat bertahan hingga 72 jam. Penggunaan zat warna yang dihasilkan oleh ekstrak kunyit-daun salam pada makanan dapat dilakukan hingga 72 jam jika ekstrak tersebut disimpan pada suhu <4°C.

Dengan adanya penambahan daun salam menyebabkan terjadinya pengomplekan oleh senyawa tannin sehingga lebih stabil dan tidak mengendap sampai dengan 72 jam. Hal inilah yang menyebabkan zat warna ekstrak kunyit-daun salam lebih stabil dan aplikasi maksimal lebih lama.

Spektrum yang dihasilkan dari pengukuran ekstrak cair kunyit-daun salam pada penyimpanan suhu kamar dengan variasi waktu penyimpanan dirangkum dalam Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Data Pengukuran Spektrum Intensitas Warna Ekstrak Kunyit-Daun Salam dengan Spektrofotometri pada Pengaruh Penyimpanan pada Suhu Kamar

No.	Nama Sampel	Lama Penyimpanan	Absorbansi (A)
1.	Ekstrak kunyit-daun salam (1)	24 jam	0,503
2.	Ekstrak kunyit-daun salam (2)	48 jam	0,497
3.	Ekstrak kunyit-daun salam (3)	72 jam	0,457

Dari data penyimpanan pada suhu kamar tersebut di atas dapat dilihat bahwa aplikasi maksimal dari zat warna yang dihasilkan ekstrak kunyit-daun salam adalah 48 jam. Pada penyimpanan selama 72 jam terjadi penurunan intensitas warna karena terjadi degradasi/ kerusakan dari ekstrak cair tersebut.

2.Pengaruh Oksidator

Sebanyak 10 ml ekstrak masing-masing dimasukkan dalam tabung reaksi dan ditambah 1 ml H202, kemudian setiap 3 jam sekali dilakukan pengukuran absorbansi dengan panjang gelombang 422 nm. Dilakukan prosedur yang sama pada sampel pembanding. Sampel pembanding adalah ekstrak tanpa perlakuan.

Spektrum yang dihasilkan dari pengukuran ekstrak cair kunyit-daun salam pada penambahan oksidator dengan variasi waktu penyimpanan dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 3 Data Pengukuran Spektrum Intensitas Warna Ekstrak Kunyit-Daun Salam dengan Spektrofotometri pada Pengaruh Penambahan Oksidator

No.	Nama Sampel	Lama Penyimpanan	Absorbansi (A)
1.	Ekstrak kunyit-daun salam (1)	3 jam	0,513
2.	Ekstrak kunyit-daun salam (2)	6 jam	0,333
3.	Ekstrak kunyit-daun salam (3)	9 jam	0,334

Zat warna dari ekstrak kunyit-daun salam sangat mudah terdegradasi. Dengan penambahan oksidator pada penyimpanan selama 24 jam telah terjadi penurunan intensitas warna sampai dengan penyimpanan untuk waktu 48 jam. Dengan demikian bila terdapat zat oksidator dalam ekstrak cair kunyit-daun salam maka intensitas warnanya sangat jauh berkurang.

3. Pengaruh Sinar Matahari

Sebanyak 10 ml dari masing-masing larutan ekstrak dimasukkan ke dalam tabung reaksi kemudian clijemur clibawah sinar matahari interval 3 jam sekali dilakukan pengukuran absorbansi dengan panjang gelombang 422

nm. Spektrum yang dihasilkan dari pengukuran ekstrak cair kunyit-daun salam pada pengaruh sinar matahari dengan variasi waktu penyimpanan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Data Pengukuran Spektrum Intensitas Warna Ekstrak Kunyit-Daun Salam dengan Spektrofotometri pada Pengaruh Sinar Matahari

No.	Nama Sampel	Lama Penyimpanan	Absorbansi (A)
1.	Ekstrak kunyit-daun salam (1)	24 jam	0,654
2.	Ekstrak kunyit-daun salam (2)	48 jam	0,576
3.	Ekstrak kunyit-daun salam (3)	72 jam	0,487

Pengaruh sinar matahari terhadap intensitas warna ekstrak kunyit-daun salam pada 24 jam pertama masih memberikan absorbansi yang baik. Sedangkan pada penyimpanan 48 jam dan 72 jam terjadi penurunan intensitas warna. Penurunan intensitas warna ini disebabkan karena terjadi kerusakan yang disebabkan oleh cahaya matahari. Waktu aplikasi untuk ekstrak kunyit-daun salam yang dipengaruhi oleh sinar matahari adalah 24 jam.

4. Pengaruh sinar Lampu

Ekstrak dimasukkan dalam tabung reaksi kemudian disinari oleh lampu kekuatan 20 watt selama 48 jam clan setiap 12 jam sekali, dilakukan pengamatan terhadap absorbansinya dengan panjang gelombang 422 nm.

Tabel 5 Data Pengukuran Spektrum Intensitas Warna Ekstrak Kunyit-Daun Salam dengan Spektrofotometri pada Pengaruh Sinar Lampu

No.	Nama Sampel	Lama Penyimpanan	Absorbansi (A)
1.	Ekstrak kunyit-daun salam (1)	3 jam	0,464
2.	Ekstrak kunyit-daun salam (2)	6 jam	0,460
3.	Ekstrak kunyit-daun salam (3)	9 jam	0,443

Pengaruh sinar lampu terhadap intensitas warna ekstrak kunyit-daun salam menyebabkan kerusakan. Penurunan intensitas warna ini disebabkan karena terjadi kerusakan yang disebabkan oleh cahaya lampu. Waktu aplikasi untuk ekstrak kunyit-daun salam yang dipengaruhi oleh sinar lampu adalah sebelum penyimpanan selama 24 jam.

5. Pengaruh PH

Stabilitas ekstrak dibuat dalam, 3 tingkat keasaman (Ph, 3, 4, 5).Diukur pH larutan dengan pH meter.Ekstrak sebanyak 2 ml dilarutkan dalam 100 ml buffer asam sitrat sesuai dengan variasi pH.Kemudian dilakukan pengukuran absorbansi dengan panjang gelombang 422 nm. Dilakukan prosedur yang sama pada sampel pembanding. Sampel pembanding adalah ekstrak tanpa perlakuan.

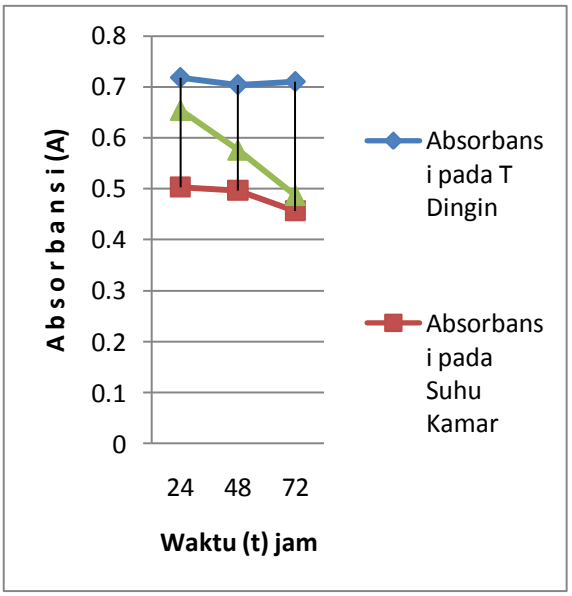
Spektrum yang dihasilkan dari pengukuran ekstrak cair kunyit-daun salam pada pengaruh pH dengan variasi waktu penyimpanan adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Data Pengukuran Spektrum Intensitas Warna Ekstrak Kunyit-Daun Salam dengan Spektrofotometri pada Pengaruh pH

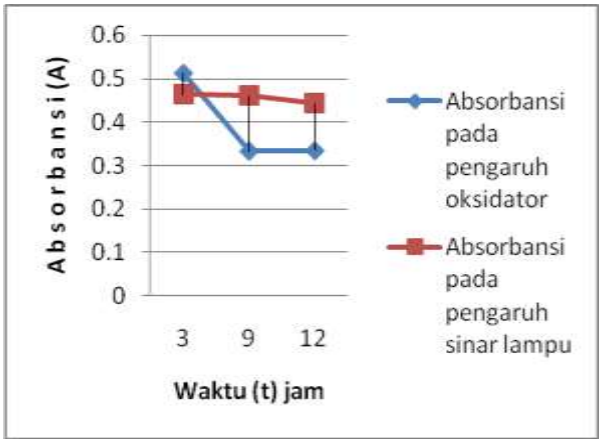
No.	Nama Sampel	pH	Absorbansi (A)
1.	Ekstrak kunyit-daun salam (1)	3	0,270
2.	Ekstrak kunyit-daun salam (2)	4	0,263
3.	Ekstrak kunyit-daun salam (3)	5	0,278

Pada pH netral intensitas warna yang diberikan harga absorbansi sebesar 0,503. Sedangkan pada pH asam yaitu 3,4 atau 5 sangat mempengaruhi dan memperkecil intensitas warna ekstrak kunyit-daun salam. Penggunaan pewarna alami ini yang terbaik digunakan adalah pada pH netral.

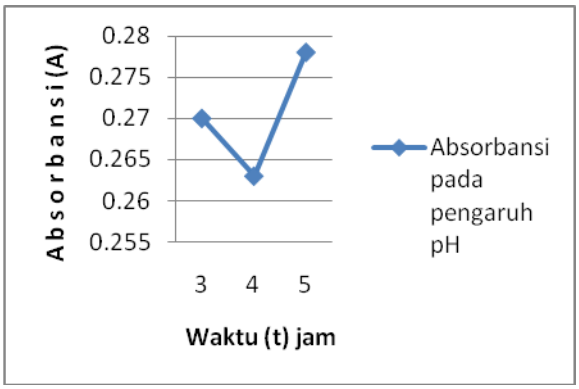
Kondisi penyimpanan sangat berpengaryh terhadap intensitas warna ekstrak cair daun-salam.Berbagai pengaruh kondisi penyimpanan ini dapat dirangkum dalam suatu grafik.Hubungan waktu penympanan dengan intensitas warna pada berbagai pengaruh dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Hubungan waktu penyimpanan dengan absorbansi (A) pada pengaruh suhu penyimpanan dan sinar matahari



Gambar 3Hubungan waktu penyimpanan dengan absorbansi (A) pada pengaruh oksidator dan sinar lampu



Gambar 4 Hubungan waktu penyimpanan dengan absorbansi (A) pada pengaruh pH

Dari hasil penelitian yang diperoleh dan analisis yang dilakukan terhadap pewarna pangan yang dihasilkan oleh zat warna alami ekstrak kunyit-daun salam diperoleh intensitas terbaik dan waktu maksimal untuk aplikasinya. Intensitas terbaik dalam penggunaan pewarna alami universal dari ekstrak kunyit-daun salam ditentukan berdasarkan nilai absorbansi zat pewarna tersebut. Waktu maksimal aplikasi pewarna alami ekstrak kunyit-daun salam adalah waktu yang diperlukan pewarna untuk mempunyai intensitas stabil untuk dapat digunakan sebagai pewarna pangan tanpa menggunakan pengawet.

2. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil yang dicapai, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ekstrak kunyit-daun salam sebagai pewarna pangan universal dapat disimpan dalam jangka waktu lebih lama.
2. Ekstrak kunyit-daun salam sebagai pewarna pangan universal dapat digunakan dalam jangka waktu lebih lama dengan perlakuan penyimpanan pada suhu <4°C dan pH netral. Sedangkan pengaruh penyimpanan pada suhu kamar, penambahan oksidator, pengaruh matahari, pengaruh lampu dan pengaruh pH asam memberikan intensitas warna yang menurun/ berkurang karena terjadi kerusakan pada zat warna tersebut.
3. Kondisi penyimpanan yang dapat memberikan waktu aplikasi yang lebih lama dari pewarna pangan ekstrak kunyit - daun salam adalah penyimpanan pada suhu < 4°C dan pH penyimpanan yang netral. Waktu aplikasi maksimal dari ekstrak cair kunyit - daun salam sebagai pewarna alami adalah 72 jam.

Saran

1. Penelitian mengenai pewarna dari ekstrak cair kunyit-daun salam terhadap penyimpanan pada T<4 °C dan pH netral dengan jangka waktu penyimpanan selama sebulan. .
2. Peneltian untuk menentukan senyawa komponen penyusun pewarna alami ekstrak cair kunyit-daun salam dengan GC-MS

Daftar Pustaka

Daulay, Anny Sartika (2014). Jurnal Kultura, Volume 15 No. 1 . *Karakterisasi dan Uji Intensitas Warna Kuning Pada Ekstrak Campuran kunyit-Daun Salam Yang Berpotensi Sebagai Pewarna Pangan Universal*. Medan: UMN Al Washliyah

Depkes, POM .(2000). *Parameter Standard Umum Ekstrak Tumbuhan Obat*. Jakarta: Penerbit Departemen Kesehatan RI hal : 1, 10-11

Depkes.(1995). *Materia Medika Indonesia*. Jilid IV. Jakarta : Penerbit Departemen Kesehatan RI hal : 321.

Gandjar DEA, Rohman Abdul (2007). *Kimia farmasi Analisis*.Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta hal 220-230

Harbone J.B. (1996). *Metode Fitokimia*.Terbitan kedua.Penerbit ITB Bandung : Hal : 6-7

Pitojo S, Zumiati. (2009). *Pewarna Nabati Makanan*.Yogyakarta : Penerbit Kanisius

Said, Ahmad. 2007. *Khasiat dan Manfaat Kunyit*. Jakarta : PT. Sinar Wadja Lestari Cipta

Sudharmadji, S. (1996).*Analisa Bahan Makanan dan Pertanian*.Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.

Winarno, F.G. (1984). *Kimia Pangan Dan Gizi*. Jakarta : Penerbit P.T. Gramedia Pustaka Utama.

Anonim[a] (2008).*Daun Salam*. Diakses tanggal 5 Desember 2012.http://kimhealthy.blogspot.com/2012/02/resep-herbal-daun-salam-sebagai-obat.html

Anonim[b] (2009).*Pewarna alami makanan*.Diakses tanggal 3 Desember 2012.http://eprints.uny.ac.id/4083/

Anonim[c] (2005).*Pewarna Alami Aman*.Diakses tanggal 5 Desember 2012.http://www.rahasiakeluarga.com/pewarna-alami-aman-untuk-di-konsumsi/

Anonim[d](2011).*Spektrofotometri uv/vis*. Diakses tanggal 10 Desember 2012.http://pangestu-ayu_pangestu .blogspot .com /2011 / 12/spektrofotometer-uv-vis-dan.htm

Anonim[a],http://afrita-wulan.blogspot.com/2013/04/Pewarna-makananalami-darikunyit.html

Anonim[b],http-.//majalahkesahatan.com/manfaat-dan-khasiat-kunyit-bagimanusia/2012

Anonim[c], http://id.wikipedia.org/wiki/Salam_%28tumbuhan%29

Anonim[f],http://kuherbal.com/khasiat-dan-manfaat-kandungan-daun-salam-bagi-kesehatan.htm

Anonim[g], d.wikipedia.org/wiki/Tanin/ 2013

PEMERIKSAAN KOMPONEN SERBUK DAN EKSTRAK SERTA PERBANDINGAN EFEKTIFITAS DOSIS KULIT BATANG MALAKA (*Phylanthus emblica* L) TERHADAP MENCIT PUTIH JANTAN (*Mus musculus*)

Gabena Indrayani Dalimunthe[17] / Deby Meilani[18]

Abstrak

Pengobatan diabetes mellitus adalah pengobatan menahun dan seumur hidup. Pengobatan diabetes mellitus menggunakan obat paten, harga mahal dan efek samping yang tinggi. Oleh karena itu perlu dicari obat alternatif dengan harga murah dan efek samping yang relatif rendah (Dalimartha, 2004). Kata "obat tradisional atau herbal" dijadikan jaminan keamanan suatu obat karena bersifat alami sehingga orang cenderung mengabaikan aturan untuk mengonsumsinya. Padahal, obat herbal belum tentu aman, apalagi jika diminum tidak sesuai anjuran. "Obat herbal juga memiliki aturan dosis yang perlu dipatuhi. Jika tidak, justru akan menimbulkan kontraindikasi. Prinsipnya seperti obat kimia, Obat herbal, juga dapat menimbulkan interaksi obat dengan obat lain. Interaksi obat bisa memberikan efek saling menetralkan ataupun saling memperkuat dosis. Keduanya sama-sama tidak menguntungkan. Kendati bukan tanpa risiko, Potensi obat herbal sangat besar untuk dijadikan dasar dari pengobatan modern. Bahkan, pasarnya cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Maka, penting halnya untuk tetap memperhatikan aturan mengonsumsi obat herbal. (Arijanto, 2013).

Tujuan penelitian ini adalah mencari altenatif dalam penanganan diabetes mellitus adalah dengan menggunakan tumbuhan berkhasiat sebagai obat DM. Salah satunya adalah kulit batang malaka (Phyllanthus emblica L.).Diantara tanaman perlu dilihat kom Di Sumatera utara, khususnya masyarakat Tapanuli selatan (Tapsel) tumbuhan ini bukanlah tumbuhan yang asing bagi masyarakat, masyarakat sering menggunakannya sebagai bumbu masakan holat (Anonim[1], 2012) Ternyata selain makanan, tanaman ini juga berkhasiat obat (anonim, 2013). Dalam penelitian ini dilakukan pemeriksaan komponen antara serbuk dan ekstrak kulit batang malaka, juga akan dilakukan perbandingan beberapa ukuran dosis dimana akan dilihat dosis terbaik dalam menurunkan KGD mencit yang diinduksi STZ lalu juga akan dbandingkan dengan Metformin sebagai obat paten. Dosis yang digunakan adalah 100mg/kgBB;200mg/kgBB;400mg/kgBB.

Hasil identifikasi buah menunjukkan bahwa tumbuhan yang diteliti adalah kulit batang malaka (Phyllanthus emblica L.) adalah tumbuhan dari family Phyllanthaceae. Skrining fitokimia menunjukkan bahwa serbuk dan ekstrak kulit batang malaka mengandung senyawa golongan yang sama atau tidak terdapat perbedaan komponen yaitu flavonoida, glikosida, saponin, tanin, dan steroid/triterpenoid.

Hasil pemeriksaan karakteristik ekstrak kulit batang malaka diperoleh kadar air 5,62%, kadar sari larut dalam air 17,3%, kadar sari larut dalam etanol 26,1%, kadar abu total 8,45%, dan kadar abu tidak larut asam 0,45%. Ekstrak kulit batang malaka memberikan efek menurunkan kadar gula darah terhadap mencit jantan pada dosis 100 mg/kgBB dan pada dosis 200 mg/kgBB. Dosis 400 mg/kgBB memiliki efek yang lebih baik dalam menurunkan kadar gula darah terhadap mencit jantan

Kata kunci : serbuk, ekstrak, KGD, kulit batang malaka, metformin,

I. Pendahuluan

Seiring dengan pola pertambahan penduduk, tendensi kenaikan diabetes mellitus di Indonesia semakin meningkat, (Shadine, 2010).Diabetes mellitus disebabkan karena kekurangan hormon insulin, yang berfungsi memanfaatkan glukosa sebagai sumber energi dan mensintesa lemak. Akibatnya ialah glukosa bertumpuk di dalam darah (hiperglikemia) dan akhirnya dieksresikan lewat kemih tanpa digunakan. Karena itu, produksi kemih sangat meningkat dan penderita harus sering kencing, merasa amat haus, berat badan menurun dan berasa lelah (Tjay dan Rahardja, 2007).

[17] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan Email : gabenaindrayani@yahoo.co.id*

[18] *Dosen Kopertis Wil. I dpk UMN Al Washliyah, Medan*

Pengobatan diabetes mellitus adalah pengobatan menahun dan seumur hidup. Pengobatan diabetes mellitus menggunakan obat paten, harga mahal dan efek samping yang tinggi. Oleh karena itu perlu dicari obat alternatif dengan harga murah dan efek samping yang relatif rendah (Dalimartha, 2004).

Kata "obat tradisional atau herbal" dijadikan jaminan keamanan suatu obat karena bersifat alami sehingga orang cenderung mengabaikan aturan untuk mengonsumsinya. Padahal, obat herbal belum tentu aman, apalagi jika diminum tidak sesuai anjuran. "Obat herbal juga memiliki aturan dosis yang perlu dipatuhi. Jika tidak, justru akan menimbulkan kontraindikasi. Prinsipnya seperti obat kimia," tutur pakar obat herbal dari Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga dr Arijanto Jonosewojo, SpPD dalam konferensi pers "Dilema Dokter Meresepkan Obat Herbal" oleh SOHO Group, (22/8/2013) di Jakarta.

Obat herbal merupakan bahan-bahan herbal yang telah melewati sebuah proses peracikan dan digunakan untuk mengobati penyakit tertentu. Di Indonesia, obat herbal terbagi menjadi tiga jenis, yaitu jamu, obat herbal terstandar (OHT), dan fitofarmaka.

Arijanto menilai, obat herbal dianggap aman oleh kebanyakan masyarakat karena terbukti secara empiris dapat menyembuhkan penyakit tanpa dosis yang pasti, terutama untuk obat herbal yang berupa jamu, khasiatnya akan terlihat setelah meminumnya dalam jangka waktu tertentu dan berbeda-beda pada setiap individu. "Padahal, obat herbal yang sudah mulai digunakan dokter adalah OHT dan fitofarmaka yang sudah ada dosis pastinya sehingga penggunaannya tidak sesuai dosis bisa berbahaya," paparnya . Arijanto mengatakan, meskipun umumnya terbukti secara empiris, obat herbal ada juga yang bersifat toksik. Ini terjadi karena proses peracikan obat yang tidak sesuai dengan peracikan yang sebelumnya sehingga manfaat yang dimiliki oleh sebuah bahan herbal bisa berubah menjadi toksik."Misalnya secara tradisional suatu bahan herbal biasanya direbus atau diseduh dengan air saat proses pembuatan obat malah menggunakan metanol. Jelas memberikan efek yang berbeda," jelasnya.

Obat herbal, lanjut Arijanto, juga dapat menimbulkan interaksi obat dengan obat lain. Interaksi obat bisa memberikan efek saling menetralkan ataupun saling memperkuat dosis. Keduanya sama-sama tidak menguntungkan. Kendati bukan tanpa risiko, Arijanto melihat potensi obat herbal sangat besar untuk dijadikan dasar dari pengobatan modern. Bahkan, pasarnya cenderung meningkat dari tahun ke tahun.
"Maka, penting halnya untuk tetap memperhatikan aturan mengonsumsi obat herbal," pungkasnya.

Salah satu upaya dalam penanganan diabetes mellitus adalah dengan menggunakan tumbuhan berkhasiat sebagai obat alternatif. Tumbuhan yang berkhasiat untuk pengobatan diabetes mellitus adalah kulit batang malaka (*Phyllanthus emblica* L.). Di Sumatera utara, khususnya masyarakat Tapanuli selatan (Tapsel) tumbuhan ini bukanlah tumbuhan yang asing bagi masyarakat, masyarakat sering menggunakannya sebagai bumbu masakan holat (Anonim[1], 2012).

Holat adalah masakan khas masyarakat Tapanuli Selatan. Menurut salah satu sumber, pemilik rumah makan Simpang Purba di Kelurahan Pasar Gunung tua, Padang lawas (Sumatera Utara) bukan hanya aroma holat yang memikat, selain menambah selera makan, holat juga mempunyai khasiat menyembuhkan berbagai penyakit. Antara lain asam lambung, rematik, darah tinggi, radang usus, malaria serta asam urat dan penyakit lainnya. Informasi terbaru kulit batang tanaman holat berguna untuk pengobatan diabetes (Anonim[1], 2012).

Ekstrak kulit batang malaka, meskipun nantinya akan dipakai sebagai obat tradisional yang memiliki efek samping minimal, namun dosis obat sangat menentukan kesembuhan. Dalam penelitian ini, akan dilakukan perbandingan beberapa ukuran dosis dimana akan dilihat dosis terbaik dalam menurunkan KGD mencit yang diinduksi STZ lalu juga akan dbandingkan dengan Metformin sebagai obat paten.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan komponen antara serbuk kulit batang malaka dengan ekstrak etanol kulit batang malaka?
2. Apakah terdapat perbedaan efektifitas antidiabetes pada berbagai dosis ekstrak kulit batang malaka (*Phyllanthus emblica* L.)?
3. Apakah terdapat perbedaan efekifitas antidiabetes antara ektrak kulit batang malaka dengan pembanding metformin yang diuji pada mencit jantan (*Mus musculus* L.)?

4. Berapa dosis ekstrak kulit batang malaka dapat menurunkan antidiabetes yang paling baik?

Batasan Masalah

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian terhadap tumbuhan obat dibatasi hanya pada kulit batang malaka *(Phyllanthus emblica*L.) merupakan tanaman yang dapat dimakan dan memiliki khasiat yang baik untuk kesehatan, kemudian penelitian ini dibatasi hanya mencakup penelitian awal yakni, skrining fitokimia, karakterisasi ekstrak kulit batang malaka,dan uji efek antidiabetes.

Hipotesis

1. Tida terdapat perbedaan kandungan golongan senyawa kimia dari serbuk dan ekstrak etanol kulit batang malaka
2. Terdapat perbedaan efektifitas antidiabetes pada dosis ekstrak kulit batang malaka 100mg/kgBB, 200mg/kgBB dan 400 mg/kgBB
3. Terdapat perbedaan efekifitas antidiabetes antara ektrak kulit batang malaka dengan pembanding metformin yang diuji pada mencit jantan (*Mus musculus* L.)?
4. Dosis ekstrak kulit batang malaka 400mg/kgBB adalah dosis terbaik yang dapat menurunkan KGD pada mencit.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perbedaan kandungan golongan senyawa kimia dari serbuk dan ekstrak etanol kulit batang malaka
2. Untuk mengetahui efektifitas antidiabetes pada dosis ekstrak kulit batang malaka 100mg/kgBB,200mg/kgBB dan 400 mg/kgBB
3. Untuk membuktikan efekifitas antidiabetes antara ektrak kulit batang malaka dengan pembanding metformin yang diuji pada mencit jantan (*Mus musculus* L.)?
4. Untuk membuktikan dosis ekstrak kulit batang malaka 400mg/kgBB adalah dosis terbaik yang dapat menurunkan KGD pada mencit.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Dapat menjadi bahan informasi kepada masyarakat tentang manfaat lain selain makanan dari kulit batang malaka *(Phyllanthus emblica*L.) yang dapat digunakan sebagai obat Diabetes Melitus
2. Dapat menambah daftar inventaris tanaman obat yang telah diuji khasiatnya secara ilmiah dalam menurunkan kadar glukosa darah
3. Dapat memberikan masukan pada Materia Medika Indonesia sebagai tumbuhan obat baru karena belum terdapat selama ini.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat eksperimental dengan tahapan penelitian yaitu pengumpulan dan pengolahan sampel, identifikasi sampel, pembuatan simplisia, pembuatan pereaksi, pemeriksaan skrining fitokimia serbuk, pemeriksaan skrining fitokimia ekstrak kulit batang malaka, penyiapan hewan percobaan, pembuatan ekstrak, kemudian dilakukan pengujian langsung efek antidiabetes terhadap penurunan kadar gula darah pada mencit jantan di laboratorium dengan metode uji induksi STZ. Data hasil penelitian dianalisis secara analisis variansi (ANOVA) program SPSS *(Statistical Product and Service Solution)*

3.2. Prosedur kerja pengujian farmakologi

Sebelum percobaan dilakukan, mencit dipuasakan (tidak makan tetapi tetap minum) selama 18 jam, lalu ditimbang berat badan mencit masing-masing dan diberi tanda pada ekor. Lalu diukur kadar gula darah puasa. Diberikan larutan STZ dosis 60mg/kg BB secara oral. Dan diukur kadar gula darahnya pada hari ke1; 2; 3;5; dan 6. Kemudian masing-masing mencit dikelompokkan secara acak menjadi 5 kelompok, yang masing-masing kelompok terdiri dari 6 ekor mencit dan diberi perlakuan secara per oral, yakni:

Kelompok I : Mencit diberikan suspensi CMC 0,5 %.
Kelompok II : Mencit diberikan suspensi metformin dosis 0,60mg/kg BB/0,1 ml
Kelompok III : Mencit diberikan ekstrak kulit batang malaka dosis 100 mg/kg BB.
Kelompok IV : Mencit diberikan ekstrak kulit batang malaka dosis 200 mg/kg BB.
Kelompok V : Mencit diberikan ekstrak kulit batang malaka dosis 400 mg/kg BB.

4. Hasil Dan Pembahasan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kulit batang malaka *(Phyllanthus emblica* L.). Hasil skrining fitokimia serbuk maupun ekstrak kulit batang malaka tidak menunjukkan adanya perbedaan golongan senyawa kimia yang positif.

UJI FLAVONOID

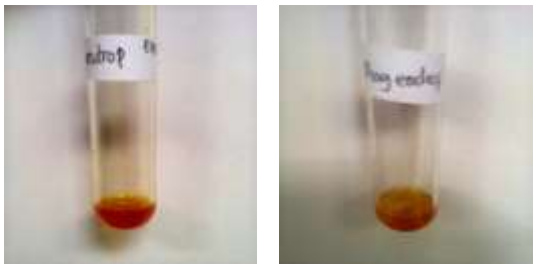
EKSTRAK SERBUK

UJI ALKALOIDA
PEREAKSI MAYER

EKSTRAK SERBUK

UJI ALKALOIDA

PEREAKSI DRAGENDROF
EKSTRAK SERBUK



PEREAKSI BOUCHARDAT
EKSTRAK SERBUK

UJI TANIN
EKSTRAK SERBUK

UJI SAPONIN
EKSTRAK SERBUK

UJI STEROIDA DAN TRITERPENOIDA
EKSTRAK SERBUK

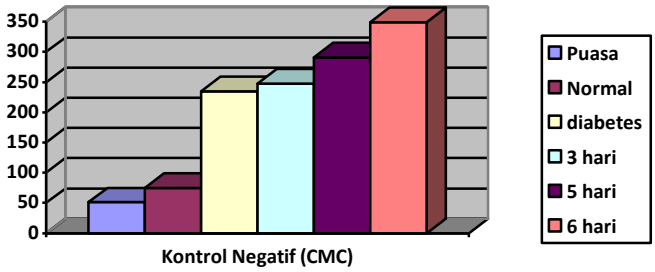
UJI ANTRAKUINON
ESKTRAK SERBUK

UJI GLIKOSIDA
EKSTRAK SERBUK

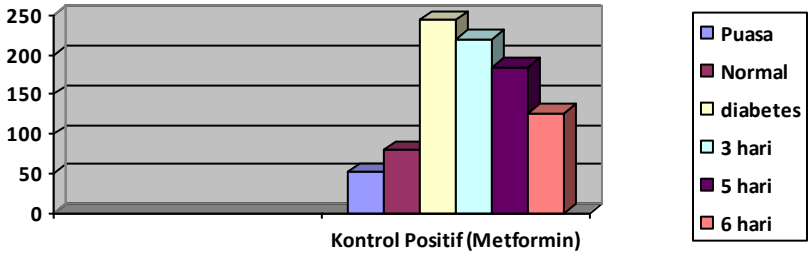
Gambar 4.1 Hasil Skrining

Data hasil Uji Efektivitas Farmakologi Sebagai Antidiabetes

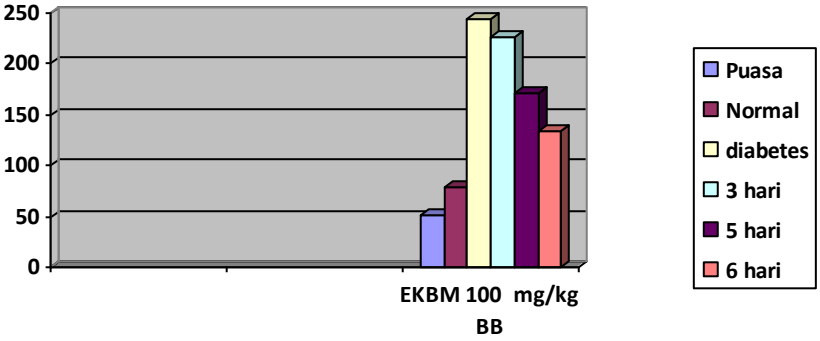
Gambar 4.2 Grafik Pengaruh Suspensi CMC, Metformin dan Ekstrak Kulit Batang Malaka Terhadap Kadar Gula Darah Mencit



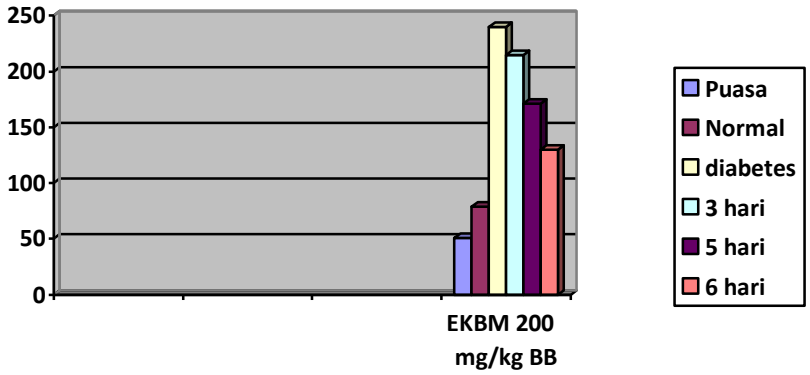
(Gambar a) ; Terlihat bahwa kadar gula darah mencit masih mengalami kenaikan dengan pemberian control CMC.



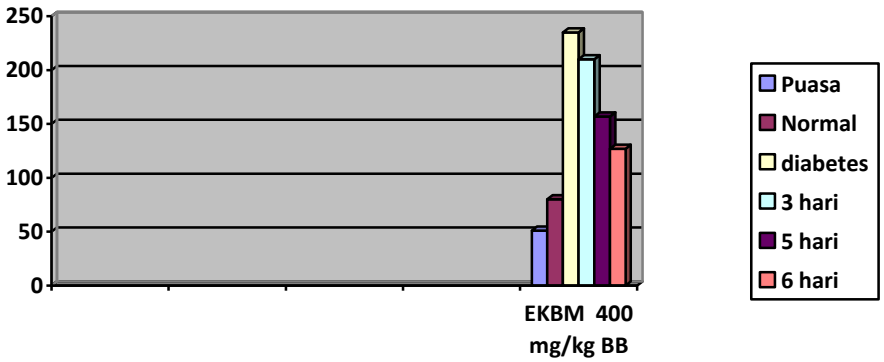
(Gambar b) ; Terlihat bahwa kadar gula darah mencit dengan metformin sebagai pembanding positif sudah mengalami penurunan pada hari ke-6



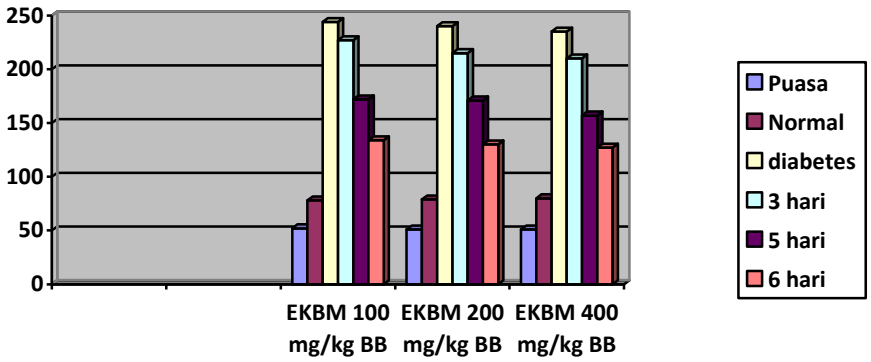
(Gambar c) ; Terlihat bahwa kadar gula darah mencit dengan pemberian ekstrak dosis 100 mg/kgBB juga mengalami penurunan tetapi belum melampaui seperti padapemberian metformin sebagai pembanding.



(Gambar d) ; Terlihat bahwa kadar gula darah mencit dengan pemberian ekstrak dengan dosis 200 mg/kgBB belum mempengaruhi perubahan yang signifikan dibandingkan dengan dosis 100 mg/kgBB



(Gambar e) ; Terlihat bahwa kadar gula darah mencit dengan pemberian ekstrak dosis 400mg/kgBB mengalami penurunan yang lebih baik dibandingkan dengan pemberian ekstrak 100mg/kgBB, dibandingkan ekstrak 200mg/kgBB serta pembanding positif metformin meskipun angka yang ditunjukkan tidaklah terlalu jauh berbeda, dimana hal ini dapat juga kita lihat dari data yang ada pada tabel 4.2.



(Gambar f); Perbandingan ekstrak dengan dosis yang berbeda yaitu dosis 100mg/kgBB; dosis 200mg/kgBB dan dosis 400mg/kgBB. Disini jelas terlihat penurunan angka KGD dari masing-masing sampel.

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa semua kelompok perlakuan mempunyai nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan kelompok kontrol negatif (CMC), yang artinya dimana semua kelompok dapat menurunkan kadar gula darah karena memberikan efek yang baik dalam menurunkan KGD mencit. Untuk melihat perbedaan antar perlakuan maka dilakukan uji *Post Hoc Duncan*. kelompok ekstrak dengan dosis 400mg/kgBB memberikan efek yang lebih baik dari kontrol positif (metformin) dalam menurunkan KGD mencit.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Hasil identifikasi buah menunjukkan bahwa tumbuhan yang diteliti adalah kulit batang malaka (*Phyllanthus emblica* L.) adalah tumbuhan dari family Phyllanthaceae. Skrining fitokimia menunjukkan bahwa serbuk dan ekstrak kulit batang malaka mengandung senyawa golongan yang sama atau tidak terdapat perbedaan komponen yaitu flavonoida, glikosida, saponin, tanin, dan steroid/triterpenoid.
2. Hasil pemeriksaan karakteristik ekstrak kulit batang malaka diperoleh kadar air 5,62%, kadar sari larut dalam air 17,3%, kadar sari larut dalam etanol 26,1%, kadar abu total 8,45%, dan kadar abu tidak larut asam 0,45%.
3. Ekstrak kulit batang malaka memberikan efek menurunkan kadar gula darah terhadap mencit jantan pada dosis 100 mg/kgBB dan pada dosis 200 mg/kgBB.
4. Dosis 400 mg/kgBB memiliki efek yang lebih baik dalam menurunkan kadar gula darah terhadap mencit jantan.

Daftar Pustaka

Dalimartha, S. (2004) *Ramuan Tradisional Untuk Pengobatan Diabetes Mellitus. Cetakan* IX , Jakarta : PT. Penebar Swadaya, Halaman 3

Depkes RI.(1978). *Materia Medika Indonesia.*Jilid IV. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Halaman 42-46

Depkes RI. (1995). *Farmakope Indonesia.*Edisi IV. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Halaman 300-304, 306

Depkes RI. *(2000). Parameter Standar Umum Ekstrak Tumbuhan Obat.*Jakarta : Ditjen POM. Halaman 1,9-12,17,31-32

Ditjen POM. (1979). *Farmakope Indonesi.*Edisi III. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Halaman 2

Ditjen POM. (1980). *Materia Medika Indonesia,* Jilid IV. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Halaman 519-522

Ditjen POM. (1995). *Farmakope Indonesia,* Jilid IV. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Halaman 57,72,550

Hariana, A. (2007). *Tumbuhan Obat dan Khasiatnya.Seri* 1.Jakarta : Penerbit Swadaya. Halaman: 36

Harborne, J.B. (1987). *Metode Fitokimia.* Penerjemah: Kosasih Padmawinata dan Iwang

Soediro. Bandung : Penerbit ITB. Halaman 152

Guyton, A.C. (1987). *Fisiologi Manusia dan Mekanisme Penyakit*. Edisi III. Alih bahasa: P.Adrianto, EGC. Jakarta : Halaman: 623-630

Khan, K.H. (2009).Roles ofEmblica officinalis in Medicib-A Riview, Botany Research Internasional. Halaman 218-228

Mycek, M. J., Haevery, R. A., and Champe, P. C. (2001).*Farmakologi: Ulasan Bergambar*. Penerjemah: Agoes, A. Edisi II. Jakarta : Penerbit Widya Medika. Halaman 264-265

Price, S dan Wilson, L. (1995).*Patofisiologi*.Edisi VI. Jakarta : Buku Kedokteran EGC. Halaman: 1264

PENGARUH METODE SIBERMATIK MELALUI FILOSOFI MEDIA BERGAMBAR PADA KETERAMPILAN MENULIS KARANGAN EKSPOSISI PADA SISWA

Nila Afningsih

Abstract

Writing skill is one's ability expresses idea and uses kind and truth writing language link. In this research, writer is going to reveal some problems in writing skill especially to eleventh years students of SMA Abdi Negara Binjai in academic year 2013-2014. The objective of this research is to know the influence of using cybernetic method through baring philosophy of a picture media toward exposition writing skill to the students of SMA Abdi Negara Binjai in academic year 2013-2014.This research plans to use experimental research method to observe the influence while cybernetic method within baring philosophy of a picture media is applied in exposition writing skill. To obtain accurate result so the researcher used control class and experiment class. The instrument in collecting data is exposition writing test as post-test and pre-test.

Pendahuluan

Menulis termasuk kegiatan berbahasa yang dianggap sulit. Hal ini dikeluhkan oleh banyak orang, khususnya para peserta didik, dimana peserta didik kurang berani mengeluarkan ide-idenya atau gagasan mereka apalagi mengembangkannya menjadi suatu tulisan.

Kekeliruan guru dalam mengajar dapat juga dijadikan salah satu faktor penghambat siswa dalam menulis karangan eksposisi. Hal ini juga menunjukkan peran guru yang sangat penting, selain keaktifan siswa. Pada umumnya guru mengajarkan siswa berdasarkan apa yang ada di dalam buku panduan tanpa mencari lagi referensi-referensi lain, atau media lain yang mendukung untuk menambah pengetahuan dan bahan ajar guru sehingga pasti siswa menganggap materi tersebut tidak penting untuk dipelajari.

Oleh sebab itu, dibutuhkanlah salah metode yang cukup efektif untuk membantu pengajaran yaitu dengan menerapkan *Metode Sibernetik melalui Filosofi Media Gambar Dalam meningkatkan Keterampilan Menulis Karangan Eksposisi.* Dengan media gambar siswa akan mengungkapkan makna pilosofi yang terdapat pada gambar, contoh gambar iklan, gambar pada atribut partai dan sebagainya dan menyusunnya dalam karangan eksposisi. Pengungkapan makna pilosofi pada gambar akan meningkatkan daya nalar siswa mengenai informasi yang tersimpan dalam sebuah gambar. Dengan media bergambar siswa akan melakukan sebuah proses yaitu mengembangkan dan merancang pandangan mengenai objek atau dengan kata lain siswa berusaha mengungkapkan makna yang tersembunyi didalam sebuah gambar dengan mengembangkan pandangan mereka hingga mendekati kebenaran. Hal ini mendorong kreativitas siswa untuk mencari informasi baru bagi mereka, filosofi memberi pandangan dan menyatakan secara tidak langsung mengenai sistem keyakinan dan kepercayaan. Setiap filosofi individu akan dikembangkan dan akan mempengaruhi prilaku dan sikap individu tersebut. Seseorang akan mengembangkan filosofinya melalui belajar dari hubungan interpersona, pengalaman pendidikan formal dan informal, keagamaan, budaya dan lingkungannya, sedangkan hubungannya dengan metode sibernetik, konsepsi pembelajaran dibantu guru untuk menghubungkan mata pelajaran dengan situasi yang ada pada sebuah object. Selain itu juga pembelajaran ini memotivasi siswa agar menghubungkan pengetahuan dan terapannya dengan makna kehidupan sehari-hari sebagai anggota keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat di atas, maka tujuan dari tulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran keterampilan menulis karangan eksposisi sebelum memberlakukan metode pembelajaran sibernetik melalui pilosofi media bergambar.
2. Untuk mengetahui gambaran peningkatan kemampuan menulis karangan eksposisi setelah memberlakukan metode sibernetik melalui pilosofi media bergambar.

1. Kajian Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Menulis adalah menuangkan gagasan, pendapat, perasaan, keingi-nan, dan kemauan, serta informasi ke dalam tulisan dan kemudian "mengirimkannya" kepada orang lain. Selain itu, menulis juga merupakan suatu aktivitas komunikasi yang menggunakan bahasa sebagai medianya.

Karangan eksposisi adalah karangan yang tujuannya memberikan informasi kepada pembaca agar pembaca memperoleh informasi yang lengkap tentang suatu objek, sehingga pengetahuan pembaca bertambah. Oleh karena itu karangan eksposisi sifatnya memberi tahu, mengupas, menyarankan, atau menerangkan sesuatu.

Sesuatu yang diinformasikan dalam karangan eksposisi dapat berupa :

1. Data faktual, yaitu sesuatu kondisi yang benar-benar terjadi, ada, dan bersifat historis.
2. Sesuatu analisis atau penafsiran objektif terhadap seperangkat fakta.
3. fakta tentang seseorang yang berpegang teguh pada sesuatu pendirian.

Ada beberapa langkah-langkah menulis karangan eksposisi yaitu :

1. Menentukan tema
2. Menentukan tujuan karangan
3. Mengumpulkan bahan karangan
4. Membuat kerangka tulisan
5. Mengembangkan tulisan

Kegiatan pembelajaran menulis karangan eksposisi, siswa akan mempelajari empat pola pengembangan eksposisi. Keempat pola tersebut adalah sebagai berikut :

1. Eksposisi grafik
2. Eksposisi perbandingan
3. Eksposisi proses
4. Eksposisi identifikasi

Konsep Metode Pembelajaran

Metode adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan belajar mengajar, metode diperlukan oleh guru dan penggunaannya bervariasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai setelah pengajaran berakhir. Seorang guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya bila dia tidak menguasai satupun metode mengajar yang dirumuskan para ahli psikologi dan pendidikan .

Dalam kegiatan belajar guru tidak terfokus pada satu metode saja akan tetapi sebaiknya menggunakan metode yang bervariasi agar pembelajaran tidak membosankan. Metode yang bervariasi itu juga harus disesuaikan dengan situasi dan psikologi anak didik karena terlalu banyak variasi tidak akan menguntungkan kegiatan belajar mengajar bila penggunaannya tidak tepat pada setiap materi pembelajaran. Hal ini menyebabkan

guru harus memilih metode yang akan digunakan sebelum ia menyampaikan materi pengajaran untuk mencapai standard kompetensi.

Pengalaman membuktikan bahwa kegagalan dalam pengajaran disebabkan kurang tepat memilih metode pengajaran. Sebagai alat bantu dalam proses belajar mengajar, media mempunyai beberapa fungsi, merumuskan fungsi media pengajaran menjadi enam kategori, sebagai berikut :

1. Penggunaan media dalam proses belajar mengajar bukan merupakan fungsi tambahan. Tetapi mempunyai fungsi sendiri sebagai alat bantu untuk mewujudkan situasi belajar mengajar yang efektif.
2. Penggunaan media pengajaran merupakan bagian yang integral dari keseluruhan situasi mengajar. Ini berarti bahwa media pengajaran merupakan salah satu unsure yang harus dikembangkan oleh guru.
3. Media pengajaran dalam pengajaran, penggunaanya integral dengan tujuan dari isi pembelajaran. Fungsi ini mengandung pengertian bahwa penggunaan media harus melihat kepada tujuan dan bahan pembelajaran.
4. Penggunaan media dalam pengajaran bukan semata-mata alat hiburan, dalam arti digunakan hanya sekedar melengkapi proses belajar supaya lebih menarik perhatian siswa.
5. Penggunaan media dalam pengajaran lebih diutamakan untuk mempercepat proses belajar pengajaran dan membantu siswa dalam menangkap pengertian yang diberikan guru.
6. Pengadaan media dalam pengajaran diutamakan untuk mempertinggi mutu belajar mengajar. Dengan perkataan lain, menggunakan media, hasil belajar yang dicapai siswa tahan lama diingat siswa, sehingga mempunyai nilai tinggi.

Metode Sibernetik

Metode belajar sibernetik adalah metode yang berkembang sejalan dengan perkembangan tekhnologi dan informasi. Metode ini mementingkan system informasi dari pesan atau materi yang dipelajari. Metode pembelajaran ini jika digunakan dalam kelas maka akan menyenangkan karena suasana kelas menjadi terkendali. Masing-masing siswa akan terfokus dari pesan yang didapatnya berdasarkan pengalamannya tanpa terikat dari pembelajaran secara konvensional.

Dalam proses pembelajaran menulis eksposisi sangat dibutuhkan suatu informasi yang relevan dengan topik yang akan dikembangkan. Semua informasi dikembalikan pada siswa itu sendiri agar siswa lebih leluasa memilih dan mendapatkan sumber informasi. Dengan demikian siswa akan menghubungkan daya nalarnya dengan sumber informasi yang terdapat dalam sebuah gambar atau siswa akan menggunakan daya ingatannya dari apa yang pernah dialaminya dari suatu peristiwa yang dijadikan sebagai sumber informasi. Dalam hal ini tentu ada hubungannya dengan urat syaraf otak yang bekerja untuk mengendalikan ingatan sehingga membangkitkan kembali memori untuk berpikir dan berimajenasi.

Selain daya kerja syaraf otak untuk mengendalikan daya ingatan yang diperlukan dalam kreatifitas menulis, metode sibernetik juga memaparkan faktor lingkungan pun sangat berperan sebagai bahan sajian menulis. Jadi, pembelajaran yang menggunakan metode sibernetik adalah pembelajaran yang mengelola proses informasi, berupa inspirasi, faktor pengalaman, faktor lingkungan dan daya kerja syaraf otak berupa ingatan jangka panjang dan ingatan jangka pendek.

Teori Belajar Sibernetik dan Penerapannya dalam Pembelajaran

Teori belajar pemprosesan informasi ini mendeskripsikan tindakan belajar merupakan proses internal yang mencakup beberapa tahapan. Tahapan ini dapat dimudahkan dengan menggunakan metode pembelajaran yang mengikuti urutan tertentu sebagai peristiwa pembelajaran, yang mendeskripsikan kondisi belajar internal dan eksternal. Ada Sembilan tahapan dalam peristiwa pembelajaran yang diasumsikan sebagai cara-cara eksternal yang berpotensi mendukung proses-proses internal dalam kegiatan belajar adalah :

1. Menarik perhatian
2. Memberitahukan tujuan pembelajaran kepada siswa.
3. Merangsang ingatan pada prasyarat belajar.
4. Menyajikan bahan perancang.
5. Memberikan bimbingan belajar.
6. Mendorong unjuk kerja
7. Memberikan balikan informasi.
8. Menilai unjuk kerja.
9. Meningkatkan retensi dan alih ajar.

Keunggulan strategi pembelajaran yang berpijak pada teori pemprosesan informasi adalah cara berpikir yang berorientasi pada proses lebih menonjol, penyajian pengetahuan memenuhi aspek ekonomi, kapabilitas belajar dapat disajikan lebih lengkap, adanya keterarahan seluruh kegiatan belajar pada lingkungan kehidupan yang sesungguhnya, control belajar (*content control, pace control, display control* dan *conscious control)* memungkinkan belajar sesuai dengan irama masing-masing (prinsip perbedaan individu terlayani), sebaliknya informative memberikan rambu-rambu yang jelas tentang tingkat unjuk kerja yang telah dicapai dibandingkan dengan unjuk kerja yang diharapkan.

Peran Guru dan Siswa dalam Metode Sibernetik

Dalam proses pembelajaran sibernetik, setiap guru perlu memahami tipe belajar dalam dunia siswa, artinya guru perlu menyesuaikan gaya mengajar terhadap gaya belajar siswa. Dalam proses pembelajaran konvensional, hal ini sering terlupakan sehingga proses pembelajaran tak ubahnya sebagai proses pemaksaan kehendak, yang menurut Paulo Freire sebagai system penindasan.

Seorang guru harus dapat menyesuaikan media gambar dengan pengetahuan dan pengalaman siswa, sehingga media dan kemampuan saling berhubungan. Pemberian materi atau media yang begitu ilmiah mengakibatkan ketidakberhasilan dalam penulisan. Hal ini disebabkan materi yang akan diungkapkan diluar batas kemampuan siswa. Media gambar yang diberikan dapat dilakukan dengan memberikan penawaran terlebih dahulu kepada siswa hal apa yang mereka sukai. Dengan cara seperti ini guru lebih mudah mengukur pengetahuan dan pengalaman siswa sehingga media yang diberikan sangat sesuai dengan kemampuannya.

Filosofi Media Bergambar

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa “ilmu pengetahuan adalah kumpulan dari pengalaman-pengalaman dan pengetahuan-pengetahuan dari sejumlah orang yang dipadukan secara harmonik dalam bangunan yang

teratur". Ilmu pengetahuan – ilmu pengetahuan yang ada sebagian terdiri dari pengetahuan-pengetahuan yang telah diuji kebenarannya, akan tetapi sebagian lagi masih berbentuk pengetahuan – pengetahuan yang masih disangsikan kebenarannya atau masih berbentuk hipotesis yang masih memerlukan pengujian. Sedangkan batang tubuh ilmu pengetahuan dibentuk melalui filosofi, konsep-konsep, teori-teori dan proses. Filosofi adalah studi mengenai kebijaksanaan, dasar-dasar pengetahuan, dan proses yang digunakan untuk mengembangkan dan merancang pandangan mengenai suatu kehidupan. Filosofi memberi pandangan dan menyatakan secara tidak langsung mengenai sistem kenyakinan dan kepercayaan. Setiap filosofi individu akan dikembangkan dan akan mempengaruhi prilaku dan sikap individu tersebut. Seseorang akan mengembangkan filosofinya melalui belajar dari hubungan interpersona, pengalaman pendidikan formal dan informal, keagamaan, budaya dan lingkungannya.

Penelitian filosofis (philosophycal inquiry) melibatkan penggunaan mekanisme analisis intelektual untuk memperjelas makna, membuat nilai-nilai menjadi nyata, mengidentifikasi etika, dan studi tentang hakikat pengetahuan. Peneliti filosofis mempertimbangkan ide atau isu-isu (idea or issue) dari semua perspektif dengan eksplorasi ekstensif atas literatur, menguji atau menelaah secara mendalam makna konseptual, merumuskan pertanyaan, mengajukan jawaban, dan menyarankan implikasi atas jawaban-jawaban itu.Gambar termasuk media pembelajaran berbasis visual. Telah diketahui bahwa media berbasis visual seperti gambar dapat memudahkan pemahaman terhadap suatu materi pelajaran yang rumit atau kompleks. Media gambar dapat menyuguhkan elaborasi yang menarik tentang struktur atau organisasi suatu hal, sehingga juga memperkuat ingatan. Media gambar dapat menumbuhkan minat siswa dan memperjelas hubungan antara isi materi pembelajaran dengan dunia nyata. Untuk memperoleh kemanfaatan yang sebesar-besarnya dalam penggunaan media gambar dalam pembelajaran ini, maka ia haruslah dirancang dengan sebaik-baiknya.

Jenis-jenis media gambar dalam pembelajaran dapat disajikan dalam bentuk :Poster, Kartun, Komik, Fotografi, Slide Bagan, dan Diagram.

Contoh penerapan Menulis karangan Eksposisi dengan menggunakan metode sibermatik melalui filosofi media bergambar .

Dalam hal ini kita akan memberikan contoh karangan eksposisi indentitas yang mengungkapkan makna filosofi atau informasi yang terkandung dalam sebuah media bergambar berikut :

Pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi masa depan anak bangsa yang berperan sebagai elemen dasar untuk membangun manusia yang berpotensi dan berbudi pekerti yang baik.

Pada gambar diatas tersimpan makna yang mendalam yang dapat kita ungkapan sebagai informasi yang mendekati kebenaran. Hal ini dapat kita analisa maksud dari tema, tulisan, bentuk gambar, warna, subjek dan sebagainya. Semua unsur-unsur tersebut berkaitan dengan gambar, kemudian hasil analisa akan dikaitkan dengan pengalaman atau pengetahuan yang telah mereka peroleh dari lapangan, buku dan media-media lainnya.

Pada gambar diatas, tema yang sesuai adalah 'Semarakan Wajib Belajar 12 Tahun' sebagaimana telah tertulis jelas pada gambar tersebut. Pada gambar diatas terlihat logo pendidikan Tut Wurihandayani dan bendera merah putih yang menjelaskan bahwa Ini adalah bagian dari program pemerintah Indonesia untuk mengentaskan pendidikan minimal 12 tahun yaitu pada jenjang sekolah menengah atas. Kata 'Semarakkan' pada tema diatas bermakna pemerintah mengajak seluruh rakyat Indonesia untuk bersemangat mensukseskan program tersebut bersama-sama dan tulisan tersebut berwarna merah bermakna memperjuangkan program tersebut dengan gagah berani. Terlihat juga pada gambar tersebut tiga profil kartun anak-anak dengan berpakaian sekolah berwarna putih dan merah untuk tingkat sekolah dasar (SD) kemudian putih dan biru untuk sekolah menengah pertama (SMP) dan putih dan abu-abu untuk sekolah menengah atas (SMA). Hal itu bermakna bahwa program wajib belajar 12 tahun ditujukan untuk tingkat SD, SMP dan SM

Dan hipotesis dalam konsep ini ingin mengetahui adakah pengaruh yang signifikan dalam penerapan metode sibermatik melalui filosofi media bergambar terhadap peningkatan kemampuan menulis karangan eksposisi.

3.Metode Penelitian

Metode penelitian eksperimen yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendalikan Desain pada penelitian ini dapat disimbolkan melalui desain berikut :

O_1	X	O_2
O_3	X	O_4

Hasil pretest yang baik bila nilai kelompok eksperimen tidak berberbeda secara signifikan. Pengaruh perlakuan adalah (O_2-O_1)-(O_4-O_3). Penelitian dengan menggunakan metode eksperimen atau percobaan untuk melihat pengaruh yang terjadi ketika sebuah metode diujicobakan. Untuk mendapatkan hasil yang akurat maka penelitian menggunakan kelas kontrol dan kelas eksperimen. Kelas eksperimen adalah kelas yang mendapat perlakuan dari variable bebas yaitu metode pembelajaran sibernetik melalui filosopi media bergambar terhadap variable terikat yaitu keterampilam menulis karangan eksposisi, sedangkan kelas kontrol tidak mendapat perlakuan pembelajaran metode sibernetik.

Variabel Penelitian

Sugiono (2003:31), bahwa variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan 2 (dua) variable yaitu :

1.Variabel bebas (X)

Dalam penelitian ini yang merupakan variable bebas adalah Metode sibermatik melalui filosofi media bergambar

2.Variabel terikat (Y)

Variabel terikatnya adalah peningkatan keterampilan menulis karangan eksposisi pada siswa.

Kedua variabel itu akan dipelajari oleh peneliti untuk mendapatkan informasi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memastikan sesuatu secara empiris bahwa subjek penelitian layak digunakan maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Membagi sampel dalam dua kelompok.
2. Memberikan perlakuan yang berbeda pada kedua sampel, kelas eksperimen diajarkan dengan metode sibermatik dengan menggunakan filosofi media bergambar, sedangkan kelas kontrol hanya menggunakan metode konvensional.
3. Menyebarkan tes kemampuan menulis kepada kedua kelompok yang sama.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap lembar jawaban hasil dari responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menabulasi hasil pembelajaran menulis karangan eksposisi dengan menggunakan metode konvensional.

b.Menabulasi skor hasil pembelajaran menulis karangan eksposisi dengan menggunakan metode sibernetik.

c.Menabulasi perbedaan hasil pembelajaran menulis karangan eksposisi dengan metode konvensional dan metode sibernetik.

4.Hasil Dan Pembahasan

ANALISIS DATA NILAI TEST
KETERAMPILAN MENULIS KARANGAN EKSPOSISI

No.	Nama Kelas	Nilai Pre-test kelas Kontrol			Nilai Pre-test Kelas Eksperimen		
		Mean	SD	SE_{M1}	Mean	SD	SE_{M2}
1.	Kelas XI A	50,50	10,62	1,97			
2.	Kelas XI B				57,74	9,31	1,62

No.	Nama Kelas	Nilai Post-test kelas Kontrol			Nilai Post-test Kelas Eksperimen		
		Mean	SD	SE_{M1}	Mean	SD	SE_{M2}
1.	Kelas XI A	61,71	9,70	1,86			
2.	Kelas XI B				70,29	10,36	1,80

Pengujian Hipotesis

Untuk menolak atau menerima Hipotesis Nihil (H_0) tentang ada atau tidaknya perbedaan antara Mean Data Eksperimen dengan Mean Data Kontrol secara signifikan maka kita cari harga Kritik t

$$t_0 = \frac{M_2 - M_1}{SE_{M2-M1}} = \frac{70{,}29 - 61{,}71}{2{,}59}$$

$$= \frac{8,58}{2,59} = 3,31$$

Interpretasi t_0 dengan prosedur sebagai berikut :

a. Hipotesis Alternatif (Ha)

Ada perbedaan Mean yang signifikan antara kelompok Eksperimen dengan kelompok Kontrol

b. Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara kelompok Eksperimen dengan kelompok Kontrol

c. Menetapkan degrees of Freedom (db) atau derajat kebebasan (lihat Tabel pada Lampiran 11)

df atau db = $(N_1 + N_2)$ -2

db = (28 + 34) -2

= 60

Pada df sebesar 60 diperoleh harga kritik "t" pada table t_t

- Pada taraf signifikan 5 % maka t_t = 2,00
- Pada taraf signifikan 1% maka t_t = 2,69

Dari hasil analisa data ternyata t_0 jauh lebih besar dari pada t_t yaitu **2,00 (3,31) 2,69**

Karena itu Hipotesis Nihil (Ho) ditolak. Dengan demikian hal ini berarti kedua variable tersebut (Variabel Eksperimen dan Variabel Kontrol) terdapat perbedaan yang signifikan.

Kesimpulan yang dapat kita tarik adalah dengan digunakannya metode sibermatik melalui filosofi media bergambar ternyata mempunyai pengaruh terhadap keterampilan menulis karangan eksposisi pada pelajaran Bahasa . Secara meyakinkan dapat mengubah Nilai Perolehan siswa dalam hal menulis karangan eksposisi.

Hasil analisis data diperoleh adanya perbedaan Mean yang signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol.

M_1	= Mean Data Kontrol	= 61,71
M_2	= Mean Data Eksperimen	= 70,29
M_2-M_1	= 70,29-61,71	= 8,58
SD_1	= Simpangan Deviasi Kelompok Kontrol	= 9,70
SD_2	= Simpangan Deviasi Kelompok Experimen	= 10,36
SE_{MI}	= Standar Error Mean Kelompok Kontrol	= 1,86
SE_{M2}	= Standar ErrorMean Kelompok Eksperimen	= 1,80
Maka SE_{M2-M1}	= Standar Error Mean I – Mean II	= 2,59

Sedangkan harga kritik t_0 = 3,31. Angka ini menunjukkan beda yang cukup segnifikan.

5. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengajaran materi menulis karangan eksposisi dengan menggunakan metode sibermatik melalui filosofi media bergambar dapat memberikan hasil belajar yang cukup signifikan dibandingkan dengan yang menggunakan metode konvensional. Dari analisis data ternyata t_o lebih besar dari pada t_t yaitu 3,31.

2. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunkan uji t, diketahui bahwa t hitung 3,31 antara 2,00 – 2,65 . Dimana hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis Nol (Ho) ditolak. Berarti metode sibermatk melalui filosofi media bergambar berpengaruh terhadap hasil belajar siswa khususnya pada materi menulis karangan eksposisis dari pada metode konvensional kelas XI SMA Abdi Negara Binjai Tahun Pembelajaran 2013-2014.

B. Saran

1. Guru mata pelajaran bahasa hendaknya memilih metode sibermatik melalui filosofi media bergambar dalam mengembangkan materi ajar tentang keterampilan menulis karangan eksposisi, karena metode ini terbukti dapat membantu siswa dalam mengembangkan nalar yang sesuai dengan konteks pengalaman dan sesuai dengan tujuan pengajaran materi tersebut
2. Guru hendaknya aktif dan kreatif untuk melatih pribadinya dalam kegiatan menulis agar dapat membantu siswa dalam mencari, mengembangkan dan merevisis hasil karya siswanya.
3. Guru hendaknya aktif melatif dan memotivasi siswa dalam menulis agar menciptakan kegiatan

6. Daftar Pustaka

Akip, Efendi. 2012. *Jurnal : Hakikat Keterampilan Menulis.*

Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan* Praktek. Jakarta : Rieka Cipta

Haduyanto, 2001. *Membudayakan Kebiasaan Menulis*. Sebuah Pengantar. Jakarta : Fikahati Aneska

J. Suprapto. 2009. *Statistik Jilid 1*. Jakarta : Ganeca

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Mahir Menulis*. Jakarta : Erlangga.

Mahahimin, Ismail.. 2007. *Menulis secara Populer*. Jakarta : Pustaka Jaya

Nurhadi, 2002.*Pendekatan Kontekstual*. Jakarta : Depdiknas

Nurgiantoro, Burhan. *Penialaian dalam Pengajaran Bahsa dan Sastr*a Indonesia. Yogyakarta: BPEE

Purbayu,Muliawan,2002. *Statistika Deskriptif*. Jakarta : Erlangga

Sanjaya,Wina. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Prenada Media Group. Jakarta

Sudjana, 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito

Sudjono, Anas. 2005. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. R & D Bandung: Alfabet.

Surakmad. Winarto, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik*. Bandung :Tarsito

Suyanto, Kasihani K.E (2003 : 4) *CTL dalam pengajaran bahasa*. Malang.

Wahya.2010. *Jurnal : Penganajaran Menulis Karangan Eksposisi Pada ProgramPengajaran Bahasa Indonesia di Universitas Padjadjaran*

EVALUASI SISTEM PELAYANAN RESEP PASIEN RAWAT JALAN DAN PENGELOLAAN OBAT DI PUSKESMAS KOTA MEDAN

Siti Fatimah Hanum, S.Si., Apt.[19]

Abstrak

Pencapaian tujuan dan sasaran sistem pelayanan resep dan pengelolaan obat merupakan aspek pelayanan obat yang perlu diarahkan untuk menjamin penyerahan obat yang benar kepada pasien disertai dengan dosis dan jumlah obat yang tepat dalam wadah yang menjamin mutu obat, serta informasi yang jelas dan benar yang disampaikan saat pasien menerima obat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pelayanan resep pasien rawat jalan dan pengelolaan obat di Puskesmas Kota Medan. Penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) Puskesmas Kota Medan, dengan melakukan pemilihan tempat penelitian secara Simple Random Sampling, diperoleh Puskesmas Amplas, Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Bestari dan pengambilan sampel ditentukan dengan Accidental Sampling. Pelayanan resep menggunakan indikator yang terdiri dari pemeriksaan kelengkapan administratif resep, pemeriksaan, lamanya waktu penyerahan obat kepada pasien dan pengelolaan obat. Penelitian ini dirancang secara deskriptif dengan data penelitian yang di kumpulkan adalah data kualitatif dan kuantitatif dari dokumen, observasi dan wawancara dengan pasien rawat jalan serta petugas terkait.

Dari jumlah total resep yang terdapat di Puskesmas Amplas terdapat 21,78% resep lengkap dan 78,22% resep tidak lengkap, Puskesmas Medan Area Selatan terdapat 45,20% resep lengkap dan 54,80 resep tidak lengkap dan Puskesmas Petisah/Bestari terdapat 28,91% resep lengkap dan 71,09 resep yang tidak lengkap. Lamanya waktu memberikan informasi cara penggunaan obat pada Puskesmas Amplas waktu pemberian informasi penggunaan obat jadi 0,59 menit, obat racikan 1,07 menit, Puskesmas Medan Area Selatan obat jadi 1,00 menit, obat racikan 1,12 menit dan Puskesmas Petisah/Bestari obat jadi 1,30 menit dan obat racikan 1,45 menit. Pengelolaan obat Puskesmas Amplas, Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Bestari dalam perencanaan dan pelaporan penggunaan obat menggunakan form Laporan Pemakaian dan Lembar Permintaan Obat (LPLPO) dan penyimpanan obat dengan menggunakan sistem FIFO dan *FEFO.*

Kata kunci : *Sistem Pelayanan Resep, Pasien Rawat jalan, Pengelolaan Obat*

Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah suatu unit organisasi fungsional yang secara profesional melakukan upaya pelayanan kesehatan pokok yang menggunakan peran serta masyarakat secara aktif untuk dapat memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Pelayanan kesehatan di puskesmas pada dasarnya adalah organisasi jasa pelayanan umum dengan fasilitas pelayanan kesehatan dasar yang menyelenggarakan upaya kesehatan dengan pendekatan: *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif,* yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

Proses pelayanan resep diawali dengan melakukan skrining resep yang meliputi pemeriksaan kelengkapan resep, keabsahan dan tinajuan kerasional obat. Resep yang lengkap harus ada nama, alamat dan nomor ijin praktek dokter, tempat dan tanggal resep, tanda R/ pada bagian kiri untuk tiap penulisan resep, nama obat dan jumlahnya, kadang-kadang cara pembuatan atau keterangan lain (iter, prn, cito) yang dibutuhkan, aturan pakai, nama pasien, serta tanda tangan atau paraf dokter.

Tinjauan Umum

Resep adalah permintaan tertulis dari dokter, dokter gigi, dokter hewan kepada apoteker untuk menyediakan dan menyerahkan obat bagi pasien sesuai peraturan perundangan yang berlaku kepada Apoteker, pengelola apotek untuk menyediakan dan menyerahkan obat-obatan bagi si penderita.

[19] *Dosen Yayasan UMN Al Washliyah, Medan e-Mail: hanum_farmasi@yahoo.com*

Pengelolan obat merupakan serangkaian kegiatan yang menyangkut aspek perencanaan, pengadaan, penyimpanan dan pendistribusian obat yang dikelola secara optimal untuk menjamin tercapainya ketepatan jumlah dan jenis perbekalan farmasi dan alat kesehatan, dengan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia seperti tenaga, dana, sarana, perangkat lunak (metode dan tata laksana) dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan diberbagai unit kerja (Mangindara, 2012)

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Kota Medan mempunyai 26 Puskesmas yang melayani pasien rawat jalan yang terletak di 21 kecamatan se Kota Medan, direncanakan dalam penelitian ini untuk lokasi peneliti hanya menggunakan 3 Puskesmas sebagai tempat untuk mengambil sampel dan data. Untuk menentukan lokasi penelitian, peneliti melakukan rancangan acak sederhana (*Simple Random Sampling*) maka diperoleh Puskesmas Amplas, puskesmas Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Bestari. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah semua objek yaitu lembaran resep pasien dan pasien yang ada di puskesmas yang datang berobat dan mengambil obat di ruang obat. Sampel adalah suatu himpunan atau sebagaian dari populasi yang merupakan bagian atau perwakilan dari populasi tersebut. Direncanakan pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak ±100 lembar resep. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan *Accidental Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yang memenuhi persyaratan data yang diinginkan.

Hasil dan Pembahasan

Pelayanan Resep

Berdasarkan hasil evaluasi, tiap-tiap puskesmas melayani resep pasien rawat jalan yang datang berkunjung ke tiap-tiap Puskesmas Amplas, Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Bestari adalah cendrung pasien jaminan kesehatan tidak melakukan pembayaran tetapi menggunakan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga, Kartu Askes, Kartu Gakin, Kartu BPJS dan Kartu Perum Husada sedangkan untuk pasien umum melakukan pembayaran untuk biaya kartu berobat.

Kelengkapan Administratif Resep

Dari hasil penelitian yang dilakukan jumlah resep yang diambil untuk tiap-tiap puskesmas, adalah: 1) Puskesmas Amplas berjumlah sekitar 153 lembar, 2) Puskesmas Medan Area Selatan berjumlah sekitar 130 lembar dan 3) Puskesmas Petisah/Bestari 203 lembar. Sampel berupa lembaran-lembaran resep diolah data kelengkapan administratif kemudian dianalisis deskriftif dan dibuat persen. Kelengkapan administratif resep pada Puskesmas Amplas dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Kelengkapan administratif resep pada Puskesmas Amplas

No.	Kelengkapan Administratif Resep	Jumlah Resep		Persentase (%)	
		Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
1	Nama Dokter	0	153	0	100,00
2	Nomor Izin Praktek	0	153	0	100,00
3	Paraf Dokter	100	53	65,35	34,64
4	Tanggal Penulisan Resep	147	6	96,07	3,92
5	Jumlah Obat	150	5	98,03	3,26
6	Nama Pasien	153	-	100,00	-
7	Umur Pasien	139	14	90,84	9,15
8	Jenis Kelamin	43	110	28,10	71,89
9	Berat Badan	20	133	13,07	86,92

Hasil evaluasi 153 resep di Puskesmas Amplas kelengkapan administratif resep, resep yang tercantum nama dokter penulis resep yaitu 0 lembar resep, 153 lembar resep tidak tercantum SIP dokter, 100 lembar resep yang diparaf dokter, 53 lembar resep tidak diparaf dokter, 153 lembar resep yang memiliki nama pasien, 139 lembar resep yang memiliki umur, 43 lembar resep yang memiliki jenis kelamin, dan 20 lembar resep yang memiliki berat badan.

Kelengkapan administratif resep pada Puskesmas Medan Area Selatan dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Kelengkapan administratif resep pada Puskesmas Medan Area Selatan

No.	Kelengkapan Administratif Resep	Jumlah Resep		Persentase (%)	
		Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
1	Nama Dokter	118	12	90,76	9,23
2	Nomor Izin Praktek	-	130	-	100,00
3	Paraf Dokter	121	9	93,07	6,92
4	Tanggal Penulisan Resep	130	-	100,00	-
5	Jumlah Obat	130	-	100,00	-
6	Nama Pasien	130	-	100,00	-
7	Umur Pasien	130	-	100,00	-
8	Jenis Kelamin	115	15	88,46	11,53
9	Berat Badan	89	41	68,46	31,53

Hasil evaluasi 130 resep di Puskesmas Medan Area Selatan kelengkapan administratif resep, 0 lembar resep yang tercantum nama dokter penulis resep, 0 lembar resep, tidak tercantum SIP dokter, 121 lembar resep yang diparaf dokter, 9 lembar resep tidak diparaf dokter, 130 lembar resep yang memiliki nama pasien, 115 lembar resep yang memiliki jenis kelamin, dan 89 lembar resep yang memiliki berat badan.

Kelengkapan administratif resep pada Puskesmas Petisah/Bestari dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Kelengkapan administratif resep pada Puskesmas Petisah/Bestari

No.	Kelengkapan Administratif Resep	Jumlah Resep		Persentase (%)	
		Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
1	Nama Dokter	54	149	26,60	73,39
2	Nomor Izin Praktek	-	100	-	100,00
3	Paraf Dokter	73	130	35,96	64,03
4	Tanggal Penulisan Resep	203	-	100,00	-
5	Jumlah Obat	203	-	100,00	-
6	Nama Pasien	203	-	100,00	-
7	Umur Pasien	49	154	24,13	75,86
8	Jenis Kelamin	30	173	14,77	85,22
9	Berat Badan	27	176	13,30	86,69

Hasil evaluasi 100 resep di Puskesmas Petisah/Bestari kelengkapan administratif resep, 54 lembar resep yang tercantum nama dokter penulis resep, 0 lembar resep tidak tercantum SIP dokter, 73 lembar resep yang diparaf dokter, 203 lembar resep yang memiliki nama pasien, 30 lembar resep yang memiliki jenis kelamin, dan 27 lembar resep yang memiliki berat badan.

Pencantuman nama dokter, surat izin praktik (SIP) dan alamat dokter sangat penting agar dapat memberikan perlindungan kepada pasien dan memberikan kepastian hukum serta jaminan kepada pasien atau masyarakat bahwa dokter tersebut sudah memenuhi aturan atau syarat untuk menjalankan praktik. Paraf atau tanda tangan dokter mempunyai peranan penting dalam resep agar dapat menjamin keaslian resep tersebut, namun dalam penelitian ini resep yang diparaf oleh dokter masih sedikit.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi sistem pelayanan resep dari aspek pemeriksaan kelengkapan administratif di Puskesmas Amplas, Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Besatari dapat disimpulkan bahwa masih banyak ditemui resep di puskesmas yang tidak memenuhi aspek kelengkapan administratif resep berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Dari jumlah total resep yang terdapat di Puskesmas Amplas terdapat 21,78% resep lengkap dan 78,22% resep tidak lengkap, Puskesmas Medan Area Selatan terdapat 45,20% resep lengkap dan 54,80 resep tidak lengkap dan Puskesmas Petisah/Bestari terdapat 28,91% resep lengkap dan 71,09 resep yang tidak lengkap.

Lamanya waktu yang diberikan untuk memberikan informasi cara penggunaan obat masih minim pada masing-masing puskesmas. Puskesmas Amplas waktu pemberian informasi penggunaan obat jadi 0,59 menit, obat racikan 1,07 menit, Puskesmas Medan Area Selatan obat jadi 1,00 menit, obat racikan 1,12 menit dan Puskesmas Petisah/Bestari obat jadi 1,30 menit dan obat racikan 1,45 menit.

Pengelolaan obat Puskesmas Amplas, Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Bestari dalam perencanaan dan pelaporan penggunaan obat menggunakan form Laporan Pemakaian dan Lembar Permintaan Obat (LPLPO). Penyimpanan obat-obatan di Puskesmas Amplas di ruang atau kamar obat, sedangkan Puskesmas Medan Area Selatan dan Puskesmas Petisah/Besatari dilakukan di gudang. Penyimpanan obat dengan menggunakan sistem *First In First Out* (FIFO) dan sistem *First Expired First Out* (FEFO)

Daftar Pustaka

Ansel., Howard. C, 2006, **Kalkulasi Farmasetika : Panduan Untuk Apoteker**, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.

Departemen Kesehatan R.I., 2000, **Analisis Sistem Pelayanan Kesehtan Dasar dan POA (*Plan Of Action*)**, Jakarta.

Departemen Kesehatan R.I., 2004, **Pedoman Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas**, Jakarta

Dinas Kesehatan Kota Medan, 2008, **Model Penelitian TQM**, Medan.

Machfoedz, Ircham, 2010, **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran**, Penerbit Fitramaya, Yogyakarta.

Sofiyanti, Selfi, 2006, **Pola Peresepan dan Pelayanan Obat di Puskesmas Jakarta Barat**, Fakultas Farmasi Universitas Pancasila.

Sulaeman, E.S., 2009, **Manajemen Kesehatan Teori & Praktek di Puskesmas**, Univeritas Sebelas Maret, Surakarta.

Susilowati, Endang, 2011, **Mengenal Lebih Dekat " Farmasi Klinik "** 1, www. Putra Indonesia malang.or.id/mengenal_lebih_dekat "farmasi-klinik" html. Diakses tanggal 20 Desember 2012

Syamsuni, A., Drs, Apt, 2006, **Ilmu Resep**, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.

Wibowo., Agus, 2010, **Cerdas Memilih Obat & Mengenali Penyakit Panduan Mengonsumsi Obat-obatan Bagi Orang Awam**, PT. Lingkar Pena Kreativa, Bandung.

HUBUNGAN STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH

Yearning Harefa, SE, M.Si[20]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah. Penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa untuk penanganan manajemen stres, sebaiknya pihak melakukan pendekatan melalui aktivitas-aktivitas yang tujuannya memberikan kepuasan kepada para guru di sekolah. Misalnya bermain game, mengadakan acara rekreasi bulanan atau per empat bulan, dan kegiatan yang dikemas dengan lelucon. Sebaiknya kompensasi yang diberikan pihak sekolah lebih ditingkatkan sesuai dengan harapan para serta ada penambahan insentif setiap ada penambahan waktu mengajar.

Kata kunci : *stres kerja*, *kompensasi* dan *kepuasan guru*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan ini membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dalam suatu organisasi. Organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2002:23). Organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan kerja Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni 2006:112) sedangkan menurut T.Hani Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya ini tampak dalam sikap positif, dalam hal ini seorang guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan guru melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para guru. Seorang guru tentu saja mengharapkan adanya *feedback* (timbal balik) yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap organisasi. Penghargaan yang diharapkan guru tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti dan pendidikan.

Menurut T.Hani Handoko (2001:1:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Keith Davis dan Werther W.B dalam Sjaftri Mangkuprawira (2001:196) kompensasi murupakan sesuatu yang diterima sebagai penukar dari kontrsibusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Jika kompensasi diberikan secar benar, para guru akan lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, guru yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan sekolah dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari

[20] *Dosen IKIP Gunung Sitoli*

ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi.

Beberapa sumber stres di kalangan pendidik, antara lain perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, peran kerja yang ambigu, fasilitas mengajar yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan penghargaan kinerja yang rendah (Sulsky & Smith, 2005). Semua ini merupakan sumber stres kerja yang bersifat intrinsik. Sumber stres kerja ini jika tidak diminimalisasi, akan berdampak pada penurunan kinerja pendidik. Efek dari penurunan kinerja tersebut akan berimbas kepada siswa, melalui proses belajar mengajar yang buruk. Stephen P. Robbins dalam Benyamin Molan (2006:806) mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkatnya rendah sampai sedang para guru merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

1.2. Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai/guru berada dalam posisi yang tidak menguntungkan seperti ketegangan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikis dan fisiknya. Menurut pendapat Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:1008), bahwa stres kerja adalah : "Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat menganggu pelaksanaan kerja mereka."

Definisi stres kerja menurut Handoko (2008:200) adalah sebagai berikut : "Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengahadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti menggangu prestasi kerjanya." Kedua pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan pada seseorang dalam hal ini seorang guru, yang dengan ketegangan tersebut dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pada akhirnya stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungan yang berakibat dapat menggangu hasil kerja seseorang atau prestasi kerjanya.

Dalam pandangan Mangkunegara (2008:128) bahwa Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Definisi stres kerja menurut Ivancevich dan Matteson (2006:275) yaitu "Suatu tekanan yang mucul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan penghayatan akan perasaan tertekan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja yang dipersepsi negatif."

Menurut pandangan Mangkunegara, Ivansevich dan Matteson stres kerja adalah kondisi menekan atau tertekan yang dirasakan seseorang atau guru yang disebabkan oleh faktor-faktor yang ada dilingkungan kerja. Kondisi tersebut dirasakan oleh individu sebagai persepsi negatif.

Pengertian stres kerja menurut Stephen P.Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006: 796) stress kerja adalah : "kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka"

Stres kerja menurut pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya berupa perasaan tertekan. Dalam kondisi tersebut dapat mempengaruhi emosi, prose berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja juga merupakan sesuatu yang negatif yang dapat diakibatkan karena adanya tekanan, beban dan konflik serta adanya ketimpangan antara karakteristik kepribadian pegawai atau seorang guru baik sifat maupun sikap mereka dengan aspek-aspek pada pekerjaannya, hal ini dapat terjadi dalam semua kondisi pada saat mereka bekerja.

Empat pendekatan stres kerja, yaitu dukungan sosial, meditasi, *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi. Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan John W.Newstrom, 1989 (dalam Mangkunegara 2008 :157) yang mengemukakan bahwa "*Four approaches that of then involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellnes programs".*(terdapat empat pendekatan yang melibatkan pegawai dan manajemen koorporasi untuk manajemen stres adalah pendekatan dukungan sosial, meditasi, *biofeedback* dan kesehatan pribadi).

a. Pendekatan dukungan sosial

   Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game dan lelucon

b. Pendekatan melalui meditasi

   Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja ototk, dan menenangkan emosi. meditasi ini dapat dilakukan selama dua perioade waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah sholat.

c. Pendekatan melalui *biofeedback*

   Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

   Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinue memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.2. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dank arena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu

dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menekan stres kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Andrew F Sikula (Sofyandi 2008:161) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau equivalent." Definisi menurut Henry Simamora (2004:445) menjelaskan bahwa : Kompensasi merupakan suatu pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Dari pernyataan Andrew F.Sikula dan Henry Simamora dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan suatu pemberian dari suatu organisasi kepada individu sebagai balas jasa untuk sebuah pekerjaan yang dilakukannya.

Sedangkan Menurut William B.Werther dan Keith Davis (dalam Sofyiandi 2008:160) mendefinisikannya sebagai berikut: "*compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personal departement usually design and administes employee."*(Kompensasi adalah apa yang karyawan terima dalam pertukaran pekerjaan mereka apakah gaji perjam atau periodik, departemen personal biasanya desain dan mengelola karyawan)

Definisi Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 118) menerangkan bahwa : "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Pendapat F.Sikula dan Henry Simamora kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diterima oleh individu, lain halnya pandangan William B.Werther dan Keith Davis serta Hasibuan yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang diterima oleh pegawai yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung atas hasil pekerjannya, baik per jam atau per periode yang diberikan oleh sebuah perusahaan..

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya pun bermacam-macam jenisnya. Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / competitor

2.3. Kepuasaan Kerja

Pegawai merupakan ujung tombak bagi keberhasilan suatu organisasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Pegawai yang menyukai pekerjaannya adalah salah satu wujud nyata kepuasan kerja. Melihat kondisi ini, maka tingkat kepuasan pegawai mutlak perlu diperhatikan agar lebih tanggap terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Davis dalam Mangkunegara (2009:117). Mengemukakan bahwa : *"Job statisfaction is the favorableness of favorableness with employess view their work"* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami pegawai dalam bekerja).

Berbeda pengertian kompensasi menurut Robbins dan Timothy (2008:110) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya". Pendapat ini sejalan dengan McShane dan Gilinow (2008) yang mengatakan bahwa "kepuasan kerja adalah hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaan."

Menurut teori di atas dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang suatu pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap pekerjaanya.

Sedangkan dalam pandangan Robbin (2003) dalam bukunya wibowo (2007:299) menjelaskan bahwa : "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini."

Pandangan senada dikemukakan Gibson 2000, dalam wibowo 2007 :289) yakni : "kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan."

Menurut Robins dan Gibson kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang menunjukan perbedaan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang diperoleh, dengan kata lain apa yang mereka peroleh dibawah persepsi mereka tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Sondang P Siagian (2005:21), kepuasan kerja adalah sebagai berikut : "Merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaan"

Menyimak beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja serta kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sulit diukur dan manusia relatif tidak pernah merasa puas. Telah banyak ahli yang mengadakan penelitian tentang kepuasan kerja dan telah menemukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya, tetapi kepuasan kerja akan cepat hilang apabila terjadi suatu di dalam diri dan ligkungaynnya. Apalagi kita mengetahui bahwa apabila seorang telah terpuaskan salah satu kebutuhannya, maka ia segera akan memerlukan kepuasan terhadap kebutuan lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:110), secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan kerja mereka, dengan kerja itu sendiri serta dengan pengawas dan rekan kerja mereka. Namun, mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran/gaji dan peluang promosi yang diberikan perusahaan. Kepuasan kerja seorang

karyawan berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak. Karena berbeda-beda, dapat digunakan beberapa aspek sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:118), bahwa kepuasan kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut :

a. *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya tingkat *turnover* nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

c. Umur

Terdapat kecendrungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain karena bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan citacita. Gaya hidup yang sudah mapan. Sumber penghasilan yang relatif terjamin Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

d. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi perusahaan.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh BenyaminMolan (2006:108) ada lima faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan tugas yang diberikan. Karakterisrikkarakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental, serta memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki agar karyawan tersebut dapat mengasah keterampilan yang dimiliki agar bias lebih baik.

2. Imbalan yang wajar

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dan kebijakan promosi dilihat adalah adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu, kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang memiliki tipe kepribadian kongruen (sama dan sebangun dengan pekerjaan yang mereka pilih) mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut sehingga ia akan menyenangi pekerjaan yang digelutinya dan pada akhirnya akan mencapai kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan.

3. Pembahasan

Perubahan sosial dan ekonomi yang semakin cepat meningkatkan persaingan global dan akibatnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi mengalami tekanan pekerjaan yang semakin besar, beban kerja yang semakin berat, ketidakpastian akan pekerjaan dan kemungkinan kehilangan pekerjaan menghantui benak setiap guru. Semakin meningkatnya kualitas dan konteks pekerjaan, turut menambah tekanan yang ada. Semua itu digabungkan dengan berbagai kejadian di kehidupan pribadi serta tekanan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan resep ideal bagi stres. Setiap guru berpotensi mengalami stres dalam pekerjaannya.

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri guru berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan mengurangi tingkat kepuasan kerja guru. Hal ini berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kepuasan kerja secara langsung, tergantung seberapa besar tingkatan stresnya, Sebagaimana disebutkan oleh Stephen P. Robbins (terjemahan Benjamin Molan 2006:806)bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Jadi dengan timbulnya stres kerja pada seorang guru yang disebabkan beban kerja

yang berlebih dan pertentangan pada tugas-tugasnya yang dapat menyebabkan ketegangan dan kondisi seorang guru sehingga kepuasan kerja pada guru dapat menurun.

Selain stres kerja, faktor penting yang dapat mempengaruhi seorang guru dalam mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan adil. Seperti disebutkan oleh Martoyo (2007:116) kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja.Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seorang guru dari hasil pekerjaannya, bentuknya seperti gaji dan fasilitas. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Komponen lain selain gaji dan fasilitas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja biasanya terdiri dari penghargaan yang diberkan kepada guru, komunikasi, hubungan dengan atasan dan teman kerja, kondisi pekerjaan dan lain-lain. Kepuasan kerja yang dirasakan bersifat dinamis, sesuai dengan tinggi rendahnya stres kerja dan tingkat kompensasi yang diterima oleh guru. Dengan kata lain stres kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sesuai dengan pemaparan Henny (2007) bahwa semakin rendah stres kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang dan pemaparan dan Nugroho (2007) sistem kompensasi yang menarik dapat memberikan kepuasan kerja.

Kepuasan guru merupakan faktor yang peting dalam suatu instansi pemerintah dalam hal ini sekolah. Berbagai faktor menjadi indikator dalam penilaian kepuasan kerja, terutama dalam hal yang berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan. Para guru akan merasa puasa dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenan dengan perasaan seseorang.

Elviera Sari (2009) melakukan penelitiannya yang berjudul *Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di british international* dari penelitian tersebut menyatakan kompensasi yang berpengaruh adalah komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan, jadi secara keseluruhan hubungan kompensai yang diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi atas sarana kompensasi yang diterima dan iklim organisasi yang ada memberikan nilai sebesar 77,97%, terhadap kepuasan kerja.

Mulyanto dan Eny Dwi Suryani (2009)melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, BudayaKerja, Motivasi Dan IklimOrganisasi TerhadapKepuasan Kerja Pegawai Pada Guru SD Kec Karang Pandan.* Hasil penelitian tersebut menunjukan hasil uji F diperoleh angka F hitung sebesar 29,059 bahwa variabel komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Kec Karang Pandan.

Ernest W. Brewer dan Jama McMahan Landers, (2003) melakukan penelitian dengan judul *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators* (2003). Hasil dari penelitian tersebut menunjukan frekuensi stres kerja berkorelasi secara signifikan lebih tinggi ($p \leq .05$), penghargaan kontingen, kondisi operasi, dan kepuasan kerja keseluruhan daripada intensitas stres kerja secara keseluruhan. Dalam hal tidak melakukan intensitas stres pekerjaan berkorelasi tinggi dengan segi kepuasan kerja daripada frekuensi stres pekerjaan.

Nani Soetarmiyati (2010) dalam penelitiannya dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Pada Yayasan Pendidikan Di Bandar Lampung*hasil dari penelitiannya adalah terdapat hubungan secara kuat (signifikan) antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar 0,002 dan r=0,609.

4. Penutup

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan baha dalam penanganan manajemen stres, sebaiknya pihak melakukan pendekatan melalui aktivitas-aktivitas yang tujuannya memberikan kepuasan kepada para guru di sekolah. Misalnya bermain game, mengadakan acara rekreasi bulanan atau per empat bulan, dan kegiatan yang dikemas dengan lelucon. Sebaiknya kompensasi yang diberikan pihak sekolah lebih ditingkatkan sesuai dengan harapan para guru Sekolah Mutiara Hati Bandung serta ada penambahan insentif setiap ada penambahan waktu mengajar.

Sekolah mempertahankan pemberian kompensasi kepada para guru agar tingkat kepuasan kerja yang terbilang cukup tinggi dapat dipertahankan.

Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009.Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Brewer, Ernest W. dan McMahan Landers, Jama. 2003*The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators.* Program Theses University of Tennessee at Knoxville.

Elviera Sari, 2009.Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Di*British International SchoolDi Jakarta*. Jurnal Ilmu.

Administrasi dan Organisasi Volume 16, Nomor 1Tahun 2009.

Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior,* Seventh Edition, McGraw-Hill, New York.

Malayu S.P Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mulyanto dan Eny Dwi Suryani, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Guru SD Kec Karang Pandan.*Tesis, STIE – AUB,Surakarta.

Nani Soetarmayanti, 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Pada Yayasan Pendidikan Di Bandar Lampung. Skripsi Sekolah Tinggi Ekonomi Lampung.

Robbins,Stephen P. 2006.Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2. Penerjemah : Hadyana Pujaatmaka dan Benjamin Molan. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Robbins,Stephen P dan Judge ,Timothy A .2008."Perilaku Organisasi", Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti .2011.Sumber Daya Manusia. Bumia Aksara, Jakarta.

Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sondang P Siagian.2007.Teori Dan Praktek Kepemimpinan. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono.2008.Metode Penelitian Bisnis, Edisi Pertama, Cetakan Ke Tujuh, CV Alfabeta, Bandung.

T. Hani Handoko .2006.Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai, 2009, *Perfomance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veithzal Rivai Dan Jauvani Ella .2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo. 2007 Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA DAN ITEGRASI SOSIAL

Dra. Hj. Deliani, M.Si[21]

Abstrak

Tujuan dari makalah ini adalah untuk menambah wawasan tentang budaya dan integrasi sosial. .Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi social, religi seni dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat. Sedangkan Integrasi sosial ditandai dengan adanya suatu keadaan yang menggambarkan suatu keserasian hubungan dan fungsi diantara komponen masyarakat. Keserasian fungsi ini meliputi sebagian atau keseluruhan segi kehidupan, dimana masing-masing pihak memberikan keuntungan kepada pihak lain. Hal ini pada akhirnya saling menguntungkan semua komponen dalam masyarakat.

Kata kunci : *budaya* dan *integrasi sosial*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Kebudayaan adalah sesuatu yang memengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Setiap masyarakat memilki kebudayaan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan cara bersosialisasi yang berbeda-beda pula. Yang membedakannya hanya bagaimana melakukan integrasi atau proses penyesuaian terhadap setiap perbedaan yang ada. Banyaknya pengertian tentang budaya, jenis dan tujuan budaya serta integrasi masih belum dipahami secara menyeluruh oleh banyak masyarakat.

Pada era modern ini, modernsisasi dan globalisasi sudah tidak bisa terelakkan lagi.Teknologi dan informasi berkembang sangat pesat, seolah tidak ada batasan antar negara di dunia, baik dalam bidang ekonomi, teknologi, maupun informasi.Komputer, televisi, internet, satelit komunikasi, dan pealatan canggih lainnya juga merupakan hasil nyata adanya modernisasi.

Tidak heran pula jika pengaruh modernisasi kini sudah dapat mengubah kebudayaan sedikit demi sedikit yang ada di setiap sudut daerah di Indonesia.Sebuah kebudayaan memiliki sistem yang menyeluruh. Antara satu elemen dengan elemen yang lain saling berhubungan satu sama lain. Karena itu, jika ada perubahan di salah satu elemen budaya, maka elemen-elemen budaya yang lain pun akan berubah.

Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya dan integrasi sosial di masyarakat.

1.2. Tujuan Penulisan

Tujuan dari makalah ini adalah untuk menambah wawasan tentang *budaya dan integrasi sosial* .

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau

[21] *Dosen dpk. FKIP UISU, Medan*

mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Indonesia.

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari.

Budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh. budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio-budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia.

Dengan demikian, budayalah yang menyediakan suatu kerangka yang koheren untuk mengorganisasikan aktivitas seseorang dan memungkinkannya meramalkan perilaku orang lain.

2.2. Pengertian Kebudayaan

Kebudayaan adalah sesuatu yang akan memengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak.Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

2.3. Unsur-unsur Kebudayaan

Ketika kita melakukan kunjungan ke luar daerah, ke luar kota, bahkan sampai ke luar negeri, kita akan selalu menemukan tujuh aspek budaya dalam masyarakat yang kita kunjungi tersebut, yaitu :

1) Sistem bahasa
2) Sistem peralatan hidup dan teknologi
3) Sistem ekonomi dan pencaharian hidup
4) Sistem kemasyarakatan dan organisasi sosial
5) Ilmu pengetahuan
6) Kesenian
7) Dan sistem kepercayaan atau agama

Ketujuh unsur tersebut merupakan tujuh unsur kebudayaan yang bersifat universal (*cultural universals).* Artinya, ketujuh unsur ini akan selalu ditemukan dalam setiap kebudayaan atau masyarakat di dunia. Unsur-unsur ini merupakan perwujudan usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara eksistensi diri dan kelompoknya.

2.4. Wujud dan Komponen Budaya

Menurut J.J. Hoenigman, wujud kebudayaan dibedakan menjadi tiga: gagasan, aktivitas, dan artefak.

a. Gagasan (Wujud ideal)

Wujud ideal kebudayaan adalah kebudayaan yang berbentuk kumpulan ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan, dan sebagainya yang sifatnya abstrak, tidak dapat diraba atau disentuh. Wujud kebudayaan ini terletak dalam kepala-kepala atau di alam pemikiran warga masyarakat. Jika masyarakat tersebut menyatakan gagasan mereka itu dalam bentuk tulisan, maka lokasi dari kebudayaan ideal itu berada dalam karangan dan buku-buku hasil karya para penulis warga masyarakat tersebut.

b. Aktivitas (tindakan)

Aktivitas adalah wujud kebudayaan sebagai suatu tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat itu. Wujud ini sering pula disebut dengan sistem sosial. Sistem sosial ini terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang saling berinteraksi, mengadakan kontak, serta bergaul dengan manusia lainnya menurut pola-pola tertentu yang berdasarkan adat tata kelakuan. Sifatnya konkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari, dan dapat diamati dan didokumentasikan.

c. Artefak(karya)

Artefak adalah wujud kebudayaan fisik yang berupa hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya semua manusia dalam masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat, dan didokumentasikan. Sifatnya paling konkret di antara ketiga wujud kebudayaan. Dalam kenyataan kehidupan bermasyarakat, antara wujud kebudayaan yang satu tidak bisa dipisahkan dari wujud kebudayaan yang lain. Sebagai contoh: wujud kebudayaan ideal mengatur dan memberi arah kepada tindakan (aktivitas) dan karya (artefak) manusia.

Berdasarkan wujudnya tersebut, Budaya memiliki beberapa elemen atau komponen, menurut ahli antropologi Cateora, yaitu :

- Kebudayaan material

  Kebudayaan material mengacu pada semua ciptaan masyarakat yang nyata, konkret. Termasuk dalam kebudayaan material ini adalah temuan-temuan yang dihasilkan dari suatu penggalian arkeologi: mangkuk tanah liat, perhisalan, senjata, dan seterusnya. Kebudayaan material juga mencakup barang-barang, seperti televisi, pesawat terbang, stadion olahraga, pakaian, gedung pencakar langit, dan mesin cuci.

- Kebudayaan nonmaterial

  Kebudayaan nonmaterial adalah ciptaan-ciptaan abstrak yang diwariskan dari generasi ke generasi, misalnya berupa dongeng, cerita rakyat, dan lagu atau tarian tradisional.

- Lembaga social

  Lembaga social dan pendidikan memberikan peran yang banyak dalam kontek berhubungan dan berkomunikasi di alam masyarakat. Sistem social yang terbantuk dalam suatu Negara akan menjadi dasar dan konsep yang berlaku pada tatanan social masyarakat. Contoh Di Indonesia pada kota dan desa dibeberapa wilayah, wanita tidak perlu sekolah yang tinggi apalagi bekerja pada satu instansi atau perusahaan. Tetapi di kota – kota besar hal tersebut terbalik, wajar seorang wanita memilik karier.

- Sistem kepercayaan

  Bagaimana masyarakat mengembangkan dan membangun system kepercayaan atau keyakinan terhadap sesuatu, hal ini akan mempengaruhi system penilaian yang ada dalam masyarakat. Sistem keyakinan ini akan

mempengaruhi dalam kebiasaan, bagaimana memandang hidup dan kehidupan, cara mereka berkonsumsi, sampai dengan cara bagaimana berkomunikasi.

- Estetika

  Berhubungan dengan seni dan kesenian, music, cerita, dongeng, hikayat, drama dan tari-tarian, yang berlaku dan berkembang dalam masyarakat. Seperti di Indonesia setiap masyarakatnya memiliki nilai estetika sendiri. Nilai estetika ini perlu dipahami dalam segala peran, agar pesan yang akan kita sampaikan dapat mencapai tujuan dan efektif. Misalkan di beberapa wilayah dan bersifat kedaerah, setiap akan membangu bagunan jenis apa saj harus meletakan janur kuning dan buah – buahan, sebagai symbol yang arti disetiap derah berbeda. Tetapi di kota besar seperti Jakarta jarang mungkin tidak terlihat masyarakatnya menggunakan cara tersebut.

- Bahasa

  Bahasa merupakan alat pengatar dalam berkomunikasi, bahasa untuk setiap walayah, bagian dan Negara memiliki perbedaan yang sangat komplek. Dalam ilmu komunikasi bahasa merupakan komponen komunikasi yang sulit dipahami. Bahasa memiliki sidat unik dan komplek, yang hanya dapat dimengerti oleh pengguna bahasa tersebu. Jadi keunikan dan kekomplekan bahasa ini harus dipelajari dan dipahami agar komunikasi lebih baik dan efektif dengan memperoleh nilai empati dan simpati dari orang lain.

2.5. Integrasi Sosial

Integrasi berasal dari bahasa inggris *"integration"* yang berarti kesempurnaan atau keseluruhan. Integrasi yang dimaksud disini merujuk pada upaya penyatuan berbagai kelompok masyarakat yang berbeda-beda secara sosial, budaya maupun politik suatu bangsa, yang membangun kesetiaan lebih besar yang bersifat nasional. Integrasi sosial dimaknai sebagai proses penyesuaian di antara unsur-unsur yang saling berbeda dalam kehidupan masyarakat sehingga menghasilkan pola kehidupan masyarakat yang memilki keserasian fungsi. Unsur-unsur sosial yang saling berbeda dalam masyarakat itu dapat berupa individu, keluarga,kekerabatan,kelompok sosial,lembaga sosial, status sosial, sistem nilai dan norma sosial. Proses penyesuaian yang dimaksud adalah apabila masing-masing unsur yang berbeda tersebut mau mentaati aturan-aturan yang ada dan telah disepakati bersama dan mau mefungsikan dirinya sesuai dengan status dan peranannya dalam masyarakat.Sedangkan Integrasi sosial ditandai dengan adanya suatu keadaan yang menggambarkan suatu keserasian hubungan dan fungsi diantara komponen masyarakat. Keserasian fungsi ini meliputi sebagian atau keseluruhan segi kehidupan, dimana masing-masing pihak memberikan keuntungan kepada pihak lain. Hal ini pada akhirnya saling menguntungkan semua komponen dalam masyarakat.

Definisi lain mengenai integrasi adalah suatu keadaan di mana kelompok-kelompok etnik beradaptasi dan bersikap komformitas terhadap kebudayaan mayoritas masyarakat, namun masih tetap mempertahankan kebudayaan mereka masing-masing. Integrasi memiliki 2 pengertian, yaitu :

- Pengendalian terhadap konflik dan penyimpangan sosial dalam suatu sistem sosial tertentu
- Membuat suatu keseluruhan dan menyatukan unsur-unsur tertentu

Sedangkan yang disebut integrasi sosial adalah jika yang dikendalikan, disatukan, atau dikaitkan satu sama lain itu adalah unsur-unsur sosial atau kemasyarakatan. Suatu integrasi sosial di perlukan agar masyarakat tidak bubar meskipun menghadapi berbagai tantangan, baik merupa tantangan fisik maupun konflik yang terjadi

secara sosial budaya. Menurut pandangan para penganut fungsionalisme struktur sistem sosial senantiasa terintegrasi di atas dua landasan berikut :

- Suatu masyarakat senantiasa terintegrasi di atas tumbuhnya konsensus (kesepakatan) di antara sebagian besar anggota masyarakat tentang nilai-nilai kemasyarakatan yang bersifat fundamental (mendasar).
- Masyarakat terintegrasi karena berbagai anggota masyarakat sekaligus menjadi anggota dari berbagai kesatuan sosial (*cross-cutting affiliation*). Setiap konflik yang terjadi di antara kesatuan sosial dengan kesatuan sosial lainnya akan segera dinetralkan oleh adanya loyalitas ganda (*cross-cutting loyalities*) dari anggota masyarakat terhadap berbagai kesatuan sosial.

Penganut konflik berpendapat bahwa masyarakat terintegtrasi atas paksaan dan karena adanya saling ketergantungan di antara berbagai kelompok.Integrasi sosial akan terbentuk apabila sebagian besar masyarakat memiliki kesepakatan tentang batas-batas teritorial, nilai-nilai, norma-norma, dan pranata-pranata sosial.

2.6. Bentuk-bentuk Integrasi

Adapun bentuk-bentuk integrasi sosial yaitu :

- Asimilasi, yaitu pembauran kebudayaan yang disertai dengan hilangnya ciri khas kebudayaan asli.
- Akulturasi, yaitu penerimaan sebagian unsur-unsur asing tanpa menghilangkan kebudayaan asli.

3. Pembahasan

3.1. Perubahan Sosial Budaya

Perubahan sosial budaya adalah sebuah gejala berubahnya struktur sosial dan pola budaya dalam suatu masyarakat. Perubahan sosial budaya merupakan gejala umum yang terjadi sepanjang masa dalam setiap masyarakat. Perubahan itu terjadi sesuai dengan hakikat dan sifat dasar manusia yang selalu ingin mengadakan perubahan. Hirschman mengatakan bahwa kebosanan manusia sebenarnya merupakan penyebab dari perubahan.

Ada tiga faktor yang dapat memengaruhi perubahan sosial:

1. Tekanan kerja dalam masyarakat
2. Keefektifan komunikasi
3. Perubahan lingkungan alam

Perubahan budaya juga dapat timbul akibat timbulnya perubahan lingkungan masyarakat, penemuan baru, dan kontak dengan kebudayaan lain. Sebagai contoh, berakhirnya zaman es berujung pada ditemukannya sistem pertanian, dan kemudian memancing inovasi-inovasi baru lainnya dalam kebudayaan.

3.2. Penetresi Kebudayaan

Yang dimaksud dengan penetrasi kebudayaan adalah masuknya pengaruh suatu kebudayaan ke kebudayaan lainnya. Penetrasi kebudayaan dapat terjadi dengan dua cara:

- Penetrasi damai *(penetration pasifique)*

  Penetrasi damai tidak mengakibatkan konflik, tetapi memperkaya khasanah budaya Masuknya sebuah kebudayaan dengan jalan damai. Misalnya, masuknya pengaruh kebudayaan Hindu dan Islam ke Indonesia.

  Penerimaan kedua macam kebudayaan masyarakat setempat. Pengaruh kedua kebudayaan ini pun tidak mengakibatkan hilangnya unsur-unsur asli budaya masyarakat. Penyebaran kebudayaan secara damai akan menghasilkan *Akulturasi*, *Asimilasi*, atau *Sintesis*.

- *Akulturasi* adalah bersatunya dua kebudayaan sehingga membentuk kebudayaan baru tanpa menghilangkan unsur kebudayaan asli. Contohnya, bentuk bangunan Candi Borobudur yang merupakan perpaduan antara kebudayaan asli Indonesia dan kebudayaan India.
- *Asimilasi* adalah bercampurnya dua kebudayaan sehingga membentuk kebudayaan baru. Sedangkan
- *Sintesis* adalah bercampurnya dua kebudayaan yang berakibat pada terbentuknya sebuah kebudayaan baru yang sangat berbeda dengan kebudayaan asli.
- Penetrasi kekerasan *(penetration violante)*

  Masuknya sebuah kebudayaan dengan cara memaksa dan merusak. Contohnya, masuknya kebudayaan Barat ke Indonesia pada zaman penjajahan disertai dengan kekerasan sehingga menimbulkan goncangan-goncangan yang merusak keseimbangan dalam masyarakat. Wujud budaya dunia barat antara lain adalah budaya dari Belanda yang menjajah selama 350 tahun lamanya. Budaya warisan Belanda masih melekat di Indonesia antara lain pada sistem pemerintahan Indonesia.

3.3. Faktor Pendorong Integrasi Sosial

Terbentuknya integrasi sosial dalam masyarakat didorong oleh beberapa faktor, antara lain:

1) Sentimen Ideologis

Yaitu suatu perasaan dan kesadaran sejumlah orang dengan ideologi yang sama. Kelompok ini memiliki kesadaran tinggi untuk menyatukan diri dalam gerak dan langkah serta tujuan karena didorong oleh sentimen ideologis yang sama. Mereka merasa senasib dan seperjuangan dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan ideologi yang diyakininya.

2) Sentimen Geneologis

Di samping sentimen ideologis, sentimen geneologis juga merupakan sarana yang mendorong orang-orang untuk menyatukan diri dalam satu ikatan sosial yang didasarkan persamaan darah dan keturunan. Dalam dalam kesatuan geneologis, orang menyadari bahwa mereka berasal dari satu darah keturuna walaupun telah mengalami proses evolusi yang relatif panjang. Sentimen ini dapat mendorong orang-orang yang merasa memiliki persamaan keturunan untuk terikat dalam suatu wadah kekerabatan, marga, ataupun trah. Contoh, muncuknya Marga Simanungkalit, Simanjuntak, Trah Mangkunegaran, Trah Kasunan Demak, dan Trah Kraton Yogyakarta.

3) Sentimen Teretorial

Yaitu suatu perasaan yang muncul secara spontanitas sebagai akibat adanya kesamaan daerah asal atau daerah kelahiran. Mereka menyadari berasal dari satu daerah yang sama. Hal ini, dapat memunculkan kesadaran untuk bersau dan membentuk suatu ikatan kerja sama yang lebih intim dengan didorong oleh sentimen asal daerah yang sama. Contoh, penonton sepak bola antar negara, yang memunculkan kesetiaan untuk mendukung negaranya.

4) Sentimen Kepentingan

Dalam suatu asosiasi, individu terikat menjadi satu kesatuan karena memiliki orientasi dan kepentingan yang sama. Misalnya, Ikatan Pengusaha Batik Pekalongan, Ikatan Pengusaha Batik Solo, Ikatan Pengusaha Anggrek Jawa Barat. Melalui ikatan-ikatan ini, mreka menyadari bahwa antara individu yang satu dengan

individu yang lain merupakan himpunan orang yang mempunyai kepentingan sama. Hal ini, mendorong orang untuk mau melaksanakan kerja sama secara lebih intim.

5) Sentimen Historis

Adalah suatu perasaan yang menyadari bahwa mereka memiliki sejarah perjuangan yang sama. Misalnya, pada saat Indonesia ingin mengusir para penjajah, masyarakat Sumatra, Kalimantan, Jawa, Bali, dan pulau-pulau yang lain memiliki sentimen histori yang sama sebagai masyarakat terjajah. Atas dasar persamaan, nasib mereka terdorong untuk bersatu dan membentuk suatu ikatan dengan solidaritas yang tinggi melawan para penjajah.

3.4. Syarat Integrasi

Menurut W F Ogburn dan M Nimkoff syarat terjadinya suatu integrasi sosial adalah sebagai berikut:

1) Anggota masyaraklat merasa mereka berhasil saling mengisi kebutuhan-kebutuhan mereka.Terpenuhinya kebutuhan itu menyebabkan setiap anggota masyarakat saling menjaga keterkaitan antara satu dengan yang lainnya.
2) Masyarakat berhasil menciptakan kesepakatan atau konsensus bersama mengenai norma dan nilai sosial yang dilestarikan dan dijadikan pedoman dalam berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.
3) Norma dan nilai yang berlaku sukup lama,tidak mudah berubah-ubah,dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh anggota masyarakat.

3.5. Proses Integrasi Sosial

Dalam setiap masyarakat, terdapat komponen-komponen yang saling bersaing sampai terbentuk suatu konflik. Di sisi lain, juga terdapat komponen masyarakat dalam skala kecil maupun besar membangun suatu kerja sama yang saling mendukung dan menguntungkan. Ini merupakan proses awal dari terjadinya integrasi sosial dalam masyarakat. Dalam suatu proses integrasi sosial berlangsung tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Proses Interaksi

Proses interaksi merupakan proses paling awal untuk membangun suatu kerja sama dengan ditandai adanya kecenderungan-kecenderungan positif yang dapat melahirkan aktivitas bersama. Proses interaksi dilandasi adanya saling pengertian dengan saling menjaga hak dan kewajiban antar pihak.

b. Proses Identifikasi

Proses interaksi dapat berlanjut menjadi proses identifikasi manakala masing-masing pihak dapat menerima dan memahami keberadaan pihak lain seutuhnya. Pada dasarnya, proses identifikasi adalah proses untuk memahami sifat dan keberadaan orang lain. Jika proses ini dapat berlangsung dengan lancar maka akan menghasilkan hubungan kerja berlangsung dengan lancar maka akan menghasilkan hubungan kerja sama yang lebih erat. Sebab, masing-masing pihak mengetahui karakternya dan saling menjaga keutuhan hubungan tersebut.

c. Kerjasama (Kooperation)

Menurut Charles H Cooley mengatakan bahwa kerja sama timbul apa bila orang menyadari bahwa mereka mepunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengerahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut melalui kerja

sama,kesadaran akan adanya kepentingan-kepentingan yang sama dan adanya organisasi merupakan fakta-fakta yang penting dalam kerja sama yang berguna.

d. Proses Akomodasi

Akomodasi sebenarnya merupakan suatu cara untuk menyelesakan pertentangan tanpa menghancurkan pihak lawan,sehingga lawan tersebut kehilangan kepribadiannya.Tujuan dari akomodasi dapat berbeda-beda sesuai dengan situasi yang dihadapinya,yaitu:

1) Untuk mengurangi pertentangan antara orang –perorangan atrau kelompok-kelompok manusia sebagai akibat perbedaan faham.Akomodasi disini bertujuan untuk menghasilkan suatu sintesa antara kedua pendapat tersebut,agar menghasilkan suatu pola yang baru.
2) Untuk mencegah meledaknya suatu pertentangan,untuk sementara waktu atau secara temporer.
3) Akomodasi kadang-kadang diusahakan untuk memungkinkan terjadinya kerja sama antara kelompok-kelompok sosial yang sebegai akibat faktor-faktor sosial,psikologis dan kebudayaan,hidup terpisah seperti,misalnya yang dijumpai pada masyarakat-masyarakat yang mengenal sistem berkasta.
4) Mengusahakan pelebutan antara kelompok-kelompok sosial yang terpisah,misalnya perkawinan campuran atau asimilasi dalam arti yang luas.

e. Proses Asmilasi

Asimilasi merupakan suatu proses sosial dalam taraf kelanjutan yang ditandai dengan adanya usaha-usaha mengurangi perbedaan-perbedaan yang terdapat antara orang-perorangan atau kelompok-kelompok manusia dan juga meliputi usaha-usaha untuk mempertinggi kesatuan tindak,sikap dan proses-proses mental dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan dan tujuan-tujuan bersama.Secara singkat,maka proses asimilasi ditandai dengan pengembangan sikap-sikap yang sama.

f. Proses Integrasi

Proses integrasi merupakan proses penyesuaian antar unsur masyarakat yang berbeda hingga membentuk suatu keserasian fungsi dalam kehidupan. Apabila dua pihak atau lebih yang terintegrasi telah mampu menjalankan peranannya masing-masing maka akan dapat membentuk hubungan dalam masyarakat dan dinamakan integrasi sosial.

Dalam integrasi sosial, terdapat kesamaan pola pikir, gerak langkah, tujuan dan orientasi serta keserasian fungsi dalam kehidupan. Adanya hal ini dapat mewujudkan keteraturan sosial dalam masyarakat.

4. Penutup

Kebudayaan yaitu sistem pengetahuan yang meliputi sistem ide gagasan yang terdapat di dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari kebudayaan itu bersifat abstrak. Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi social, religi seni dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Integrasi sosial dimaknai sebagai proses penyesuaian di antara unsur-unsur yang saling berbeda dalam kehidupan masyarakat sehingga menghasilkan pola kehidupan masyarakat yang memilki keserasian fungsi. Unsur-unsur sosial yang saling berbeda dalam masyarakat itu dapat berupa individu, keluarga, kekerabatan, kelompok sosial,lembaga sosial, status sosial, sistem nilai dan norma sosial. Proses penyesuaian yang dimaksud adalah apabila masing-masing unsur yang berbeda tersebut mau mentaati aturan-aturan yang ada dan telah disepakati bersama dan mau mefungsikan dirinya sesuai dengan status dan peranannya dalam masyarakat. Sedangkan Integrasi sosial ditandai dengan adanya suatu keadaan yang menggambarkan suatu keserasian hubungan dan fungsi diantara komponen masyarakat. Keserasian fungsi ini meliputi sebagian atau keseluruhan segi kehidupan, dimana masing-masing pihak memberikan keuntungan kepada pihak lain. Hal ini pada akhirnya saling menguntungkan semua komponen dalam masyarakat.

Daftar Pustaka

Goode, W.J. 2002. *Sosiologi Keluarga* , Penerkjemah Lailahanoum Hasyim, Jakarta: Bumi Aksara.

Harris, Marvin, 1968. *The Rise of Anthropological Theory*, New York: Crowell.

Haviland, William A. 1999. *Antopologi, Jilid 1,* Alih Bahasa: R.G. Soekadijo, Jakarta: Erlangga.

Horton, Paul, B. dan Hunt, Chester, L. 1991 *Sosiologi Jilid 1,* Alih Bahasa Aminuddin Ram dan Tita Sobari, jakarta: Erlangga.

Humm, Maggie, 2000. "Teori Feminisme" dalam Adam Kuper & Jesica Kuper, *Ensiklopedi Ilmu-ilmu Sosial*, Diterjemahkan oleh Haris Munandar, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kaplan, D., dan Manners, A.A. 1999. *Teori Budaya*, Terjemahan Landung Simatupang, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Keesing Robert, M. 1981. *Cultural Anthropology: Contemporary Perspective*, New York: Holt, Rinehart. And Winston.

Masyhuri Arifin, "Definisi Kebudayaan Menurut Para Ahli", Exalute, di akses di http://exalute.wordpress.com/2009/03/29/definisi-kebudayaan-menurut-para-ahli/, pada tanggal 06 januari 2012.

Mulyana Deddt dan Jalaluddin Rakhmat. 2006 *Komunikasi antar budaya:Panduan Berkomunikasi dengan orang-orang berbeda budaya.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sjamsuddin Nazaruddin, *Integrasi Politik di Indonesia*, 1989. Jakarta: Penerbit Gramedia.

PERANAN SOSIOLOGI TERHADAP DUNIA PENDIDIKAN

Agustin Sukses Dakhi, S.Sos.[22]

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui peranan sosiologi terhadap dunia pendidikan. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa praktisi pendidikan bisa secara realistis peka mengkaji kekuatan-kekuatan majemuk yang berlangsung dalam konteks penyelenggaraan pendidikan. Dengan kekuatan analisis-analisis sosiologis para praktisi pendidikan bisa lebih jeli memperhitungkan faktor-faktor organisasi, budaya, dan personal di lingkungan kerjanya masing-masing.

Kata kunci : *sosiologi* dan *pendidikan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam pengertian sederhana, sosiologi pendidikan memuat analisis-analisis ilmiah tentang proses interaksi sosial yang terkait dengan aktivitas pendidikan baik dari lingkup keluarga, kehidupan sosio-kultur masyarakat maupun pada taraf konstelasi di tingkat nasional. Sehingga dari sini bisa di dapat sebuah gambaran objektif tentang relasi-relasi sosial yang menyusun konstruksi total realitas pendidikan di negara kita. Sampai pada pemahaman tersebut segala bentuk wawasan dan pengetahuan sosiologis guna membedah tubuh pendidikan kita menjadi perlu untuk dibahas agar proses-proses pengajaran tidak bias ke arah yang kurang relevan dengan kebutuhan bangsa.

Di sisi lain, jika perhatian kita tertuju pada lembaran sejarah perkembangan pendidikan masyarakat Indonesia, produk kemajuan sosial, meningkatnya taraf hidup rakyat, akselerasi perkembangan ilmu pengetahuan dan penerapan inovasi teknologi merupakan bagian dari prestasi gemilang hasil jerih payah lembaga pendidikan kita dalam upaya memajukan kehidupan bangsa Indonesia.

Meningkatnya jumlah kaum terpelajar telah menjadi bahan bakar lajunya lokomotif kemajuan dan kesejahteraan rakyat Indonesia. Akan tetapi, beberapa kendala yang melingkari dunia pendidikan dalam kaitan dengan menurunnya kualitas *output* pendidikan kita menjadi bukti bahwa wajah persekolahan kita memerlukan banyak perbaikan.

Melihat keberadaan sekolah begitu penting bagi eksistensi dan keberlangsungan pendidikan di negara kita maka topik ini akan mengarahkan lingkup kajian sosiologisnya kepada hakikat peran dan fungsi lembaga sekolah sebagai lembaga pendidikan. Tiga sub-judul berikutnya akan menindaklanjuti fokus pembahasan dengan titik tekan yang lebih spesifik. Pada sub-judul pertama, banyak digali tentang hubungan-hubungan sosial di dunia pendidikan dalam wadah organisasi formal. Di sini kriteria sekolah sebagai salah satu wujud organisasi formal ditinjau dari kaitan unsur-unsur sosial pendukungnya dalam proses mencapai tujuan pendidikan. Pada sub judul kedua lebih menyoroti konteks transaksi pendidikan di ruang kelas. Hal ini ditekankan, sebab ruang kelas merupakan representasi dari proses-proses pendidikan yang sesungguhnya, karena di dalamnya telah melibatkan komponen-komponen belajar mengajar secara langsung. Sedangkan pada sub judul yang ketiga, tinjauannya bertolak dari kenyataan bahwa sekolah tidak bisa lepas dari hubungan wadah eksternalnya.

---

[22] *Dosen STKIP Nias Selatan*

Kondisi sosio-kultur masyarakat tidak bisa tidak merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap proses-proses pendidikan di sekolah. Tiga batasan tinjauan di atas akan dipaparkan sebagai upaya untuk menyajikan beberapa manfaat analisis sosiologis terhadap dunia pendidikan.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui peranan sosiologi terhadap dunia pendidikan.

2. Kajian Teoritis dan Pembahasan

2.1. Sekolah sebagai Organisasi

Tempo dulu masyarakat sederhana belum mengenal lembaga-lembaga resmi yang mengatur penyaluran kebutuhan-kebutuhan hidup mereka. Contohnya masyarakat Indian yang tidak perlu meminta bantuan lembaga sekolah untuk mengajarkan kepandaian memanah kepada generasi penerusnya. Bagi mereka, cukup dengan uluran tangan dari para ayah dan saudara tuanya maka bisa dipastikan hampir seluruh remaja-remaja muda mampu menguasai teknik memanah dari tingkat dasar sampai kategori mahir (Horton dan Hunt, 1999: 333). Seiring dengan bergulirnya roda sejarah kehidupan, maka prestasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh manusia menjadi sedemikian kompleks, sehingga pada fase inilah konsep pengetahuan dan kemampuan–kemampuan gemilangnya telah menjadi penentu arah kehidupan di masa yang akan datang. Beberapa faktor telah melatar belakangi terbentuknya lembaga-lembaga tertentu untuk mengelola alokasi pemenuhan kebutuhan di antaranya, (1) pertumbuhan jumlah populasi manusia yang mempengaruhi tingkat penguasaan dan ketersediaan sumber daya alam, (2) kompleksnya pranata kebudayaan dan mekanisme pengetahuan beserta teknologi terapan, dan (3) implikasi tingkat akal budi dan mentalitas manusia yang kian rasional.

Secara singkat, terbentuknya lembaga pendidikan merupakan konsekuensi logis dari taraf perkembangan masyarakat yang sudah kompleks. Sehingga untuk mengorganisasikan perangkat-perangkat pengetahuan dan keterampilan tidak memungkinkan ditangani secara langsung oleh masing-masing keluarga. Perlunya pihak lain yang secara khusus mengurusi organisasi dan apresiasi pengetahuan serta mengupayakan untuk ditransformasikan kepada para generasi muda agar terjamin kelestariaannya merupakan cetak biru kekuatan yang melatarbelakangi berdirinya sekolah sebagai lembaga pendidikan.

Walaupun wujudnya berbeda-beda dalam tiap-tiap negara, keberadaan sekolah merupakan salah satu indikasi terwujudnya masyarakat modern. Dalam hal ini para sosiolog telah melakukan ikhtiar ilmiah untuk menentukan taraf evolusi perkembangan masyarakat manusia. Dimulai dari Auguste Comte (1798-1857) dengan karyanya yang berjudul *Course de philosophie Positive* (1844). Beliau menekankan hukum perkembangan masyarakat yang terdiri dari tiga jenjang, yaitu jenjang teologi di mana manusia mencoba menjelaskan gejala di sekitarnya dengan mengacu pada hal yang bersifat adikodrati. Taraf perkembangan selanjutnya disusul pencapaian manifestasi kemampuan manusia untuk menangkap fenomena lingkungan dengan menyandarkan pada kekuatan-kekuatan metafisik atau abstrak. Hingga pada level tertinggi, taraf positif. Iklim kehidupan demikian ditandai dengan prestasi kemampuan manusia untuk menjelaskan gejala alam maupun sosial berdasar pada deskripsi ilmiah melalui pemahaman kekuasaan hukum objektif (Sunarto, 2000 : 3). Dari pengertian tersebut

perwujudan manusia positivis hanya mampu ditopang oleh orientasi pendidikan yang sudah terlembaga secara mantap melalui aplikasi fungsi sekolah-sekolah modern.

Di lain pihak, tak kalah pentingnya buah pikiran Emile Durkheim (1858-1912) berupa buku yang berjudul *The Division of Labour in Society* (1968) juga menganalisis kecenderungan masyarakat maju yang di dalamnya terdapat pembagian kerja dalam pemetaan bidang-bidang ekonomi, hukum, politik pendidikan, kesenian dan bahkan keluarga. Gejala tersebut merupakan dampak dari penerapan sistem ekonomi industri yang di dalamnya memerlukan memerlukan spesialisasi peran untuk mengusung keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup para anggotanya (Johson, 1986 : 181-184). Sekali lagi ilustrasi di atas hanya dapat tercermin pada konteks organisasi lembaga pendidikan yang telah mampu memproduk manusia profesional dengan spesifikasi keahlian. Sedangkan untuk mewujudkan figur-figur manusia itu hanya mampu dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan modern.

Dari kedua pernyataan ilmiah para tokoh sosiologi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keberadaan sekolah yang mewarnai dunia kehidupan manusia saat ini merupakan sebuah keniscayaan peradaban modern yang lekat dengan renik-renik pergulatan ilmu pengetahuan dan aplikasi teknologi mutakhir. Sementara melihat konteks sosial yang terbentuk dapat dijawab pula sekolah juga masuk dalam kategori-kategori organisasi pada umumnya yang mengemban konsekuensi-konsekuensi organisatoris. Oleh karena itu keberadaan sekolah patut dimasukkan sebagai salah satu organisasi yang memanfaatkan mekanisme birokratis dalam mengelola kerja-kerja institusinya. Beberapa prinsip penerapan birokrasi juga terdapat dalam lembaga sekolah antara lain:

1. Aturan dan prosedur yang ketat melalui birokrasi,
2. Memiliki hierarki jabatan dengan struktur pimpinan yang mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda-beda,
3. Pelaksanaan adminstrasi secara professional,
4. Mekanisme perekrutan staf dan pembinaan secara bertanggung jawab,
5. Struktur karier yang dapat diidentifikasikan, dan
6. Pengembangan hubungan yang bersifat formal dan impersonal (Robinson, 1981: 241).

Sekolah memang tidak menggunakan semua ketentuanketentuan di atas secara ketat dan linear. Kaitan dengan hal tersebut, Bidwell ,1965 (dalam Robinson, 1981). berpendapat bahwa sekolah mempunyai ciri "struktur yang longgar". Yang dimaksud dengan kelonggaran struktural oleh Bidwell adalah prasyarat-prasyarat mutlak dari kekuatan-kekuatan struktural tidak harus dilaksanakan sepenuhnya oleh guru dalam menerapkan metode belajar-mengajar kepada para siswanya. Tiap guru mempunyai kebebasan tertentu untuk menentukan bagaimana ia mengajar di kelas, walaupun perangkat-perangkat materinya telah ditentukan oleh kurikulum di atasnya

Masih dalam lingkup sekolah sebagai organisasi formal, beberapa ahli telah menyajikan pranata-pranata manajemen yang berbeda-beda dalam menerapkan fungsi manajemen di sekolah (Robinson, 1981). Di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Manajemen Ilmiah

Pokok-pokok dari manajemen ilimiah antara lain:

- Menggunakan alat ukur dan perbandingan yang jelas dan tepat,

- Menganalisis dan membandingkan proses-proses yang telah dicapai, dan - Menerima hipotesis terkuat yang lulus dari verifikasi serta menggunakannya sebagai kriteria tunggal

Implikasinya jelas, penerapan kriteria tunggal bagi sekolah demi mencapai maksimalisasi hasil-hasil belajar secara efisien dan efektif. Tampak jelas jenis manajemen ini berkarakter mekanistis, ketat, mengutamakan hasil kuantitatif, serta cenderung mengesampingkan unsur-unsur manusiawi di dalam prosesnya.

2. Sistem Sosio-teknis

Sebagai sistem sosio-teknis, sekolah mencakup banyak hal yang menjadi *input* organisasi, namun stafnya akan "mengetahui" sifat *input-input*nya. Dengan begitu sekolah dapat menentukan instrumen-instrumen pengolahan demi menjamin hasil yang optimal. Sampai di sini definisi sosio-teknis memberikan titik tekan pada pengamatan dan pengelompokan jenis-jenis masukan dalam sekolah lalu ditindaklanjuti dengan cara-cara yang relevan dengan "bahan mentah" tersebut. Manajemen sosio-teknis masih menggunakan prinsip manajemen formal, sehingga beberapa unsur yang melekat pada prinsip manajemen ilmiah juga dimiliki oleh sistem sosio-teknis.

3. Pendekatan Sistemik

Model pengelolaan yang paling banyak digunakan adalah bentuk teori sistem. Ciri kahs pendekatan ini adalah pengakuan adanya bagian-bagian suatu sistem yang terkait erat pada keseluruhan. Hubungan timbal balik itu mengisyaratkan detail bagian yang cukup kompleks dan proses interaksi secara keseluruhan dalam sebuah organisasi. Implikasi lain, batas-batas antarbagian harus diketahui dengan tegas dalam mengidentifikasi komponen-komponen lembaga sekolah.

Secara internal model teori sistem, mengadopsi penanganan lembaga formal pada umumnya untuk menggerakkan roda organisasi. Akan tetapi pendekatan ini juga memperhatikan sistem sosial yang bekerja di luar sekolah. Tiap sekolah berusaha pula menampung tuntutan-tuntutan dari para orang tua siswa, industri setempat, pendapat profesional dan kebijaksanaan pendidikan.

4. Pendekatan Individual

Baik pendekatan manajemen maupun pendekatan sistem cenderung "membendakan" organisasi. Organisasi dipandang seakan-akan seperti makhluk besar yang mengatasi dan mengecilkan peran anggota-anggotanya (terutama para murid). Sebagai antitesisnya, maka pendekatan individual mengakomodasi nilainilai kemanusiaan dalam organisasi. Akan tetapi pada perkembangannya pendekatan individual memiliki dua keompok pandangan yakni:

a. Teori Pasif

Pandangan yang menekankan pengamatan *input* pendidikan secara kolektif. Di mana sudut terpenting yang harus diperhatikan oleh sekolah adalah proses kematangan pribadi para siswa yang harus difasilitasi, diakomodasi kebutuhannya dan dibimbing menuju kedewasaan. Oleh karena itu, proporsi organisasi sekolah yang cenderung mekanistis harus dipola menjadi flksibel agar para anggotanya bisa berekspresi dengan optimal (Robinson, 1981: 252).

b. Teori Aktif

Konstruksi pendekatan yang mengutamakan kemampuan aktif para siswa untuk menginterpretasikan makna-makna normatif dan tindakan-tindakan yang diharapkan berdasarkan iklim kesadaran mereka. Menurut Silverman (1970) proses sosialisasi di sekolah bukanlah imperatif-imperatif moral yang memaksa akan tetapi justru sekolah menjadi "pembantu" para siswa dalam mendokumentasi dan memantapkan makna-makna kehidupan yang didapat oleh mereka sendiri. Pendekatan ini sangat kental dengan pengaruh aliran fenomenologis dalam sosiologi. Oleh karena itu teori aktif bermaksud menekankan makna-makna tafsiran budaya yang didapat oleh individu-individu di dalam mempersepsikan fungsi sekolah bagi mereka (Robinson, 1981 : 254).

Berbagai pandangan di atas telah menandaskan aspek-aspek penting yang berperan dan berinteraksi di dalam sekolah. Pada kenyataannya seluruh konsep manajemen yang ditekankan oleh masing-masing ahli tersebut selalu tercantum di dalam sekolah. Tentunya fungsionalisasi masing-masing model manajemen di atas tergantung pada konteks pandangan manusia yang mengamatinya. Apabila pada aspek makro maka dominasi gabungan fungsi manajemen sistem, sosio-teknis dan ilmiah lebih berperan penting dalam membantu kerja penglihatan intelektual kita.

Berbeda pada dimensi yang lebih mikro, maka tipe ideal pendekatan individual adalah aspek yang harus diperhatikan dalam menelah unsur-unsur yang bermain di dalam sekolah. Dalam hal ini kita akan lebih condong mengamati organisasi sekolah dalam skala makronya. Analisis sosial yang muncul seputar sekolah banyak mengupas konflik-konflik antar peranan yang terjadi di lembaga sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Davies, 1973 (dalam Robinson, 1981 : 250) bahwa lembaga pendidikan sering dirasuki oleh nilai-nilai yang terkadang bertentangan antarpihak baik dari para guru, orang tua, staf birokrat, siswa, maupun pihak aparat pimpinan sekolah.

Dari sini analisis yang bisa disajikan untuk mengamati keberadaan sekolah sebagai lembaga formal dalam aktivitas pendidikannya terbagi menjadi dua lahan persoalan yakni:

1. Penafisiran multi-konsep tentang tujuan organisasi beserta alokasi peran yang sinergis

Sudah menjadi konsekuensi bagi setiap organisasi untuk menetapkan tujuan lembaga. Berbeda dengan organisasi pada umumnya, sekolah memiliki ciri khas yang agak unik, khususnya dari objek yang menjadi tujuannya. Dengan menetapkan posisi peran kelembagaan yang bertugas untuk membekali peserta didik seperangkat pengetahuan dan keterampilan maka sekolah telah mengumandangkan jenis tujuan yang bersifat abstrak. Hal ini tentu saja berbeda dengan lembaga lain yang jelas-jelas memiliki objek tujuan konkrit. Contohnya lembaga perusahaan, tentunya bagi siapa saja akan jelas memahami arti "mencari keuntungan maksimal" bagi perusahaan. Baik itu manajer pemasaran, direktur pabrik, buruh angkutan, sopir, sampai tenaga administrasi akan jelas mengartikan definisi tujuan tersebut. Sementara sekolah memiliki tujuan yang bersifat multi-penafsiran dan agak kabur. Selain itu, dimensi abstrak yang menjadi titik tolak penafsiran para praktisi sekolah dapat memunculkan hambatan besar untuk menyatukan pemahaman makna tujuan pendidikan antar posisi.

Berdasarkan struktur organisasi yang terbentuk, guru bertugas sebagai pelaksana pengajaran kepada siswa, supervisor berfungsi membina para guru dan tugas formal administratur sekolah ialah untuk mengkoordinasikan dan memadukan berbagai ragam aktivitas dalam lingkungan sekolah. Masing-masing

pemegang posisi mempunyai hak dan kewajiban tertentu dalam hubungan dengan posisi lain. Sudah tentu kompleksitas peranan menimbulkan nilai sosial yang berbeda-beda dan apabila ditarik dalam suatu prospek tujuan maka akan melibatkan bermacam-macam penafsiran.

Selain objek tujuan yang sarat nilai, posisi-posisi peran yang cukup kompleks di lingkup internal, maka sebuah sekolah akan berhadapan langsung dengan komponen nilai-nilai lain di luar lingkungannya. Spesifikasi tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah ternyata harus bersinggungan erat dengan alokasi peran pendidikan di luar sekolah, terutama keluarga. Berkaitan dengan hal tersebut, suatu observasi ilmiah yang dilakukan oleh Universitas Havard telah menunjukkan hasil yang cukup dramatis. Setelah diteliti, para guru di sekolah-sekolah New England memiliki pandangan yang berbeda tentang tujuan pendidikan, begitu juga antar guru dengan kepala sekolahnya, selain itu indikasi serupa ditunjukkan perbedaan nilai antar administratur dengan Badan Pertimbangan Sekolah. Lebih jauh bukti penelitian juga menunjukkan sumber utama yang melahirkan konflik di kalangan praktisi sosial tentang tujuan dan program-program sekolah (Faisal, 1985: 69).

Dipandang dari sudut tujuannya ternyata lembaga sekolah harus melakukan bermacam-macam proses penyatuan pandangan baik dari wilayah internal maupun asumsi-asumsi publik di lingkup eksternal. Telaah sosiologis telah memberikan sumbangan konseptual untuk membedah objek tujuan sekolah dalam pola pola hubungannya dengan pihak internal maupun luar lembaga sekolah.

2. Kompleks permasalahan di sekitar orientasi lintas posisi dalam koridor efisiensi dan efektivitas

Kompleks pertentangan tersebut merupakan derivasi dari perangkat-perangkat manusia yang memiliki peran-peran spesifik di lembaga sekolah. Banyak buku teks yang mengemukakan tentang peranan guru dan adminsitratur pendidikan seolah-olah harmonis dan serba sinergis. Padahal kenyataan membuktikan, salah satu faktor yang memberatkan kerja organisasi adalah gejala kesalahpahaman untuk memahami kawan sekerja berkenaan dengan hak dan kewajiban yang berbeda sesuai dengan status pekerjaannya.

Kecenderungan yang terjadi, hampir semua tanggung jawab dan tugas sekolah yang berhubungan dengan siswa selalu dilimpahkan kepada seorang guru. Sedangkan pemberitaan fungsi-fungsi peran yang berbeda baik dari aspek bimbingan konseling, pelayanan birokrasi dan keuangan, serta peran penegak ketertiban dan kedisplinan tidak pernah tersiar secara utuh kepada para siswa.

Dalam analisis sosiologis, konflik peranan di lingkup internal sekolah disebabkan pada rangkaian hak dan kewajiban yang mempengaruhi harapan para pemegang status pekerjaan. Ruang-ruang kesadaran peran tersebut telah terpecah belah pada akumulasi integrasi yang terkotak-kotak pada masing-masing kelompok pekerjaan. Dalam waktu yang sama kepala sekolah mengharapkan para guru selalu tertib dalam melaksanakan pengajaran. Sementara guru sendiri selalu berkeinginan memberikan ragam materi yang selengkap-lengkapnya kepada para siswa. Hal ini tentu bertentangan dengan asumsi umum para siswa yang jelas-jelas berharap agar para guru tidak terlalu banyak menyodorkan materi yang harus mereka hafalkan.

Hal tersebut tentunya semakin menjauhkan kesadaran warga sekolah mengenai hakikat mendasar dari fungsi sekolah sebagai lembaga pendidikan. Mereka semakin jauh terjerumus pada labirin-labirin pertentangan seputar ritual-ritual teknis pemenuhan kebutuhan organisasional. Dari sini tujuan awal penerapan adminstrasi pendidikan untuk mempermudah lembaga sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi edukatif beralih menjadi

raksasa permasalahan yang selalu menggelayuti mentalitas warganya. Tentu saja dalam hal ini sumbangsih teori sosiologi cukup strategis guna memberikan gambaran komperhensif tentang gurita konflik yang terbentuk di lingkungan sekolah dalam kaitan pertentangan antarperan. Dengan begitu, para praktisi pendidikan diharapkan memiliki bahan mentah yang lengkap mengenai polapola sosial yang tersusun di dunia pendidikan formal beserta varian-varian permasalahannya.

2.2. Kelas sebagai Suatu Sistem Sosial

Pada dasarnya, proses-proses pendidikan yang sesungguhnya adalah interaksi kegiatan yang berlangsung di ruang kelas. Untuk keperluan tersebut pembahasan mengenai kegiatan kelas menempati sub-topik tersendiri dalam susunan kajian topik ini. Dari sudut sosiologi beberapa pendekatan telah digunakan sebagai alat analisis untuk mengamati proses-proses yang terjadi di ruang kelas. Dimulai dari pengamatan Parson yang mengetengahkan argumentasi ilmiahnya tentang kelas sebagai suatu sistem sosial. Berkaitan dengan fungsi sekolah maka kelas merupakan kepanjangan dari proses sosialisasi anak di lingkungan keluarga maupun masyarakat. Kiprah interaksi di kelas secara khusus berusaha untuk memantapkan penanaman nilai-nilai dari masyarakat (Robinson, 1981 : 127).

Di sisi lain, pendekatan interaksionis cenderung menekankan analisis sosio-psikologis untuk melihat ruang kelas. Sejumlah tokoh seperti Delamont, Lewin, Lippit, White dan H.H. Anderson adalah figur-figur yang mengeksplorasi aspek interaksi antarguru dan murid. Selaras dengan hal tersebut, Withall, 1949, yang memanfaatkan karya-karya pendahulunya mencoba menemukan pengaruh situasi sosial emosional dalam ruang kelas. Ia membedakan antara metode pengajaran yang cenderung *teacher-centred* dengan tipologi pembelajaran *Learner-centred*, dengan beranggapan bahwa tipe yang kedua merupakan cara yang paling efektif untuk kegiatan pembelajaran di kelas (Robinson, 1981 : 129).

Dalam satu rangkaian penelitian Flanders, 1967 memperkuat studi tentang interaksi di kelas. Menurut pendapatnya, semakin besar ketergantungan murid kepada guru, semakin kurang siswa tersebut mengembangkan strategi-strategi belajarnya sendiri (Robinson, 1981 : 130).

Inti dari penerapan analisis interaksi adalah menganalisis seluruh proses interaksi edukatif di kelas dan pengaruh-pengaruh psikologisnya kepada para siswa. Hal ini terkait erat dengan metode pendekatan yang diterapkan oleh guru dalam mengelola pembelajaran di kelas.

Model pendekatan interpretatif juga bermanfaat untuk menangkap segala hal yang terpola di dalam aktivitas ruang kelas. Yang termasuk hasil penelitian di lingkup kategori interpretatif adalah analisis Waller. Bagi Waller, pendidikan merupakan seni menanamkan definisi-definisi situasi yang berlaku pada kaum muda dan sudah diterima oleh golongan penyelenggara. Dengan demikian sekolah merupakan satu alat ampuh untuk melakukan kontrol sosial (Robinson, 1981: 135). Inti dari studi tersebut mencoba menerangkan tentang fungsi sekolah yang mempengaruhi alam kesadaran para siswa untuk selalu konsekuen mengamalkan kriteria-kriteria penafsiran nilai yang ditekankan oleh sekolah. Analisis lain juga mengungkap bahwa sumber ketegangan antarguru dan siswa berasal dari dualisme ketegangan peran guru di dalam kelas. Sebagai bawahan kepala sekolah seorang guru harus menerapkan ketentuan administratif sekolah secara ketat kepada murid-murid, namun

di lain pihak tanggung jawab moral sebagai pendidik yang sarat dengan kebijaksanaan akan menghalang-halangi penerapan sanksi kepada siswa tersebut.

Sebagai sistem sosial tentunya di dalam kelas telah terbentuk konfigurasi sosial di dunia pergaulan siswa. Dari sini tampak konsep *diferensiasi* mengacu pada praktik organisasi penentuan penghuni kelas berdasarkan prestasi-prestasi siswa. Tentunya implikasi dari pengelompokan ini akan berakibat terbentuknya *polarisasi* antarkelompok. Baik itu kelompok si bodoh, si kaya, si pandai, dan si pemalu. Apabila guru mengetahui fakta tersebut dan mampu mengelola interaksi antarkelompok maka proses penangkapan pengetahuan menjadi semakin dinamis dan cukup kaya. Sebaliknya apabila guru cenderung masa bodoh dengan keadaan demikian justru semakin mempertegas potensi disintegrasi antarsiswa. Pada umumnya guru secara gegabah juga dengan mudah menuruti subjektifitas perasaannya untuk menuruti kelompok-kelompok siswa yang menyenangkan perasaannya. Sekali lagi jika hal terakhir yang terjadi maka kecemburuan sosial malah menjadi iklim pergulatan sosial di lingkungan kelas.

Patut ditambahkan, analisis sosiologis juga mengungkapkan betapa eratnya kaitan antara tingkah laku dan sikap-sikap seseorang dengan latar belakang kelompok aspirasi yang digandrunginya. Kelompok-kelompok atau aspirasi-aspirasi acuan merupakan tempat berlabuh yang harus diperhitungkan di dalam upaya pembinaan tingkah laku siswa. Konsekuensi pentingnya dari hasil analisis di atas, dapat memberikan wawasan sosiologi kelas kepada pengajar agar proses pendidikan dan pembinaan siswa lebih efektif (Faisal dan Yasik, 1985 : 76).

2.3. Lingkungan Eksternal Sekolah

Sekolah bernaung dalam suatu wilayah eksternal yang dihuni oleh kumpulan manusia bernama masyarakat. Gejala timbal balik baik dari sekolah kepada masyarakat maupun sebaliknya merupakan realitas keseharian yang akan selalu terjadi. Keberadaan sekolah di lingkungan masyarakat kota akan jelas mempengaruhi orientasi pendidikan tersebut dibanding dengan sekolah yang terletak di lereng gunung. Baik dari segi kuantitas peserta didik, maupun kompleksitas kegiatan yang terjadwal pada kegiatan-kegiatan akademik di sekolah. Tentunya tidak mungkin, sekolah ”lereng gunung” mengembangkan ekstrakulikuler yang luar biasa padat dan wajib diikuti oleh seluruh siswa.

Selain itu aspek kelas sosial juga memberikan pengaruh evaluasi belajar yang dilakukan oleh seorang guru. Hasil sebuah pengamatan ilmiah menegaskan ada hubungan kuat antara status orang tua siswa dengan prestasi akademis. Selain itu mobilitas aspirasi siswa, kecenderungan putus sekolah, partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, tingkah laku pacaran siswa serta pola persahabatan di kalanngan siswa tampaknya juga dipengaruhi oleh karakter sosial ekonomis orang tua siswa (Faisal dan Yasik, 1985 : 77).

Kontribusi berikutnya adalah benturan konflik antarperan tenaga kependidikan dengan posisi-posisi lain di masyarakat. Getzel dan Guba menemukan bahwa banyak harapan-harapan yang terkait dengan posisi guru, pada kenyataannya telah berbenturan dengan harapan posisi lain di luar persekolahan (Faisal dan Yasik, 1985 : 79). Dampak dari konflik ini kadang mengganggu

stabilitas individu atau bisa jadi dapat meluas pada segi-segi materiil di lingkungan sekolah. Seorang guru olah raga yang sedang menjadi wasit pertandingan sepak bola antar-kecamatan tentunya akan menghadapi tuntutan masyarakat mengenai kemungkinan diizinkannya penggunaan fasilitas sekolah. Akan tetapi dua hari yang lalu

sang guru tersebut baru saja mendapat himbauan keras dari kepala sekolah agar berhati-hati dalam menjaga perlengkapan olah raga milik sekolah. Peringatan tersebut bukan tak beralasan, akan tetapi didukung sebuah fakta tentang peristiwa kehilangan beberapa peralatan seminggu yang lalu. Fenomena tersebut jelas menyokong suatu posisi bahwa konflik antarperanan di dalam sekolah dengan lingkungan eksternal merupakan sumber potensial utama dari lahirnya ketegangan di kalangan praktisi pendidikan, khususnya guru.

3. Penutup

Melalaui analisis sosiologis, para praktisi pendidikan bisa secara realistis peka mengkaji kekuatan-kekuatan majemuk yang berlangsung dalam konteks penyelenggaraan pendidikan. Dengan kekuatan analisis-analisis sosiologis para praktisi pendidikan bisa lebih jeli memperhitungkan faktor-faktor organisasi, budaya, dan personal di lingkungan kerjanya masing-masing.

Daftar Pustaka

Faisal, S. 1981. Menggalang Gerakan Bangun Diri Masyarakat Desa. Surabanya : Usaha Nasional.

Faisal, Sanapiah dan Nur Yasik. 1985. Sosiologi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.

Horton, Paul B. dan Chester L. Hunt, 1984. *Sociology*, edisi kelapan. Michigan McGraw-Hill. Terjemahannya dalam bahasa Indonesia, Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, 1993. *Sosiologi*. Terjemahan Aminuddin Ram dan Tita Sobari. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Johnson, 1986. ***Sociological Theory***, II. terj. Robert M.Z. Lawang, Teori Sosiologi Klasik dan Modern, Jilid II, Jakarta: Gramedia.

Johnson, Doyle Paul, 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Jakarta: PT. Gramedia, Jilid I, 1986.

Kinclock, Graham C. 2005. ***Perkembangan dan Paradigma Utama Teori Sosiologi***. Bandung : Pustaka Setia.

Robinson, Philip. 1981. Beberapa Perspektif Sosiologi Pendidikan. Jakarta: CV. Rajawali.

Soekanto, Soerjono. 1990. ***Sosiologi Suatu Pengantar***. Jakarta : Rajawali Pers.

ANALISIS HUKUM PERBUATAN PERZINAHAN DITINJAU DARI ASPEK HUKUM PIDANA DAN HUKUM ISLAM

Elpina, SH, MH[23]

Abstrak

Perzinahan yang terkandung dalam pasal 284 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (selanjutnya ditulis KUHP) yang telah berlaku diindonesia selama hampir 92 (Sembilan puluh dua) tahun, yaitu sejak januari 1918 (1918 sampai akhir tahun 2009). Menurut Pasal 284 dalam KUHP, perbuatan zina yang dilakukan oleh orang-orang yang sama-sama telah dewasa, sama-sama suka, sama-sama sukarela, dengan sengaja dan sadar melakukannya, adalah tidak termasuk perbuatan zina.

Dalam Al-Quran sebagai sumber hukum pertama dan utama dalam hukum islam berdasarkan surat an-Nisa ayat 59, didapati beberapa surat dan ayat-ayat yang menetukan larangan melakukan perbuatan zina dan perzinaan,serta hukuman yang secara pasti (qath'i) telah ditentukan dalam ayat-ayat Allah, maupun dalam hadis Rasulullah SAW sebagai sumber hukum yang kedua setelah Al-Quran. Terhadap perbuatan kejahatan Perzinahan ini di dalam KUHPid diatur dalam Pasal 284 :

1. Dihukum penjara selama-lamanya sembilan bulan apabila :

- *a. Laki-laki yang, berbuat zina sedang diketahuinya, bahwa Pasal 27 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berlaku padanya.*
- *b. Perempuan yang bersuami, berbuat zina ;*
  Laki-laki yang turut melakukan perbuatan itu, sedang diketahuinya bahwa kawannya itu bersuami.
- *c. Perempuan yang tiada bersuami yang turut melakukan perbuatan itu ,sedang diketahuinya bahwa kawannya itu beristri .*

Penuntutan terhadap kasus perzinahan ini dalam Hukum pidana termasuk ke dalam delik aduan.Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 284 ayat (2) KUHPid yang mengemukakan bahwa ;

" Penuntutan hanya dilakukan atas pengaduan suami (istri yang mendapat malu dan jika suami (istri) itu berlaku Pasal 27 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam tempoh 3 bulan sesudah pengaduan itu , diikuti dengan permintaan akan bercerai atau bercerai tempat tiidur dan meja makan oleh perbuatan itu juga "

Terhadap kejahatan perzinahan ini juga boleh dicabut selama pemeriksaan di muka sidang pengadilan belum dimulai.

Kata Kunci : Hukuman Pelaku Zina menurut Hukum Islam Dan Hukum Pidana

Pendahuluan

Dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat di tengah-tengah masyarakat berbagai kejahatan juga terjadi, termasuk perbuatan perzinahan.

Ketentuan perzinaan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia belum efektif mengatasi masalah perzinaan yang terjadi dalam masyarakat di wilayah Indonesia. Ha itu dapat terlihat dari kasus prezinaan yang semakin marak. Pergeseran nilai kesusilaan dalam masyarakat tertentu pun telah terjadi, yang dapat dilihat dari perilaku sebagian pelaku zina yang semakin berani dan tidak tercermin rasa bersalah.

Pelaku zina yang mengakui hasil perbuatan *zina*-nya di media dengan delih kejujuran dan tidak munafik telah kerap terjadi, antara lain ketika pelaku zina melahirkan anak tanpa ayah, atau ia melahirkan empat bulan setelah akad nikah.

Sikap tersebut merupakan indikasi atau tanda keberhasilan ajaran zina yang terkandung dalam pasal 284 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (selanjutnya ditulis KUHP) yang telah berlaku diindonesia selama hampir 92 (Sembilan puluh dua) tahun, yaitu sejak januari 1918 (1918 sampai akhir tahun 2009). Menurut pasal 284 dasn

[23] *Universitas Simalungun*

pasal-pasal lain dalam KUHP, perbuatan zina yang dilakukan oleh orang-orang yang sama-sama telah dewasa, sama-sama suka, sama-sama sukarela, dengan sengaja dan sadar melakukannya, adalah tidak termasuk *perbuatan zina*.

Perzinaan sebagai lading bisnis yang dianggap menguntungkan bagi orang-orang tertentu adalah bukan merupakan hal baru. Demikian pula perzinaan yang dilakukan oleh orang yang menjadikan dirinya sebagai pelacur, juga bukan hal baru. Bahkan saati ini, selalu diupayakan bahwa pelacuran adalah suatu profesi, yang para pelakunya dilindungi dan diperjuangkan sebagai hak asasi manusia. Karena itu sebutan kepada para pelacur pun selalu disosialisasikan sebagai Pekerja Seks Komersial (PSK), bukan lagi sebagai pelacur, sehingga stigma terhadap pelacur semakin meluntur. Perbuatan zina yang dilakukan seeseorang yang disertai dengan pembayaran tertentu itu ditidak lagi disebut pelacur, tetapi disebut sebagai PSK.

Pergeseran nilai dan peran pelacur menjadi PSK, tidak lepas dari pemikiran dan budaya barat yang mempengaruhi sebahagian ornag-orang Indonesia yang bergerak di bidang kemasyarakat, atau yang duduk dipemerintah, maupun yang duduk sebagai Wakil Rakyat Republik Indonesia atas nama memperjuangkan Hak Asasi Manusia (HAM) dibumi Indonesia yang mayoritas beragama islam (lebih kurang 89%).

Negara Republik Indonesia sebgai negara yang ber-ketuhanan Yang Maha Esa, beradab, dan ber-prikemanusia-an, tentu dalam usaha mensejahterakan rakyat dan masyarakat yang adil dan makmur, di antaranya, hauslah melalui upaya proses hukum yang dihasilkan oleh para wakil rakyat di DPR-RI bersama pemerintah, atau DPRD bersama Pemerintah Daerah setempat, sebgai perwujudan dari sila permusyawaratan perwakilan dalam rangka persatuan dan kesatuan negara Republik Indonesia.

A. Analisis Hukum Perbuatan Perzinahan Menurut Hukum Islam

Zina, adalah hubungan seksual yang dilakukan oleh seorang laki-laki dengan seorang wanita yang tidak terikat dalam perkawinan yang sah secara syariah islam, atas dasar suka sama suka dari kedua belah pihak, tanpa keraguan (*syubhat*) dari pelaku atau para pelaku zina bersangkutan.

Menurut Ensiklopedi Hukum Islam, zina adalah "Hubungan seksual antara seorang laki-laki dengan seorang perempuan yang tidak atau belum diikat dalam perkawinan tanpa disertai unsure keraguan dalam hubungan seksual tersebut."

Menurut *fuqaha* dari kalangan mazhab Hanafi, zina adalah hubungan seksual yang dilakukan seorang laki-laki secara sadar terhadap perempuan yang disertai nafsu seksual dan di antara mereka tidak atau belum ada ikatan perkawinan secara sah atau ikatan perkawinan *syubhat*, yaitu perkawinan yang diragukan keabsahannya, seperti ikatan perkawinan tanpa wali nikah, tanpa saksi, atau kawin mut'ah.

Menurut Abdul Qader 'Oudah, hubungan seksual yang diharamkan itu, adalah memasukkan penis laki-laki ke vagian perempuan, baik seluruhnya atau sebahagian (*iltiqaa' khitaanain*).

Menurut fadhel Ilahi, zina dalam makna menurut *syara*' dan bahasa, adalah seorang laki-laki yang menyetubuhi perempuan melalui *qubul* (vagina atau kemapuan), yang bukan dengan istrinya, tanpa melalui perkawinan atau *syubhatun nikah* (perkawinan yang sybhat).

M. Quraish shihab merumuskan pengertian zina adalah persentuhan dua alat kelamin dari jenis yang berbeda dan yang tidak terikat oleh akad nikah atau kepemilikan, dan tidak juga disebabkan oleh syubhat (kebersamaan).

Ibnu Rusydi merumuskan pengertian zina adalah "sebagai persetubuhan yang terjadi bukan karena pernikahan yang sah, bukan karena syubhat, dan bukan pula karena pemilikan (budak)".

Para mufassirin dari Tim Pentashis Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indoneisa, merumuskan :

"*perbutan zina adalah hubungan kelamin yang dilakukan oleh pria dengan wanita di luar pernikahan, baik pria ataupun wanita itu sudah pernah melakukan hubungan kelamin yang sah ataupun belum diluar ikatan perkawinan yang sah dan bukan karena kekeliruan* ".

Al-Quran tidak merumuskan batasan zina secara eksplisit, batasan zina itu dapat disimpulkan dari hadis Rasulullah SAW, ketika beliau menyelesaikan kasus zina yang diakui oelh Ma'iz bin Malik. Hadis riwayat Abu Daud dan Daruqutni.

"dan dari Abu Hurairah, ia bekata, "Al-Aslami datang ke tempat Rasulallah SAW., lalu ia mengaku telah melakukan perbuatan haram dengan seorang perempuan sebanyak empat kali pengakuan yang setiap kali pengakutannya itu Nabi berpaling. Lalu untuk yang kelima kalinya, baru Nabi menghadapinya, seraya bertanya, "apakah engkau setubuhi dia?" ia menjawab, "ya"

Nabi bertanya lagi, "**apakah seperti anak celak masuk ke dalam tempat celak dan seperti timba masuk kedalam sumur?**"

Ia menjawab, "ya"

Nabi bertanya lagi. " Tahukah engkau zina itu?"

Ia menjawab, "ya saya tahu, yaitu saya melakukan perbuatan haram dengna dia seperti seorang suami melakukan perbuatan halal dengan istrinya."

Nabi bertanya lagi, "apakah yang engkau maksud dengan perkataanmu ini?"

Ia menjawab, "saya bermaksud supaya engkau dapat membersikan aku (sebagai tobat)."

Begitulah, lalu dia diperintahak oleh Nabi SAW. Untuk di rajam."

B. Dasar Hukum Larangan Perzinaan

Dasar hukum tentang larangan zina terdapat dalam beberapa ayat dan beberapa surat yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadist Rasulaallah SAW.

1. Dasar Hukum dalam Al-qur'an

Dasar hukum yang ditentukan dalam Al-Quran sebagai sumber hukum pertama dan utama dalam hukum islam berdasarkan surat an-Nisa ayat 59, didapati beberapa surat dan ayat-ayat yang menetukan larangan melakukan perbuatan zina dan perzinaan,serta hukuman yang secara pasti (qath'i) telah ditentukan dalam ayat-ayat Allah, maupun dalam hadis Rasulullah SAW sebagai sumber hukum yang kedua setelah Al-Quran.

2. Hukum tindak Pidana Zina dan Perzinaan dalam Al-quran

Tindak pidana zina dan perzinaan serta tindak pidana lain yang berkaitan dengan zina yang ditentukan dalam Al-Qur'an adalah mengenai (1) hukuman bagi pelaku fahisyah; (2) hukuman(4) hukum li'an bagi suami istri yang melihat secara langsung perbuatan zina yang dilakukan oleh pasangan suami istri bersangkutan, dan (5) tuduhan dusta terhadap 'aisyah radiallahu anha.

a. Hukuman bagi Pelaku Fahisyah (zina dan homoseksual)

1. Surat an-Nisaa ayat 15:

   Dan (terhadap) perempuan-perempuan yang melakukan pebutan Fahisyah (keji), hendaklah ada **empat orang saksi** di antara kamu(yang menyaksikan). Maka **kurungalah mereka (perempuan-perempuan itu) dalam rumah sampai mereka menumui ajalya** atau sampai allah member jalan (lain) kepada mereka.

2. Surat an-nisaa ayat 16:

   Dan (terhadap) dua orang yang melakukan perbuatan keji di antara kamu, maka berilah hukuman terhadap keduanya, kemudian jika keduanya **bertaubat memperbaiki diri**, maka biarkanlah keduanya. Sesungguhnya Allah maha penerima taubat dan maha penyayang.

Sebagian besar para fuqaha dan mufasirin berpendapat bahwa, surat an-nisaa ayat 15 tersebut telah di-naskah atau dihapus oleh surat an-nur ayat 2. Tetapi ada pula fuqaha yang berpendapat bahwa surat an-Nisa ayat 15 masih tetap berlaku, dan menjadi dasr hukum bagi ditentukannya hukuman seumur hidup bagi pelaku zina (tanpa remisi sama sekali, penulis). Namun perlu dikemukankan kembali bahwa, sampai saat ini, sebagian besar fuqaha berpendapat bahwa hukuman terhadap pelaku zina, baik laki-laki (zani) dan pelaku zina perempuan (zaniyah) adalah hukuma rajam bagi muhsan maupun muhsanah, dan jilid atau cambuk sebanyak seraturs kali bagi gaira muhsan maupun gaira mushasah.

b. Hukuman Bagi Pezina laki-laki dan Pezina Perempuan

1. An-Nur ayat 2:

   pezina perempuan dan pezina laki-laki, maka jilidlah keduanya seratus kali jilid, dan janganlah belas kasihan kepada keduanya mencegah kamu untuk (menjalankan) agana Allah jika kamu beriman kepada Allah dan hari ahkirat, dan hendaklah (pelaksanaan) hukuman disaksikan oleh sekumpulan dari orang-orang yang beriman,

dalam ayat berikutnya ditentukan tentang orang-rang yang boleh menikah dengan orang-orang yang berzina yaitu laki-laki pezina hanya boleh menikah dengan perempuan pezina atau perempuan musyrikah, dan perempuan pezina juga hanya boleh meikah dengan laki-laki pezina atau laki-laki musyrik.

2. An-Nur ayat 3:

   Pezina laki-laki tidak mengawini kecuali pezina perempuan atau perempuan musyrik, dan pezina permpuan tidak dikawini kecuali oleh pezina laki-laki atau laki-aki musyrik, dan demikian itu diharamkan atas orang-orang yang beriman.

Allah SWT selain menentukan hukuman terhadap pelaku zina, juga menentukan hukuman bagi orang yang menuduh orang baik-baik melakukan zina sedangkan ia atau mereka tidak dapat menghadirkan empat orang saksi, yaitu berupa jilid atau dera atau cambuk sebanyak delapan puluh kali. Keterntuan ini menunjukkan bahwa, perbuatan zina adalah merupakan perbuatan yang sangat keji dan merendahkan derajat, martabat, dan harkat manusia pelakunya, keluarga, maupun masyarakat karena, zina berkaitan erat dengan tata susunan kemasyarakatan di bidang perkawinan dan kewarisan serta keamanan, juga ketertiban. Karena itu, Rasulullah SAW dalam salah satu hadisnya menentukan tentang hubungan mewaris anatara anak hasil zina dan anak mula'nah dengan ayah biologinya ataupun dengan bekas suami ibunya yang dicerai karena li'an.

Dalam hadis yahya dari Malik. Bahwa ia telah mendengar 'Urwah ibn Zubayr berkata tentang anak mula'nah dan anak hasil zina, yaitu jika mereka meninggal dunia, maka ibu mereka menjadi ahli waris atas harta warisannya menurut kitab Allah SWT anak-anak kandung dari ibu mereka memiliki hak menjadi ahli wairs. Jika ibu dari mereka adalah orang yang merdeka, maka ibu mereka dan anak-anak kandung ibu mereka menjadi ahli waris mereka, dan sisa harta warisan yang telah dibagikan tersebut menjadi milik umat islam.

c. Hukuman Bagi Penuduh Pezina (Qadzaf)

1. An-Nur ayat 4

   Dan orang-orang yang menuduh perempuan-perempuan baik (berbuat zina) dan mereka tidak mendatangkan empat orang saksi, maka deralah mereka delapan puluh kali dan jangan kamu terima kesakitan mereka untuk selama-lamanya. Dan mereka itu orang yang fasik.

   Dalam ayat berikutnya Allah memberikan kesempatan kepada orang yang qazf untuk bertaubat dan tidak mengulangi perbuatan qazf-nya.

2. An-Nur ayat 5:

   \dalam ayat tersebut ditentukan tentang kesaksian pelaku qazf dapat dipercaya kembali apabila mereka bertaubat dan memperbaiki perbuatannya, yaitu "kecuali orang-orang yang bertaubat sesudah itu dan memperbaiki (diri), maka sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang."

   Demikian pula dalam surat an-Nur ayat 23 ditentukan tentang hukuman bagi orang-orang yang menuduh orang-orang yang baik-baik berbuat zina, maka ia atau mereka mendapat kutukan di dunia dan akhirat juga akan mendapat siksa atau azab yang pedih di akhirat kelak.

3. An-Nur ayat 23:

   "sesungguhnya orang-orang menuduh (berbuat zina) kepada perempuan yang bersih, jujur, beriman, mereka dikutuk di dunia dan akhirat, dan bagi mereka azab yang besar."

   B.Analisis Hukum Perbuatan Perzinahan Dari Asfek Hukum Pidana

Hukum pidana merupakan salah satu bentuk hukum yang berperanan besar dalam penanggulangan kejahatan,karena hukum pidana memiliki sarana sanksi negatif. Istilah sanksi negatif diberikan karena sanksi tersebut berupa pidana (penderitaan). Sanksi ini dapat membuat orang kehilangan kemerdekaan, kehilangan kehormatan, kehilangan harta benda yang merupakan karateristik dari hukum pidana.

Beberapa pengertian hukum pidana dari para sarjana hukum pidana yang dapat dijadikan pedoman dalam rangka untuk lebih memahamkan hukum pidana tersebut antara lain :

Menurut Van Hammel hukum pidana merupakan suatu penderitaan yang bersifat khusus, yang telah dijatuhkan oleh kekuasaan yang berkuasa untuk menjatuhkan hukuman atas nama negara sebagai penanggung jawab dari ketertiban hukum yang umum bagi seorang pelanggar, iaitu semata-mata kerana orang tersebut telah melanggar undang-undang yang harus ditegakkan negara.

Professor Simons mengemukakan bahawa : "Hukuman iaitu Suatu penderitaan yang oleh hukum pidana telah dikaitkan dengan pelanggaran terhadap suatu norma, yang dengan suatu keputusan hakim telah dijatuhkan bagi seorang pelaku kejahatan"

Pompe mengatakan hukum pidana adalah semua aturan hukum yang menentukan terhadap tindakan apa yang seharusnya dijatuhkan pidana dan apa macam pidananya yang bersesuaian.

Pengertian hukum pidana menurut Moeljatno dikemukakan bahawa: " Undang-undang bahagian dari undang-undang yang mengadakan dasar aturan-aturan untuk menentukan":

1. Perbuatan-perbuatan mana yang tidak dapat dilakukan yang dilarang dengan disertai ancaman Undang-undang berupa suatu kejahatan tertentu, bagi barang siapa yang melanggar tersebut;
2. Mereka yang telah melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi Undang-undang sebagaimana yang telah ditetapkan
3. Pengenaan Undang-undang itu dapat dilaksanakan apabila ada orang yang disangka telah melanggar larangan tersebut.

Satauchid Kartanegara di dalam kuliahnya cenderung kepada perumusan SIMONS merumuskan Pidana adalah:"Sejumlah peraturan-peraturan yang merupakan sebahagian daripada undang-undang yang berlaku mengandung larangan-larangan dan keharusan yang ditentukan oleh negara atau kekuasaan lain yang berkuasa untuk menentukan peraturan-peraturan, larangan atau keharusan mana yang disertai dan dijatuhi undang-undang, apabila hal ini dilanggar timbullah hak dari negara untuk melakukan tuntutan, menjalankan undang-undang dan melaksanakan undang-undang".

Oleh itu Dikemukakan bahawa pengertian hukum pidana adalah memuat undang-undang yang mengandung keharusan dan larangan terhadap pelanggaran yang dijatuhi dengan hukuman berupa siksaan badan pencabutan nyawa dan pengekangan kebebasan bergerak terhadap pelaku kejahatan yang melakukan perbuatan kejahatan yang ringan maupun kejahatan yang berat.

Terhadap perbuatan kejahatan Perzinahan ini di dalam KUHPid diatur dalam Pasal 284 :

1.Dihukum penjara selama-lamanya sembilan bulan apabila :

a.Laki-laki yang, berbuat zina sedang diketahuinya, bahwa Pasal 27 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berlaku padanya.

b.Perempuan yang bersuami, berbuat zina ;

Laki-laki yang turut melakukan perbuatan itu, sedang diketahuinya bahwa kawannya itu bersuami.

c.Perempuan yang tiada bersuami yang turut melakukan perbuatan itu ,sedang diketahuinya bahwa kawannya itu beristri .

Penuntutan terhadap kasus perzinahan ini dalam Hukum pidana termasuk ke dalam delik aduan.Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 284 ayat (2) KUHPid yang mengemukakan bahwa ;

" Penuntutan hanya dilakukan atas pengaduan suami (istri yang mendapat malu dan jika suami (istri) itu berlaku Pasal 27 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam tempoh 3 bulan sesudah pengaduan itu , diikuti dengan permintaan akan bercerai atau bercerai tempat tiidur dan meja makan oleh perbuatan itu juga "

Terhadap kejahatan perzinahan ini juga boleh dicabut selama pemeriksaan di muka sidang pengadilan belum dimulai.

Berdasarkan analisis hukum dari segi Hukum Islam dan Hukum Pidana menimbulkan perbedaan dimana untuk jenis yang namanya perzinahan tidak pandang pengecualian dihukum, sedangkan dari aspek hukum Pidana jenis perzinahan yang berstatus terikat dalam perkahwinan yang bisa dilakukan penuntutan dan hanya di proses apabila ada pengaduan dari salah satu pihak yang keberatan.Untuk hal ini menurut pengamatan penulis rancangan KUHP Nasional untuk Kasus Perzinahan mengadopsi dari Hukum Islam dan Hukum Adat yang berlaku di Indonesia.

Daftar Pustaka

Adam Chazawi,2002Pelajaran Hukum Pidana I (Stelsel Pidana,Tindak Pidana,Teori-teori Pemidanaan,Batas Berlakunya Hukum Pidana),PT.Grafindo Persada Jakarta.

Andi Hamzah,1986,Sistem Pidana Dan Pemidanaan Indonesia Dari Retbusi Ke Reformasi,Pradnya Paramita Jakarta.

Andi Hamzah dan Sumagelipu,1984,Pidana Mati Di Masa Lalu, Kini Dan Masa Depan ,Ghalia Indonesia.

Achmad Ali, 2008, Menguak Realitas Hukum (Rampai kolom dan artikel pilihan dalam bidang hukum),Prenada Media Group Jakarta.

Abdul aziz dahlan, et al. Ensiklopedi Hukum Islam, Jilid 6, cet. 1 (Jakarta : Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm 2026

Fadhel Ilahi, zina (At-tadaabir al-waaqiyah minaz-Zina fil Fighih Islamy), diterjemahkan oleh subhan, cet. 6 (Jakarta: qisthi press, 2001.

M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, pesan kesan, dan keserasian Al-Qur'an, vol. 9. Cet. 9 (Jakarta: lentera Hati, 2008)

Bambang Waluyo,2000,Pidana Dan pemidanaan,Sinar Grafika.

Barda Nawawi Arief,2011,Kebijakan Hukum Pidana Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru,Kencana Prenada Group.

Eva Achjani Zulfa,2010,Pergeseran Paradigma Pemidanaan,Lubuk Agung Bandung

Kejaksaan Agung RI,1985,Peristilahan Hukum Dalam Praktek, Kejaksaan Agung Republik Indonesia.

Hilman Hadikusumah,2004,Pengantar Antropologi Hukum,2004,Citra Aditya Bandung

Leden Marpaung,2005,Tindak Pidana Terhadap Nyawa Dan Tubuh,Sinar Grafika Jakarta.

Lamintang,1997,Dasar-dasar Hukum Pidana Indonesia,PT.Aditya Bakti Bandung.

Majda El-Muhtaj,2005,Konstitusionalitas Hukuman Mati Di Indonesia..

Nelvitia Purba,2003,Perkembangan Konsep Pidana Mati Di Indonesia,Pascasarjana Univ.Sumatera Utara

R.Soesilo,1983,Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHPidana) Serta Komentarnya Pasal Demi Pasal,Politea Bogor.

Sholehuddin,Sistem Sanksi Dalam Hukum Pidana (Ide Dasar Double Track System Dan Implementasinya,Rajawali Pers Jakarta,2003.Hlm.24

Sudarto,1974,Suatu Dilemma Dalam Pembaharuan Sistem Pidana Indonesia,Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Hukum Pidana Pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro,Semarang.

SR.Sianturi,2002,Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia Dan Penerapannya,Storia Grafika Jakarta.

Utrecht,1960,Hukum Pidana I,Universitas Indonesia.

MENINGKATKAN KINERJA BISNIS MELALUI PENGGUNAAN *E-MONEY* PADA *MERCHANT* FLAZZ BCA DI SUN PLAZA MEDAN

Tetty Yuliaty[24]

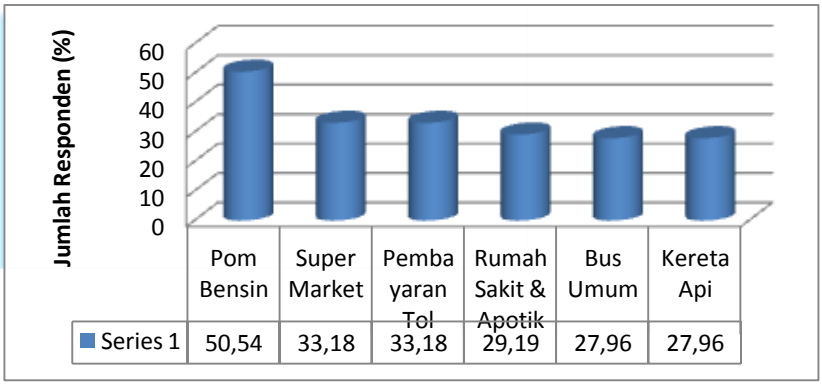
Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan e-money berpotensi untuk meningkatkan kinerja bisnis pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan.Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisioner dan data sekunder dengan studi dokumentasi. Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh toko yang menggunakan e-money di Sun plaza yang berjumlah 35 toko, dan seluruh jumlah populasi otomatis menjadi sampel. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan e-money berpotensi untuk meningkatkan kinerja bisnis pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan.

Kata kunci: Potensi *E-money* dan Kinerja Bisnis

A. Pendahuluan

Dengan dukungan teknologi yang semakin maju, masyarakat pengguna maupun penyedia jasa sistem pembayaran non tunai secara terus menerus mencari alternatif instrumen pembayaran non tunai yang lebih efisien dan aman. Selain itu, perubahan trend dan pola hidup masyarakat yang disertai peningkatan efisiensi pola hidup menuntut tersedianya sarana telekomunikasi dan transportasi yang demikian cepat sehingga hambatan jarak dan waktu dapat dikurangi. Penggunaan uang elektronik sangat efektif dan efisien untuk pembayaran transaksi pembelian ataupun pembayaran seperti ransportasi kereta api, bis, parkir, tol, *fast food* dan lain sebagainya. Potensi pengembangan instrumen *e-money* relatif tinggi. Hal ini tercermin dari kesediaan masyarakat untuk memanfaatkan *e-money* cukup besar, yaitu sebesar 71% masyarakat bersedia memanfaatkan *e-money*. Alasan bersedia memanfaatkan *e-money* adalah kemudahan dan kenyamanan, lebih aman dan pengeluaran menjadi lebih terkendali. Alasan lainnya adalah masyarakat senang dengan produk baru yang sedang trend, prestise serta banyak memberikan manfaat. *E-money* yang diharapkan masyarakat dapat dijadikan sebagai instrumen pengganti uang tunai dengan berbagai fungsi pembayaran pada beberapa *merchant*, seperti ditampilkan dalam gambar sebagai berikut :

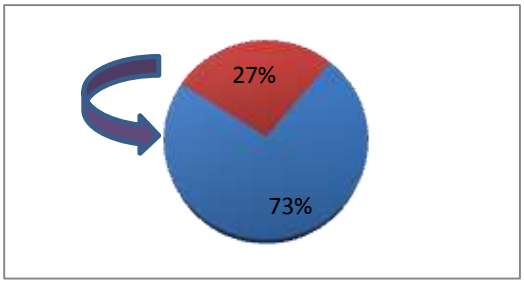


Sumber : Ahmad Hidayat (2006 : 15)

[24] *Dosen STIE Harapan tettyjuliaty@gmail.com*

Fungsi E-Money Yang Diinginkan Masyarakat

Hasil survey menunjukkan bahwa 73% pengusaha menyatakan bersedia menerima *e-money*. Penggunaan instrumen pembayaran non tunai *e-money* dinilai oleh pengusaha lebih efisien dan memudahkan konsumen. Sedangkan 15 Upaya Meningkatkan Penggunaan Alat Pembayaran Non Tunai Melalui Pengembangan *E-Money*. Alasan pengusaha yang tidak bersedia menerima *e-money* (27%) tersaji dalam gambar sebagai berikut :



Sumber : Ahmad Hidayat (2006:16)

Gambar 1- 2 Kesediaan Pengusaha Menerima E-Money

Uang elektronik yang cukup berkembang baik di Indonesia salah satunya adalah produk yang dikeluarkan oleh BCA. Pada awal tahun 2007, BCA memperkenalkan sistem pembayaran untuk jumlah transaksi kecil menggunakan kartu elektronik yang disebut Flazz BCA. Flazz BCA ini adalah *electronic purse* atau dompet elektronis yang praktis digunakan untuk melakukan pembayaran transaksi berjumlah kecil. Kartu Flazz BCA menawarkan Kecepatan, kemudahan, Kepraktisan bertransaksi. Cepat, karena transaksi pembayaran diselesaikan dalam hitungan detik dengan proses kerja *Contactless* (tidak perlu digesek seperti kartu kredit, cukup diletakkan di mesin reader). Mudah, karena tidak perlu menginput PIN (Personal Identification Number). Praktis, karena tidak perlu membawa uang tunai dalam jumlah besar, juga tidak perlu menyimpan uang receh. Selain itu murah, karena tanpa biaya transaksi. Keuntungan lain, terhindar dari risiko kesalahan hitung dan uang palsu karena tidak terjadi transaksi tunai. Kemudahan bagi *Merchant*, tidak perlu menyediakan uang kembalian, dapat mempercepat layanan karena tidak perlu mengecek keaslian uang dan menghitung uang saat transaksi dan tidak perlu menyimpan uang dalam jumlah besar.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan, Potensi penggunaan *e-money* pada *merchant* Flazz BCA yang ada di SUN Plaza saat ini masih dalam masa pengembangan. Karena masih banyak toko-toko yang masih belum menggunakan sistem alat pembayaran elektronik *e-money*, tetapi diantara berbagai macam produk *e-money* yang ada di Indonesia, Saat ini yang paling mendomonasi penggunaan *merchant* pada toko-toko yang ada di SUN Plaza yaitu Merchant Flazz BCA. Hampir semua pengguna produk *e-money* yang ada di SUN Plaza menggunakan Produk dari *Merchant* Flazz BCA. Berikut ini adalah daftar toko pengguna Flazz BCA di Sun Plaza Medan

Daftar Toko Pengguna Flazz BCA di Sun Plaza Medan

NO	NAMA TOKO	Lokasi Pengusaha	Lama Usaha
1	A&W Sun Plaza	Lt. A6,7,8	7 tahun
2	Alin Bath & Bed Room Collection	Zone A No. 05-C	5 tahun
3	Breadlife	Zone A-02	7 tahun
4	Es Teler 77	Lower Ground	4 tahun
5	Chatime	Zone Lt. LG.B30	3 tahun

6	Opto Optic	Zone Lt. LG Blok B No. 6-7	7 tahun
7	Buana Photo	Zone Lt. LG B-25	2 tahun
8	Apex Internasional	Ground Floor	7 tahun
9	J-One Boutique	Zone LT. 1 B-30	4 tahun
10	Art Décor	Zone Lt. 1 C-05	8 tahun
11	Coty	Zone Lt. 1 Blok B-17	5 tahun
12	SUB	Zone LT. 1 B-15	8 tahun
13	Patrice Jewelry	Zone Lt. 1 B-16	5 tahun
14	Chatime	Zone Lt. LG B-32	4 tahun
15	Talatex Gallery	Zone Lt. 1 B No. 36-37	4 tahun
16	Mr. Tacos	Zone Lt. 2 A	3 tahun
17	Skin Food Cosmetic	Zone Lt. 1 B N0. 41	8 Bulan
18	Tata Boutique Colection	Zone Lt. 1B	5 tahun
19	Jeans Club	Zone Lt 1 A No. 30	5 tahun
20	Tako Express	Zone Lt. 2A	3 tahun
21	Vinc Shop	Zone Lt. 1 Blok B No. 33	8 tahun
22	Glaze Boutique-Ho	Zone Lt. 2 B-35	4 tahun
23	DMK	Zone Lt. 2 B-05	8 tahun
24	The Nail Shop	Zone Lt. 2 Blok A No. 26-27	3 tahun
25	SUN Music	Zone Lt. 2 A-09	5 tahun
26	Skin Shoes	Zone Lt. 3 B-29	4 tahun
27	Supreme 90-Ho	Zone Lt. 2 Blok A No. 10	4 tahun
28	Zion	Zone Lt. 3 B-8	5 tahun
29	Route 66	Zone Lt. 3B	4 tahun
30	SMT	Zone Lt. 3A	7 tahun
31	SKIN	Zone Lt. 3B No. 20	8 tahun
32	New Mom & Baby's	Zone Lt. 1B-25	5 tahun
33	Coffee Box	Zone Lt. 4C 42-43	2 tahun
34	MR. Speed	Zone Lt. LGA-20	4 tahun
35	Man Square	Zone Lt. 2B	7 tahun

Sumber: Data Primer (diolah), 2013

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Penggunaan *E-Money* Berpotensi untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis Pada *Merchant* Flazz BCA di Sun Plaza.

Kajian Pustaka

A. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Potensi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya. Intinya, secara sederhana, potensi adalah sesuatu yang bisa kita kembangkan. Menurut Slamet Wiyono (2006:37) potensi dapat diartikan sebagai kemampuan dasar dari sesuatu yang masih terpendam didalamnya yang menunggu untuk diwujudkan menjadi sesuatu kekuatan nyata dalam diri sesuatu tersebut. Selanjutnya Endra K (2004: 6) mengatakan potensi bisa disebut sebagai kekuatan, energi, atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi merupakan suatu daya yang dimiliki oleh manusia, tetapi daya tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, yang menjadi tugas berikutnya bagi manusia yang berpotensi adalah bagaimana mendayagunakan potensi tersebut untuk meraih prestasi (http://petensidiri.blogspot.com/2012/04/pengertian-potensi.html).

2. Pengertian E-Money

Menurut Bank for International Sattlement (BIS) dalam Hidayati, dkk (2006:4) *E-Money* di defenisikan sebagai "*Stored-value or Prepaid Products in which a record of the funds or value available to a consumer is stored on an electronic device in the consumer's possession "* (Produk stored-value atau prepaid dimana

sejumlah nilai uang disimpan dalam suatu media elektronis yang dimiliki seseorang). Lebih lanjut dijelaskan bahwa nilai uang dalam e-money akan berkurang pada saat konsumen menggunakannya untuk pembayaran. Menurut Miskhin (2001) dalam Seira Rossa (2006:15) Uang elektronik adalah uang yang disetor secara elektronik dan menggunakan beberapa media. Biasanya, transaksi ini melibatkan penggunaan jaringan komputer (seperti internet dan system penyimpanan harga digital). Uang elektronik memiliki nilai tersimpan atau prabayar dimana sejumlah nilai uang disimpan dalam suatu media elektronis yang dimiliki seseorang. Nilai uang dalam *E-Money* akan berkurang pada saat konsumen menggunakannya untuk pembayaran.

Menurut Peraturan Bank Indonesia No.11/12/PBI/2009 Tanggal 13 April 2009, Yang dimaksud dengan Uang Elektronik adalah alat pembayaran yang memenuhi unsur-unsur ,

1. Diterbitkan atas dasar nilai uang yang disetor terlebih dahulu oleh pemegang kepada penerbit.
2. Nilai uang disimpan secara elektronik dalam suatu media seperti server atau chip.
3. Digunakan sebagai alat pembayaran kepada pedagang yang bukan merupakan penerbit uang elektronik tersebut.
4. Nilai uang elektronik yang disetor oleh pemegang dan dikelola oleh penerbit bukan merupakan simpanan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang yang mengatur mengenai perbankan.

Secara umum perbedaan karakteristik antara *"prepaid product*" dan "*access product"* adalah sebagai berikut:

1. Prepaid product (e-money)

- Nilai uang telah tercatat dalam instrumen *e-money*, atau sering disebut dengan *stored value*.
- Dana yang tercatat dalam *e-money* sepenuhnya berada dalam penguasaan konsumen.
- Pada saat transaksi, perpindahan dana dalam bentuk *electronic value* dari kartu *e-money* milik konsumen kepada terminal *merchant* dapat dilakukan secara *off-line*. Dalam hal ini verifikasi cukup dilakukan pada level *merchant* (*point of sale*), tanpa harus *on-line* ke komputer *issuer*.

2. Access product (kartu debet dan kartu kredit)

- Tidak ada pencatatan dana pada instrumen kartu.
- Dana sepenuhnya berada dalam pengelolaan bank, sepanjangbelum ada otorisasi dari nasabah untuk melakukan pembayaran.

Teori perilaku konsumen pada hakekatnya merupakan upaya konsumen untuk mencapai kepuasan untuk mengkonsumsi sesuatu barang sebagai kombinasi sebagai barang yang berguna; sehingga teori ini disebut juga sebagai teori kegunaan (*utility theory*). Upaya pencapaian maksimum kepuasan (*maximize satisfaction*) atau disebut juga sebagai optimasi konsumen ataupun efisiensi konsumen dilakukan dengan cara mengoptimalkan penggunaan tingkat pendapatan konsumen untuk mengkonsumsi sejumlah dan berbagai jenis barang engan berbagai tingkat harga barang dimaksud.

3. Manfaat penggunaan *E-money*

Beberapa manfaat atau kelebihan dari penggunaan e-money dibandingkan dengan uang tunai maupun alat pembayaran non-tunai lainnya, antara lain :

- Lebih cepat dan nyaman dibandingkan dengan uang tunai, khususnya untuk transaksi yang bernilai kecil (*micro payment*), disebabkan nasabah tidak perlu menyediakan sejumlah uang pas untuk suatu transaksi atau harus menyimpan uang kembalian. Selain itu, kesalahan dalam menghitung uang kembalian dari suatu transaksi tidak terjadi apabila menggunakan *e-money*.
- Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu transaksi dengan *e-money* dapat dilakukan jauh lebih singkat dibandingkan transaksi dengan kartu kredit atau kartu debit, karena tidak harus memerlukan proses otorisasi *on-line*, tanda tangan maupun PIN. Selain itu, dengan transaksi *off-line*, maka biaya komunikasi dapat dikurangi.
- *Electronic value* dapat diisi ulang kedalam kartu e-money melalui berbagai sarana yang disediakan oleh *issuer*.

Diperkirakan pemakaian *e-money* di masa datang berpotensi menggeser peran uang tunai dalam transaksi pembayaran bersifat retail. Pemakaian *e-money* akan memberikan kelebihan dibanding dengan memakai uang tunai dan alat pembayaran non-tunai lainnya. Sebagai contoh, lebih cepat dan nyaman dibanding memakai uang tunai khususnya transaksi bernilai kecil, sebab si nasabah tak perlu mengeluarkan uang pas atau menerima kembalian. Selain itu, dengan menggunakan *e-money* tidak ada kesalahan hitung pengembalian uang saat melakukan transaksi.

Electronic value dapat diisi ulang kedalam kartu *e-money* melalui berbagai sarana yang disediakan oleh *issuer*. Tidak lagi menerima uang kembalian dalam bentuk barang (seperti permen) akibat padagang tidak mempunyai uang kembalian bernilai kecil (receh), dan Sangat *applicable* untuk transaksi massal yang nilainya kecil namun frekuensinya tinggi, seperti: transportasi, parkir, tol, *fast food*, dll.

4. Keuntungan dan Kelemahan Penggunaan *E-Money*

a. Keuntungan Penggunaan *e-Money*

- kenyamanan konsumen, dengan fasilitas canggih yang dimiliki *e-money*, konsumen tidak perlu membawa-bawa uang tunai untuk transaksi bernilai kecil.
- meningkatkan kepercayaan konsumen, adanya kode yang digunakan untuk mengunci sistem dalam kartu, memungkinkan pengguna untuk melakukan penguncian terhadap uang yang ada di *smart card* jadi jika kartu hilang atau dicuri, orang lain tidak akan dapat menggunakan uang itu.
- keuntungan bagi *issuer*,sistem *e-money* jauh lebih murah untuk beroperasi dari model pembayaran lainnya, yang merupakan keuntungan besar. Kewajiban untuk penerbit juga minim, yang mengurangi biaya dan meningkatkan keuntungan.

b. Kelemahan *e-money*

1. Perlunya sosialisasi secara berkala

   Mengingat saat ini belum semua orang familiar dengan alat pembayaran secara elektronik serta masih perlunya mendalami hal-hal yang sifatnya teknis berkenaan dengan cara bertransaksi serta menjaga keamanan dari akun *e-money*.
2. Meningkatnya kejahatan *cyber*

Pembobolan data dan nilai rupiah dari suatu kartu elektronik semakin hari juga semakin besar. Karena kejahatan berkembang sejalan dengan perkembangan teknologi, sehingga perlindungan terhadap sumber daya teknologi *e-money* juga harus terus dikembangkan.

3. Tidak bisa 100% menghilangkan uang cash fisik

   E-money memang tidak bertujuan untuk mengganti uang kecil secara total. Ia merupakan salah satu kemudahan dalam bertransaksi yang ditawarkan kepada masyarakat. Dengan *e-money*, masyarakat untuk melakukan *payment*, maka mereka tidak perlu lagi membawa uang receh, cukup menyentuhkan *e-money* pada sensor alatnya.

Banyaknya sistem kartu yang muncul dimana-mana, mejandikan konsumen bingung dalam penggunaan kartu-kartu tersebut. Bahkan mungkin tidak dapat menggunakan kartu di mana-mana. Jika pengguna saja bingung dalam penggunaannya, fungsi *e-money* sebagai pengganti uang fisik akan hilang. Hal ini akan berdampak pada keuntungan *issuer* yang akan menurun bahkan *null*. Di samping kebingungan yang ada di masyarakat, peraturan yang belum pasti peraturan untuk uang elektronik masih belum jelas, sehingga belum pihak *issuer* belum bisa menyediakan terlalu banyak *e-money* di pasaran.

Sementara itu bagi institusi pemerintah dan institusi swasta lainnya selaku *merchant* yang menerima transaksi uang elektronik, keuntungan-keuntungan yang diperoleh adalah :

a. Kemudahan pengelolaan (*cash handling*). Pengelolaan uang elektronik lebih mudah dibandingkan uang tunai karena yang dibutuhkan bukanlah ruang penyimpanan yang besar ataupun personel penghitung uang, namun kapasitas memori jaringan teknologi informasi yang besar dan tentu saja bersifat maya sehingga tidak repot mengurus penyimpanannya.
b. Kemudahan pengawasan. Aktivitas transaksi elektronik menuntut sistem teknologi informasi yang handal dan valid dalam memonitor dan menyimpan data transaksi elektronik yang terjadi. Yang bekerja disini adalah sistem secara otomatis. Ini tentunya juga lebih mudah karena pengawasan transaksi keuangan secara tunai tentunya juga membutuhkan tenaga sumber daya manusia, belum lagi jika banyak titik yang harus diawasi, tentunya juga menambah jumlah personel yang dibutuhkan. Personel tetap dibutuhkan untuk melakukan eksekusi pengawasan dan verifikasi transaksi namun dengan jumlah dan ketugasan yang lebih efisien serta kualifikasi yang lebih terdidik seperti : programmer, validator, IT support.
c. Jaringan kerjasama. Kita tentunya mengetahui bahwa institusi perbankan sebagai lembaga yang diberi izin mengeluarkan uang elektronik (*issuer*) oleh Bank Indonesia selaku otoritas moneter, memiliki kelebihan dalam hal inovasi produk keuangan, sesuatu yang memang merupakan inti bisnis mereka. Kredibilitas inilah yang tentunya akan dijaga dalam kerjasama antara perbankan dengan mitra kerjanya dalam memberikan jaminan kemudahan atas aktivitas operasional transaksi uang elektronik. Termasuk juga yang penting disini adalah kerjasama promosi. Sebagai entitas bisnis, aktivitas promosi adalah keniscayaan yang akan dilakukan institusi perbankan demi meraup pangsa pasar dengan maksimal. Dalam mempromosikan produk uang elektroniknya, sudah barang tentu mitra-mitra kerja mana saja yang dapat menerima pembayaran uang elektroniknya akan menjadi menu wajib dalam setiap materi promosi untuk memberikan kepastian kepada nasabah.

d. Mampu mengeliminasi peredaran uang palsu. Adanya uang palsu yang bukan merupakan alat transaksi yang sah tentu saja sangat merugikan *merchant*karena itu sama saja mereka tidak mendapat imbal balik atas kerja pelayanan kepada konsumen.
e. Efisiensi. Kemudahan pengelolaan, pengawasan dan potensi kerjasama dalam jangka panjang pada akhirnya akan menciptakan efisiensi dalam operasional bisnis maupun pelayanan publik yang dijalankan *merchant*.

5. Risiko *e-money (e-banking)*

Menurut Maryanto (2011:70) Risiko yang banyak terjadi adalah adanya orang atau sekelompok orang yang dengan sengaja melakukan kegiatan Phising. Artinya mereka membuat situs yang mirip dengan situs bank aslinya, sehingga tanpa disadari oleh nasabah bahwa yang bersangkutan sedang mengakses situs palsu karena logo bank dan formatnya sama persis menyerupai aslinya. Pelaku Phising akan mendapatkan informasi yang sangat rahasia; User name dan nomor PIN. Dengan informasi lengkap ini mereka akan bebas bergerak memindahkan dana nasabah ke rekening mana yang mereka mau.

Untuk menjaga agar tidak masuk ke dalam perangkap ini, nasabah harus memasukkan alamat situs yang benar dan pasti. Jika tidak tahu jelas dan pasti, jangan mencoba-coba alamat situs yang belum pasti.

6. Pengendalian Internal

Tujuan kebijakan pengembangan *e-money* sebagai instrumen pembayaran mikro adalah:

a. Mendorong terciptanya instrumen *e-money* yang aman, efisien dan handal bagi masyarakat guna mendukung terwujudnya perekonomian yang lebih efisien.
b. Menciptakan efisiensi nasional melalui kolaborasi pasar terutama berkaitan penciptaan standarisasi platform, *chip* dan *messaging* sehingga memungkinkan *interoperability* antar penyelenggara.
c. Menciptakan landasan hukum yang kuat dalam penyelenggaraan *e-money* termasuk aspek perlindungan konsumen.
d. Menciptakan mekanisme pengawasan penyelenggaraan *e-money*
e. Menciptakan kinerja usaha yang luas

7. Pengertian Kinerja Bisnis

Kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan konstribusi kepada perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis, 2002:78). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:2). Menurut Amstrong dan baron dalam Wibowo (2007:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun di dalam organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Bagaimana organisasi menghargai dan mememperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dalam organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi (Wibowo, 2007:5). Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja yang baik, pemanfaatan waktu yang baik, serta tingkat kesalahan dalam bekerja.

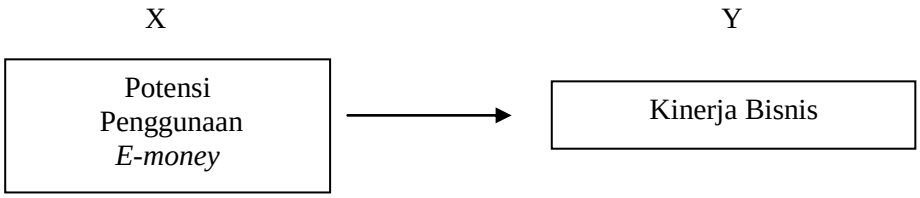
Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja *(Perfomance Appraisal)* adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim. Tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Selanjut Yunus (2010:77) menyatakan kinerja Bisnis (Business Performance) diartikan sebagai tampilan hasil dari serangkaian bisnis yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Dan Payaman (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

8. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan dari beberapa variabel yang diteliti yang disusun dari beberapa teori yang dideskripsikan. Kerangka konseptual merupakan dasar pembuatan hipotesis. (Sugiono, 2005:49)

Menurut Bank for International Sattlement (BIS) dalam Hidayati, dkk (2006:4) *E-Money* di defenisikan sebagai "*Stored-value or Prepaid Products in which a record of the funds or value available to a consumer is stored on an electronic device in the consumer's possession "* (Produk stored-value atau prepaid dimana sejumlah nilai uang disimpan dalam suatu media elektronis yang dimiliki seseorang). Sementara Yunus (2010:77) Kinerja Bisnis (Business Performance) diartikan sebagai tampilan hasil dari serangkaian bisnis yang dilakukan selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Selamet Wiyono (2006) dan Yunus (2010)
Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil

1. Uji Kualitas Jasa

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap alat penelitian yakni kuisioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan kuisoner dapat menjawab tujuan penelitian ini, sedangkan reliabel artinya konsistensi atau stabil. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

Dalam uji validitas pengambilan keputusan adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tabel 4.4 merupakan hasil pengolahan yang telah dilakukan pada 30 orang diluar sampel penelitian. *tabel R* untuk sampel 30 orang dengan signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 (Sugiono, 2005:109), dan *hitung r* dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation.*

Tabel IV.5
Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.3429	48.761	.585	.866
P2	57.6571	47.291	.633	.863
P3	57.5714	49.723	.483	.870
P4	57.6571	47.291	.633	.863
P5	57.5714	49.723	.483	.870
P6	57.2571	50.903	.453	.871
P7	57.6857	48.104	.461	.872
P8	57.6857	47.692	.622	.864
P9	57.6286	48.476	.593	.866
P10	57.4286	49.193	.495	.870
P11	57.6857	48.104	.461	.872
P12	57.4286	49.193	.495	.870
P13	57.2571	50.903	.453	.871
P14	57.2571	50.903	.453	.871
P15	57.6857	48.104	.461	.872

Sumber: Pengolahan SPSS 17.0

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan kevalidan butir pertanyaan melalui perbandingan antara *hitung r* dengan *tabel r* , tidak ditemukan pernyataan yang tidak valid sehingga dapat dikatakan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji validitas maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen pernyataan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{alpha} positif atau > dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel

Jika r_{alpha} negative atau < dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel

Tabel IV.6
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	15

Sumber: Pengolahan SPSS 17.0

Uji Reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawabab-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.80. Berdasarkan data dari Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 15 pertanyaan dengan tingkat signifikasi 5%, koefisien alpha sebesar 0,876 ini berarti Cronbach's Alpha = 0,876 ≥ 0,80 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden serta dapat dijadikan sebagai instrument penelitian.

B. Pembahasan

1. Analisis

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa potensi penggunaan *e-money* untuk meningkatkan kinerja bisnis pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan berpotensi terhadap peningkatan kinerja bisnis pada merchant Flazz BCA di Sun Plaza Medan, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan Pelanggan setelah menggunakan flazz BCA, peningkatan laba bertambah setelah menggunakan flazz BCA, jenis produk yang dijual semakin bervariasi setelah menggunakan flazz BCA dan penjualan meningkat setalah menggunakan flazz BCA. Tingginya potensi penggunaan *e-money* pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan yang menunjukkan kekuatan yaitu: sebesar 70% lebih yang mengatakan penggunaannya dapat mempersingkat waktu operasional toko dalam bertransaksi, hal ini dikarenakan mudah digunakan dan praktis. 50% lebih yang mengatakan bahwa penggunaan merchant flazz BCA tidak perlu menggunakan catatan manual dalam penggunaan flazz BCA di Sun Plaza Medan, Hal ini dikarenakan Flazz BCA menggunakan sistem internet jadi, catatan akan secara otomatis akan terekam. 60% lebih yang mengatakan penggunaan flazz BCA dapat mengurangi pemakaian tenaga kerja, Hal ini dikarenakan penggunaan Flazz BCA menggunakan system elektronik dalam penggunaannya sehingga pemakaian tenaga kerja bisa dikurangi. 50% lebih yang mengatakan transaksi penggunaan flazz BCA sangat mudah dan praktis.

Tingginya potensi penggunaan *e-money* pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan menunjukkan pengembangan yakni, sebesar 60% lebih, ini dapat dilihat dari meningkatnya penjualan pada pengguna flazz BCA di Sun Plaza Medan, dimana program-program banyak diberikan kepada pembeli yang menggunakan flazz BCA. Selanjutnya 70% lebih responden mengatakan bahwa pengembangan pada usaha baru sangat dimungkinkan, dimana pendapatan toko meningkat setelah menggunakan flazz BCA sehingga toko dapat memperluas usahanya dengan membuka cabang lain.

Tingginya potensi penggunaan e-money pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan menunjukkan kemampuan yakni sebesar 60% lebih, dimana para responden mengatakan transaksi lebih terjamin dalam penggunaan flazz BCA, ini disebabkan toko menyadari transaksi dalam penggunaan flazz BCA dapat menjamin

pembayaran yang dilakukan oleh konsumen. Selanjutnya 40% lebih mengatakan penggunaan flazz BCA dapat mengantisipasi kemampuan teknologi, ini disebabkan flazz BCA lebih praktis dan berbasis internet yang memberikan efisiensi kepada pemakainya. Selanjutnya 50% lebih responden mengaku merchant flazz BCA dapat digunakan oleh siapa saja, ini karena flazz BCA dapat dimiliki oleh semua kalangan dan usia. Selanjutnya 50% lebih responden mengatakan bahwa penggunaan flazz BCA dapat meminimalisir biaya yang dikeluarkan toko, ini karena toko tidak perlu mengeluarkan biaya untuk penyediaan struk ataupun perlengkapan pembukuan lainya. Selanjutnya 60% lebih responden mengatakan bahwa system dalam penggunaan flazz BCA mudah dilakukan, karena cara bertransaksi dengan merchant flazz BCA sangat mudah, yaitu dengan cara menempelkan kartu pada merchant dan secara otomatis saldo akan berkurang.

Tingginya potensi penggunaan e-money pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan menunjukkan kesanggupan yakni, sebesar 50% lebih yang mengatakan bahwa penempatan merchant flazz BCA tidak memerlukan ruangan, karena merchant flazz BCA berukuran kecil sehingga dapat ditempatkan dimana saja dan fleksibel. Selanjutnya 70 % lebih responden mengatakan bahwa toko tidak perlu menyediakan uang tunai sehingga lebih terjamin keamanan internal, karena sulit terjadi penyelewengan seperti penyalahgunaan uang antara penjaga toko dan pemilik toko. Dan 70% lebih responden mengatakan bahwa transaksi dengan flazz BCA lebih aman dibandingkan dengan uang cash, karena konsumen tidak perlu membawa uang tunai, cukup hanya membawa kartu Flazz BCA yang sudah terisi uang. Terakhir 60 % mengatakan bahwa prospek penggunaan flazz BCA di masa yang akan datang cukup bagus, karenakan pemilik toko meyakini penggunaan flazz BCA akan meningkat pada masa yang akan datang.

Pembahasan di atas mendukung pendapat Wiyono (2006:37) yang menjelaskan potensi dapat diartikan sebagai kemampuan dasar dari sesuatu yang masih terpendam di dalamnya yang menunggu untuk diwujudkan menjadi sesuatu kekuatan nyata dalam diri sesuatu tersebut, yang ditunjukkan dengan indikator yakni kekuatan, kemampuan, pengembangan, dan kesanggupan. Dan menurut pendapat Yunus (2010:77) yang menjelaskan Kinerja bisnis diartikan sebagai tampilan hasil dari serangkaian bisnis yang dilakukan selama kurun waktu tertentu, yang ditunjukkan dengan indikator jumlah pelanggan baru yang diperoleh, jumlah kehilangan pelanggan, peningkatan laba, dan meningkatan penjualan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa potensi penggunaan *e-money* untuk meningkatkan kinerja bisnis pada *merchant* flazz BCA di Sun Plaza Medan berpotensi terhadap peningkatan kinerja bisnis pada *merchant* Flazz BCA di Sun Plaza Medan, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan sebagai berikut:

Potensi penggunaan *e-money* untuk meningkatkan kinerja bisnis pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan, ada sebanyak 74,3% yang menjawab setuju bahwa penggunaan flazz BCA dapat mempersingkat waktu toko dalam bertransaksi. Hal ini menunjukkan bahwa flazz BCA memberikan efisiensi dan efektifitas di dalam kinerja bisnis toko yang ada di Sun Plaza Medan.

Potensi penggunaan *e-money* untuk meningkatkan kinerja bisnis pada merchant flazz BCA di Sun Plaza Medan, ada sebanyak 37,1% yang menjawab kurang setuju bahwa Flazz BCA dapat mengantisipasi kemajuan teknologi. Hal ini dikarenakan minimnya pengetahuan untuk pengetahuan sistem flazz BCA.

Penggunaan flazz BCA dapat meningkatkan jumlah pelanggan dan meningkatkan penjualan toko, hal ini ditunjukkan dengan presentasi sebesar 60% yang menjawab setuju. Sehingga kinerja bisnis mengalami peningkatan.

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rusdakarya. Bandung

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Mondy, wayne, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga: Jakarta

Mulyono, Pudji & Djali (2007). Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan, Grasindo: Jakarta

Nazir, Moh, Ph.D. (2009) Metode Penelitian. Cetakan ketujuh. Jakarta selatan: Ghalia Indonesia

Prihadhi, Endra K. (2004). *My Potensi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

Sugiono. (2005). Metode Penelitian Bisnis, cetakan kedelapan. CV.Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, CV Alfa Beta, Bandung.

Supranto, J. (2000). Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid Satu, Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.

Supriyono, Maryanto. (2011). Buku Pintar Perbankan, CV. ANDI OFFSET: Yogyakarta.

Wibowo., 2007, Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wiyono, Slamet. (2006). *Managemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Grasindo.

Yunus, Muh. (2010). Inovasi dan Kreativitas dalam Pemasaran. Cetakan I. UIN-Maliki Press. Malang

Sridawati, 2006. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Preferensi Masyarakat Terhadap Penggunaan Kartu Pembayaran Elektronik Di Propinsi DKI Jakarta dan Jawa Barat". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor

Anggereani, Theresia, 2009. "Pengaruh Spirit Of Entrepreneur dan Motivation Terhadap Kinerja Usaha Para Pengusaha Butik di Sun Plaza Medan". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan

Ummah, Rohmatul, 2010."Pengaruh Efisiensi Operasional dengan Kinerja Profitabilitas pada sektor Perbankan Syariah" (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri, Tbk) tahun 2004-2008). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta

Rahmatsyah, Deni, 2011. "Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Minat Penggunaan Produk Baru (Studi kasus: Uang Elektronik Kartu FLAZZ BCA)". Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta

Hidayat, Ahmad dkk. (2006) *Working Paper* . Upaya Meningkatkan Penggunaan Alat Pembayaran Non Tunai Melalui Pengembangan *E-Money* ,Tim Inisiatif 2006, Desember 2006

Hidayati, Siti dkk. (2006) Kajian Operasional *E-money.* Bank Indonesia

www.Wikipedia.org/wiki/uang-elektronik

www.Wikipedia.org/wiki/bisnis

www.yousaytoo.com/e-money-why/45091211

www.bisnis.news.viva.co.id/news/read/332697.uangelektroniktingkatkanefisiensi-bank

http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter_iii/08510102-dea-tirawati-a.ps

http://www.bi.go.id/web/id/Ruang+Media/Siaran+Pers/sp_106008.htm

http://usupress.usu.ac.id/files/Teori%20Ekonomi%20Mikro_Normal_bab%201.pd

http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efisiensi/amirkusnanto, **e-MONEY YANG LAGI NGETREN !** http://blog.stie-ce.ac.id/amirkusnanto/2011/07/19/e-money-yang-lagi-ngetren/

http://www.bi.go.id/web/id/Peraturan/Sistem+Pembayaran/pbi_111209.htm

http://id.wikipedia.org/wiki/Sun_Plaza

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA PT. CEMERLANG TANI TAKENGON

Elisa Khairani, SE, MSM[25]

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Cemerlang Tani, Takengon sebanyak 102 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 80 orang. Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui teknik kuesioner dan teknik dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa angka KMO Measure of Sampling Adeguacy (MSA) sebesar 0,923 di atas 0,50, dengan signifikansi 0,000, maka variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut. Scree plot menampakkan grafik, di mana dari faktor 1 ke faktor 2 (garis sumber component number = 1 ke 2), arah garis menurun dengan cukup tajam. Kemudian dari angka 2 sampai angka 3, garis masih menurun dengan slope yang semakin kecil. Faktor keempat sudah berada di bawah angka dari sumbu Y (eigenvalues). Hal ini menunjukkan bahwa tiga faktor paling bagus untuk meringkas keenam belas faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon. Faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon dengan nilai korelasi lebih > 0,75 terdiri dari: penghargaan atas prestasi (0,795), peraturan yang berlaku (0,794), dan insentif (0,754). Saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi terbaik untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan menambah besar insentif. Sebaiknya, perusahaan memberikan penjelasan tentang peraturan yang berlaku sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Kata kunci : *motivasi* dan *karyawan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, karyawan perlu diarahkan, dibina, dimotivasi dan dikelola dengan baik. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Proses motivasi dilakukan untuk menyatakan tujuan organisasi dimana motivasi merupakan akibat dari hasil yang ingin dicapai oleh seseorang. Apabila motivasi yang diterima seseorang tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini akan menurunkan keinginannya untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan semangat dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan untuk mengubah perilaku mereka sesuai tujuan organisasi, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Motivasi finansial merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan atas prestasi karyawan yang berbentuk uang dan barang. Motivasi yang berbentuk non finansial merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi, seperti penempatan karyawan pada tempat yang tepat, pujian, promosi jabatan, bintang jasa, kondisi kerja yang aman dan menyenangkan.

Menurut Rahayuningsih (2006:42), "faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi kerja, penugasan khusus, gaji, tehnik-tehnik yang sesuai dan inovatif serta menggunakannya sesuai gaya

[25] *Dosen Universitas Gajah Putih, Takengon*

kepemimpinan, naluri bisnis dan keterampilan para pekerja yang ditawarkan". Anas (2010:4), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaji berdasarkan pangkat dan golongan, gaji, tunjangan, fasilitas rumah dinas, fasilitas kendaraan dinas, keselamatan kerja, program asuransi, jaminan hari tua, melakukan pekerjaan, bekerja tanpa didampingi pimpinan, saling percaya antar rekan kerja, membina hubungan yang akrab dengan rekan kerja, penghargaan atas prestasi, kesempatan meningkatkan posisi, intensif atas prestasi yang dicapai, kemampuan dan prestasi pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi.

Motivasi yang kurang sesuai tersebut berupa promosi jabatan dan besar insentif yang diberikan kepada karyawan belum sesuai yang diharapkan. Apabila hal ini dibiarkan terjadi terus menerus, maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Dari uraian tersebut, penulis tertarik meneliti dengan judul: "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon".

1.2. Identifikasi Masalah

Setiap organisasi dalam menjalankan aktivitasnya menghadapi berbagai masalah yang harus diselesaikan. Faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja adalah insentif dan penghargaan atas prestasi kerja. Faktor lainnya adalah kematangan pribadi, pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan kerja, kebosanan kerja, kepuasan, lingkungan kerja, gaji pokok, tunjangan, supervisi yang baik, kelompok kerja, tanggungjawab, peraturan yang berlaku. Karyawan PT. Cemerlang Tani, Takengon sering mengeluh karena motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan berupa insentif belum sesuai dengan yang diharapkan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: **"Faktor-faktor apa yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja PT. Cemerlang Tani, Takengon?".**

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon.

1.5. Metode Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Cemerlang Tani, Takengon sebanyak 102 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 80 orang. Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui teknik kuesioner dan teknik dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, karena tanpa motivasi sulit bagi seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Saydam (2005:325), "motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku". Menurut Mathis dan Jackson, (2001:89), "motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan".

Menurut Siswanto (2007:119), "motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong keinginan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan".

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang mendorong seseorang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan. Kebutuhan dapat berwujud phisiologis serta sosial ekonomi. Akan tetapi, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan yang bersifat sosial, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, perburuhan dan sebagainya. Secara singkat dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dan sangat menentukan dalam hubungan perburuhan maka hal-hal yang berhubungan dengan konsep motivasi sudah wajar diberi perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap perilaku dengan berkepentingan untuk keberhasilan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.2. Jenis-jenis Motivasi

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja giat. Untuk memotivasi karyawan, maka manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2003:149), "alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *non material incentive*". *Material incentive* merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. *Material incentive* berbentuk uang dan barang-barang. *Non material incentive* merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi. Contoh *non material* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenis lainnya.

Menurut Hasibuan (2003: 150), jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi positip

   Dalam motivasi positip, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Motivasi positip ini menyebabkan semangat bekerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatip

   Dalam motivasi negatip, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Motivasi negatip mengakibatkan semangat kerja dalam jangka pendek naik karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua motivasi di atas dalam praktek sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Masalah yang sering terjadi adalah kapan

motivasi positip atau negatip itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positip efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatip efektif untuk jangka pendek. Dalam hal ini, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja bawahan agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggungjawab. Hal ini disebabkan karena motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Siagian (2002:294), "faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah faktor internal dan faktor eksternal".

a) Faktor internal (intrinsik) meliputi:

1. Persepsi seseorang mengenai dirinya.

Persepsi seseorang mengenai dirinya merupakan pandangan seseorang mengenai kemampuan dan keterampilannya. Apabila seseorang menganggap bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan, hal ini akan memotivasinya untuk bekerja lebih baik.

2. Keinginan dan harapan pribadi.

Keinginan dan harapan pribadi, yaitu tujuan yang dingin dicapai seseorang dalam bekerja. Dalam hal ini, karyawan menginginkan agar prestasi kerjanya diperhatikan oleh atasan dengan memberikan peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya mengarah ke hasil yang diinginkan. Jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, maka ia akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan rendah.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan instrinsik dan eksterinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Unsur kognisi dan perilaku orang terhadap pekerjaannya dianggap sebagai unsur-unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Sikap karyawan yang dijadikan sebagai salah satu ukuran kepuasan kerja lebih dimaksudkan sebagai pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan interinsik dan ekstrinsik. Ukuran lain meliputi: pergantian shif karyawan, keterlambatan dan keluhan dapat dimasukkan dalam kategori perilaku. Sedangkan unsur afeksi sikap belum terpenuhi oleh ukuran-ukuran yang mereka ajukan.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan turut menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja yang distandarkan akan tercapai apabila didukung oleh kemampuan, keinginan, upaya kerja dan dukungan organisasi.

b) Faktor eksternal (ekstrinsik) yang turut mempengaruhi motivasi seseorang adalah:

1. Jenis dan sifat pekerjaan.

Jenis pekerjaan berkaitan dengan bidang pekerjaan seseorang ditugaskan dalam organisasi. Jenis pekerjaan ini seperti bidang pemasaran, bidang produksi, bidang pembukuan dan keuangan, bidang personalia dan teknik dan lain sebagainya. Sifat pekerjaan berhubungan dengan resiko yang mungkin ditimbulkan oleh pekerjaan tersebut.

2. Kelompok kerja

Kelompok kerja, yaitu bagian-bagian yang ditugaskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Bagian tersebut, misalnya bagian pemasaran, bagian produksi, bagian pembukuan dan keuangan, bagian personalia, bagian teknik dan lain sebagainya. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap individu yang bergabung dalam kelompok kerja harus bekerja sama dan saling membantu satu sama lain.

3. Situasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dilakukan dengan menjaga kebersihan ruang kerja karyawan. Jika lingkungan kerja aman dan nyaman, maka motivasi kerja meningkat dan sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang menyenangkan maka motivasi kerja turun.

4. Sistem imbalan

Sistem imbalan berkaitan dengan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikannya demi pencapaian tujuan organisasi. Jenis-jenis imbalan adalah gaji pokok, insentif, tunjangan dan fasilitas kesejahteraan. Gaji produk, yaitu kompensasi dasar yang diterima oleh pegawai biasanya sebagai gaji atau upah. Insentif, yaitu balas jasa yang diterima karyawan selain gaji pokok yang dihitung berdasarkan jam kerja lembur dan prestasi kerja. Tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, atau uang pensiun diberikan kepada pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

3. Pembahasan

3.1. *Communalities*

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam persentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Semua variabel dijelaskan oleh faktor yang terbentuk dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* semakin erat hubungan variabel yang bersangkutan dengan faktor yang terbentuk. Hasil *communalities* yang diperoleh disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. *Communalities*

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	*Initial*	*Extraction*
Kematangan pribadi (V_1)	1,000	0,581
Pendidikan (V_2)	1,000	0,658
Keinginan dan harapan pribadi (V_3)	1,000	0,563
Kebutuhan (V_4)	1,000	0,585
Kelelahan kerja (V_5)	1,000	0,627
Kebosanan kerja (V_6)	1,000	0,605
Kepuasan (V_7)	1,000	0,678
Lingkungan kerja (V_8)	1,000	0,656
Gaji pokok (V_9)	1,000	0,638
Tunjangan (V_{10})	1,000	0,572
Supervisi yang baik (V_{11})	1,000	0,620

Insentif (V_{12})	1,000	0,694
Kelompok kerja (V_{13})	1,000	0,717
Tanggungjawab (V_{14})	1,000	0,635
Penghargaan atas prestasi (V_{15})	1,000	0,735
Peraturan yang berlaku (V_{16})	1,000	0,718

Extraction Method: Principal Component Analysis

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan arti *communalities* adalah:

1) Untuk variabel kematangan pribadi, angka 0,581 artinya 58,1% varians dari variabel kematangan pribadi dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
2) Untuk variabel pendidikan, angka 0,658 artinya 65,8% varians dari variabel pendidikan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
3) Untuk variabel keinginan dan harapan pribadi, angka 0,563 artinya 56,3% varians dari variabel keinginan dan harapan pribadi dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
4) Untuk variabel kebutuhan, angka 0,585 artinya 58,5% varians dari variabel kebutuhan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
5) Untuk variabel kelelahan kerja, angka 0,627 artinya 62,7% varians dari variabel kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
6) Untuk variabel kebosanan kerja, angka 0,605 artinya 60,5% varians dari variabel kebosanan kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
7) Untuk variabel kepuasan, angka 0,678 artinya 67,8% varians dari variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
8) Untuk variabel lingkungan kerja, angka 0,656 artinya 65,6% varians dari variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
9) Untuk variabel gaji pokok, angka 0,638 artinya 63,8% varians dari variabel gaji pokok dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
10) Untuk variabel tunjangan, angka 0,572 artinya 57,2% varians dari variabel tunjangan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
11) Untuk variabel supervisi yang baik, angka 0,620 artinya 62% varians dari variabel supervisi yang baik dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
12) Untuk variabel insentif, angka 0,694 artinya 69,4% varians dari variabel insentif dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
13) Untuk variabel kelompok kerja, angka 0,717 artinya 71,7% varians dari variabel kelompok kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
14) Untuk variabel tanggungjawab, angka 0,635 artinya 63,5% varians dari variabel tanggungjawab dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).
15) Untuk variabel penghargaan atas prestasi, angka 0,735 artinya 73,5% varians dari variabel penghargaan atas prestasi dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).

16) Untuk variabel peraturan yang berlaku, angka 0,718 artinya 71,8% varians dari variabel peraturan yang berlaku dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk (tabel *Component Matrix*).

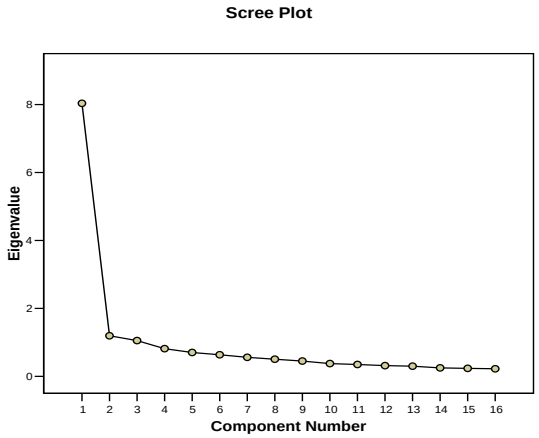
3.2. *Total Variance Explained*

Ada 16 variabel yang dimasukkan dalam analisis faktor, dengan masing-masing variabel mempunyai varians 1, maka total varians adalah 16 x 1 = 16. Jika 16 variabel tersebut diringkas menjadi satu faktor, maka varians yang dapat dijelaskan oleh satu faktor tersebut adalah:

a. Varians faktor pertama adalah 8,035/16 x 100% = 50,221%
b. Varians faktor kedua adalah 1,195 : 16 x 100% = 7,466%.
c. Varians faktor ketiga adalah 1,053 : 16 x 100% = 6,582%.

Total ketiga faktor tersebut adalah 64,269%, yang berarti bahwa ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan 64,269% dari variabilitas 16 variabel tersebut. *Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians 16 variabel yang dianalisis.

Jumlah angka *eigenvalues* untuk keenam belas variabel adalah (8,035 + 1,195 + 1,053 + 0,815 + 0,703 + 0,635 + 0,560 + 0,504 + 0,450 + 0,376 + 0,349 + 0,316 + 0,300 + 0,250 + 0,235 + 0,223) = 16. Susunan *eigenvalues* selalu diurutkan dari yang terbesar sampai terkecil, dengan kriteria bahwa angka *eigenvalues* di bawah 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. *Scree plot* disajikan pada Gambar 1.



Gambar: 1. *Scree Plot*

Scree plot menampakkan grafik, di mana dari faktor pertama ke faktor kedua (garis sumber *component number* = 1 ke 2), arah garis menurun tajam, dari faktor kedua ke faktor ketiga, arah garis menurun cukup tajam. Kemudian dari faktor keempat sampai faktor enam belas sudah berada di bawah angka dari sumbu Y (*eigenvalues*), arah garis menurun dengan *slope* yang semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa 3 faktor paling bagus untuk meringkas 16 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon.

3.3. *Component Matrix*

Factor loading yaitu besarnya korelasi antara masing-masing variabel dengan faktor 1, faktor 2 dan faktor 3. Penentuan variabel dari masing-masing faktor dilakukan dengan memperbandingkan besaran korelasi pada setiap baris, angka yang paling besar menujukkan korelasi yang paling kuat. Angka korelasi di bawah 0,50

mengindikasikan korelasi yang lemah dan jika korelasinya di atas 0,50 berindikasi kuat korelasinya. *Component matrix* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. *Component Matrix*

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	*Component*		
	1	2	3
Kematangan pribadi (V_1)	0,734	-0,048	-0,200
Pendidikan (V_2)	0,733	-0,040	0,345
Keinginan dan harapan pribadi (V_3)	0,746	0,029	-0,076
Kebutuhan (V_4)	0,720	0,021	0,257
Kelelahan kerja (V_5)	0,760	-0,139	-0,176
Kebosanan kerja (V_6)	0,639	-0,330	0,295
Kepuasan (V_7)	0,683	0,242	-0,392
Lingkungan kerja (V_8)	0,738	-0,269	0,198
Gaji pokok (V_9)	0,669	0,303	-0,313
Tunjangan (V_{10})	0,686	-0,122	0,294
Supervisi yang baik (V_{11})	0,701	-0,339	-0,118
Insentif (V_{12})	0,689	0,458	0,095
Kelompok kerja (V_{13})	0,755	-0,353	-0,152
Tanggungjawab (V_{14})	0,679	0,308	0,282
Penghargaan atas prestasi (V_{15})	0,730	-0,137	-0,427
Peraturan yang berlaku (V_{16})	0,663	0,510	0,138

Extraction Method: Principal Component Analysis a 3 components extracted

Berdasarkan tabel tersebut, maka penjelasan *component matrix* sebagai berikut:

1) Variabel kematangan pribadi (V_1), korelasi antara variabel kematangan pribadi dengan faktor 1 adalah 0,734 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
2) Variabel pendidikan (V_2), korelasi antara variabel pendidikan dengan faktor 1 adalah 0,733 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai faktor 1.
3) Variabel keinginan dan harapan pribadi (V_3), korelasi antara variabel keinginan dan harapan pribadi dengan faktor 1 adalah 0,746 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
4) Variabel kebutuhan (V_4), korelasi antara variabel kebutuhan dengan faktor 1 adalah 0,720 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai faktor 1.
5) Variabel kelelahan kerja (V_5), korelasi antara variabel kelelahan kerja dengan faktor 1 adalah 0,760 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai faktor 1.
6) Variabel kebosanan kerja (V_6), korelasi antara variabel kebosanan kerja dengan faktor 1 adalah 0,639 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
7) Variabel kepuasan (V_7), korelasi antara variabel kepuasan dengan faktor 1 adalah 0,683 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai faktor 1.
8) Variabel lingkungan kerja (V_8), korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan faktor 1 adalah 0,738 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
9) Variabel gaji pokok (V_9), korelasi antara variabel gaji pokok dengan faktor 1 adalah 0,669 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
10) Variabel tunjangan (V_{10}), korelasi antara variabel tunjangan dengan faktor 1 adalah 0,686 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
11) Variabel supervisi yang baik (V_{11}), korelasi antara variabel supervisi yang baik dengan faktor 1 adalah 0,701 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.

12) Variabel insentif (V_{12}), korelasi antara variabel insentif dengan faktor 1 adalah 0,689 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai faktor 1.
13) Variabel kelompok kerja (V_{13}), korelasi antara variabel kelompok kerja dengan faktor 1 adalah 0,755 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai faktor 1.
14) Variabel tanggungjawab (V_{14}), korelasi antara variabel tanggungjawab dengan faktor 1 adalah 0,679 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
15) Variabel penghargaan atas prestasi (V_{15}), korelasi antara variabel penghargaan atas prestasi dengan faktor 1 adalah 0,730 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
16) Variabel peraturan yang berlaku (V_{16}), korelasi antara variabel peraturan yang berlaku dengan faktor 1 adalah 0,663 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai faktor 1.

3.4. *Rotated Component Matrix*

Rotated component matrix berguna untuk memperjelas variabel-variabel mana yang masuk ke dalam tiap-tiap faktor. Suatu variabel dapat dimasukkan ke dalam suatu faktor jika nilai korelasinya di atas 0,50. Jika korelasinya di bawah 0,50, berarti hubungan variabel tersebut dengan faktor tertentu, lemah. Banyak sekali faktor *loading* yang berubah setelah dilakukan proses rotasi, ada yang faktor *loading*nya menjadi lebih kecil atau lebih besar. Hasil analisis *rotated component matrix* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. *Rotated component matrix*

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	*Component*		
	1	2	3
Kematangan pribadi (V_1)	0,361	0,605	0,289
Pendidikan (V_2)	0,666	0,175	0,428
Keinginan dan harapan pribadi (V_3)	0,397	0,504	0,389
Kebutuhan (V_4)	0,575	0,228	0,451
Kelelahan kerja (V_5)	0,441	0,615	0,233
Kebosanan kerja (V_6)	0,741	0,199	0,129
Kepuasan (V_7)	0,062	0,684	0,454
Lingkungan kerja (V_8)	0,712	0,326	0,207
Gaji pokok (V_9)	0,065	0,605	0,517
Tunjangan (V_{10})	0,654	0,198	0,325
Supervisi yang baik (V_{11})	0,549	0,563	0,053
Insentif (V_{12})	0,223	0,274	0,754
Kelompok kerja (V_{13})	0,570	0,623	0,061
Tanggungjawab (V_{14})	0,405	0,143	0,671
Penghargaan atas prestasi (V_{15})	0,280	0,795	0,158
Peraturan yang berlaku (V_{16})	0,203	0,217	0,794

Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel kematangan pribadi (V_1): korelasi antara variabel kematangan pribadi dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah -0,048 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,605 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
2. Variabel pendidikan (V_2): korelasi antara variabel pendidikan dengan faktor 1 sebelum rotasi adalah 0,733 (kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,666 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 1.

3. Variabel keinginan dan harapan pribadi (V_3): korelasi antara variabel keinginan dan harapan pribadi dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah 0,029 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,504 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
4. Variabel kebutuhan (V_4): korelasi antara variabel kebutuhan dengan faktor 1 sebelum rotasi adalah 0,720 (kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,575 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
5. Variabel kelelahan kerja (V_5): korelasi antara variabel kelelahan kerja dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah -0,139 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,615 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
6. Variabel kebosanan kerja (V_6): korelasi antara variabel kebosanan kerja dengan faktor 1 sebelum rotasi adalah 0,639 (cukup kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,741 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
7. Variabel kepuasan (V_7): korelasi antara variabel kepuasan dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah 0,242 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,684 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
8. Variabel lingkungan kerja (V_8): korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan faktor 1 sebelum rotasi adalah 0,738 (kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,712 (kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
9. Variabel gaji pokok (V_9): korelasi antara variabel gaji pokok dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah 0,303 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,605 (cukup kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
10. Variabel tunjangan (V_{10}): korelasi antara variabel tunjangan dengan faktor 1 sebelum rotasi adalah 0,686 (cukup kuat), setelah rotasi diperkecil menjadi 0,654 (cukup kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
11. Variabel supervisi yang baik (V_{11}): korelasi antara variabel supervisi yang baik dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah -0,339 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,563 (cukup kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
12. Variabel insentif (V_{12}): korelasi antara variabel insentif dengan faktor 3 sebelum rotasi adalah 0,095 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,754 (kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.
13. Variabel kelompok kerja (V_{13}): korelasi antara variabel kelompok kerja dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah -0,353 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,623 (cukup kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
14. Variabel tanggungjawab (V_{14}): korelasi antara variabel kelompok kerja dengan faktor 3 sebelum rotasi adalah 0,282 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,671 (cukup kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.

15. Variabel penghargaan atas prestasi (V_{15}): korelasi antara variabel penghargaan atas prestasi dengan faktor 2 sebelum rotasi adalah -0,137 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,795 (kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 2.
16. Variabel peraturan yang berlaku (V_{16}): korelasi antara variabel penghargaan atas prestasi dengan faktor 3 sebelum rotasi adalah 0,138 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,794 (kuat). Dengan demikian, dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.

Berdasarkan Tabel 4.7, maka ringkasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Cemerlang Tani, Takengon

Atribut	Korelasi (R)	Faktor	Keterangan
V_6	0,741	1	Kebosanan kerja
V_8	0,712	1	Lingkungan kerja
V_2	0,666	1	Pendidikan
V_{10}	0,654	1	Tunjangan
V_4	0,575	1	Kebutuhan
V_{15}	0,795	2	Penghargaan atas prestasi
V_7	0,684	2	Kepuasan
V_{13}	0,623	2	Kelompok kerja
V_5	0,615	2	Kelelahan kerja
V_9	0,605	2	Gaji pokok
V_1	0,605	2	Kematangan pribadi
V_{11}	0,563	2	Supervisi yang baik
V_3	0,504	2	Keinginan dan harapan pribadi
V_{16}	0,794	3	Peraturan yang berlaku
V_{12}	0,754	3	Insentif
V_{14}	0,671	3	Tanggungjawab

Sumber: Diolah dari Tabel 4.7

3.5. *Component Transformation Matrix*

Tabel 5. *Component Transformation Matrix*

Component	1	2	3
1	0,612	0,601	0,514
2	-0,551	-0,142	0,822
3	0,568	0,786	0,244

Dari Tabel 5, diketahui bahwa pada diagonal faktor (*component*) 1 yang berada di atas angka 0,50 (0,612 dan 0,568). Diagonal *component* 2 angka di atas 0,50 (0,601 dan 0,786). Diagonal *component* 3 angka di atas 0,50 (0,514 dan 0,822). Hal ini yang menunjukkan bahwa tiga faktor (*component*) yang terbentuk sudah tepat, karena mempunyai korelasi tinggi. Dengan demikian, antara faktor cenderung terjadi interkorelasi.

3.6. Nilai Korelasi Antar Faktor dengan Motivasi Kerja

Setelah faktor-faktor terbentuk, diketahui korelasi antara faktor 1, faktor 2 dan faktor 3 terhadap motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon, yaitu nilai korelasi faktor pertama sebesar 23,172%, faktor kedua sebesar 22,382% dan nilai faktor ketiga sebesar 18,715%. Jumlah variansnya sebesar 64,269%, hal ini menunjukkan masih terdapat faktor lain sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang belum terungkap. Dengan demikian, keenam belas faktor tersebut dapat menjelaskan motivasi kerja karyawan sebesar 64,269%.

3.7. Faktor yang Paling Dominan Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,75 terdiri dari: penghargaan atas prestasi (0,795), peraturan yang berlaku (0,794), dan insentif (0,754). Dilihat dari nilai korelasinya, diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah penghargaan atas prestasi.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tabel *KMO and Bartlett's Test* memperlihatkan angka KMO *Measure of Sampling Adeguacy* (MSA) sebesar 0,923 di atas 0,50, dengan signifikansi 0,000, maka variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut.
2. *Scree plot* menampakkan grafik, di mana dari faktor 1 ke faktor 2 (garis sumber *component number* = 1 ke 2), arah garis menurun dengan cukup tajam. Kemudian dari angka 2 sampai angka 3, garis masih menurun dengan *slope* yang semakin kecil. Faktor keempat sudah berada di bawah angka dari sumbu Y (*eigenvalues*). Hal ini menunjukkan bahwa tiga faktor paling bagus untuk meringkas keenam belas faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon.
3. Faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Cemerlang Tani, Takengon dengan nilai korelasi lebih > 0,75 terdiri dari: penghargaan atas prestasi (0,795), peraturan yang berlaku (0,794), dan insentif (0,754).

4.2. Saran

Saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi terbaik untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan menambah besar insentif.
2. Sebaiknya, perusahaan memberikan penjelasan tentang peraturan yang berlaku sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Daftar Pustaka

Anas, Muhammad, 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi, Makasar: STIA YAPPI Makassar.

Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Kelima, Jakarta : Rineka Cipta.

Hair, Joseph F. Jr., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, & William C. Black. 2000, *Multi-variate Data Analysis With Readings. Fourth Edition*. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.

Hasibuan, Malayu, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung: Aditama.

Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2, Terjemahan: Sadeli dan Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

Rahayuningsih, Deasy Ariyanti, 2006. Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Motivasi, Gender dan Latar Belakang Pendidikan dalam Produktivitas Kerja, No. 12/TH.XXXV Desember 2006.

Saydam, Gouzali, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Jakarta: Djambatan.

Santono, Singgih dan Tjiptono, Fandy, 2001. Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS, Edisi Pertama, Jakarta: Alex Media Komputindo.

Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward dan Gilbert, Daniel A., 2003. Manajemen, Jilid 2, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, Jakarta: Indeks.

Siagian, Sondang P., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, H.B., 2007. Pengantar Manajemen, Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan Keenam, Bandung: Alfabeta.