

KAJIAN TENTANG PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN CIBUAYA KABUPATEN KARAWANG

Oleh : Enjang Sudarman

KORELASI SERVICE QUALITY DAN *BRAND IMAGE* TERHADAP *BRAND EQUITY*

Oleh : Aspizain Caniago

POTENSI TANDAN KOSONG SAWIT UNTUK MEMPRODUKSI KOMPOS

Oleh : Munawir

**MAXIMUM ECONOMIC YIELD PERIKANAN TANGKAP
(Studi Manajemen Perikanan Tangkap di WPPNRI 711)**

Oleh : Djamarel Hermanto

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONSORSIUM ASURANSI ASTINDO

Oleh : Sumarsid

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN STORE MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI TEI INDONESIA KHUSUSNYA OUTLET GANDARI CITY JAKARTA

Oleh : Indri Astuti

EFEKTIVITAS SURAT EDARAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR: SE.8/PSLB3/PS/PLB.0/5/2016 TENTANG PENGURANGAN SAMPAH PLASTIK DITINJAU DARI FAKTOR EKONOMI (Observasi pada minimarket di kota Depok)

Oleh : Fajar Kurniadi dan Fadilah Hisyam

PENGARUH POLA PEMBERIAN PAKAN TERHADAP KONSUMSI PAKAN, KECERNAAN NDF DAN ADF, PRODUKSI DAN KOMPOSISI SUSU PADA SAPI PERAH LAKTASI.

Oleh : Djodi Achmad Hussain Suparto dan Achmad Marsudi

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA WALI KELAS MADRASAH ALIYAH AL-ZAYTUN KECAMATAN GANTAR KABUPATEN INDRAMAYU

Oleh : Arif Yosodiputro

Penasehat

Dr. Zulkifli Rangkuti, SE., M.Si.
Dr. Jus Usman Sumanegara, MM.
Dr. Abshor Marantika, MM.
Dr. Zaharuddin, SE, MM.

Ketua Dewan Redaksi : Dra. Nurwulan Kusuma Devi, MM.
Wakil Ketua Dewan Redaksi : Ir. Nyayu Siti Rahmaliya, MM
Drs. Rokhmad Slamet, MM.

Staf Ahli

Dr. Zulkifli Amsyah, MLS. Suherman Sapri, MM.
Dr. Hj. Farida Hanum Lubis, M.Pd. Dr. Ir. Achmad Nasir, M.Si.
Dr. Sugito Effendi, M.Si. Dr. H. Syarif Hidayat.
Dr. Kusnadi, MM.

Editor

Dr. Enjang Sudarman, M.Si. Hj. Sri Wahyuningsih, SE, MM.
Dr. Dwi Suryanto, SE, M.Sc. Ir. Djodi Achmad Hussain, MM.
Dr. H. Syarif Hidayat, M.Pd.

Penyunting Pelaksana

Dr. H. Zaharuddin, SE, MM. Ir. Hj. Nyayu Siti Rahmaliya, MM.
Drs. Rokhmad Slamet, MM. Putri Sarirati, SE,. MM.
Dr. Ir. Aswin Naldi Sahim, MM. Kunto Atmojo, SE., MM.
Hadi Mulyo Wibowo, SH, MM.

Mitra Bestari

Dr. Boyke Setiawan, MM.Agr. (Univ.Winaya Mukti) Dr. Eny Ariyanto (UMB)
Dr. Herniati (Pertanian) Dr. Sugito Efendi, M.Si (UNAS)
Dr. Ety Riani, MS. (IPB) Dr. M. Riduan, SE, MM. (UMJ)
Dr. Slamet Sutanto, MM (UNJ) Zaenuri, SE, MM. (PT.GIB)
Drs. Purwanto, MM. (Angkasa Pura) Hariz Fauzan (LAN)
Rudi Hotman Suryadi S.Si., MM.(Telkom) Ahmad Masyukuri, MM (Perpustakaan)

Sekretariat Editing : Kunto Atmojo, SE, MM.
Putri Sarirati, SE,. MM.

Sekretariat Administrasi/

Layout & Design : Budi Purnomo, SE.

Alamat Redaksi :

Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta
Jl. Tanjung Barat No.11 Jakarta Selatan 12530 Telp. (021) 781 7823, 781 5142
Fax. (021) 781 5144 E-mail : stieimmi@cbn.net.id
Jl. Ir. H Juanda Pisangan, Ciputat Timur (021) 741 8667

DARI REDAKSI

Segala puji bagi Tuhan yang Maha Esa, Jurnal Equilibrium Volume 01, Nomor 1, bulan Agustus 2017 dapat menjumpai pembaca sesuai waktu yang direncanakan.

Dalam edisi perdana ini, redaksi Jurnal Equilibrium menyajikan beberapa topik antara lain:

1. Kajian Tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cibuaya Kabupaten Karawang
2. Korelasi *service quality* dan *brand image* terhadap *brand equity*
3. Potensi Tandan Kosong Sawit untuk Memproduksi Kompos
4. *Maximum economic yield* Perikanan Tangkap (Studi Manajemen Perikanan Tangkap di WPPNRI 711)
5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo
6. Pengaruh gaya Kepemimpinan *store manager* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Khususnya Outlet Gandari City Jakarta
7. Efektivitas surat Edaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: se.8/pslb3/ps/plb.0/5/2016 Tentang Pengurangan Sampah Plastik Ditinjau dari Faktor Ekonomi (Observasi Pada Mini Market di Kota Depok)
8. Pengaruh Pola Pemberian Pakan terhadap Konsumsi Pakan, Kecernaan NDF dan ADF, Produksi dan Komposisi Susu Pada Sapi Perah Laktasi.
9. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Wali Kelas Madrasah Aliyah Al-Zaytun Kecamatan Gantar Kabupaten Indramayu
10. Hubungan Kepemimpin Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada CV. Graha Agri Indonesia Bogor
11. Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Arrahman Depok
12. Peningkatan Kemampuan Guru dalam Menyusun Kelengkapan Mengajar Melalui *in-house training* Pada SD Negeri 2 Cicurug Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi
13. Keputusan Investasi Jangka Panjang : *Capital budgeting*
14. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Panca Sakti
15. Upaya Manajemen dalam Mencegah dan Mengatasi Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial
16. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
17. Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Sebuah Tinjauan Perspektif Hubungan Industrial
18. Pengaruh Globalisasi terhadap Eksistensi Kebudayaan Daerah
19. Determinan *Price to Book Value* terhadap Industri Perbankan
20. Spirit of Entrepreneurship Sebagai Alternatif Peluang Meraih Sukses
21. Pengaruh Inflasi, Kurs Dollar, Suku Bunga Bank Indonesia dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi terhadap Dana Pihak Ketiga Pada Bank Mandiri (Periode 2005 – 2015)

Redaksi mengucapkan terima kasih atas kerjasama yang terjalin dengan penulis, dan dengan pembaca yang menggunakan jurnal Equilibrium sebagai salah satu referensi. Besar harapan kami Jurnal ini turut memberikan kontribusi dalam pengembangan bisnis dan manajemen. Kami sangat terbuka menerima kritik dan saran guna penyempurnaan Jurnal kita pada edisi mendatang.

Terima kasih

DAFTAR ISI

KAJIAN TENTANG PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN CIBUYAYA KABUPATEN KARAWANG	
Oleh : Enjang Sudarman	1
KORELASI <i>SERVICE QUALITY</i> DAN <i>BRAND IMAGE</i> TERHADAP <i>BRAND EQUITY</i>	
Oleh : Aspizain Caniago	11
POTENSI TANDAN KOSONG SAWIT UNTUK MEMPRODUKSI KOMPOS	
Oleh : Munawir	21
<i>MAXIMUM ECONOMIC YIELD</i> PERIKANAN TANGKAP (Studi Manajemen Perikanan Tangkap di WPPNRI 711)	
Oleh : Djamarel Hermanto	27
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONSORSIUM ASURANSI ASTINDO	
Oleh : Sumarsid	35
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN <i>STORE MANAGER</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI TEI INDONESIA KHUSUSNYA OUTLET GANDARI CITY JAKARTA	
Oleh : Indri Astuti	41
EFEKTIVITAS SURAT EDARAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR: SE.8/PSLB3/PS/PLB.0/5/2016 TENTANG PENGURANGAN SAMPAH PLASTIK DITINJAU DARI FAKTOR EKONOMI (Observasi pada minimarket di kota Depok)	
Oleh : Fajar Kurniadi dan Fadilah Hisyam	51
PENGARUH POLA PEMBERIAN PAKAN TERHADAP KONSUMSI PAKAN, KECERNAAN NDF DAN ADF, PRODUKSI DAN KOMPOSISI SUSU PADA SAPI PERAH LAKTASI.	
Oleh : Djodi Achmad Hussain Suparto dan Achmad Marsudi	57
PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA WALI KELAS MADRASAH ALIYAH AL-ZAYTUN KECAMATAN GANTAR KABUPATEN INDRAMAYU	
Oleh : Arif Yosodiputro	67
HUBUNGAN KEPEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA CV. GRAHA AGRI INDONESIA BOGOR	
Oleh : Muhammad Anno Zuhrias	75
ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK ARRAHMAN DEPOK	
Oleh : Widodo	83

PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENYUSUN KELENGKAPAN MENGAJAR MELALUI <i>IN-HOUSE TRAINING</i> PADA SD NEGERI 2 CICURUG KECAMATAN CICURUG KABUPATEN SUKABUMI	
Oleh : Asep Sapyudin	91
KEPUTUSAN INVESTASI JANGKA PANJANG : <i>CAPITAL BUDGETING</i>	
Oleh : Lisnatiawati Saragih	101
PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP KULITAS LAYANAN AKADEMIK DI SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PANCA SAKTI	
Oleh : Hendra Lesmana	109
UPAYA MANAJEMEN DALAM MENCEGAH DAN MENGATASI TERJADINYA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
Oleh : Nyayu Siti Rachmaliya	117
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA	
Oleh : R. Sulistiawan	125
RENDAHNYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA SEBUAH TINJAUAN PERSPEKTIF HUBUNGAN INDUSTRIAL	
Oleh : Nurwulan Kusuma Devi, MM.	133
PENGARUH GLOBALISASI TERHADAP EKSISTENSI KEBUDAYAAN DAERAH	
Oleh : Sa'roni	141
DETERMINAN PRICE TO BOOK VALUE TERHADAP INDUSTRI PERBANKAN	
Oleh : Fangky A. Sorongan	155
SPIRIT OF ENTREPRENEURSHIP SEBAGAI ALTERNATIF PELUANG MERAHAI SUKSES	
Oleh : Erna Wahyuningsih	161
PENGARUH INFLASI, KURS DOLLAR, SUKU BUNGA BANK INDONESIA DAN TINGKAT PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP DANA PIHAK KETIGA PADA BANK MANDIRI (Periode 2005 – 2015)	
Oleh : Widiastuti Murtiningrum	169

KAJIAN TENTANG PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN CIBUAYA KABUPATEN KARAWANG

Oleh : Enjang Sudarman*

ABSTRACT

Research Title: Study on Behavior Leadership Principal and School Cultural Against Teacher Performance in Cibuyaya Public Elementary Schools of District Karawang regency. The purpose of this study: (1) To know the effect the behavior of school leadership on the Teachers Performance in Cibuyaya State Primary School of District Karawang regency. (2) To know the effect of school culture on the Teachers Performance in Cibuyaya State Primary School of the District Karawang Regency. (3) To know the effect of behavior of school leadership and school culture simultaneously on the Teachers Performance o in Cibuyaya State Primary School of the District Karawang Regency.

Using descriptive survey research methods with teachers as much as 52 the population used as samples. The results were obtained: (1) There is a significant effect between Principal Leadership variables (X1) to teacher performance variable (Y). This is evidenced by the results of hypothesis test obtained value $t < t$ table ($5.581 > 2.004$), partially there is significant effect between the leadership of the principal to teacher performance. (2) There is a significant effect between the variables of school culture (X2) on teacher performance variable (Y). This is evidenced by the results of hypothesis test obtained value $t < t$ table ($2.50 < 2.004$) partially no significant effect between school culture with teacher performance. (3) There is a significant effect between school leadership and school culture with the same on teacher performance. This is evidenced by ANOVA test obtained F count 23.056 Values greater than 2,004 F table. Donations influence of independent variables (school leadership and school culture) to the dependent variable (performance of teachers) amounted to 45.6%. Or variations of the independent variables used in the model (school leadership and school culture) able to explain 45.6% of the variation of the dependent variable (performance of teachers). While the remaining 54.4% influenced or explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Behavior school leadership, school culture, teacher performance

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah pengembangan profesionalisme guru dan kinerja guru dapat ditingkatkan.

Jika kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat diikuti dan diterima oleh bawahannya maka diharapkan kinerja dapat ditingkatkan secara lebih baik. Budaya sekolah dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan dan tindakan warga sekolah. Budaya adalah kunci kesuksesan memproosikan

pengembangan staf dan pembelajaran siswa. Setiap sekolah mempunyai ekspektasi mengenai apa yang dapat didiskusikan pada rapat, teknik apa yang dilakukan untuk teknik mengajar, bagaimana keinginan staf untuk berubah dan pentingnya pengembangan staf.

Menurut Kowalsky (2010) kepala sekolah dan supervisor seharusnya memahami bagaimana memperbaiki budaya sekolah. Dengan kebijakannya kepala sekolah akan lebih mudah membentuk nilai, keyakinan, dan sikap yang diperlukan untuk lingkungan pembelajaran. Oleh karena itu penelitian tentang peran kepala sekolah terhadap pembangunan budaya sekolah penting dilakukan. Hal ini untuk mendukung administrasi pendidikan yang ada agar

* Dosen Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

tidak menjadi mekanis dan berjalan tanpa budaya yang humanis.

Kegiatan kepemimpinan kepala sekolah biasanya mencakup dalam lingkup manajemen pendidikan. Komponen manajemen pendidikan meliputi 5-M, yakni : Sumber daya manusia (*man*), finansial (*money*), substansi (*material*), metode (*method*) dan fasilitas (*machine*). Kepala sekolah sebagai sumber daya manusia yang profesional harus mampu mengelola sekolah sesuai dengan fungsi sekolah sebagai wawasan wiyata mandala.

Permasalahan dalam kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah akan mempengaruhi kinerja guru akibat dari terciptanya suasana bekerja, nilai, aturan belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Dengan terciptanya budaya yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yaitu perilaku mengutamakan tugas dan perilaku mengutamakan hubungan kerjasama. Perilaku mengutamakan tugas, kepala sekolah akan melaksanakan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Dan apabila diterapkan perilaku hubungan kepala sekolah mempunyai hubungan kerja yang sifatnya pribadi dan ditandai dengan adanya saling mempercayai, menghargai ide-ide bawahan serta tenggang rasa terhadap peranan bawahannya. Permasalahan dilapangan adalah kemampuan kepala sekolah yang belum optimal dalam menerapkan perilaku kepemimpinan dalam memimpin sekolahnya.

Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sondang P.Siagian (2005:12) : Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan menggerakkan perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak, agar sikap dan perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku sesuai tujuan organisasi.

Wahjosumidjo (1999) Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. mempunyai tugas intern dan tugas ekstern. Sedangkan dilihat dari proses administrasi, kepala sekolah mempunyai fungsi

administrasi yaitu sebagai: Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan. Disamping sebagai pengelola satuan pendidikan, kepala sekolah sekaligus sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan melaksanakan peranan kepemimpinannya baik peranan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi tercipta dan terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik sehingga guru-guru dan murid dapat mengajar dan belajar dengan baik.

Wahjosumidjo (1999) kepala sekolah sebagai Educator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mengajar guru di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

WahjoSumidjo (1999:122) strategi yang digunakan untuk meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni, (a) Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. (b) Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. (c) Pembinaan fisik, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. (d) Pembinaan artistic, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

Dalam hal ini, faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator* khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai

berikut : Pertama, mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kedua, kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya. Ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Sedangkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0298/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Wahjosumidjo (1999) Kepala sekolah sebagai Manajer Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber budaya sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooptif, memberikan kesempatan pada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang kegiatan sekolah.

Wahjosumidjo (1999) Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia,

mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan, kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.

Wahjosumidjo (1999) Kepala Sekolah sebagai Supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Wahjosumidjo (1999:110) kepala sekolah sebagai leader bertugas memberikan arahan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional secara pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepala Sekolah sebagai Inovator Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang sudi.

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

2. Pengertian Budaya Sekolah

Sobirin Achmad (2007 : 52), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Mas'ud Fuad (2004) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi

satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku karyawan.

Thomas J. Sergiovani dan Robert Starrat (2002) Budaya sekolah adalah seperangkat norma, nilai, kepercayaan, ritual, seremoni, simbol, dan cerita yang meliputi seluruh person di sekolah. Budaya sekolah adalah transmisi secara sejarah, bentuk makna meliputi norma, nilai, kepercayaan, seremoni, ritual, tradisi, dan pemahaman mitos oleh anggota masyarakat sekolah. Budaya sekolah meliputi nilai, simbol, kepercayaan, dan berbagi makna para orang tua, murid, guru, dan lainnya sebagai masyarakat dan mengatur apa yang bernilai bagi kelompok dan bagaimana seharusnya anggota berpikir, merasa, dan berperilaku.

Djemari Mardapi (2003) karekteristik kultur sekolah bernilai Strategis dapat berimbas dalam kehidupan sekolah secara dinamis. Misalnya memberi peluang pada warga sekolah untuk bekerja keras, secara efisien, disiplin dan tertib. Kultur sekolah. memiliki daya ungkit daya gerak akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi, sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan di dorong, dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya kinerja sekolah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.

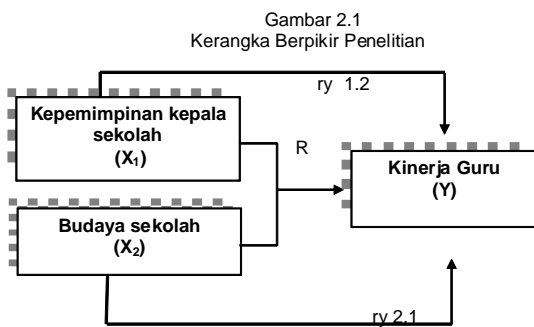
Budaya sekolah berpeluang sukses Misalnya budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan sekolah. Demikian juga bagi guru mereka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh, tingkat pemahaman semakin luas, semua ini dapat berlangsung jika disertai dengan kesadaran, bahwa mutu/ kualitas yang akan menentukan keberhasilan seseorang. Budaya sekolah yang didesain secara terstruktur, sistematis, dan tepat sesuai dengan kondisi sosial sekolahnya, pada gilirannya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan

kualitas sumber daya manusia sekolah dalam menuju sekolah yang berkualitas. Ada tiga hal yang perlu dikembangkan dalam menciptakan budaya sekolah yang berkualitas, yaitu: 1. Budaya keagamaan (religi) : Menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terbentuk kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul Karimah) Bentuk Kegiatan : Budaya Salam, Doa sebelum/sesudah belajar, Doa bersama, Sholat Berjamaah (bagi yang beragama islam), peringatan hari besar keagamaan, dan kegiatan keagamaan lainnya. 2. Budaya kerjasama (team work) : Menanamkan rasa kebersamaan dan rasa sosial terhadap sesama melalui kegiatan yang dilakukan bersama. Bentuk Kegiatan: MOS, Kunjungan Industri, *Parents Day*, Baksos, Teman Asuh, *Sport And Art*, Kunjungan Museum, Pentas Seni, Studi banding, Ekskul, Pelepasan Siswa, Seragam Sekolah, Majalah Sekolah, *Potency Mapping*, Buku Tahunan, PHBN, (Peringatan hari Besar Nasional), dan PORSENI 3. Budaya kepemimpinan (*leadher ship*) : Menanamkan jiwa kepemimpinan dan keteladanan dari sejak dini kepada anak-anak. Bentuk Kegiatan : budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas, budaya Kreatif; mandiri & bertanggung jawab, budaya disiplin/TPDS, Ceramah Umum, upacara bendera, olah raga Jumat Pagi, studi kepemimpinan siswa, LKMS (latihan keterampilan manajemen siswa), disiplin siswa, dan osis.

3. Pengertian Kinerja Guru

Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67) Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan dengan konsistensi dan sikap maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan Malayu SP., (2007 : 326) mengartikan kinerja bahwa : Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Kerangka Berpikir



Keterangan :

X1 = Variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah)

X2 = Variabel bebas (budaya sekolah)

Y = Variabel terikat (kinerja guru).

ry1.2 = Korelasi Parsial antara variabel kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru.

ry2.1 = Korelasi Parsial variabel budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru.

R = Korelasi secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru.

Pengajuan Hipotesis

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)
3. Secara bersama-sama ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y).

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kecamatan Cibuyaya Kabupaten Karawang. Penulis melakukan penelitian mulai pada bulan oktober 2016 sampai dengan bulan Desember 2016. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan korelasi untuk menjelaskan pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah guru sebanyak 58 orang. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik Total Sampel atau sensus.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. Angket
Kepemimpinan Kepala sekolah Wahjosumijo (1999:110)	Kepala sekolah Sebagai leader	Mewujudkan visi misi	1
		Pengambilan keputusan	2
		Komunikasi efektif	3
Kepala sekolah Sebagai administrator	Kepala sekolah Sebagai administrator	Melengkapi kurikulum	4
		Mengelola sarana prasarana	5, 6
Budaya sekolah Sargiovani Mangkunegara (2005)	Nilai- nilai sekolah	Nilai Budaya disiplin	1
		Budaya sehat,	2
		Budaya kerja	3
Kinerja Guru Anwar Prabu Mangkunegara (2005 :67)	Kuantitas kerja guru	Budaya prestasi	4
		Norma mengatur perilaku guru, perilaku kepala sekolah dalam pembinaan guru	5, 6, 7
		Perilaku tata usaha	8
		Perilaku siswa (tata terib)	9, 10
Kualitas kerja guru	Kualitas kerja guru	Membuat persiapan mengajar	1
		Melaksanakan pengajaran	2
		Mengelola kelas	3
Kualitas kerja guru	Kualitas kerja guru	Menggunakan metode yang tepat	4
		Menggunakan media pembelajaran	5,6
		Mengevaluasi hasil belajar	7
Kualitas kerja guru	Kualitas kerja guru	Bergaul secara efektif	8
		Berbicara santun	9
		Semangat kebersamaan	10

Sumber : Hasil Olahan 2016

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang akan disajikan berikut ini adalah hasil analisis statistik, deskriptif dan hasil analisis statistik inferensial dalam pengujian hipotesis **Pengujian Hipotesis 1.**

Merumuskan Hipotesis, Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. **Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan pada tabel 5.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,657	7,552		3,397	,001
	perilaku kepemimpinan kepala sekolah	,798	,133	,596	5,999	,000
	budaya sekolah	-,399	,126	-,315	-3,166	,003

a. Dependent Variable: kinerja guru

sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai t hitung 5,999, Menentukan t table dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $58-2-1 = 55$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,004. Kesimpulan dari hasil analisis bahwa nilai -t hitung > -t tabel ($5,999 > 2,004$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 2.

Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan komputer program SPSS versi 20, hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10. Regresi sederhana variable budaya sekolah dengan kinerja guru

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	58,600	6,608		8,868	,000
	budaya sekolah	,403	,161	,318	2,506	,015

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 58,600 + (0,403)X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 58,600; artinya jika budaya sekolah (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 58,600, (2) Koefisien regresi variabel budaya sekolah (X2) sebesar 0,403; artinya jika budaya sekolah mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,403. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai t hitung 2,505, Menentukan t table dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $58-2-1 = 55$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,004. Kesimpulan dari hasil analisis bahwa nilai -t hitung > -t tabel ($2,505 > 2,004$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel budaya sekolah (X2) dengan variabel dependen kinerja guru (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel kinerja guru (nilai yang diprediksikan)

X1 = Variabel independen (variabel kepemimpinan kepala sekolah)

X2 = Variabel independen (budaya sekolah)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2 = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Hasil analisis regresi berganda variabel independent kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel budaya sekolah (X2) dengan variabel dependen kinerja guru (Y). Dengan bantuan komputer program SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.11. Regresi Berganda variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel Budaya sekolah (X2) dengan variabel Kinerja guru (Y).

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,657	7,552		3,397	,001
	perilaku kepemimpinan kepala sekolah	,798	,133	,596	5,999	,000
	budaya sekolah	-,399	,126	-,315	-3,166	,003

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 25,657 + 0,798X_1 + (-0,399) X_2$$

$$Y' = 25,657 + 0,798X_1 - 0,399X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 25,657; artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya adalah 25,657, (2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar + 0,798 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,798. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin naik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin naik pula kinerja guru (3) Koefisien regresi variabel budaya sekolah (X2) sebesar -0,399; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya sekolah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru matematika (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,399. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan variabel budaya sekolah (X2,) secara serentak terhadap variabel dependen kinerja guru (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,456	,437	1,47730

a. Predictors: (Constant), budaya sekolah, perilaku kepemimpinan kepala sekolah
b. Dependent Variable: kinerja guru

sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,676. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,456 atau (45,6%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 45,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) mampu menjelaskan sebesar 45,6% variasi variabel dependen (kinerja guru). Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1,X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), misalnya dari kasus di atas populasinya adalah 58 orang dan sampel yang diambil dari kasus di atas 58 orang, jadi apakah pengaruh yang terjadi atau kesimpulan yang didapat berlaku untuk populasi yang berjumlah 58 orang.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,812	2	50,406	23,096	,000 ^b
	Residual	120,033	55	2,182		
	Total	220,845	57			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), budaya sekolah, perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

Merumuskan Hipotesis, H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan table di atas diperoleh F hitung sebesar 23,096, Menentukan F table Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 (n-k-1) atau $58-2-1 = 55$ (n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,004. Kriteria pengujian, H_0 diterima bila F hitung < F table- H_0 ditolak bila F hitung > F table. Nilai F hitung > F tabel ($23,096 > 2,004$), maka H_0 ditolak. Kesimpulan artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas bab V hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung < t tabel ($5,581 > 2,004$) secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 9,174 + 0,800 X_1$ Angka-angka dari persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 9,174 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 9,174. (2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,800 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,800. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel budaya sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung < t tabel ($-2,50 < 2,004$) secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 58,600 + (-0,403)X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 58,60; artinya jika budaya sekolah (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 58,60, (2) Koefisien regresi variabel budaya sekolah (X_2) sebesar -0,403; artinya jika budaya sekolah mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,403.
3. Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji anova diperoleh Nilai F hitung 23,056 lebih besar dari F tabel 2,004. sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 45,6 %. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) mampu menjelaskan sebesar 45,6 % variasi variabel dependen (kinerja guru). Sedangkan sisanya sebesar 54,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran dan rekomendasi adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan. Dari hasil penelitian terbukti bahwa sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru masih rendah yaitu hanya 45,6 persen. Oleh sebab itu fungsi fungsi kepemimpinan kepala sekolah meliputi kepala sekolah sebagai leader, administrator dan supervisor perlu ditingkatkan.
2. Kepala sekolah senantiasa mewujudkan visi misi sekolah. Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah perlu melibatkan guru.

3. Kepala sekolah perlu tingkatkan komunikasi secara efektif, lengkapi sarana prasarana sekolah.
4. Kepala sekolah perlu tingkatkan pengawasan kinerja guru dan sikap guru.
5. Budaya sekolah perlu ditingkatkan melalui penerapan nilai nilai , norma sekolah dan tata tertib sekolah meliputi : (1) membuat dan memiliki pedoman sekolah yang mengatur berbagai aspek pengelolaan secara tertulis yang mudah dibaca oleh pihak- pihak yang terkait. (2) Struktur organisasi sekolah berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan. (3) memiliki , kalender pendidikan dan pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan yang dievaluasi dalam skala tahunan, sementara lainnya dievaluasi sesuai kebutuhan.
6. Kepala sekolah perlu membangun budaya sekolah dan lingkungan sekolah menciptakan suasana, iklim,dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien.
7. Kepala sekolah perlu membuat prosedur pelaksanaan pembelajaran, petunjuk, peringatan, dan larangan dalam berperilaku di sekolah, serta pemberian sanksi bagi warga yang melanggar tata tertib.
8. Kepala sekolah perlu meningkatkan lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang , tempat kerja yang memberikan rasa aman, tersedianya alat-alat kerja yang memadai, tersedianya ruang kerja yang mencukupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan, dan tempat kerja yang mempunyai penerangan yang cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: Refika Aditama.
- A Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto Suharsimi, (1997), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Craib, Ian. 1994. Teori-teori Sosial Modern. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hoselitz, Bert F. 1988. Panduan Dasar Ilmu-ilmu Sosial . Jakarta: CV. Rajawali
- Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Djemari, Mardapi. (2003). Pengembangan Kultur Sekolah. Makalah disajikan dalam Seminar Pengembangan Kultur Sekolah di Universitas Negeri Yogyakarta. Edwar
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hernowo Narmodo, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- John P. Kotter. & James L. Heskett, 1998. Corporate Culture and Performance (t e r j e m a h a n Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo, h.9)
- John P. Kotter. & James L. Heskett, 1998. Corporate Culture and Performance.(terj Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo.
- Snook, A. Pamela and Irwin A. Hyman. (1999).
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6816/>.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis, Bandung: STIE Pasundan.
- Siagian, Sondang P. (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2005), Metode Statistika, bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sumadi Suryabrata. 1990. Psikologi Kepribadian. Jakarta : CV Rajawali. h.105
- Supardan, dadang. 2007. Pengantar ilmu social. Bandung: Bumi Aksara
- Suryadi & Tilaar. 1993. Budaya Organisasi Pendidikan. Jakarta : CV Rajawali
- Syamsir. 2006. Pengantar Sosiologi. padang. Unp Press
- Thomas J. Sergiovani dan Robert Starrat, 2002. Supervision: A Redefinition. New York: McGraw Hill Companies,
- Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Veeger, Karel J. 1993. Pengantar Sosiologi. Jakarta: Gramedia
- Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.
- Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zamroni. 1988. Pengantar Pengembangan Teori social . Jakarta: Depdikbud
- Zeilin, Irving M. 1998. Memahami kembali Sosiologi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- _____. (2013). Teori – teori Sosiologi. [Online] Tersedia: www.scribd.com/doc/29902345/Teori-Teori-Sosiologi. (10 Februari 2013)
- _____. (2009). Jenis-Jenis Peran Serta Masyarakat Dalam Pendidikan. [Online] Tersedia: <http://penelitian.tindakankelas.blogspot.com/2009/03/jenis-jenis-peran-serta-masyarakat.html> (13 September 2013)
- _____. (2013). Teori Pendidikan. [Online] Tersedia: <http://www.makalahkuliah.com/2013/01/artikel-pendidikan-teori-pendidikan.html> (13 September 2013)
- Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya

KORELASI *SERVICE QUALITY* DAN *BRAND IMAGE* TERHADAP *BRAND EQUITY*

Oleh : Aspizain Caniago*

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the relationship between quality of service to brand image and brand equity. This research method is done through a survey method that is research done by taking a sample of the population and the use of a questionnaire as a data collection tool. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis is needed to determine the frequency distribution of the questionnaire respondents, is by collecting data from the respondents' answers, then tabulated in tables and analyzed descriptively. Then performed inferential statistical analysis using analysis of structural equation model (The Structural Equation Modeling or SEM, from this analysis showed research that: Quality of service direct effect on brand image, means the better the value of service quality the better the value brand image. Quality of service effect on brand equity, means the better the quality of service value the better the value of brand equity and brand image significant effect on brand equity, meaning that the results of the study can prove the existence of a significant effect of brand image on brand equity.

Keyword : Service Quality, Brand Image, Brand Equity.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan metode memenangkan persaingan dalam dunia bisnis dalam rangka memenuhi harapan pelanggan dan perusahaan terus menerus meningkat, karena kebutuhan manusia bergerak dinamis sesuai dengan perkembangan sehingga peran pemasaran menjadi semakin penting, praktisi pemasaran harus peka dalam membaca setiap perubahan selera konsumen. Konsep pemasaran berpandangan bahwa kunci untuk mewujudkan tujuan organisasi terletak pada kemampuan organisasi dalam menciptakan, memberikan dan mengkomunikasikan nilai pelanggan kepada pasar sasaran secara lebih efektif dibanding para pesaing karena konsep pemasaran adalah falsafah bisnis yang menyatakan bahwa pemuasan kebutuhan konsumen merupakan syarat ekonomis dan sosial bagi keberlangsungan hidup perusahaan (Basu, 2001). Falsafah pemasaran mengalami evolusi dari orientasi internal menuju orientasi eksternal yang direfleksikan dalam suatu konsep pemasaran. Konsep pemasaran berpandangan bahwa kunci untuk mewujudkan tujuan organisasi terletak pada kemampuan organisasi dalam menciptakan, memberikan dan mengkomunikasikan nilai pelanggan kepada pasar sasaran secara lebih efektif dibanding para pesaing.

Kotler (2009) menyatakan bahwa perusahaan harus menerapkan konsep pemasaran *modern* yang berorientasi pasar atau berorientasi pelanggan karena pelanggan merupakan ujung tombak keberhasilan pemasaran. Dalam pemasaran moderen saat ini tidak cukup hanya dengan pendekatan pelanggan saja tetapi sudah harus mengakomodir pendekatan *brand*. *Branding* telah muncul sebagai prioritas manajemen puncak dalam dasawarsa terakhir, seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran bahwa *brand* adalah salah satu aset tak berwujud paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan *brand* memainkan beberapa fungsi yang berharga. Pada tingkat yang paling mendasar, *brand* berperan sebagai hal yang menandai apa yang ditawarkan oleh perusahaan.

Bagi para pelanggan, *brand* dapat menyederhanakan pilihan, menjanjikan suatu tingkat kualitas tertentu, mengurangi resiko dan menimbulkan kepercayaan. *Brand* dibangun atas dasar produk itu sendiri, aktifitas pemasaran yang menyertainya dan penggunaannya oleh pelanggan. *Brand* mencerminkan pengalaman penuh yang dimiliki oleh pelanggan atas produk dan *brand* juga memainkan suatu peranan penting dalam menentukan efektif tidaknya upaya-upaya pemasaran seperti periklanan dan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI dan LP3i

pemilihan salurannya (Keller, 2003). Keberhasilan suatu inti *brand* antara lain disebabkan jasa atau produk yang hebat, juga didukung perencanaan yang benar-benar seksama, dengan sejumlah komitmen jangka panjang terhadap pemasaran yang dirancang atau dijalankan secara kreatif, dan bahwa *brand* yang kuat akan menghasilkan loyalitas pelanggan yang tinggi. (Kotler and Keller, 2009)

Keller (2006) menegaskan pentingnya *brand equity* yang kuat akan berdampak pada loyalitas konsumen dan profit perusahaan. Kotler (2006) menyatakan *brand equity* sebagai pemberian nilai tambah kepada barang atau jasa, nilai merefleksikan bagaimana pikiran, perasaan dan tindakan konsumen untuk dapat menghargai sebuah merek, sama seperti harga pangsa pasar dan keuntungan yang merek perintahkan kepada perusahaan. *Brand equity* sebagai *asset* tak berwujud yang penting dan memiliki nilai finansial serta psikologis.

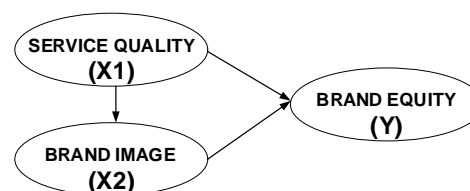
Parasuraman, *et al.* (1988), menyatakan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi *service quality* dengan keinginan untuk merekomendasikan kepada orang lain. *Service quality* pada umumnya dipandang sebagai hasil keseluruhan sistem pelayanan yang diterima konsumen dan *service quality* berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta adanya tekad untuk memberikan pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan. Merek yang kuat dan berkualitas cenderung mempunyai citra yang baik, mempunyai *service quality* yang juga baik, merek mampu menerjemahkan *service quality* hingga panatisme pelanggan terhadap merek. Teck *et al.* (2012) menunjukkan bahwa *service quality* berpengaruh terhadap merek dengan kata lain hubungan *service quality* terhadap *brand image* signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hossien (2011) menemukan *brand image* mempengaruhi *brand equity*.

Keller (2003) menjelaskan *brand equity* dapat digambarkan oleh konsumen dalam bentuk aset keuangan dan dalam sekumpulan asosiasi dan perilaku. Aaker (1996) menjelaskan *brand equity* adalah seperangkat aset dan *liabilitas* merek yang berkaitan dengan suatu merek, nama dan simbol yang menambah atau mengurangi nilai yang diberikan oleh suatu jasa atau barang kepada para pelanggan atau perusahaan. *Brand equity* dimaknai sebagai totalitas suatu persepsi merek yang mencakup mutu dari jasa dan produk, kinerja keuangan, loyalitas pelanggan,

kepuasan dan keseluruhan penghargaan terhadap merek (Knapp, 2001).

Brand Equity banyak dilahirkan melalui adanya citra merek yang positif, hal ini didukung berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan antara pelanggan dan merek, pada penelitian Hong (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif *service quality* terhadap *brand equity*. Penelitian Omar dan Ali (2010), juga menemukan hubungan positif antara *brand equity* terhadap loyalitas pelanggan.

Dari ringkasan penelitian *empirik* diatas dapat diambil hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi, yaitu: variabel *service quality* terhadap *brand image*, variabel *service quality* terhadap variabel *Brand Equity*, variabel *brand image* terhadap variabel *Brand Equity*. Pengaruh antar variabel tersebut akan menjawab korelasi *Service quality* dan *Brand Image* terhadap *Brand Equity*.



Gambar 1 : Konseptual Hubungan Variabel Penelitian

Dari analisis hubungan variabel diharapkan menjawab permasalahan: bagaimana hubungan *service quality* terhadap *brand image*?, bagaimana hubungan *service quality* terhadap *Brand Equity*? dan bagaimana hubungan *brand image* terhadap *Brand Equity*?

LITERATUR

Service Quality

Menurut Tjiptono (1997), definisi *Quality* (mutu) antara lain: kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan, kecocokan untuk pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan, bebas dari kerusakan atau cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar sejak awal, sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan. *Quality* (Mutu) merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono, 2001). Menurut Kotler (2002) definisi pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang

pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun, produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik.

Definisi *service quality* dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaian dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2007). *Service quality* dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan atau inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan, jika jasa yang diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka *service quality* dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka *service quality* dipersepsikan sangat baik dan bermutu sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka *service quality* dipersepsikan buruk. *Service quality* didefinisikan sebagai penilaian pelanggan atas keunggulan atau keistimewaan suatu produk atau pelayanan secara menyeluruh (Zeithaml, 1988).

Kotler (2007) mengatakan bahwa *service quality* dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan, persepsi pelanggan terhadap *service quality* merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan suatu pelayanan, manajemen harus memahami keseluruhan pelayanan yang ditawarkan dari sudut pandang pelanggan. Duffy (1998) berpendapat bahwa *service quality* berkaitan dengan persepsi pelanggan terhadap pelayanan yang akan diterima dari perusahaan dan menambahkan bahwa *service quality* dapat diukur melalui perbedaan antara persepsi terhadap *service quality* yang diterimanya dengan harapan pelanggan terhadap pelayanan.

Menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2001) bahwa konsep *service quality* yang diharapkan dan dirasakan ditentukan oleh *service quality*. *service quality* tersebut terdiri dari daya tanggap, jaminan, bukti fisik, empati dan kehandalan. Selain itu, pelayanan yang diharapkan sangat dipengaruhi oleh berbagai persepsi komunikasi dari mulut ke mulut, kebutuhan pribadi, pengalaman masa lalu dan komunikasi eksternal, persepsi inilah yang mempengaruhi pelayanan yang diharapkan ($E_p = Expectation$) dan pelayanan yang dirasakan ($P_p =$

Perception) yang membentuk adanya konsep *service quality*.

Indikator variabel *service quality* yang digunakan adalah diukur dengan indikator-indikator yang digunakan oleh Parasuraman, et al. (1988) dalam Lupiyoadi (2001), yaitu: (1). **Tangible** (berwujud/jelas dapat dibuktikan), (2). **Reliability** (kehandalan), (3). **Responsiveness** (daya tanggap), (4). **Assurance** (Jaminan/ kepastian), (5). **Empathy** (Empati).

Brand Image

Kotler, et al. (2009) mendefinisikan *brand image* sebagai seperangkat keyakinan, ide dan kesan yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu merek. Kepercayaan merek akan membangun *brand image* bahwa para pembeli mempunyai tanggapan berbeda terhadap *image* perusahaan atau *brand*. Kotler selanjutnya menyatakan bahwa kepercayaan terhadap *brand* akan membentuk *brand image* di mana *brand image* bagi konsumen akan berbeda-beda tergantung pada pengalaman dengan merek tersebut yang disaring oleh dampak persepsi selektif, distorsi selektif dan retensi selektif.

Image harus dibangun melalui seluruh media yang ada serta berkelanjutan dan pesan tersebut dapat disampaikan melalui lambang, media atau *visual*, suasana dan acara. Identitas suatu *brand* melalui pesan yang disampaikan oleh suatu *brand* melalui bentuk tampilan produk, nama, simbol, iklan. Identitas merek berkaitan erat dengan *brand image*, karena *brand image* merujuk pada bagaimana persepsi konsumen akan suatu merek (Kotler, 2009). Kotler (2002) juga menambahkan bahwa *brand image* merupakan syarat dari *brand* yang kuat dan *image* adalah persepsi yang relatif konsisten dalam jangka panjang.

Keller (1998) menyatakan "*brand image can be defined as a perception about brand as reflected by the brand association held in consumer memory*" *brand image* adalah persepsi pelanggan terhadap suatu *brand* yang digambarkan melalui asosiasi merek yang ada dalam ingatan pelanggan. Sementara Aaker (1991) menyatakan bahwa asosiasi merek adalah segala hal yang berhubungan dengan merek di memori di otak dan *brand image* sebagai kumpulan dari asosiasi merek. Ditarik persamaan bahwa *brand image* terkait dengan aspek-aspek *intangible* (abstrak) yang dilekatkan konsumen pada merek. *Brand image* adalah citra tentang suatu

merek yang dianggap sebagai sekelompok asosiasi yang menghubungkan pemikiran konsumen terhadap suatu nama merek, *brand image* sebagai persepsi rasional dan emosional terhadap suatu merek tertentu (Zinkhan *et al.* 1990). *Brand image* didefinisikan sebagai persepsi atau kesan tentang suatu merek yang direfleksikan oleh sekumpulan asosiasi yang menghubungkan pelanggan dengan merek dalam ingatannya (Sitinjak, *et al.* 2005).

Kertajaya (2005) menyatakan bahwa *brand image* adalah gebyar dari seluruh asosiasi yang terkait pada suatu merek yang sudah ada dibenak konsumen dan pembentukan *brand image* juga dipengaruhi oleh pengalaman konsumen. Menurut Shimp (2000) *brand image* adalah jenis asosiasi yang muncul dibenak konsumen ketika mengingat sebuah *brand* tertentu. *Brand image* adalah kumpulan persepsi tentang sebuah *brand* yang saling berkaitan yang ada dalam pikiran manusia.

Brand image yaitu deskripsi tentang asosiasi dan keyakinan konsumen terhadap *brand* tertentu (Tjiptono, 2005). Menurut Nugroho (2003) menyatakan bahwa *image* adalah realitas oleh karena itu jika komunikasi pasar tidak cocok dengan realitas, secara normal realitas akan menang. *Image* akhirnya akan menjadi baik, ketika konsumen mempunyai pengalaman yang cukup dengan realitas baru. Realitas baru yang dimaksud yaitu bahwa sebenarnya organisasi bekerja lebih efektif dan mempunyai kinerja yang baik.

Hapsari (2007) mengambil beberapa kesimpulan tentang *brand image* sebagai berikut:

- 1) *Brand image* merupakan pemahaman konsumen mengenai merek secara keseluruhan. kepercayaan konsumen terhadap merek dan bagaimana pandangan konsumen tentang merek.
- 2) *Brand image* tidak semata ditentukan oleh bagaimana pemberian nama yang baik kepada sebuah produk, tetapi juga dibutuhkan bagaimana cara memperkenalkan produk tersebut agar dapat menjadi sebuah memori bagi konsumen dalam membentuk suatu persepsi akan sebuah produk.
- 3) *Brand image* sangat berpatokan pada pemahaman, kepercayaan, dan pandangan atau persepsi konsumen terhadap suatu merek.
- 4) *Brand image* dapat dianggap jenis asosiasi yang muncul di benak konsumen ketika mengingat sebuah merek tertentu, asosiasi tersebut secara

sederhana dapat muncul dalam bentuk pemikiran atau citra tertentu yang dikaitkan pada suatu merek.

- 5) *Brand image* yang positif akan membuat konsumen menyukai suatu produk dengan merek yang bersangkutan di kemudian hari, sedangkan bagi produsen *brand image* yang baik akan menghambat kegiatan pemasaran pesaing.
- 6) *Brand image* merupakan faktor yang penting yang dapat membuat konsumen mengeluarkan keputusan untuk mengkonsumsi bahkan sampai kepada tahap loyalitas di dalam menggunakan suatu merek produk tertentu, karena *brand image* mempengaruhi hubungan emosional antara konsumen dengan suatu merek, sehingga merek yang penawarannya sesuai dengan kebutuhan akan terpilih untuk dikonsumsi.

Dalam penelitian ini variabel *brand image* diukur dengan indikator-indikator yang digunakan oleh Keller (1993), yaitu: **(1). Atribut, (2). Manfaat, (3). Sikap Terhadap Merek.**

Brand Equity

Merek adalah nama, bentuk, simbol, desain atau kombinasi diantaranya yang mengidentifikasi dan membedakan produk kita dengan pesaing (Kotler, 2006). Knapp (2001) mengatakan bahwa merek bukan sekedar nama besar saja, namun merek dilihat sebagai cara hidup, didalamnya terdapat keinginan, janji dan komitmen yang harus dipenuhi perusahaan. Kertajaya (2010) mengatakan bahwa *brand* adalah *value* yang ditawarkan kepada konsumen.

Ghodeswar (2008) *brand* dipandang dari sudut pandang konsumen, maka *brand image* adalah total akumulasi dari semua pengalaman yang dialami dan dibangun berdasarkan kontak dengan konsumen. *Brand equity* yang kuat akan berdampak juga pada loyalitas konsumen dan profit perusahaan (Keller, 2001). Kotler (2006) memberikan definisi *brand equity* sebagai pemberian nilai tambah kepada barang atau jasa dimana nilai merefleksikan bagaimana pikiran, perasaan dan tindakan konsumen menghargai sebuah merek sama seperti harga, pangsa pasar dan keuntungan yang merek perintahkan kepada perusahaan.

Definisi *brand equity* menurut Aaker (1996) adalah seperangkat aset dan *liabilitas* merek yang berkaitan dengan suatu merek, nama dan simbolnya, yang menambah atau mengurangi nilai yang diberikan

oleh sebuah barang atau jasa kepada perusahaan atau para pelanggan perusahaan. Keller (1993) mendefinisikan *brand equity* berbasis konsumen sebagai pengaruh *diferensial* dari pengetahuan merek terhadap tanggapan konsumen pada pemasaran suatu merek. *Brand equity* adalah seperangkat aset dan *liabilitas* merek yang terkait dengan suatu merek, nama, simbol yang mampu menambah atau mengurangi nilai yang diberikan oleh sebuah produk atau jasa kepada perusahaan maupun kepada pelanggan.

Menurut Kotler *et al.* (2009), *brand equity* adalah nilai tambah yang diberikan pada produk dan jasa. Nilai tercermin dari pikiran konsumen yang dirasakan, reaksi penghargaan terhadap merek (nilai psikologi) dan juga tercermin dari harga, pangsa pasar dan laba yang lebih besar untuk perusahaan sebagai akibat kepemilikan merek (nilai keuangan). Keller (1993) mendefinisikan ekuitas merek berbasis konsumen sebagai dampak *diferensial* pengetahuan merek pada respon konsumen terhadap pemasaran merek, Simamora (2001) menjelaskan *brand equity* dapat memberikan nilai dan manfaat baik bagi konsumen maupun bagi perusahaan.

Kotler and Keller (2009) menjelaskan model *brand equity* berbasis konsumen, yaitu: differensiasi mengukur derajat perbedaan merek dengan kompetitornya, relevansi mengukur daya tarik merek, penghargaan mengukur bagaimana merek dihargai dan dihormati dan pengetahuan mengukur keakraban dan kedekatan merek dengan konsumen. *Brand equity* tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditopang oleh elemen- elemen pembentuk *brand equity* (Aaker, 1997), yaitu: kesadaran merek adalah kesanggupan seorang calon pembeli untuk mengenali atau mengingat kembali bahwa suatu merek merupakan bagian dari kategori produk tertentu. Ada beberapa model yang digunakan untuk mempelajari pendekatan *brand equity*, model-model tersebut antara lain: *Customer based brand equity* (CBBE), model *Brand asset valuator*, Model Aaker model

Aaker (1997) melihat *brand equity* sebagai lima kategori dari *brand assets* dan *liabilities* yang berhubungan dengan merek yang menambah atau mengurangi nilai yang diberikan oleh produk dan jasa kepada perusahaan dan konsumen. Ada lima kategori, yaitu: *brand loyalty*, *brand awareness*, *percept quality*, *brand association* dan *asset* lainnya (seperti paten, *trademark*, *channel relationship*). Menurut Aaker, konsep *brand equity* terpenting adalah *brand*

identity, keunikan dari *brand association* yang menggambarkan merek ada untuk apa dan janji apa merek kepada konsumen.

Menurut Sullivan *et al.* (1993) para peneliti menduga bahwa *brand equity* bisa diukur dengan mengurangi *utilitas* atribut fisik produk dari total *utilitas* suatu merek. Sebagai aset yang penting bagi perusahaan, *brand equity* bisa meningkatkan *cashflow* bagi bisnis. Menurut Durianto *et al.* (2004) pengukuran indikator *brand equity* meliputi faktor-faktor: kesadaran merek, asosiasi merek, persepsi kualitas, kepemimpinan atau popularitas, harga optimum, loyalitas, pangsa pasar dan jangkauan distributor.

Persepsi kualitas merupakan persepsi konsumen terhadap keseluruhan kualitas atau keunggulan suatu produk atau jasa layanan berkenaan dengan maksud yang diharapkan konsumen. Persepsi terhadap kualitas keseluruhan dari suatu produk atau jasa tersebut dapat menentukan nilai dari produk atau jasa tersebut dan berpengaruh langsung kepada keputusan pembelian dan loyalitas konsumen terhadap suatu merek. *Brand association* merupakan segala kesan yang muncul dan terkait dengan ingatan konsumen mengenai suatu merek. *Brand association* mencerminkan suatu merek terhadap suatu kesan tertentu dalam kaitannya dengan kebiasaan, gaya hidup, manfaat, atribut, produk, geografis, harga, pesaing, selebriti dan lain-lainnya. *Brand loyalty* merupakan ukuran kedekatan atau keterkaitan pelanggan pada sebuah merek. Ukuran ini menggambarkan tentang mungkin tidaknya konsumen beralih ke merek lain, terutama jika merek tersebut mengalami perubahan baik yang menyangkut harga ataupun atribut lainnya dan asset-aset merek lainnya, seperti paten, cap dan saluran hubungan.

Yoo *et al.* (2000) dalam penelitiannya menggunakan empat indikator sebagai pengukur *brand equity* secara keseluruhan, indikator-indikator tersebut adalah *preferensi*, *fitur*, *goodness* dan *diferensial*. Yoo *et al.* (2000) melakukan kajian dengan menggunakan kerangka pikir dari Aaker (1991). Yoo *et al.* (2000) meneliti pengaruh dari beberapa upaya-upaya pemasaran seperti harga, citra toko, intensitas distribusi, pengeluaran iklan dan *price deal* terhadap beberapa dimensi *brand equity* seperti loyalitas merek, kesadaran merek dan kualitas yang diterima serta dampaknya terhadap *brand equity*.

Dalam penelitian ini variabel *brand equity* diukur dengan indikator-indikator yang digunakan oleh Aaker

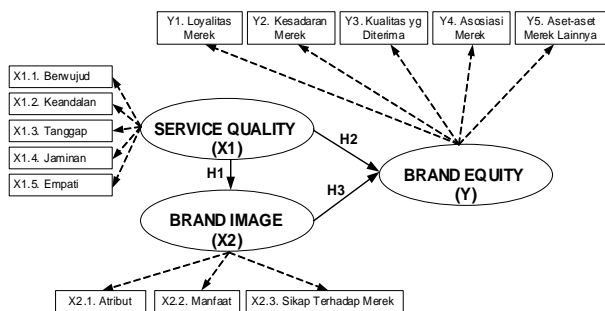
(1991), yaitu: (1). **loyalitas merek**, (2). **Kesadaran merek**, dan (3). **Kualitas yang diterima**, (4). **asosiasi merek**, (5). **asset-aset merek lainnya**.

METHODOLOGY

Kerangka Pemikiran

Dari fenomena – fenomena yang terkait dengan *service quality* dan *brand image* terhadap *Brand Equity* maka dicari pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent*. Variabel yang dikembangkan dari indikator – indikator sebagai berikut: **Service quality** akan diukur dengan indikator – indikator yang digunakan oleh **Parasuraman, et al. (1988)**, yaitu: (1). **Tangible** (berwujud/jelas dapat dibuktikan), (2). **Reliability** (kehandalan), (3). **Responsiveness** (daya tanggap), (4). **Assurance** (Jaminan/kepastian), (5). **Empathy** (Empati). **Brand Image** akan diukur dengan indikator– indikator yang digunakan oleh Keller (1993), yaitu: (1). **Atribut**, (2). **Manfaat**, (3). **Sikap Terhadap Merek**. **Brand Equity** diukur dengan indikator– indikator yang digunakan oleh Aaker (1991), yaitu: (1). **loyalitas merek**, (2). **Kesadaran merek**, dan (3). **Kualitas yang diterima**, (4). **asosiasi merek**, (5). **asset-aset merek lainnya**.

Adapun hubungan antar variabel – variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar: 2. Hubungan Variabel, Hipotesis dan Indikator Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Hipotesis disusun berdasarkan teori dan temuan empirik yang terkait dengan variabel-variabel yang dapat diuraikan dan dijelaskan, seperti di bawah ini:

Hipotesis. 1. (X1 terhadap X2): *Service quality* mempunyai hubungan positif terhadap *Brand Image*, semakin tinggi respons *service quality* maka semakin tinggi tingkat *Brand Image*.

Hipotesis. 2. (X1 terhadap Y): *Service quality* mempunyai hubungan positif terhadap *Brand Equity*, Semakin tinggi respons *Service quality* maka semakin tinggi tingkat *Brand Equity*.

Hipotesis. 3. (X2 terhadap Y): *Brand Image* mempunyai hubungan positif terhadap *Brand Equity*, Semakin tinggi respons *Brand Image* maka semakin tinggi tingkat *Brand Equity*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui metode *survey* yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode analisis data dengan menggunakan analisis statistik *deskriptif* dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner, yaitu dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden, selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara *deskriptif*. Selanjutnya dilakukan analisis statistik *inferensial* menggunakan analisis model persamaan struktural (*The Structural Equation Modelling atau SEM*)

Hasil Analisis Statistik Deskriptif.

Setiap butir pertanyaan mempunyai rentang 1 sampai 5 dengan jumlah responden 144, dihitung menggunakan interval dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 (lima) dan terendah adalah 1 (satu), dengan hasil distribusi skor seluruh variabel *service quality*, *brand image* dan *Brand Equity*, sebagai berikut:

Deskripsi Variabel Service quality

Deskripsi variabel *service quality* meliputi frekuensi, persentase dan rata-rata disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor *Service quality*.

Indikator	Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0,00	1	0,93	21	14,12	105	73,38	17	11,57	3,96
X1.2	0	0,00	2	1,04	32	23,09	100	69,10	10	6,77	3,82
X1.3	0	0,00	2	1,39	40	27,78	87	60,42	15	10,42	3,80
X1.4	0	0,00	1	0,46	23	15,74	108	75,46	12	8,34	3,92
X1.5	0	0,00	4	2,78	40	28,24	89	61,57	11	7,41	3,68
<i>Mean Service quality</i>											3,84

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2017

Keterangan:

X1.1 : Berwujud

X1.2 : Kehandalan

X1.3 : Daya Tanggap

X1.4 : Kepastian Pelayanan

X1.5 : Empati

Diketahui bahwa tanggapan pelanggan mengenai pernyataan tentang indikator berwujud (X1.1) Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,96 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Indikator kehandalan (X.1.2) dengan pernyataan Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,82 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Indikator daya tanggap (X.1.3) dengan pernyataan bahwa Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,80 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Indikator kepastian pelayanan (X.1.4) dengan pernyataan Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,92 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Indikator empati (X.1.5) dengan pernyataan bahwa skor rata-rata (*mean*) adalah 3,68 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Dapat diketahui skor rata-rata (*mean*) variabel *service quality* sebesar 3,84 berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*.

Deskripsi Variabel Brand Image

Deskripsi variabel *brand image* meliputi frekuensi, persentase dan rata-rata disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Brand Image.

Indikator	Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0,00	0	0,00	1	0,69	111	77,08	32	22,22	4,22
X2.2	0	0,00	2	1,39	15	10,42	129	89,58	13	9,03	4,35
X2.3	0	0,00	3	2,08	17	11,81	113	78,47	11	7,64	3,88
<i>Mean Brand Image</i>											4,15

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2017

Keterangan:

Y1.1: Atribut

Y1.2: Manfaat

Y1.3: Sikap terhadap Merek

Diketahui bahwa tanggapan pelanggan mengenai pernyataan tentang indikator atribut (X2.1) dengan pernyataan, atribut merek memberikan kesan lebih mudah dikenal dan lebih menarik dengan skor rata-rata (*mean*) adalah 4,22 yang berada dalam kategori sangat tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Indikator manfaat (X2.2) dengan pernyataan, merek memberikan manfaat kepada pelanggan dengan skor rata-rata (*mean*) X2.2 adalah 4,35 yang berada dalam kategori sangat tinggi

berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Indikator sikap terhadap merek (X2.3) dengan pernyataan, bahwa merek adalah merupakan merek terpercaya dengan skor tara-rata (*mean*) adalah 3,88 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Dapat diketahui skor rata-rata (*mean*) variabel *brand image* sebesar 4,15 berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*.

Deskripsi Variabel Brand Equity

Deskripsi variabel *Brand Equity* meliputi frekuensi, persentase dan rata-rata disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Brand Equity.

Indikator	Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	0	0,00	3	2,08	39	27,08	90	62,50	12	8,33	3,77
Y.2	0	0,00	1	0,69	11	7,64	104	72,22	28	19,44	4,1
Y.3	0	0,00	3	2,08	32	22,22	104	72,22	5	3,47	3,77
Y.4	0	0,00	3	2,08	41	28,47	89	61,81	11	7,64	3,75
Y.5	0	0,00	5	3,47	31	21,53	100	69,44	8	5,56	3,77
<i>Mean Brand Equity</i>											3,83

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2017

Keterangan:

Y.1 : Loyalitas terhadap Merek

Y.2 : Kesadaran Merek

Y.3 : Persepsi Kualitas

Y.4 : Asosiasi Merek

Y.5 : Aset-Aset Merek Lainnya

Diketahui bahwa tanggapan pelanggan mengenai pernyataan tentang indikator loyalitas terhadap merek (Y.1) dengan Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,77 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*, Indikator kesadaran terhadap merek (Y.2) dengan Skor rata-rata (*mean*) adalah 4,1 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*, Indikator persepsi terhadap kualitas yang diterima (Y.3) dengan Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,77 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*, Indikator asosiasi merek (Y.4) dengan Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,75 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*, Indikator asset-aset merek lainnya (Y.5) dengan Skor rata-rata (*mean*) adalah 3,77 yang berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*. Dapat diketahui skor rata-

rata (*mean*) variabel *brand equity* sebesar 3,83 berada dalam kategori tinggi berdasar kategori nilai skor pada analisis statistik *deskriptif*.

Hasil Analisis SEM

Pada pengujian *Goodness of Fit Full* model didapatkan hasil *Significance Probability* (0,101) kategori baik, pada *Absolute Fit Measures* dimana χ^2 - *Chi-square* (297,000) kategori baik, *RMSEA* (0,06) kategori baik, pada *GFI* (0,95) kategori baik, pada *Incremental Fit Measures TLI* (0,97) kategori baik, *CFI* (0,96) kategori baik, selanjutnya pada *Parsimonious Fit Measures AGFI* (0,96) kategori baik dan *CMIN/DF* (1,13) kategori baik.

Dari Hasil pengujian tampak bahwa dari keseluruhan jalur yang dianalisis terdapat jalur yang menunjukkan *causal relationship* yang signifikan, hal ini dilihat dari besarnya nilai signifikansi (*p*) yang lebih kecil dari 5%. Sedangkan jalur menunjukkan *causal relationship* yang tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi (*p*) yang lebih besar dari 5%.

Tabel. Model Struktural Hasil SEM Pengaruh Langsung

Nomor Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Standardize	P-Value
1	Service quality (X1) ke Brand Image (X2)	0,147	0,034
2	Service quality (X1) ke Brand Equity (Y)	0,193	0,027
3	Brand Image (X2) ke Brand Equity (Y)	0,688	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel diatas maka hasil pengujian model struktural dapat disajikan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan *service quality* terhadap *brand image*. Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,034 (batasan nilai $p < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini signifikan. Artinya, pengaruh *service quality* terhadap *brand image* signifikan pada *cut of value p* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai *service quality* maka semakin baik pula nilai *brand image*.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan *service quality* terhadap *brand equity*. Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini diperoleh *p-value* sebesar 0,027 (batasan nilai $p < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini signifikan. Artinya, pengaruh *service quality*

terhadap *brand equity* signifikan pada *cut of value* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai *service quality* maka semakin baik pula nilai *brand equity*

- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan *brand image* terhadap *brand equity*. Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini diperoleh *p-value* sebesar 0,000 (batasan nilai $p < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini signifikan. Artinya, pengaruh *brand image* terhadap *brand equity* signifikan pada *cut of p value* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai *brand image* maka semakin baik pula nilai *brand equity*

Setelah pengujian pengaruh langsung, di dalam SEM dikenal juga adanya pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung merupakan hasil perkalian dua pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya signifikan. Tabel berikut adalah model struktural hasil SEM pengaruh tidak langsung.

Tabel. Model Struktural Hasil SEM Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Pengaruh Langsung		Koefisien Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
X1→X2→Y	X1→X2= 0,147	X2→Y= 0,688	0,101	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel, maka hasil pengujian model struktural pengaruh tidak langsung dapat disajikan sebagai berikut: Pengaruh tidak langsung antara *service quality* (X1) terhadap *brand equity* (Y) melalui *brand image* (X2), diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,101. Karena pengaruh langsung *service quality* (X1) terhadap *brand image* (X2) signifikan dan *brand image* (X2) terhadap *Brand Equity* (Y) signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *service quality* (X1) terhadap *Brand Equity* (Y) melalui *brand image* (X2) signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Service quality* berpengaruh langsung terhadap *brand image*. Artinya semakin baik nilai

- service quality* maka semakin baik pula nilai *brand image*.
2. *Service quality* berpengaruh terhadap *Brand Equity*. Artinya semakin baik nilai *service quality* maka semakin baik pula nilai *Brand Equity*.
 3. *Brand image* berpengaruh signifikan terhadap *Brand Equity*. Artinya semakin baik nilai hasil *brand image* maka semakin baik pula nilai *Brand Equity*.

Saran-saran.

Berdasarkan hasil-hasil temuan dari penelitian terdapat beberapa saran penting yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *service quality* berkorelasi terhadap *Brand image*, sehingga disarankan jika untuk meningkatkan citra

(*image*) suatu perusahaan atau organisasi maka *service quality* yang diberikan perusahaan atau organisasi dipastikan sudah maksimal diberikan dan dievaluasi kembali dengan pendekatan butir-butir indikator *service quality* pada penelitian ini.

2. Sesuai hasil penelitian yang memberikan penjelasan bahwa *service quality* mempengaruhi *brand equity*, baik langsung maupun tidak langsung sehingga disarankan untuk memastikan atau mengevaluasi ekuitas merek berdasar penilaian internal dan eksternal.
3. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *brand image* berkorelasi langsung terhadap *brand equity* sehingga disarankan ke perusahaan (organisasi) harus melakukan perbaikan citra (*image*) secara langsung melalui pendekatan butir-butir indikator *brand image* pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker David A – Kumar V. – Day George S. (2004). *Marketing Research*, Eighth Edition, John Wiley & Sons, Inc, New York – USA.
- American Society for Quality Control. (1974). *Quality Costs – What and How*, ASQC Quality Costs Committee, Milwaukee, WI.
- Bitner, M.J. (1990). Evaluating Service Encounters: The Effect of Physical Surroundings and Employee Responses. *Journal of Marketing*. 54, April: 69-82.
- Buchari. Alma. (2007). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta. Bandung.
- Bungin, Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian*, Penerbit Prenada Media Group, edisi pertama cetakan kelima, Januari, ISBN 979-3465-82-4
- Cateora Philip R, Graham John L. (2007). *Pemasaran Internasional*, Edisi 13, Salemba Empat, Jakarta,
- Chang; H.H, Hsu, C and Chung, S.H. 2008. The Antecedents and Consequences of Brand Equity in Service Markets. *Journal Asia Pasific Management Review*, 13(3).
- Churchill, G.A. Jr. 1979 “A Paradigm for Developing Better Measure of Marketing Constructs”. *Journal of Marketing Research*, 16 February: 64 – 72.
- Colgate, M., Stewart, K. and Kinsella, R. (1996). Customer Defection: A Study of The Student Market in Ireland. *International Journal of Bank Marketing*. 14(3): 23-29.
- Colgate, M. and Hedge, R. (2001). An Investigation into The Switching Proses in Retail Banking Service. *International Journal of Bank Marketing*. 19(5): 201-212.
- Colgate, M. and Lang, B. (2001). Swicthing Barrier in Consumer Markets: an Investigation of The Financial Service Industry. *Journal of Cunsomer Marketing*. 18(4): 332-347.
- Craven David W. Piercy Nigel F. (2006). *Strategic Marketing*, International Edition, Mc Graw-Hill,
- Creswell, J.W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*, edisi ketiga, pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Duffy and Alice, A. (1998). “Examining the role of service quality in overall service satisfaction”. *Journal of managerial issues*. Vol. X number.2 hal. 240-255.
- Durianto, Darmadi, Sugiarto, dan Toni Sitinjak. 2004. *Strategi Menaklukkan Pasar: Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2005. *Structural Equation Modeling*. BP Undip
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research* 18(1): 39–50.
- Fornell, Olaes dan Wemerfelt, Birger. (1987). *Defensive Marketing Strategy*.
- Gaffar, Vanessa. (2007). *CRM (Customer Relationship Management) dan MPR Hotel (Marketing public Relations)*. Alfabeta. Bandung.
- Gale, Bradley. (1994). *Managing Customer Value*, The Free Press New York.
- Griffin, Jill. (2002). *Customer loyalty: How to Earn it, How to keep it*. New and Revised Edition. McGraw-Hill: Kentucky.
- Griffin, Monroe, Vanessa. (2007). *Nilai pelanggan dan Brand Equity*. <http://www.hendryza.wordpress.com/>.
- Hong, Y.H. 2009. “Effects of Two Types of Service Quality on Brand Equity in China: The Moderating Roles of Satisfaction, Brand Associations, and Brand Loyalty”. *Journal of Busines*. Volume 15, Number 2. Kangwon National University South Korea. *Seoul*.

- Hossien, E. 2011. "Determinants of Brand Equity: Offering a Model to Chocolate Industry" *World Academy of Science, Engineering and Technology* 59.
- Kapferer, J.N. 1992. *Strategic Brand Management; New Approaches to Measuring and Managing Brand Equity*, Kogan Page. London.
- Keller, K. L. 2006. *Branding and brand equity*. In B. A. Weitz and R. Wensley (Eds), *Handbook of marketing*. Sage. London.
- _____. 2003. *Strategic Brand Management: Building, Measuring, And Managing Brand Equity*, Second Edition, Pearson Prentice Hal. New Jersey.
- _____. 1998. "The effect of Brand Name Suggestiveness on Advertising Recall," *Journal of Marketing*, vol.62, 48-57.
- _____. 1993. "Conceptualizing, Measuring and Managing Customer-Based Brand Equality," *Journal of Marketing*, (January), 1-22.
- _____. 1987. "Memory Factor in Advertising: The Effect of Advertising Retrieval Cues on Brand Evaluations," *Journal of Customer Research*, 14 December, 316-333.
- Kotler, Philip. Keller, Kevin Lane. (2007). *Pengantar Bisnis Kontemporer*; Buku 2, Edisi 11, Penerbit. Erlangga, Manajemen Pemasaran; jilid 2, Edisi 12, Kotabe Masaaki, Helsen Kristiaan. (2004). *Global Marketing Management*, Third edition, Wiley International Edition.
- Kuncoro Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, —, Erlangga, Jakarta – Indonesia.
- Kotler Philip–Amstrong. (2003). *Manajemen Pemasaran*, —, Salemba Empat, Jakarta.
- Kotler, Philip and Keller, Kevin Lane. (2006). *Marketing Management*. 12th Edition. New Jersey : Pearson Education.
- Kotler, Philip and Hermawan kertajaya. (2010). *Marketing 3.0*. John Wiley. Singapore
- Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1 dan 2 edisi 13, Penerbit Erlangga dicetak PT. Gelora Aksara pertama. Original ISBN : 978-0-13-600998-6
- Kotler, Philip ; Keller, Kevin Lane. (2007). *Manajemen Pemasaran: Pengantar Bisnis Kontemporer*. Buku 2, Edisi 11, Penerbit Erlangga.; jilid 2, Edisi 12,
- Knapp, E.D. 2001. *The Brand Mindset*, Yogyakarta: Penerbit Andi. *Menciptakan Kekuatan Merek dalam Era Teknologi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Low, G.S dan Lamb, Ch.W. (2000). The measurement and dimensionality of brand association, *Journal of Product and Brand Management*, Vol. 9 No.6, pp.350-68.
- Meenaghan, Tony. 1995. "The role of advertising in Brand Image Development". *Journal of product and brand management*. Vol. 4, No.4.
- Neal, William D. (1998). Satisfaction is Nice, but Value Drives Loyalty, *Journal of Marketing Research*
- Oliver, R.L. (1999). "Whence consumer loyalty". *Journal of Marketing* 63 (Special Issue): 33–44.
- Omar, M. and M.N.M. Ali. 2010. "Managing Brand Equity among Langkawi's (SMEs) Independent Hoteliers". *International Journal of Marketing Studies* Vol. 2 May, No.1.p.147.
- Parasuraman, A. V.A. Zeithaml & L.L. Berry. (1994). Servqual: Review, Critique Research Agenda, *Journal of Marketing*, page 111-124.
- Parasuraman, A. Zeithaml, V. and Berry, L. (1988). Servqual: multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality, *Journal of Retailing*, Vol. 64 No. 1, pp. 12-40.
- Rangkuti, Freddy. 2004. *The Power of Brands, Teknik mengelola brand equity dan strategi pengembangan merek dan analisis kasus dengan SPSS*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____. 2002. *The Power of Brand: Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Perkembangan Merek*. Gramedia. Jakarta.
- Robert W Woodruff. (1997). Customer Value: The Next Source for Competitive Advantage, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Volume 25 N0.2, hal. 139-153, Spring.
- Sitinjau, Tony, 2006, "Kinerja Citra, Sikap dan Ekuitas Merek, Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank BUMN di Jakarta", *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol.13.
- Sitinjau, Tony, Tumpal.J.R.S. 2005. "Pengaruh Citra Merek dan Sikap Merek terhadap Ekuitas Merek". *Jurnal Ekonomi Perusahaan*. Vol.12 No.2. pp166-180.
- Shellyana J. Dan Basu S.D. (2002). Pengaruh Ketidakpuasan Pengguna, Karakteristik Kategori Produk, dan Kebutuhan Mencari Variasi terhadap Keputusan Perpindahan Merek, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.17, 2002.
- Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung – Indonesia.
- Tjiptono Fandy. (2002). *Manajemen Pemasaran*, Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Tjiptono, Fandy. (2005). *Brand Management & Strategy*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy. (1997). *Strategi Pemasaran*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy. (1996). *Manajemen Jasa*. Ed. IV. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tu, Y. Wang, C. And Chang, H. 2012. "Corporate Brand Image and Customer Satisfaction on Loyalty: An Empirical Study of Starbucks Coffee in Taiwan" *Journal of Social and Development Sciences* Vol. 3, No. 1, pp. 24-32, Jan (ISSN 2221-1152) Institute of Technology, Taiwan.
- Zeithaml, V.A. Mary Jo Bitnet and Dwayne, D. Gremier. (2009). *Service Marketing: Integrating customer focus across the firm*. McGraw-Hill. New York.
- Zeithaml, V.A. Mary Jo Bitnet and Dwayne, D. Gremier. (2000). "Service quality, profitability and the economic worth of customer: what we know and what we need to learn". *Journal of the academy of marketing science*. Vol.28, No.1, pp. 67-85.
- Zeithaml, V.A. and Bitner, M.J. (1996). *Service Marketing*, The McGraw-Hill Companies, Inc. Singapore.

POTENSITANDAN KOSONG SAWIT UNTUK MEMPRODUKSI KOMPOS

Oleh : Munawir*

ABSTRACT

Indonesia to the implementation of additional plantation development program and in particular on the development of oil palm , area and production of CPO (Crude Palm Oil) is increasing.Indonesia to 2014 year (preliminary figures) there are 10.956.231 ha, 29.344.479 tons of CPO, derived from 127.355.037 tons of FFB (Fresh Fruit Branch), potentially acquired 29.291.657 tons EFB (Empty Fruit Branch) and 18.307.284 tons EFB compost. Benefits than to produce EFB compost can be for pulp, fibreboard and fuel. EFB compost nutrient content and beneficial advantages both for fertilizer crops and prove soil structure. EFB is necessary to use the maximum potential for composting EFB and for the benefits.

PENDAHULUAN

Kelapa Sawit (*Elaeis guinensis Jacq*) merupakan salah satu tanaman perdagangan/komoditas di Indonesia yang mempunyai peranan strategis dalam perekonomian nasional dan telah banyak diusahakan pihak swasta, pemerintah dan petani kecil.

Tanaman kelapa sawit masuk di Indonesia pertama kali di Pulau Jawa pada tahun 1848 dan ditanam di Kebun Raya Bogor (*Botanic Gardens at Buitenzog*) yang benihnya diterima dari Hortus Botanicus di Amsterdam melalui Mr.D.T. Princes of Bourbon.

Kelapa sawit tersebut merupakan cikal bakal perkembangan kebun kelapa sawit di Indonesia dan di Kuala Selangor, Malaysia. Penanaman kelapa sawit secara besar-besaran (perusahaan besar) baru dimulai lebih dari setengah abad kemudian, tepatnya pada 1911 yang dimotori oleh M. Adrien Hallet yang berkebangsaan Belgia di Sungai Liliput (Aceh), Pulau Raja (Asahan) dan Tanah Itam Ulu, oleh K. Schadt berkebangsaan Jerman. Benih kelapa sawit yang berkembang di Sumatera, awalnya dari perkembangan pada periode tahun 1911-1912 (Hartley, 1977 : 17).

Selanjutnya perkembangan kelapa sawit di Indonesia, didukung oleh teknologi yang dikembangkan oleh lembaga riset perkebunan, yang didirikan oleh perusahaan yang bergerak pada

komoditas kelapa sawit seperti *Algemeen Proefstation der AVROS* (APA) yang didirikan pada tahun 1916 yang merupakan cikal bakal *Research Institute of Sumatera Planters Association* (RISPA) yang berdiri tahun 1957 dan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) tahun 1981.

Perkembangan kelapa sawit di Indonesia secara signifikan berawal pada tahun 1977 dengan dimulainya implementasi program *Nucleus Estate and Smallholder* (NES) atau Perkebunan Inti Rakyat yang mengikutsertakan masyarakat dengan menggunakan pola kemitraan antara perusahaan perkebunan besar sebagai Inti (bapak angkat) dan petani sebagai Plasma (anak angkat) yang dikenal dengan pola Perusahaan Inti Rakyat (PIR) Perkebunan. Pembangunan perkebunan dengan Pola PIR terus berlanjut dan berkembang dengan dikeluarkannya INPRES Nomor 1 Tahun 1986 yang mengatur perkembangan perkebunan dengan Pola Perusahaan Inti Rakyat yang dikaitkan dengan Program Kredit Koperasi Premier Untuk Anggota (PIR – KKPA) dan juga yang khusus untuk Kawasan Timur Indonesia (PIR KKPA – KTI).

Selain bantuan Pemerintah untuk perkebunan rakyat juga diberikan bantuan untuk Perkebunan Besar Swasta Nasional (PBSN) dengan menggunakan dana murah yang dikenal dengan PBSN I dan PBSN II yang selain memberikan kontribusi luas areal perkebunan yang cukup

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

signifikan tetapi juga memberikan dampak lain dengan berinvestasi di bidang pengolahan dan pemasaran.

Perkembangan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 1984 tercatat seluas 512.021 ha, dengan jumlah produksi sebesar 247.361 ton CPO. Sedangkan pada tahun 2014 (angka sementara) tercatat luas areal sudah menjadi seluas 10.956.231 ha, dengan produksi sebesar 5.868.896 ton CPO, yang meliputi perkebunan rakyat (PR), perkebunan besar negara (PBN) dan perkebunan besar swasta (PBS), (Ditjen Perkebunan, 2014 : 3).

Perkembangan luas areal, produksi dan produktivitas tidak lepas dari kebijakan Pemerintah tentang perbenihan dan teknologi perbenihan yang selama ini untuk memenuhi kebutuhan benih unggul kelapa sawit, yaitu :

1. Impor benih kelapa sawit sejak tahun 1999 dari Negara Papua New Guinea, Malaysia dan Costa Rica.
2. Penyaluran benih kelapa sawit sejak tahun 1999 dari produsen benih di dalam negeri (Pusat Pengembangan Kelapa Sawit / PPKS, PT. Sucofindo, PT. London Sumatera / Lonsum, PT. Bina Sawit Makmur / BSM, PT. Asian Agri, PT. Dami Mas, PT. Bina Tani Nusantara / BTN).

Berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas, pengertian produksi diartikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang mentransformasikan masukan/input menjadi keluaran/output (Assauri S, 1993 : 11). Di dalam sistem produksi dan operasi, komponen masukan bisa terdiri atas bahan, tenaga kerja, mesin, energi, modal dan informasi yang tidak dapat dipisahkan tetapi secara bersama-sama membentuk suatu sistem dalam pentransformasikan/dalam proses konversi untuk memperoleh keluaran berupa barang atau jasa (Assauri S, 1993 : 26).

Pada konteks tulisan ini maka inputnya berupa tandan kosong sawit (TKS), mesin perajang (perajangan TKS), tenaga kerja untuk penumpukan dan lainnya, limbah cair (disiramkan), mesin pembalik, energi sinar matahari untuk pengeringan kompos, modal dan informasi, kemudian dengan melalui proses transformasi menjadi output berupa kompos (leaflet PPKS)

Produksi juga diartikan sebagai suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk merubah faktor produksi (input; berupa alam, tenaga kerja, modal, teknologi) menjadi hasil produksi (*output*), apakah itu hasil produksi barang jadi atau bahan baku lainnya. Hasil akhir dari suatu proses produksi adalah produk atau

output produk untuk memenuhi kebutuhan manusia (Reksohadiprodjo dan Gito Sudarmo, 2000 : 20).

Pada konteks tulisan ini maka produksi atau hasil produksi akhir (*output*) berupa kompos yang dihasilkan dengan merubah input berupa tandan kosong sawit (TKS) disertai faktor produksi lainnya antara lain berupa mesin-mesin, alam / energi matahari, tenaga kerja, modal dan informasi.

Sedangkan produktivitas dalam hal ini adalah produksi per satuan luas tertentu, disini digunakan ton/ha (data dalam bentuk hasil CPO) dan pengertian produktivitas tersebut merupakan prestasi hasil yang diperoleh dari per satuan luas (ton CPO/ha) atau produktivitas ini sangat mempengaruhi terhadap total atau jumlah produksi kelapa sawit yang dihasilkan.

Tandan kosong sawit (TKS) adalah tandan buah kelapa sawit yang brondolan buah sawit-nya telah diambil / diproses / diolah di pabrik kelapa sawit (PKS) untuk menjadi minyak sawit mentah atau CPO (Crude Palm Oil) dan tandan buah kelapa sawit tersebut menjadi tanpa brondolan buah sawit atau disebut tandan kosong kelapa sawit / tandan kosong sawit (TKS).

Data produksi yang tersedia dalam bentuk ton CPO, maka diubah / dikonversi kembali kebelakang ke ton tandan buah segar (TBS), dimana konversinya bahwa 1 ton TBS akan menjadi 230 kg CPO (rendemen 23%), kemudian dari 1 ton TBS akan menjadi 230 kg tandan kosong sawit / TKS atau rendemen 23% (Yulianto Giri Bagus, dkk, 2011 a : 11).

Pada pendapat lainnya, 1 ton TBS rendemen untuk menjadi CPO sebesar 23%, 1 ton TBS rendemen untuk menjadi TKS sebesar 22% - 23%, 1 ton TKS rendemen untuk menjadi kompos TKS sebesar 60% - 65% (isrol.com, 2008 : 5).

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang dibangun kapasitas olahnya diperhitungkan dengan melihat jumlah produksi Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit yang dihasilkan (diperhitungkan jumlah luas areal dikalikan produktivitas kelapa sawit TBS/ha). Misal kapasitas PKS suatu perusahaan sebesar 20 ton TBS/jam, 30 ton TBS/jam, dst, yang berarti kemampuan PKS dalam mengolah TBS sebesar 20 ton TBS/jam, 30 ton TBS/jam, dan seterusnya dengan memperhitungkan pasokan TBS yang siap diolah setiap jam-nya sampai di emplasemen.

Dengan memperhatikan dan memperhitungkan produksi TBS kelapa sawit yang dihasilkan dari areal kelapa sawit yang ada dari hal-hal yang disebutkan

di atas, maka dapat ditentukan berapa kapasitas PKS yang harus dibangun. Dengan rendemen yang terjadi dari TBS yang diolah menjadi CPO, maka dapat diperhitungkan berapa ton TBS yang diolah untuk menjadi berapa ton CPO yang dihasilkan. Umumnya rendemen yang terjadi sekitar 23% dan data yang disajikan sudah dalam bentuk hasil dari kapasitas yang ada dalam jumlah ton CPO per tahun yang dihasilkan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produksi TKS dan kompos TKS.

Hal-hal tersebut sejalan dengan pengertian kapasitas adalah suatu ukuran kemampuan produktif suatu fasilitas per unit waktu dan design capacity yaitu tingkat keluaran per satuan waktu untuk mana pabrik dirancang (Handoko Hani T, 1984 : 299, 300).

Pertumbuhan areal kelapa sawit sangat dipengaruhi antara lain oleh harga CPO (Crude Palm Oil), harga input, konsumsi, ekspor dan kebijakan Pemerintah.

Pertumbuhan produktivitas kelapa sawit sangat dipengaruhi antara lain oleh agroklimat (antara lain kesesuaian lahan, iklim termasuk curah hujan, hari hujan, jumlah bulan kering, jumlah bulan basah, kelembaban), teknologi, SDA (Sumber Daya Alam), SDM (Sumber Daya Manusia), infrastruktur dan pemeliharaan tanaman.

Pertumbuhan produksi kelapa sawit dipengaruhi antara lain oleh areal dan produktivitas kelapa sawit dan selanjutnya produksi kelapa sawit tersebut mempengaruhi pertumbuhan kapasitas olah pabrik kelapa sawit (PKS). Kemudian pada tingkat yang lebih lanjut akan mempengaruhi pertumbuhan industri hilirnya dan juga tentunya terhadap produksi TKS dan kompos TKS.

Produksi TKS dan kompos TKS sampai seberapa jauh potensinya dan penyebarannya di tiap propinsi di Indonesia merupakan hal yang menarik untuk dilakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan deskriptif analitis dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini dilakukan dengan melalui studi referency / literature / pustaka (Nazir Moh, 1983).

Data yang digunakan berupa data sekunder yang bersumber dari Direktorat Jenderal Perkebunan, Departemen Pertanian, dari instansi terkait seperti

dari PPKS (Pusat Penelitian Kelapa Sawit) Medan, pustaka dan sumber-sumber lain yang terkait seperti dari internet dan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejak dikeluarkannya berbagai macam program pengembangan perkebunan dan khususnya pada kelapa sawit antara lain melalui program / proyek NES (Nucleus Estate and Smallholder Development Project) dengan bantuan dana dari luar negeri, program / proyek PIR - BUN (Perusahaan Inti Rakyat - Perkebunan), PIR - TRANS (Perusahaan Inti Rakyat - Transmigrasi), PIR - KKPA (Perusahaan Inti Rakyat - Kredit Koperasi Primer Untuk Anggota), KKPA - KTI (KKPA yang dikhususkan untuk Kawasan Timur Indonesia, Program PBSN I (Perkebunan Besar Swasta Nasional Tahap I) dan Program PBSN II (Perkebunan Besar Swasta Nasional Tahap II) telah mengalami peningkatan yang pesat dalam hal mengenai luas areal, produksi, produktivitas, jumlah dan kapasitas pabrik kelapa sawit (PKS).

Tabel 1 : Luas Areal dan Produksi Kelapa Sawit Tahun 2000 - 2014

No.	Tahun	Luas Area (Ha)	Produksi CPO (ton)
1.	2000	4.158.077	7.000.508
2.	2001	4.713.435	8.396.472
3.	2002	5.067.058	9.622.345
4.	2003	5.283.557	10.440.853
5.	2004	5.284.723	10.830.389
6.	2005	5.453.817	11.861.615
7.	2006	6.94.914	17.350.848
8.	2007	6.766.836	17.664.725
9.	2008	7.363.847	17.539.788
10.	2009	7.873.294	19.324.293
11.	2010	8.385.394	21.958.120
12.	2011	8.992.824	23.096.541
13.	2012	9.572.715	26.015.518
14.	2013	10.465.029	27.782.004
15.	2014*)	10.956.231	29.344.479

*) Angka Sementara (dari sumber data).

Sumber : Ditjen Perkebunan, Kementerian Pertanian, 2015

Dengan dikeluarkan berbagai macam program, maka luas areal tanaman kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan sejak sebelum tahun 2000 dan pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2014 yaitu sebesar 4.158.077 ha (tahun 2000) meningkat menjadi 10.956.231 ha (tahun 2014 / angka sementara).

Sejalan dengan hal tersebut, produksinya juga semakin meningkat yaitu sebesar 7.000.508 ton CPO (tahun 2000) meningkat menjadi 29.344.479 ton CPO (tahun 2014 / angka sementara). Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, besaran produksi CPO

dikonversi balik ke tonase TBS (tandan buah segar) atau dikalikan 4,34 (rendemen TBS ke CPO sebesar 23%). Selanjutnya dari 1 ton TBS menjadi Tandan Kosong Sawit (TKS) dihitung rendemen sebesar 23%. Berikutnya dari 1 ton TKS menjadi Kompos TKS rendemen sebesar 60% - 65% (dihitung rata-rata = 62,5%).

Bentuk pengusahaan kelapa sawit terdiri atas perkebunan rakyat (PR), perkebunan besar negara (PBN), perkebunan besar swasta nasional (PBSN) dan perkebunan besar swasta asing (PBSA)

Penyebaran areal, produksi CPO, TBS, potensi TKS dan kompos TKS, perkebunan rakyat (PR) diperhitungkan sebagai berikut :

Tabel 2 : Penyebaran Areal, Produksi CPO, TBS, Potensi TKS dan Kompos TKS, Perkebunan Rakyat (PR), Per Propinsi, Tahun 2014 *)

No.	Propinsi	Luas Areal (ha)	Produksi CPO (ton)	Konversi Jumlah TBS (ton)	Potensi TKS (ton)	Potensi Kompos TKS (ton)
1	2	3	4	5=4x(4,34)	6=5x(0,23)	7=6x(0,625)
1.	Aceh	207.155	369.131	1.602.028	368.466	230.291
2.	Sumut	411.344	1.264.942	5.489.848	1.262.665	789.165
3.	Sumbang	195.874	455.129	1.975.259	454.309	283.943
4.	Riau	1.408.660	3.940.250	17.100.685	3.933.157	2.458.223
5.	Kepri	1.332	1.210	5.251	1.207	754
6.	Jambi	425.564	1.028.008	4.461.554	1.026.157	641.348
7.	Sumsel	554.687	1.213.457	5.266.403	1.211.272	757.045
8.	Kep.Babel	61.772	101.165	439.056	100.982	63.114
9.	Bengkulu	203.050	497.538	2.159.314	496.642	310.401
10.	Lampung	90.461	183.682	797.179	183.351	114.594
11.	DKI Jakarta	-	-	-	-	-
12.	Jabar	257	163	707	162	101
13.	Banten	8.093	10.815	46.937	10.795	6.747
14.	Jateng	-	-	-	-	-
15.	DIY	-	-	-	-	-
16.	Jatim	-	-	-	-	-
17.	Bali	-	-	-	-	-
18.	NTB	-	-	-	-	-
19.	NTT	-	-	-	-	-
20.	Kalbar	329.092	509.612	2.211.716	508.694	317.934
21.	Kalteng	136.947	245.413	1.065.092	244.971	153.107
22.	Kalsel	72.570	147.685	640.952	147.419	92.136
23.	Kaltim	240.614	354.187	1.537.171	353.549	220.968
24.	Kalut	-	-	-	-	-
25.	Sulut	-	-	-	-	-
26.	Gorontalo	-	-	-	-	-
27.	Sulteng	70.727	129.209	560.767	128.976	80.610
28.	Sulse	28.642	35.031	152.034	34.967	21.854
29.	Sulbar	53.132	135.031	586.034	134.787	84.242
30.	Sultra	6.400	447	1.939	446	278
31.	Maluku	19.192	15.730	68.268	15.701	9.813
32.	Malut	-	-	-	-	-
33.	Papua	14.884	8.666	37.610	8.650	5.406
34.	Papua Barat	11.406	36.705	159.299	36.638	22.899
J u m l a h		4.551.854	10.683.286	46.365.461	10.664.056	6.665.035

*) Angka Sementara (dari sumber data).

Sumber : Ditjen Perkebunan, Kementerian Pertanian, diolah, 2015

Areal kelapa sawit perkebunan rakyat (PR) tersebar di 23 propinsi dengan jumlah areal seluas 4.551.854 ha, produksi CPO sebesar 10.683.286 ton,

yang berasal dari TBS sebesar 46.365.461 ton, potensi TKS (Tandan Kosong Sawit) sebesar 10.664.056 ton dan potensi kompos TKS sebesar 6.665.035 ton.

Adapun penyebaran areal, produksi CPO, TBS, potensi TKS dan kompos TKS, perkebunan besar negara (PBN) diperhitungkan sebagai berikut :

Tabel 3 : Penyebaran Areal, Produksi CPO, TBS, Potensi TKS dan Kompos, Perkebunan Besar Negara (PBN), Per Propinsi, Tahun 2014 *)

No.	Propinsi	Luas Areal (ha)	Produksi CPO (ton)	Konversi Jumlah TBS (ton)	Potensi TKS (ton)	Potensi Kompos TKS (ton)
1.	2	3	4	5=4x(4,34)	6=5x(0,23)	7=6x(0,625)
1.	Aceh	40.298	61.703	267.791	61.591	38.494
2.	Sumut	324.111	1.080.517	4.689.443	1.078.572	674.107
3.	Sumbang	8.409	26.549	115.222	26.501	16.563
4.	Riau	86.027	233.308	1.012.556	232.888	145.555
5.	Kepri	-	-	-	-	-
6.	Jambi	26.919	86.062	373.509	85.907	53.691
7.	Sumsel	55.221	138.414	600.716	138.164	86.353
8.	Kep.Babel	-	-	-	-	-
9.	Bengkulu	4.510	13.825	60.000	13.800	8.625
10.	Lampung	19.034	65.406	283.862	65.288	40.805
11.	DKI Jakarta	-	-	-	-	-
12.	Jabar	10.515	28.225	122.496	28.174	17.608
13.	Banten	10.120	16.255	70.546	16.225	10.141
14.	Jateng	-	-	-	-	-
15.	DIY	-	-	-	-	-
16.	Jatim	-	-	-	-	-
17.	Bali	-	-	-	-	-
18.	NTB	-	-	-	-	-
19.	NTT	-	-	-	-	-
20.	Kalbar	58.744	132.433	574.759	132.194	82.621
21.	Kalteng	720	390	1.692	389	243
22.	Kalsel	17.362	52.333	227.125	52.238	32.649
23.	Kaltim	59.375	169.281	734.679	168.976	105.610
24.	Kalut	-	-	-	-	-
25.	Sulut	-	-	-	-	-
26.	Gorontalo	-	-	-	-	-
27.	Sulteng	1.165	1.553	6.879	1.582	988
28.	Sulse	6.531	11.230	48.738	11.209	7.006
29.	Sulbar	-	-	-	-	-
30.	Sultra	3.924	5.767	25.028	5.756	3.597
31.	Maluku	-	-	-	-	-
32.	Malut	-	-	-	-	-
33.	Papua	12.419	25.525	110.778	25.479	15.924
34.	Papua Barat	2.886	7.518	32.628	7.504	4.690
J u m l a h		23.365	2.156.294	9.358.315	2.152.412	1.345.257

*) Angka Sementara (dari sumber data).

Sumber : Ditjen Perkebunan, Kementerian Pertanian, diolah, 2015

Areal kelapa sawit perkebunan besar negara (PBN) tersebar di 19 propinsi dengan jumlah areal seluas 23.365 ha, produksi CPO sebesar 2.156.294 ton, yang berasal dari TBS sebesar 9.358.315 ton, potensi TKS (Tandan Kosong Sawit) sebesar 2.152.412 ton dan potensi kompos TKS sebesar 1.345.257 ton.

Sedangkan penyebaran areal, produksi CPO, TBS, potensi TKS dan kompos TKS, perkebunan besar swasta nasional (PBSN) diperhitungkan sebagai berikut :

Tabel 4 : Penyebaran Areal, Produksi CPO, TBS, Potensi TKS dan Kompos, Perkebunan Besar Swasta Nasional (PBSN), Per Propinsi, Tahun 2014 *)

No.	Propinsi	Luas Areal (ha)	Produksi CPO (ton)	Konversi Jumlah TBS (ton)	Potensi TKS (ton)	Potensi Kompos TKS (ton)
1.	2	3	4	5=4x(4,34)	6=5x(0,23)	7=6x(0,625)
1.	Aceh	144.042	337.550	1.464.967	336.942	210.589
2.	Sumut	511.192	1.849.213	8.025.584	1.845.884	1.153.677
3.	Sumbar	177.471	601.145	2.608.969	600.062	375.039
4.	Riau	802.162	2.864.078	12.430.098	2.858.922	1.786.826
5.	Keprri	18.698	37.729	163.743	37.661	23.538
6.	Jambi	236.327	743.190	3.225.444	741.852	463.657
7.	Sumsel	501.142	1.501.117	6.514.847	1.498.414	936.509
8.	Kep.Babel	149.465	437.559	1.899.006	436.771	272.982
9.	Bengkulu	96.779	322.047	1.397.683	321.467	200.917
10.	Lampung	55.756	198.890	863.182	198.531	124.082
11.	DKI Jakarta	-	-	-	-	-
12.	Jabar	3.305	5.130	22.264	5.120	3.200
13.	Banten	2.645	1.083	4.700	1.081	675
14.	Jateng	-	-	-	-	-
15.	DIY	-	-	-	-	-
16.	Jatim	-	-	-	-	-
17.	Bali	-	-	-	-	-
18.	NTB	-	-	-	-	-
19.	NTT	-	-	-	-	-
20.	Kalbar	571.390	1.256.826	5.454.624	1.254.563	784.102
21.	Kalteng	1.018.986	3.066.605	13.309.065	3.061.085	1.913.178
22.	Kalsel	409.941	1.116.206	4.844.334	1.114.196	696.373
23.	Kaltim	556.102	1.076.427	4.671.693	1.074.489	671.555
24.	Kalut	-	-	-	-	-
25.	Sulut	-	-	-	-	-
26.	Gorontalo	-	-	-	-	-
27.	Sulteng	75.885	128.599	558.119	128.367	80.229
28.	Sulse	2.651	6.265	27.190	6.253	3.908
29.	Sulbar	47.869	165.365	717.684	165.067	103.167
30.	Sultra	37.347	69.034	299.607	68.909	43.068
31.	Maluku	16.438	-	-	-	-
32.	Malut	-	-	-	-	-
33.	Papua	25.683	63.895	277.304	63.779	39.862
34.	Papua Barat	26.586	12.660	54.944	12.637	7.898
Jumlah		5.487.842	15.860.613	68.835.060	15.832.063	9.895.039

*) Angka Sementara (dari sumber data).

Sumber : Ditjen Perkebunan, Kementerian Pertanian, diolah, 2015

Areal kelapa sawit perkebunan besar swasta nasional (PBSN) tersebar di 23 propinsi dengan jumlah areal seluas 5.487.842 ha, produksi CPO sebesar 15.860.613 ton, yang berasal dari TBS sebesar 68.835.060 ton, potensi TKS (Tandan Kosong Sawit) sebesar 15.832.063 ton dan potensi kompos TKS sebesar 9.895.039 ton.

Sedangkan penyebaran areal, produksi CPO, TBS, potensi TKS dan kompos TKS, perkebunan besar swasta asing (PBSA) diperhitungkan sebagai berikut:

Tabel 5 : Penyebaran Areal, Produksi CPO, TBS, Potensi TKS dan Kompos, Perkebunan Besar Swasta Asing (PBSA), Per Propinsi, Tahun 2014*)

No.	Propinsi	Luas Areal (ha)	Produksi CPO (ton)	Konversi Jumlah TBS (ton)	Potensi TKS (ton)	Potensi Kompos TKS (ton)
1.	2	3	4	5=4x(4,34)	6=5x(0,23)	7=6x(0,625)
1.	Aceh	22.378	85.470	370.939	85.316	53.322
2.	Sumut	145.885	558.815	2.425.257	557.809	348.630
Jumlah		168.263	644.286	2.796.201	643.126	401.953

*) Angka Sementara (dari sumber data).

**) Propinsi lainnya tidak terdapat PBSA.

Sumber : Ditjen Perkebunan, Kementerian Pertanian, diolah, 2015

Areal kelapa sawit perkebunan besar swasta asing (PBSA) hanya tersebar di 2 propinsi yaitu di Aceh dan Sumatera Utara, dengan jumlah areal seluas 168.263 ha, produksi CPO sebesar 644.286 ton, yang berasal dari TBS sebesar 2.796.201 ton, potensi TKS (Tandan Kosong Sawit) sebesar 643.126 ton dan potensi kompos TKS sebesar 401.953 ton.

Rekapitulasi areal, produksi CPO, TBS, potensi TKS dan potensi kompos TKS dari perkebunan rakyat (PR), perkebunan besar negara (PBN), perkebunan besar swasta nasional (PBSN) dan perkebunan swasta asing (PBSA) sebagai berikut :

Tabel 6 : Penyebaran Areal, Produksi CPO, TBS, Potensi TKS dan Kompos, pada PR, PBN, PBSN dan PBSA, Tahun 2014 *)

No.	Jenis Usaha	Luas Areal (ha)	Produksi CPO (ton)	Konversi Jumlah TBS (ton)	Potensi TKS (ton)	Potensi Kompos TKS (ton)
1.	2	3	4	5=4x(4,34)	6=5x(0,23)	7=6x(0,625)
1.	PR	4.551.854	10.683.286	46.365.461	10.664.056	6.665.035
2.	PBN	748.272	2.156.294	9.358.315	2.152.412	1.345.257
3.	PBSN	5.487.842	15.860.613	68.835.060	15.832.063	9.895.039
4.	PBSA	168.263	644.286	2.796.201	643.126	401.953
Jumlah		10.956.231	29.344.479	127.355.037	29.291.657	18.307.284

*) Angka Sementara (dari sumber data).

Sumber : Ditjen Perkebunan, Kementerian Pertanian, diolah, 2015

Pada total areal perkebunan tersebut, share perkebunan rakyat (PR) sebesar 41,54%, PBN sebesar 6,83%, PBSN sebesar 50,08% dan PBSA sebesar 1,55%. Produksi CPO, share perkebunan rakyat (PR) sebesar 36,41%, PBN sebesar 7,35%, PBSN sebesar 54,05% dan PBSA sebesar 2,19%. Produksi CPO berasal dari TBS (Tandan Buah Segar), share TBS perkebunan rakyat (PR) sebesar 36,41%, PBN sebesar 7,34%, PBSN sebesar 54,05% dan PBSA sebesar 2,2%. Potensi tandan kosong sawit (TKS), share perkebunan rakyat (PR) sebesar 36,41%, PBN sebesar 7,35%, PBSN sebesar 54,05% dan PBSA sebesar 2,19%. Potensi kompos tandan kosong sawit (TKS), share perkebunan rakyat (PR) sebesar 36,41%, PBN sebesar 7,35%, PBSN sebesar 54,05% dan PBSA sebesar 2,19%.

Jumlah keseluruhan areal diperkirakan sebanyak 10.956.231 ha, produksi CPO sebesar 29.344.479 ton, yang diproduksi dari tandan buah segar (TBS) sebanyak 127.355.037 ton, potensi tandan kosong sawit (TKS) sebanyak 29.291.657 ton dan kompos tandan kosong sawit (TKS) sebanyak 18.307.284 ton. Bila diasumsikan harga kompos TKS sebesar Rp.1.000,- / kg maka mempunyai nilai ekonomi sekitar sebesar Rp. 18.307.284.000.000,-

Produksi kompos dari TKS, proses pembuatannya yaitu tandan kosong sawit (TKS) disiapkan, dilakukan perajangan TKS dengan mesin perajang, dilakukan pembuatan tumpukan, dilakukan penyiraman kompos dengan limbah cair pabrik kelapa sawit (PKS), dilakukan pembalikan kompos dengan mesin pembalik, kemudian dilakukan pengeringan kompos (Yulianto Giri Bagus, dkk, 2011 b : 26).

Kandungan nutrisi kompos TKS yaitu air 54,39%, ash 12,60%, N 2,34%, C 35,10%, P 0,31%, K 5,53%, Ca 1,46%, Mg 0,96%, C/N 15,03%, (Yulianto Giri Bagus, dkk, 2011 c : 27). Sedangkan keunggulan kompos TKS untuk pemupukan tanaman yaitu kandungan kalium tinggi, tanpa penambahan starter dan bahan kimia, memperkaya unsur hara yang ada di dalam tanah, mampu memperbaiki sifat fisik, kimia dan biologi tanah (leaflet PPKS). Kegunaan tandan kosong sawit (TKS) selain untuk memproduksi / membuat kompos TKS, juga dapat untuk membuat pulp, fibreboard dan bahan bakar (Yulianto Giri Bagus, dkk, 2011 d : 11).

Tandan Kosong Sawit (TKS) yang merupakan limbah kelapa sawit dapat diproses / diproduksi menjadi kompos TKS mempunyai manfaat yaitu dari aspek ekologi (lingkungan menjadi lebih bersih, bermanfaat, bila dipupukkan struktur tanah menjadi lebih baik, dll.), aspek sosial (masyarakat sekitar menjadi lebih sehat, sejahtera, dll.) dan aspek ekonomi (kompos mempunyai nilai ekonomi, dapat menghemat biaya produksi, dapat diperoleh keuntungan yang lebih besar, dll.).

KESIMPULAN

1. Dengan dilakukannya berbagai program pengembangan perkebunan dan khususnya pada kelapa sawit maka perkembangan luas areal menjadi semakin luas dan produksi CPO menjadi semakin besar.
2. Sejalan dengan itu potensi tandan kosong sawit (TKS) juga semakin besar dapat diperoleh, yang belum dimanfaatkan secara maksimal, yang diperkirakan terdapat sebanyak sekitar 29.291.657 ton.
3. Tandan kosong sawit (TKS) tersebut dapat dimanfaatkan untuk memproduksi / membuat kompos tandan sawit kosong (TKS), yang diperkirakan terdapat sebanyak sekitar 18.307.284 ton. Bila diasumsikan harga kompos TKS Rp.1.000,- maka nilai ekonomi cukup / sangat tinggi.
4. Manfaat kegunaan lainnya tandan kosong sawit (TKS) selain untuk produksi kompos TKS, dapat juga untuk produksi pulp, fibreboard dan bahan bakar. Selain itu manfaatnya dapat dilihat dari aspek ekologi, aspek sosial dan aspek ekonomi.
5. Kompos TKS mempunyai kandungan nutrisi dan keunggulan, yang bermanfaat baik untuk pemupukan tanaman dan memperbaiki struktur tanah.
6. Perlu dilakukan pemanfaatan potensi tandan kosong sawit (TKS) yang ada menjadi kompos tandan kosong sawit (TKS) dan untuk manfaat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri S, 1999, Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi Revisi, LP FE UI, Jakarta.
- Anonim, 2010, Data Kelapa Sawit, Komisi Minyak Sawit Indonesia (KMSI), Jakarta.
- Anonim, 2010, Produksi Kompos dari Tandan Kosong Sawit, Leaflet, Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Medan.
- Direktorat Jenderal Perkebunan, 2007, Road Map Kelapa Sawit (*Elaeis guinensis Jacq*), Direktorat Jenderal Perkebunan, Departemen Pertanian, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Perkebunan, 2007, Pedoman Umum Program Revitalisasi Perkebunan (Kelapa Sawit, Karet, Kakao), Direktorat Jenderal Perkebunan, Dep Pertanian, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Perkebunan, 2014, Statistik Perkebunan Indonesia, *Tree Crops Estate Statistic of Indonesia 2013-2015* - Kelapa Sawit, Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian, Jakarta.
- Hartley, C.W.S , 1977, *The Oil Palm (Elaeis guinensis Jacq)*, 2nd Edition, Longman Group Limited, London and New York.
- Handoko Hani T, 1984, Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, BPFE, Yogyakarta.
- isrol.com/.../, 2008, Cara mudah mengomposkan Tandan Kosong Kelapa Sawit (TKKS).
- Nazir, Moh, 1983, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S dan Gitosudarmo, 2000, manajemen Produksi, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Yulianto Giri bagus dan Erwinsyah, 2011, Plantation Managemen and Utilization of EFBS, Indonesian Oil Palm Research Institute (IOPRI), Medan.

MAXIMUM ECONOMIC YIELD PERIKANAN TANGKAP (Studi Manajemen Perikanan Tangkap di WPPNRI 711)

Oleh : Djamarel Hermanto*

ABSTRACT

Maximum Economic Yield of Small Pelagic Fisheries in WPPNRI 711

This research aims to calculate small pelagic optimum exploitation in economic term based on the sustainable use of fisheries. The research conducted in Regional Fisheries Management Republic of Indonesia (WPPNRI) 711 is rich small pelagic and is a fertile area activities of legal and illegal fishing, using primary data and secondary data. Primary data were collected from interviews with local fishermen and marine superintendent using interview technique. While secondary data obtained from the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (MMAF) Republic of Indonesia, the Indonesian Fleet Command Office of the Western Region and the Office of Maritime Security Agency of Indonesia. Data series of 2005 to 2015 were also analyzed. Bioeconomic analysis using a model for the analysis of Gordon Schaefer and economic benefits using surplus production model developed by Fox in this study. Optimum economic exploitation of small pelagic fishery management in WPPNRI 711 is 4759 fishing ships effort, 15,318.92 tons per year productions and IDR 264,028.60 billion economic rent per year. Exploitation rate carried out by fishermen either viewed from the business as well as the catch landed indicates the condition is still below the optimum level so that they can be developed with due regard to the principles of prudence in fisheries economic management of the Small Pelagic.

Keywords: Maximum Economic Yield, WPPNRI 711, Small Pelagic

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki jumlah pulau mencapai 17.499 pulau. Data mengenai Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan publikasi resmi yang dikeluarkan Dishidros (2012) dengan luas perairan Indonesia 3,25 juta km² yang terdiri dari luas laut teritorial 0,30 juta km² dan luas laut kepulauan 2,95 juta km². Luas Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) Indonesia 2,55 juta km². Panjang garis pantai yang tercatat sebagai bagian wilayah Indonesia mencapai 81.791 km. Dari data tersebut terkandung potensi kekayaan laut Indonesia yang amat besar dan dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan rakyat Indonesia.

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai potensi hasil laut dan perikanan yang diperkirakan mencapai tiga ribu trilyun rupiah. Apabila dikelola dengan optimal akan menjadi penunjang utama ekonomi, kemudian diikuti oleh sektor pertanian, energi dan sumberdaya mineral serta jasa lainnya. Mengingat besarnya potensi kelautan yang dimiliki Indonesia, menurut Kusumastanto (2003) untuk menjadikan kelautan

sebagai *leading sector* dalam pembangunan maka pendekatan kebijakan yang dilakukan harus mempertimbangkan keterkaitan antar sektor ekonomi dalam lingkup bidang kelautan. Dalam hal perencanaan pembangunan serta implementasinya, Kusumastanto lebih lanjut menjelaskan bahwa pentingnya peran koordinasi antar institusi pemerintah yang membidangi kelautan oleh kementerian koordinator bidang kemaritiman, agar dapat mempercepat peningkatan peran sumberdaya kelautan dalam memperkokoh perekonomian nasional dalam era yang sangat kompetitif.

Adrianto (2005), perikanan memiliki peranan penting dalam penyediaan bahan pangan, kesempatan kerja, rekreasi, perdagangan dan kesejahteraan ekonomi, tidak hanya bagi masyarakat di sekitar lingkungan sumberdaya, tetapi juga meliputi suatu kawasan atau komunitas tertentu. Karena itu sumberdaya perikanan membutuhkan pengelolaan yang berorientasi pada kepentingan jangka panjang (*sustainable*). Tidak hanya bagi generasi saat ini namun juga generasi masa depan.

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Oleh karenanya pengelolaan kelautan harus dapat memberikan jaminan bahwa generasi mendatang akan mendapatkan hasil manfaat dari laut seperti hasil perikanan, untuk kasus ini perikanan tangkap pelagis kecil.

Ikan pelagis merupakan ikan yang hidup pada lapisan permukaan perairan sampai tengah (*mid layer*). Ikan pelagis umumnya hidup secara bergerombol baik dengan kelompok maupun dengan jenis ikan lain. Ikan pelagis bersifat fototaxis positif dan tertarik pada benda-benda terapung. Bentuk tubuh ikan menyerutu (*stream line*) dan merupakan perenang cepat (Mukhsin 2003). Berdasarkan ukurannya Direktorat Jenderal Perikanan (1998) *in* Bakosurtanal (1998) mengelompokkan ikan pelagis menjadi dua kelompok yaitu:

1. Pelagis Besar: mempunyai ukuran 100-250 cm (ukuran dewasa), umumnya ikan pelagis besar adalah ikan peruaya dan perenang cepat. Contoh dari kelompok ini antara lain ikan tuna (*Thunnus spp.*), cakalang (*Katsuwonus pelamis*), tenggiri (*Scomberomorus spp.*), dan tongkol (*Euthynnus spp.*).
2. Pelagis Kecil: mempunyai ukuran 5-50 cm (ukuran dewasa), didominasi oleh 6 kelompok besar yaitu, ikan kembung (*Rastrelliger sp*), layang (*Decapterus sp*), selar (*Selaroides sp* dan *Atale sp*) dan teri (*Stolephorus sp*) Ikan pelagis kecil adalah ikan yang hidup dilapisan permukaan, sampai kedalaman 30-60 m, tergantung kedalaman laut. Bila hidup di perairan yang secara berkala mengalami *upwelling* (pengadukan) ikan pelagis kecil dapat membentuk biomassa yang besar (Mukhsin 2003).

Di Indonesia, ikan pelagis kecil merupakan salah satu sumberdaya perikanan yang paling melimpah dan banyak ditangkap untuk dijadikan konsumsi masyarakat Indonesia dari berbagai kalangan bila dibandingkan dengan jenis pelagis lainnya. Kondisi ini pula yang mendorong maraknya kegiatan penangkapan ilegal guna mencukupi kebutuhan akan konsumsi ikan pelagis kecil di tanah air maupun di luar negeri.

Penangkapan ilegal dapat diartikan sebagai kegiatan perikanan yang melanggar hukum yang meliputi:

1. Penangkapan ikan tanpa izin
2. Penangkapan ikan dengan menggunakan izin palsu

3. Penangkapan Ikan dengan menggunakan alat tangkap terlarang
Penyebab penangkapan ilegal di perairan Indonesia adalah:

1. Meningkat dan tingginya permintaan ikan dari dalam negeri/ luar negeri
2. Berkurang/ habisnya sumberdaya ikan di negara lain
3. Lemahnya armada perikanan nasional
4. Izin/ dokumen pendukung kapal dikeluarkan lebih dari satu instansi
5. Lemahnya pengawasan dan penegakan hukum di laut
6. Lemahnya delik tuntutan dan putusan pengadilan
7. Belum ada visi yang sama dari para aparat penegak hukum
8. Lemahnya peraturan perundangan dan ketentuan pidana

Indonesia membagi perairannya menjadi sebelas wilayah pengelolaan perikanan (WPPNRI), salah satunya adalah WPPNRI 711 yang menjadi lokasi obyek penelitian penulis. Perairan ini secara geografis memiliki nilai arti strategis karena terletak di wilayah perbatasan dengan Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina dan Vietnam. Kondisi ini menarik banyaknya nelayan-nelayan asing yang masuk ke perairan Indonesia untuk memanfaatkan secara ekonomi sumberdaya perikanan tangkap yang terdapat di perairan ini. WPPNRI 711 meliputi Perairan Selat Karimata, Laut Cina Selatan dan Laut Natuna juga mempunyai batas-batas langsung dengan negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, Thailand dan Vietnam.

Komoditas perikanan tangkap di WPPNRI 711 dari sumber: Kepmen KP RI No.Kep.45/MEN/2011 tentang Estimasi Potensi Perikanan Tangkap, memiliki kontribusi besar untuk produksi ikan pelagis kecil sebesar 58,69% (621,5 ribu ton).

DESCRIPTION OF THE STUDY METHODS

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*) yaitu pengelolaan ekonomi perikanan, dan menurut Maxfield dalam Nazir (2009) merupakan penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Subjek penelitian dapat berupa individu, kelompok, lembaga, maupun masyarakat.

Tujuan studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dari sifat-sifat khas di atas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Hasil dari penelitian kasus merupakan suatu generalisasi dari pola-pola kasus yang tipikal dari individu, kelompok, lembaga, dan sebagainya. Tergantung dari tujuannya, ruang lingkup dari studi dapat mencakup segmen atau bagian tertentu atau mencakup keseluruhan siklus kehidupan dari individu, kelompok, dan sebagainya, baik dengan penekanan terhadap faktor-faktor kasus tertentu, atau meliputi keseluruhan faktor-faktor dan fenomena-fenomena (Nazir, 2009).

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam penelitian ekonomi perikanan tangkap adalah merumuskan masalah, penggunaan statistik dalam menganalisis data serta cara-cara perumusan generalisasi dan kesimpulan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di WPPNRI 711, meliputi wilayah stasiun pengawas KKP Pontianak, wilayah pangkalan TNI AL di Pontianak, Jakarta dan Tanjungpinang. Alasan pertimbangan pemilihan lokasi adalah perairan di wilayah ini memiliki potensi ikan paling tinggi sebagai *fishing ground* penangkapan legal juga sekaligus wilayah rawan penangkapan ilegal. Perairan ini, juga menjadi titik pertemuan antara arus hangat dan arus dingin yang membuatnya menarik bagi berbagai jenis ikan.

Penelitian berlangsung selama empat bulan dimulai dari bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Nopember 2016 meliputi tahap persiapan, pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder. Tahapan setelah pengumpulan data adalah pengolahan data, penyusunan model dan verifikasi model.

Model Teori Pendekatan yang Digunakan

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model surplus produksi yang merupakan pengembangan model biologi yang sebelumnya sudah dikembangkan oleh Schaefer (1954). Bentuk umum model biologi Schaefer ini adalah:

$$\frac{dx}{dt} = rx \left(1 - \frac{x}{K}\right) - h$$

dimana:

x = stock ikan atau *fish stock*

r = laju pertumbuhan instrinsik atau *intrinsic growth rate*

K = daya dukung lingkungan atau *carrying capacity*

h = hasil tangkapan atau *harvest*

Model dasar tersebut merupakan fungsi produksi perikanan dengan mengasumsikan bahwa produksi per unit upaya atau catch per unit effort bersifat proporsional terhadap tingkat stok (biomas). Sehingga fungsi produksi perikanan bisa dituliskan (Fauzi, 2010) sebagai berikut :

$$h = qx E$$

dimana:

q = koefisien kemampuan penangkapan atau catchability coeficien

E = upaya penangkapan atau effort

Dengan mengasumsikan kondisi keseimbangan jangka panjang (long run equilibrium) dimana $dx/dt=0$ maka dapat dipecahkan untuk x dalam bentuk:

$$x = K \left[1 - \frac{qE}{r}\right]$$

Persamaan ini menggambarkan variabel stok (x) sebagai fungsi dari parameter biofisik (q, K, r) dan variabel input (E)

Dengan mensubstitusi variabel x tersebut maka fungsi penangkapan dapat ditulis sebagai berikut:

$$h = qKE \left[1 - \frac{qE}{r}\right]$$

dimana:

p = harga persatuan output (Rp/kg) diasumsikan konstan atau kurva permintaan yang elastis sempurna

Kemudian Gordon (1954) mengembangkan aspek ekonomi pengelolaan perikanan dengan berbasis model biologi Scafer dan dikenal dengan model Gordon-Schaefer. Secara matematis penerimaan total lestari (TSR) dapat dituliskan (Fauzi, 2010) sebagai berikut:

$$TSR = ph = pqKE \left[1 - \frac{qE}{r}\right]$$

Dengan mengasumsikan bahwa biaya total (TC) bersifat linear terhadap input (effort) maka biaya total (TC) dapat ditulis:

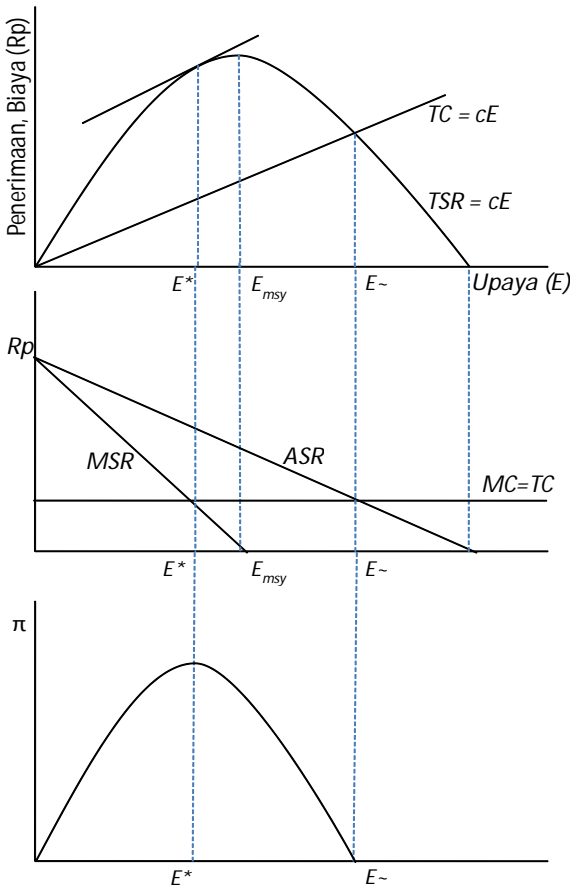
$$TC = cE$$

dimana:

c = konstanta

Model bioekonomi perikanan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Bioekonomi Perikanan



Maka manfaat ekonomi dari pengelolaan ekonomi perikanan tangkap pelagis di WPPNRI 711 dapat dihitung dari selisih antara penerimaan dan biaya dituliskan menjadi:

$$\pi = TSR - TC$$

$$\pi = pqKE \left[1 - \frac{qE}{r} \right] - cE$$

Dengan melihat fungsi keuntungan tersebut maka terdapat dua keseimbangan pengelolaan ekonomi perikanan tangkap secara efisien yaitu:

- > Keseimbangan pertama dimana kurva TC berpotongan dengan kurva TSR pada satu titik effort (E_{\sim}) yang disebut sebagai open access equilibrium atau keseimbangan perikanan dalam kondisi akses terbuka.
- > Keseimbangan kedua dimana garis sejajar kurva TC dengan kurva TSR bersinggungan pada satu titik effort (E^*) yang disebut sebagai keseimbangan maximum economic yield (MEY) dalam kondisi perikanan dikendalikan dengan rezim kepemilikan yang jelas.

Penerimaan rata-rata atau Average Sustainable Revenue (ASR) dapat ditulis sebagai berikut:

$$ASR = \frac{TSR}{E} = pqK - \frac{pq^2KE}{r}$$

Dan penerimaan marjinalnya atau Marginal Sustainable Revenue (MSR) dapat ditulis:

$$MSR = \frac{\partial TSR}{\partial E} = pqK - 2 \frac{pq^2K}{r} E$$

Pada kondisi maximum economic yield, maka penerimaan marjinal sama dengan total biaya ($MSR=TC$) dapat dituliskan sebagai berikut:

$$pqK - 2 \frac{pq^2K}{r} E = c$$

Dari persamaan diatas didapatkan jumlah upaya penangkapan optimal pada kondisi MEY yaitu:

$$E^* = \frac{r}{2q} \left[1 - \frac{c}{pqK} \right]$$

Bentuk Regresi Umum dirumuskan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Untuk Regresi Perikanan Tangkap dirumuskan sebagai berikut:

$$y = \ln CPUE_{t+1} \quad x_1 = \ln CPUE_t$$

$$x_2 = E_t + E_{t+1}$$

Maka model analisis Gordon-Schaefer perikanan tangkap dapat dituliskan:

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan para nelayan atau anak buah kapal (ABK), pemilik kapal, pengumpul, petugas tempat pelelangan ikan (TPI) dan stake holder lainnya. Pengamatan langsung di lokasi penelitian meliputi jumlah hasil tangkapan, musim dan daerah penangkapan, dan jumlah kapal. Untuk data penangkapan ilegal dengan wawancara langsung pengawas terkait seperti kelompok nelayan, Stasiun PSDKP, Satuan Keamanan Laut (Satkamla) TNI-AL, Satuan Polisi Perairan dan pengawas dari Bakamla setempat untuk mendapatkan data berupa hasil jumlah kapal tangkapan dan asal negara, koordinat dan muatannya. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) Republik Indonesia, Kantor Komando Armada RI Wilayah Barat dan Kantor Badan Keamanan Laut RI. Data sekunder antara lain berupa time series jenis dan jumlah hasil

tangkapan, jumlah armada kapal ikan, tingkat harga, tingkat suku bunga, indeks harga konsumen dan data lainnya yang relevan terhadap tujuan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling pada nelayan perikanan tangkap pelagis kecil dan pengawas kelautan.

Table. Number of Small Pelagic Production (Legal Fishing, LF and Illegal Fishing, IF), Fishing Ships and Effort in WPPNRI 711, 2005-2015

Year	Small Pelagic Harvest (Ton)			Fishing Ships		Effort (trip)
	LF	IF	Total	LF	IF	
2005	11.687	349,78	12.036,78	6.555	142	26.788
2006	8.936	332,54	9.268,54	2.876	135	12.044
2007	12.485	312,83	12.797,83	3.759	127	15.544
2008	10.722	293,12	11.015,12	2.436	119	10.220
2009	11.859	273,42	12.132,42	2.637	111	10.992
2010	15.467	253,71	15.720,71	3.283	103	13.544
2011	14.873	219,23	15.092,23	3.209	89	13.192
2012	14.435	317,76	14.752,76	3.017	129	12.584
2013	18.452	98,53	18.550,53	4.613	40	18.612
2014	11.171	133,01	11.304,01	3.125	54	12.716
2015	12.488	214,30	12.702,30	2.902	87	11.956

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Analisis Penangkapan Optimal

Metode analisis data berdasarkan model pendekatan yang telah dikemukakan sebelumnya terdiri dari metode untuk pendugaan parameter-parameter yang digunakan dan metode untuk pendugaan nilai optimal pengelolaan ekonomi perikanan tangkap pelagis kecil di WPPNRI 711 pada rezim pengelolaan maximum economic yield.

Parameter fungsi produksi surplusnya yaitu parameter pertumbuhan intrinsik ikan (r), daya dukung lingkungan (K) dan kemampuan alat tangkap dalam melakukan penangkapan ikan (q) yang dikemukakan Fox (1992) secara matematis dapat ditulis sebagai berikut:

$$X_{t+1} = X_t + rX_t \left(1 - \frac{X_t}{K}\right) - C_t$$

Dimana : $C_t = qX_tE_t$

$$\text{Jika : } X_t = \frac{U_t}{q}$$

Maka diperoleh CPUE (Catch Per Unit Effort):

$$U_t = \frac{C_t}{E_t}$$

Analisis Illegal Fishing

Usaha penangkapan ilegal menimbulkan kerugian atau mengurangi pendapatan yang seharusnya bisa didapatkan untuk meningkatkan hasil dan effort dalam pengelolaan ekonomi perikanan tangkap. Dalam analisa illegal fishing dimana seharusnya kerugian ini sebagai penambahan input dalam model pendekatan dan model surplus produksinya. Sehingga biaya total pengelolaan ekonomi perikanan tangkap, rumus biaya total (TC) menjadi:

Table 2. Input Data For Production Surplus Analysis Using Fox Model in Indonesian WPP-RI 711, 2005-2015

Year	Harvest (ton)	Effort (trip)	CPUE
2005	12.036,77752	26.788	0,44933
2006	9.268,53497	12.044	0,76956
2007	12.797,82919	15.544	0,82333
2008	11.015,12342	10.220	1,07780
2009	12.132,41764	10.992	1,10375
2010	15.720,71187	13.544	1,16071
2011	15.092,22676	13.192	1,14404
2012	14.752,75564	12.584	1,17234
2013	18.550,52888	18.612	0,99670
2014	11.304,01399	12.716	0,88896
2015	12.702,30031	11.956	1,06242

Sumber : Hasil Olahan, 2016

Hubungan antara effort dan CPUE:

$$\frac{C_t}{E_t} = e^{(a-bE_t)}$$

$$C_t = E_t e^{(a-bE_t)}$$

Effort optimal (E_{opt}) diperoleh dengan cara menyamakan turunan pertama C_t terhadap effort =

$$0 \quad \frac{dC_t}{dE_t} = e^{(a-bE_t)} + E_t e^{(a-bE_t)}(-b) = 0$$

$$\text{Sehingga didapat : } E_{opt} = \frac{1}{b}$$

Dan produksi maksimum lestari (MSY) diperoleh dengan mensubstitusikan nilai E_{opt} kedalam persamaan

$$C_t = E_t e^{(a-bE_t)}$$

didapat :

$$MSY = \frac{1}{b} e^{a/b-1}$$

Table 3. Biological Parameters of Small Pelagis in Indonesian WPP-RI 711

No.	Coefficien	Definition	Value
1.	r	Intrinsic Growth Rate	0,18907269414
2.	q	Capture Capability	0,00000450489
3.	K	Carrying Capacity	326912,31

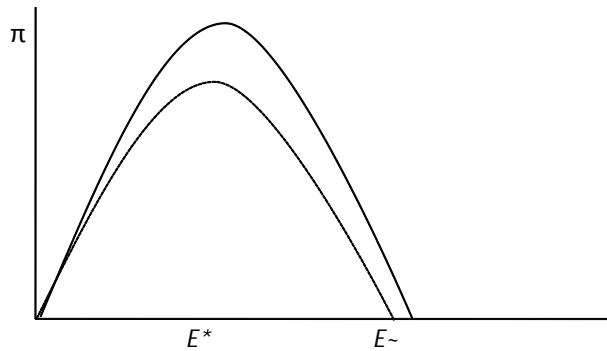
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

$$TC * = c (E + E_{if})$$

Dan rumus kerugian ekonomi illegal fishing menjadi:

$$\pi * = ph - c (E + E_{if})$$

Gambar 2. Kurva Kerugian Ekonomi Illegal Fishing



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan parameter biologi dalam pengelolaan ekonomi perikanan tangkap pelagis kecil di WPPNRI 711 memerlukan data hasil produksi dan jumlah kapal penangkap ikan tersebut dengan harves per effort. Untuk industri perikanan tangkap kapal penangkap ikan yang memiliki tonnase diatas 30 GT yang mampu memanfaatkan sumberdaya ikan secara produktif dan efisien di WPPNRI 711.

Penentuan harga rata-rata ikan pelagis kecil yang ditangkap di WPPNRI 711 diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan nelayan, sedangkan data sekunder diperoleh dari Statistik Perikanan Tangkap Indonesia 2015 Kementerian Kelautan dan Perikanan, Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap.

Harga ikan pelagis kecil yang diperoleh dari data sekunder semejak tahun 2005 sampai tahun 2015 adalah rata-rata harga nominal setiap tahun. Supaya data tersebut dapat diperbandingkan setiap tahunnya maka yang digunakan adalah harga rill.

Harga rill diperoleh dari harga nominal dibagi dengan indeks harga konsumen dengan tahun dasar pada tahun 2012.

Harga nominal, indeks harga konsumen dan harga rill disajikan pada tabel berikut:

Table 4. Nominal Prices, Consumer Price Index and Real Prices of Small Pelagis in Indonesian WPP-RI 711, 2005-2015

Year	Harvest		
	Nominal Price	CPI 2007=100	Real Price
2005	16.674,81	83,09	20.068,18
2006	21.331,14	93,98	22.697,84
2007	24.152,11	100,00	24.152,11
2008	19.358,55	89,53	21.622,90
2009	14.107,81	76,43	18.458,97
2010	15.593,22	80,35	19.406,42
2011	17.308,79	84,66	20.446,12
2012	18.821,95	88,28	21.321,11
2013	21.542,74	94,44	22.810,14
2014	13.659,21	75,20	18.163,11
2015	15.452,82	79,99	19.318,85
Average Price	18.000,29		20.769,62

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Pendugaan Nilai Optimal

Tingkat eksploitasi perikanan tangkap pelagis kecil yang optimal diperoleh dengan bantuan program Excel, seperti yang dikemukakan Fauzi (2014). Nilai tersebut dapat ditentukan setelah diketahui parameter biologi dan juga parameter ekonomi yang telah dikemukakan sebelumnya. Dengan menggunakan persamaan sebelumnya maka dapat diketahui tingkat biomas optimal pelagis kecil di WPPNRI 711 adalah 163456,16 ton per tahun. Dari jumlah biomas tersebut, jumlah pelagis kecil yang boleh dimanfaatkan atau ditangkap sebesar 15452,55 ton per tahun. Jumlah trip yang boleh beroperasi untuk menangkap pelagis kecil adalah 20985 trip per tahun setara dengan jumlah 5247 kapal.

Berdasarkan data jumlah rata-rata produksi pelagis kecil di WPPNRI 711 sebesar 13215,75 ton menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan ekonomi perikanan tangkap pelagis kecil masih dibawah jumlah pelagis kecil yang boleh dimanfaatkan secara optimal. Dilihat dari jumlah trip kapal yang beroperasi, rata-rata per tahun sebesar 14382 trip, masih dibawah tingkat optimal trip kapal yang diperbolehkan sebesar 20985 trip.

Dengan mengoperasikan jumlah upaya penangkapan pada tingkat optimal dengan hasil tangkapan sebesar 15452,55 ton akan diperoleh nilai manfaat atau rente ekonomi sebesar 261253,25 miliar rupiah per tahun.

Table 5. Optimum Biomass, Harvest and Effort Optimum and Actual, Economic Rent Maximum of Small Pelagic in Indonesian WPP-RI 711

Sign	Definition	Unit	Optimum	Actual
x (ton)	Biomass	ton	163456,16	
	Harvest	ton		13.215,75
h^* (ton)			15452,55	75
E^* (trip)	Effort	unit	20985	14382
π (million IDR)	Profit	IDR	261253,25	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

KESIMPULAN

Pengelolaan ekonomi perikanan tangkap pelagis kecil di WPPNRI masih harus ditingkatkan mencapai optimalnya.

Kondisi penangkapan adalah 14382 trip dengan hasil tangkapan 13215,75 ton, sedangkan jumlah upaya penangkapan optimal secara ekonomi adalah 20985 trip dengan hasil tangkapan 15452,55 ton. Hal ini menunjukkan kondisi tangkap masih dibawah tingkat optimum sehingga masih dapat dikembangkan untuk mensejahterakan nelayan perikanan tangkap pelagis kecil di WPPNRI 711.

REFERENCES

- Adrianto L, Matsuda Y, Sukuma Y. 2004. Assessing Local Fisheries sustainability in small island region. IIFET 2004 Japan Proceedings.
- Adrianto L. 2005. Implementasi code of conduct for responsible fisheries dalam perspektif negara berkembang. Indonesian Journal of International Law. Vol 2 (3):463-482.
- Agnew DJ et al. 2010. Estimation of The Cost of Illegal Fishing in West Africa. West Africa Regional Fisheries Project [Final Report]. Marine Resources Assessment Group Ltd.
- Clark RP, Yoshimoto SS, Pooley SG. 1992. A Bio-economic Analysis of the North-Western Hawaiian Island Lobster Fishery. Marine Resource Economics, 7(2):115-40.
- Dahuri R, Kusumastanto T, Hartono A, Anas P, Hartono P. 2009. Enhancing Sustainable Ocean Development: An Indonesian Experience. Bogor (ID): PKSPL-IPB.
- [DEKIN] Dewan Kelautan Indonesia. 2011. Satuan NKRI Dengan Mewujudkan Negara Maritim Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur. Jakarta (ID): DEKIN.
- _____. 2012. Kebijakan Ekonomi Kelautan dengan Model Ekonomi Biru. Jakarta (ID): DEKIN.
- [Dirjen PTKKP] Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2013. Statistik Perikanan Tangkap Indonesia Menurut Provinsi. Jakarta (ID): KKP.
- _____. Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2014. Statistik Perikanan Tangkap di Laut Menurut Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia. Jakarta (ID): KKP.
- [Dishidros TNI-AL] Dinas Hidrografi dan Oseanografi Tentara Nasional Indonesia-Angkatan Laut. 2012. Data Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jakarta (ID): Dishidros TNI-AL.
- [Dislautkan Prov Kalbar] Dinas Kelautan dan Peikanan Kalmantan Barat. 2015. Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Rencana Kalimantan Barat 2016. Pontianak (ID): Provinsi Kalbar.
- Douglas W, Lipton, Wellman K. June 1995. A Handbook for Coastal Resource Policymakers. Economic Valuation Of Natural Resources. NOAA Coastal Ocean Program Decision Analysis Series No. 5.
- Ekins P. 2000. Economic Growth and Environmental Sustainability The Prospects for Green Growth. Routledge.
- English TS. 1973. Ocean Resources and Public Policy. University of Washington Press.
- [FAO] Food Agriculture Organization. 2002. Implementation of the international plan of action to deter, prevent and eliminate illegal, unreported and unregulated fishing. FAO technical guidelines for responsible fisheries. 9:122p.
- Fauzi A. 2010. Ekonomi Sumberdaya Alam dan Lingkungan : Teori dan Aplikasi). Jakarta (ID): PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2014. Valuasi Ekonomi dan Penilaian Kerusakan Sumberdaya Alam dan Lingkungan. Bogor (ID): IPB Press.
- ICLARM. 1992. Farmer-Proven Integrated Agriculture-Aquaculture: a Technology Information Kit. International Institute for Rural Reconstruction. Manila (PH): International Center for Living Aquatic Resources Management.

- [Kementerian KKP] Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2014. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 18 Tahun 2014 Tentang Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia [Salinan]. Jakarta (ID): Kepala Biro Hukum dan Organisasi.pdf.
- Kusumastanto T. 2002. Reposisi Ocean Policy dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia di Era Otonomi Daerah. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap Bidang Ilmu Kebijakan Ekonomi perikanan dan Kelautan. Bogor (ID): IPB.
- _____. 2003. Ocean Policy Dalam Membangun Negeri Bahari Di Era Otonomi Daerah. Jakarta (ID): PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2006. Ekonomi Kelautan (Ocean Economics–Oceanomics). Bogor (ID): PKSPL-IPB.
- Mahan AT. 1987. The Influence of Sea Power Upon History 1660-1783. New York (US): Dover Publications Inc. 1987.
- Mukhsin I. 2003. Pengelolaan Sumberdaya Hayati Pesisir dan Laut. Jurusan Manajemen Sumberdaya Perairan. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Institut Pertanian Bogor. 112 halaman.
- Nazir M. 2009. Metode Penelitian. Cetakan Keempat. Jakarta (ID): Gahlia Indonesia.
- Nikijuluw VPH. 2002. Rezim Pengelolaan Sumberdaya Perikanan. Penerbit Pusat Pemberdayaan dan Pembangunan Regional (P3R). Jakarta (ID): PT Pustaka Cidesindo.
- _____. 2008. Blue Water Crime: Dimensi sosial ekonomi perikanan ilegal. Jakarta (ID): PT Pustaka Cidesindo.
- Salim P. 2003. The Contemporary English Indonesian Dictionary. Jakarta (ID): Modern English Press.
- [Semnas-PPAL] Seminar Nasional Persatuan Purnawirawan Angkatan Laut. Kepemimpinan dan Pembangunan Berorientasi Maritim: Strategi dan Kebijakan yang Integral. Jakarta (ID) : PPAL.
- Sondakh BK. 2010. Sejarah Maritim Indonesia : Meretas Sejarah Menegakkan Martabat Indonesia, <http://indomaritimstitute.org/Sejarah-Maritim-Indonesia.pdf>.
- Tinungki GM. 2005. Evaluasi Model Produksi Surplus dalam Menduga Hasil Tangkapan Maksimum Lestari untuk Menunjang Kebijakan Pengelolaan Perikanan Lemuru di Selat Bali [disertas]. Bogor (ID): IPB.
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2002 Tentang Perikanan. Tanggal 07 Mei 2002.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran. Tanggal 07 Mei 2008.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Kelautan. Tanggal 17 Oktober 2014.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONSORSIUM ASURANSI ASTINDO

Oleh : Sumarsid*

ABSTRACT

This study was to investigate the influence and determine the effect of providing compensation to employee performance that occurred in ASTINDO Insurance Consortium, it is necessary to analyze the data that has been obtained by using correlation coefficient analysis, determinant coefficient analysis, and analysis of test results of the analysis hipotesis. Berdasarkan correlation coefficient between provision of compensation with employee performance ASTINDO Insurance Consortium obtained the r value of 0.717, indicating that the strong relationship between both variables. While based on the analysis of the coefficient of determinant (determination) found that the effect of the contribution or the amount of compensation to employee performance in ASTINDO Insurance Consortium is 51.4%, while the remaining 48.6% is influenced by factors other than compensation not I researched include: job stress, motivation and leadership styles.

Furthermore, the research hypothesis testing that digunakann by t test (partial) obtained results that $t_{0.05} > t_{table}$ (5.445 > 1.701) These results can be concluded that $t_{0.05} > t_{table}$. As well as the significant value of 0000 < 5% (0.000 < 0.05) thus the initial hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted on a real level (level of significance) of 0.05 indicates that the hypothesis that the writer suggested that supposedly exist between the compensation effect on the performance of employees in at ASTINDO Insurance Consortium, has been proven.

Keywords: Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Asuransi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri selanjutnya di singkat Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan sebagai bagian risiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri. Asuransi TKI merupakan kepedulian pemerintah dalam memenuhi aspek perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dengan bentuk perlindungan Asuransi. Sebagai program pemerintah dalam rangka memenuhi bagian dari perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Peraturan Menteri Nomor PER.07/MEN/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Dengan meningkatnya jumlah penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri maka seiring dengan kondisi itu pula terdapat peningkatan jumlah pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dan segala macam permasalahan yang di alami Tenaga Kerja Indonesia. maka diperlukan satu metode perlindungan berupa Asuransi. Kewajiban berasuransi bagi seluruh Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) maupun

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diikat pada Undang - undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, pasal 26 ayat (2) Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan: TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan atau memiliki polis asuransi. Dan mekanismenya di atur pada Pasal 62 ayat (1) Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Pasal 63 ayat (1) KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan. Telah diikutsertakan dalam perlindungan program Asuransi.

Pada pelaksanaannya Asuransi TKI memiliki perbedaan dengan jenis Asuransi Konvensional, Asuransi TKI wajib memberikan perlindungan dengan jenis risiko yang tidak ditanggung oleh Asuransi Konvensional pada umumnya, bulan Agustus 2013 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara resmi telah menetapkan 3 (Tiga) Konsorsium

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen LABORA

Asuransi penyelenggara Asuransi TKI. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pelaku industri Asuransi dan pemerintah yang memperkenalkan produk-produk asuransi kepada semua lapisan masyarakat.

Sebagai perusahaan Konsorsium Asuransi Astindo sangat membantu nasabahnya dalam mengalihkan resiko kerugian yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti. Dari hasil penjualan jasa pengalihan resiko, perusahaan menghasilkan pendapatan yang diperoleh dari *persentase rate* premi yang telah disepakati antara penanggung dengan tertanggung. Konsorsium Asuransi Astindo berupaya untuk meningkatkan kinerjanya melalui semua aspek, mulai dari pengelolaan manajemen perusahaan, sumber daya manusia, proses hingga inovasi dan teknologi yang senantiasa selalu berkembang. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam menunjang tercapainya tujuan tersebut adalah dengan suatu kebijakan berupa pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Asumsi

Dalam asumsi penelitian ini adalah :Pemberian kompensasi pada karyawan Konsorsium Asuransi TKI “Astindo” dilakukan secara objektif dan transparan, kompensasi disesuaikan dengan kondisi perusahaan saat itu dan prestasi kerja karyawan, suasana kerja sudah cukup kondusif, sarana dan prasarana kerja mendukung dan Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi tidak dibahas..

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu: Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (2005, p 118) mengemukakan bahwa :”Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Gerry Dessler (2007, p.46) : “Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Dan menurut Henry Simamora (2004, p.442): “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan : Imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, Imbalan jasa ini dapat berbentuk materi maupun non materi, Secara tidak langsung kompensasi merupakan pendorong bagi seseorang bekerja, dapat juga dikatakan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dianggap paling krusial atau penting bagi setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan fungsi-fungsi yang lainnya. Karena hal itu merupakan salah satu cara dalam mempertahankan prestasi kerja dan merupakan upaya memotivasi tenaga kerja.

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda-beda, hal ini tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005, p. 121), tujuan kompensasi meliputi ikatan kerja sama; terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, Kepuasan kerja merupakan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah, motivasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Pembagian jenis-jenis kompensasi kepada yang bersifat moneter atau finansial dan non moneter atau

non finansial, berkaitan dengan kebutuhan karyawan yang bukan saja bersifat materi tetapi juga non materi. Untuk lebih jelas tentang pembagian kompensasi akan diuraikan menurut pendapat Henry Simamora (2004, p. 442) sebagai berikut : Kompensasi *financial* (meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian) Secara garis besar komponen-komponen kompensasi finansial dibagi dalam bentuk : Kompensasi langsung yaitu bayaran pokok (*pay base*) yang meliputi gaji (*salary*) dan upah (*wage*). Upah (*Wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya), upah biasanya digunakan untuk pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima, yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Gaji biasanya digunakan untuk jajaran manajemen, staf professional, dan klerikal (pekerja kerah putih).

Untuk Kompensasi tidak langsung Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan, termasuk diantaranya : Program perlindungan misalnya : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi pensiun, asuransi tenaga kerja dan bayaran di luar jam kerja, misalnya : liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil serta fasilitas-fasilitas, misalnya : kendaraan, ruang kantor, tempat parkir selanjutnya : Kompensasi *non financial* (*non financial compensation*) diantaranya terdiri dari : Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian serta lingkungan psikologis dan atau fisik, di mana orang itu bekerja, seperti kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman, tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005, p. 127) antara lain, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja dimana hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian tinggi dan jumlah tenaga kerja langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun. Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan untuk membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi keinginan karyawan. Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Sedangkan Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

Kinerja

Kinerja menurut para ahli, di antaranya, menurut Malayu SP. Hasibuan, (2006, p. 94): “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Marihot Tua Efendi Hariandja (2008, p.195): “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Suyadi Prawirosentono (2008, p. 2): “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu tujuan kinerja adalah meningkatkan pengetahuan dari suatu proses dorongan atau motivasi guna perbaikan kerja, didukung oleh sikap kerja dan

pencapaian penyelesaian pelaksanaan kinerja (*work performance*) dan selanjutnya harus diketahui juga fungsi pelayanan kegiatan kinerja dalam masyarakat *modern*. Jadi berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang pencapaian kerjanya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Beberapa macam tujuan penilaian kinerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu : Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru, Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan dan Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Dengan tujuan harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan. Objektivitas penilaian kinerja harus realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat. Untuk penilaian kinerja digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa, mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya, mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan, mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja, indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi, sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk meningkatkan *performance* kerja yang baik.

Bagi para karyawan, penilaian kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dan akan timbul dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan memberikan faedah karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Ringkasnya penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan dapat berguna untuk perusahaan dalam

menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan korelasi Pearson *Product Moment*, dimana syarat minimum suatu *instrument* untuk dianggap valid jika nilai $r \geq 0,3$. Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS di dapat hasil berikut ini :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r-tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1.	X1.1	0.781	0.361	0.000	Valid
2.	X1.2	0.803	0.361	0.000	Valid
3.	X1.3	0.850	0.361	0.000	Valid
4.	X1.4	0.838	0.361	0.000	Valid
5.	X1.5	0.905	0.361	0.000	Valid
6.	X1.6	0.850	0.361	0.000	Valid
7.	X1.7	0.641	0.361	0.000	Valid
8.	X1.8	0.922	0.361	0.000	Valid
9.	X1.9	0.668	0.361	0.000	Valid
10.	X1.10	0.821	0.361	0.000	Valid
11.	Y.1	0.557	0.361	0.001	Valid
12.	Y.2	0.638	0.361	0.000	Valid
13.	Y.3	0.673	0.361	0.000	Valid
14.	Y.4	0.429	0.361	0.018	Valid
15.	Y.5	0.644	0.361	0.000	Valid
16.	Y.6	0.632	0.361	0.000	Valid
17.	Y.7	0.736	0.361	0.000	Valid
18.	Y.8	0.403	0.361	0.027	Valid
19.	Y.9	0.732	0.361	0.000	Valid
20.	Y.10	0.383	0.361	0.037	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Dari data-data pada tabel di atas, diketahui bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur atau tidak valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi (r) $\geq 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach's*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 2
 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Butir Dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Status
1.	X1.1	0.766	0,6	Reliabel
2.	X1.2	0.762	0,6	Reliabel
3.	X1.3	0.759	0,6	Reliabel
4.	X1.4	0.760	0,6	Reliabel
5.	X1.5	0.757	0,6	Reliabel
6.	X1.6	0.757	0,6	Reliabel
7.	X1.7	0.772	0,6	Reliabel
8.	X1.8	0.751	0,6	Reliabel
9.	X1.9	0.771	0,6	Reliabel
10.	X1.10	0.762	0,6	Reliabel
11.	Y.1	0.724	0,6	Reliabel
12.	Y.2	0.717	0,6	Reliabel
13.	Y.3	0.718	0,6	Reliabel
14.	Y.4	0.733	0,6	Reliabel
15.	Y.5	0.720	0,6	Reliabel
16.	Y.6	0.718	0,6	Reliabel
17.	Y.7	0.709	0,6	Reliabel
18.	Y.8	0.734	0,6	Reliabel
19.	Y.9	0.710	0,6	Reliabel
20.	Y.10	0.736	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* hitung ketiga variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

Analisis Korelasi

Tujuan dari analisis korelasi ini adalah untuk mengukur besarnya hubungan antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (produktivitas karyawan) di PT. Dwipa Manuggal Kontena. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian koefisien korelasi:

Tabel 3
 Koefisien Korelasi

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel penelitian tersebut sebesar 0,717 dengan nilai signifikan 0,000.

Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)

Analisa koefisien penentu atau Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel X (kompensasi) terhadap naik turunnya variabel Y (kinerja karyawan) di Konsorsium Asuransi Astindo. Setelah memperoleh hasil koefisien korelasi, maka perhitungan untuk koefisien penentu sebagai berikut:

Tabel 4
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.497	2.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Penentu/ Determinasi (R^2) variabel Y (kompensasi) adalah 0,514 dengan demikian pelaksanaan pemberian kompensasi memiliki kontribusi sebesar 51,4% terhadap kinerja karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo.

Teknik Analisa Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada hubungan kompensasi terhadap, terhadap kinerja karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo digunakan distribusi t dengan derajat kebebasan adalah 95 persen. Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan t hitung masing-masing variabel bebas.

Adapun rumusan hipotesanya adalah sebagai berikut :

- Ho = Pemberian kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo.
- Ha = Pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo.

Tabel 5
 Hasil Uji T
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.122	2.818		9.981	.000
Kompensasi	.383	.070	.717	5.445	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada tabel 5, diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 5,445 dan nilai t tabel adalah 1,701 serta nilai signifikan 0.000, dengan demikian $t_o > t_{\alpha}$, dan karena nilai signifikan variabel bebas $< 5\%$, dengan demikian maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya variabel X (kompensai) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) di Konsorsium Asuransi Astindo.

KESIMPULAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisa data dapat di peroleh beberapa hasil dari penelitian dengan menggunakan beberapa analisa yaitu untuk analisa koefisien korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo didapat nilai r sebesar 0,717, menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel kuat. Sedangkan berdasarkan hasil analisa koefisien penentu (determinasi) didapat bahwa kontribusi atau besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konsorsium Asuransi Astindo adalah sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pemberian kompensasi di antaranya : stress kerja, motivasi, serta gaya kepemimpinan. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis penelitian yang digunakann dengan uji t (parsial) diperoleh hasil bahwa $t_o > t$ tabel (5,445 $>$ 1,701) hasil ini dapat disimpulkan bahwa $t_o > t_{\alpha}$.

Serta nilai signifikan sebesar $0.000 < 5\%$, ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hipotesa awal (H_o) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima pada tingkat nyata (*level of significance*) sebesar 0,05 ini menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis kemukakan bahwa diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di di Konsorsium Asuransi Astindo, telah terbukti. Dan pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan kepada karyawan di di Konsorsium Asuransi Astindo sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bertujuan agar para karyawan lebih bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3. STIE YKPN, Yogyakarta.
- J. Supranto, 2008, Statistika Teori dan Aplikasi, Jilid Satu, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta, 392 halaman.
- Malayu SP. Hasibuan, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 273 halaman.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007, Manajemen Sumber Daya manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sihotang, A., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 415 halaman.
- Sugiono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung, 380 halaman.
- Suyadi Prawirosentono, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN STORE MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI TEI INDONESIA KHUSUSNYA OUTLET GANDARICITY JAKARTA

Oleh : **Indri Astuti***

ABSTRACT

One of the tools used to generate employee performance against a company is the leadership style of the company itself. Basically, employees should be treated properly, justly and healthily in caring, giving the duties and responsibilities of a leader, so they can feel comfortable in an organization or company itself. This study aims to determine how much influence the leadership style of managers on employee performance in PT. Sushi Tei Indonesia especially at outlet Gandaria City Jakarta. Research method in this research is method of purposive sampling method. The results showed that leadership style in PT. Sushi Tei Indonesia especially at Gandaria City Jakarta outlet is charismatic and assertive, and employee performance is included in good / high category. The result of statistical analysis shows that there is influence of store manager's leadership style to employee performance in PT. Sushi Tei Indonesia especially at Gandaria City Jakarta outlet is 23.8% while the rest of 76.2% (100% - 23.8%) is explained by other variables outside the regression model in this study. Suggestions that can be conveyed by the writer is considered Store Manager need to pay more attention to the performance of each employee, because there are still employees who throw an error to other co-workers, if things are not immediately followed up feared may affect employee performance going forward. Keyword : Leadership, performance,

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:14). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan itu merupakan aset perusahaan yang sangat penting yang wajib dijaga, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat didirikan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang jasa pelayanan dan mengandalkan tingkat

kinerja karyawan diperusahannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi tinggi dan terarah.

Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kinerja karyawannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, bagaimana cara pemimpin memperlakukan bawahan, pada saat pengambilan keputusan, dan juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, baik ke bawahan maupun kolega.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. PT. Sushi Tei Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang restoran. Perusahaan ini berdiri pertama kali pada tahun 2003, dengan *Outlet* pertama di Plaza Indonesia dan saat ini PT. Sushi Tei Indonesia sudah memiliki 16 *Outlet* yang tersebar di seluruh Jakarta. Perusahaan ini memusatkan pada hidangan khas Jepang yang cukup digemari oleh masyarakat Jakarta saat ini. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan pada persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

KAJIAN TEORI

Manajemen

Masalah definisi dari manajemen memang merupakan masalah yang sulit. Dan sampai sekarang tidak ada persetujuan universal tentang definisi manajemen. Manajemen selalu berhubungan dengan organisasi. Yaitu sekumpulan orang yang bekerjasama disetiap bidang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga bisa dibuatkan urut-urutan untuk mengartikan arti dari manajemen. Berikut pengertian manajemen dari beberapa pakar :

1. Menurut Griffin, Ricky W, Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (2004).
2. Menurut Herujito, Yayat M, Manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja (2001).
3. Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (1990).

4. Menurut Sondang P. Siagian, Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (1978).
5. Dan menurut Umar, Husein, Manajemen merupakan suatu proses mengenai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dalam organisasi (2003).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumber daya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:1), dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. sumber daya manusia (*human resource*) dan
2. sumber daya non manusia (*non human resource*)

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2001 : 37), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.p. Hasibuan, (2003 : 9), unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *manpower management*.

Berikut ini adalah beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli :

1. Menurut Andrew F. sikula dalam buku Hasibuan, (2002 : 11) menyatakan :
“*Personel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise*”

- (Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan).
2. Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Moekijat, (1987 : 25) menyatakan :
“*Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual, and societal goals*”
(Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan orang-orang untuk tujuan membantu/menunjang tujuan-tujuan organisasi, individu, dan sosial).
 3. Menurut Dale Yolder dalam buku Hasibuan, (2002 : 11) menyatakan :
“*Personel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*”
(Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka).
 4. Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam buku Moekijat, (1987 : 22) menyatakan :
“*Personel management may be defined as the process of developing, applying, and evaluating ‘policies’, procedures, methods, and program relating to the individual in the organization*”
(Manajemen kepegawaian dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi).
 5. Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah 2010:3).
Tujuan dari manajemen sumber daya manusia,
- menurut Malayu S.p. Hasibuan, (2002 :250) :
1. Untuk menentukan dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
 2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
 3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
 4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
 5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
 6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
 7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan
 8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen, menurut Edwin B. Flippo dalam buku Moekijat, (1987 : 26-27) adalah :

1. Fungsi Perencanaan
Perencanaan berarti penentuan lebih dahulu suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Fungsi Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Fungsi Pengawasan
Pengawasan, yakni mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembetulan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan hidup (Sobry Sutikno 2014:9). Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Courtois dalam Sutarto (2001) mengatakan “Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki dan lain-lain. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin bahkan mereka tidak menghendaki yang lain dari pada itu.

Kepemimpinan

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, sebagaimana yang dikutip dari buku “Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan” karya Achmad Sanusi dan M. Sorby Sutikno (2009) berikut ini :

- Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
- Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P. Terry).
- Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Koontz dan C. Donnell).
- Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kepemimpinan (Sutikno 2014:62) yaitu :

1. Keahlian dan Pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki oleh seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas

kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis Pekerjaan dan Tempat Pemimpin Bekerja
Tiap orgnisasi, lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama, oleh karena itu tiap jenis lembaga atau organisasi memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak dan keperibadiannya. Ada yang selalu bersifat keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat Kepribadian Bawahan. Poin ini berkaitan dengan sifat-sifat karyawan, yaitu mengapa dan bagaimana bawahan menerima dan mau menjalankan perintah yang diberikan oleh pemimpin.

Karyawan

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:117) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang.

Motivasi

“Motivasi menurut H. Malayu S. P. Hasibuan (2008:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Teori Hirarki menurut A. H. Maslow (Ulber Silalahi 2002:345) menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan

tersebut adalah : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67).

Indikator Kinerja

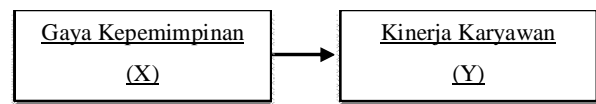
Kinerja Menurut Boediharjo (2002:102) kinerja dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. Efektif dan efisien .
Jika suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011: 60) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (M. Sorby Sutikno 2014:35). Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67). Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini :



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan menggunakan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah, dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Nasir (2008:84) menyatakan bahwa : “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan”.

PT. Sushi Tei Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak didunia kuliner di Jakarta. Perusahaan ini berkantor di Komplek Grand Wijaya Center Blok E No. 18-19, Jl. Wijaya II, Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sushi Tei Indonesia khususnya di Outlet Gandaria City Jakarta. Penelitian ini dilakukan dalam periode 2 hari, dengan mendata keseluruhan populasi yang ada.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini yaitu 43 karyawan/ti, maka didapatkan nilai **r tabel** yang dilampirkan peneliti sebesar **0,294**. Berikut hasil uji validitas dari seluruh variabel penelitian:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pernyataan	r hitung (Correlations)	r tabel	Kriteria
1.	Q 1	0.524	0,266	Valid
2.	Q 2	0.514	0,266	Valid
3.	Q 3	0.530	0,266	Valid
4.	Q 4	0.346	0,266	Valid
5.	Q 5	0.530	0,266	Valid
6.	Q 6	0.462	0,266	Valid
7.	Q 7	0.524	0,266	Valid
8.	Q 8	0.357	0,266	Valid
9.	Q 9	0.354	0,266	Valid
10.	Q 10	0.524	0,266	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS ver.17 pada seluruh butir pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,266). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid dan layak untuk diujikan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung (Correlations)	r tabel	Kriteria
1.	Q 1	0.613	0,266	Valid
2.	Q 2	0.668	0,266	Valid
3.	Q 3	0.740	0,266	Valid
4.	Q 4	0.690	0,266	Valid
5.	Q 5	0.726	0,266	Valid
6.	Q 6	0.666	0,266	Valid
7.	Q 7	0.675	0,266	Valid
8.	Q 8	0.618	0,266	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS ver.17 pada seluruh butir pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,266). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pada variabel Kinerja Karyawan adalah valid dan layak untuk diujikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua *Spearman Brown*, yaitu dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dalam

penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Berikut hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel penelitian

- a) Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X)

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel.

- b) Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	8

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

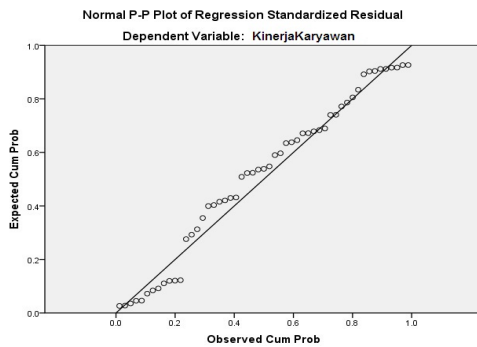
Interpretasi Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

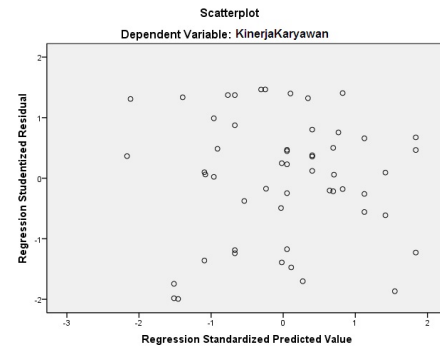
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi secara normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
 Hasil uji normalitas



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Gambar 4.2
 Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Dari grafik normal probability plots di terlihat bahwa Grafik Histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunya distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Dari grafik scatterplots di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
 Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GayaKepemimpinan	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji hetero-skedastisitas adalah sebagai berikut:

Uji Regresi Linier Sederhana

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

Proses perhitungan dalam analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan komputer program SPSS ver 17 for Windows. Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.30

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	164,847	
GayaKepemimpinan	,470	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 164,847 + 0,470 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X= Gaya Kepemimpinan

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 164,847, apabila variabel Gaya Kepemimpinan dianggap konstan atau nol.
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,470. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,470.

2. Koefisien Korelasi

Tujuan dari analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan atau tidak, dan jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Data pada analisis korelasi dapat berupa data kualitatif maupun kuantitatif, yang masing-masing mempunyai ukuran korelasi sendiri-sendiri. Berikut adalah hasil perhitungan korelasi melalui SPSS:

Tabel 4.31
Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,487
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,487	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan Tabel di atas diketahui bahwa korelasi parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dengan korelasi *product moment by Pearson*. Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,487. Nilai korelasi ini tergolong sedang dan juga memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah searah. Artinya, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

3. Uji Statistik t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Tabel 4.32

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,773	,008
GayaKepemimpinan	3,987	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

- a. Menentukan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia di *outlet* Gandaria City, Jakarta Selatan.

H_a : Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia di *outlet* Gandaria City.

- b. Menentukan *Level of significance* ($\alpha = 0,05$)

$$df = \frac{\alpha}{2}; (n - 1 - k) = 0,025; (53 - 1 - 1) = 2,008$$

- c. Perhitungan nilai t_{hitung} (oleh SPSS)

$$t_{hitung} = 3,987$$

- d. Kesimpulan

Nilai t hitung $3,987 >$ dari nilai t tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia di *outlet* Gandaria City, Jakarta Selatan.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.33
 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	,487 ^a	,238

a. Predictors: (Constant),
 GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS ver.17, 2015.

Dari tabel diatas terlihat tampilan olahan data model *summary* besarnya $R Square$ adalah 0,238. Hal itu berarti, 23,8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan) di atas. Sedangkan sisanya sebesar 76,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi yang diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 225,6, dapat diinterpretasikan bahwa pimpinan perusahaan yang berkarisma dan tegas dapat menciptakan kinerja yang baik kepada setiap karyawannya.
2. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 196,5, dapat diinterpretasikan bahwa hampir seluruh karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika mereka berkenan dengan pimpinan perusahaan itu sendiri.
3. Berdasarkan hasil uji parsial, didapatkan nilai t hitung 3,987 > dari nilai t tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Khususnya Outlet Gandaria City Jakarta.
4. Dari uji koefisien determinasi besarnya $R Square$ adalah 0,238. Hal itu berarti, 23,8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan) di atas. Sedangkan sisanya sebesar 76,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan hanya sebagian kecil dari model yang dapat mempengaruhi variabel terikat.
2. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti hanya gaya kepemimpinan saja dimana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dari variabel kinerja karyawan.
3. Hasil kemungkinan tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya karena proses pengambilan data yang seharusnya dilakukan dalam waktu jangka panjang hanya ditempuh dalam waktu beberapa hari saja.

Rekomendasi

Saran yang dapat disampaikan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi gaya kepemimpinan, nilai terendah terdapat pada pernyataan bahwa "Setiap karyawan dibebaskan untuk menggunakan kreatifitasnya dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan", dengan nilai yaitu 211. Dari akumulasi nilai yang diberikan oleh responden, terlihat bahwa kurangnya kebebasan yang diberikan oleh pimpinan pada PT Sushi Tei Indonesia khususnya *outlet* Gandaria City, Jakarta kepada karyawannya dalam menggunakan kreatifitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya tapi hal ini juga tidak bisa disalahkan karena PT Sushi Tei Indonesia adalah perusahaan besar dimana perusahaan ini sudah memiliki sistem yang cukup baku, sehingga pimpinan tidak bisa membebaskan karyawan secara sepenuhnya dalam hal menyelesaikan masalah yang terjadi di *outlet*.
2. Berdasarkan angka akumulasi nilai persepsi kinerja karyawan, nilai terendah terdapat pada pernyataan bahwa "Sebagai karyawan, saya tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang saya buat kepada orang lain", dengan nilai yaitu 176. Dari akumulasi nilai yang diberikan oleh responden, terlihat bahwa masih kurangnya kesadaran karyawan untuk tidak melemparkan

kesalahan pekerjaan yang mereka buat kepada rekan kerjanya sendiri, hal tersebut jelas sekali kurangnya perhatian dari pimpinan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta : Indeks.*
- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta : Indeks.*
- Gouzali, Saydam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Manullang, M. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press*
- Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Poerwopoespito, F.Z. 2010. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sriwedadi, Teguh dan Oey Charlie. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya, Jurnal manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Nusantara
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Predana Media Grup
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

**EFEKTIVITAS SURAT EDARAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR: SE.8/PSLB3/PS/PLB.0/5/2016
TENTANG PENGURANGAN SAMPAH PLASTIK
DITINJAU DARI FAKTOR EKONOMI
(Observasi pada minimarket di kota Depok)
Oleh : Fajar Kurniadi dan Fadilah Hisyam***

ABSTRACT

The Circular of the Ministry of Environment and Forestry has changed the perceptions of consumers and market players in Indonesia about plastic bags. The circular arranges many things about the utilization of waste, including the control of the use of plastic bags in the wider community. Hopefully, with the enactment of this circular, the public better understand about the real impact of not managing the waste, especially plastic used shopping in the market or retail. However, does this hope materialize?

The purpose of writing this scientific paper is to determine the effectiveness of the implementation of the circular in retail business in Depok City is viewed not from the environmental point of view but from an economic point of view. Based on observation data of several retail in Depok City area, especially Pancoran Mas Subdistrict, the effect of enactment of this circular still has not felt even neglected by consumers. Some businesses do business is felt not able to mengurasi use of plastic pouch paid.

Keywords: *Effectiveness, Plastic Waste, Economics*

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak terlepas dari perniagaan. Salah satu proses perniagaan adalah jual-beli. Dalam jual-beli, sudah sangat umum membeli sesuatu dengan kantong plastik. Kantong plastik biasanya digunakan untuk membungkus atau membawa barang belanja. Biasanya para penjual baik di pasar tradisional maupun modern, selalu memberikan kantong plastik baru di setiap melakukan transaksi. Mereka menganggap pemberian plastik untuk wadah atau pembawa barang belanja adalah kewajaran dan salah satu pelayanan kepada konsumen. Menurut beberapa penjual di pasar tradisional di Kota Depok, mereka selalu menyediakan kantong plastik berbagai ukuran untuk memenuhi keinginan konsumen. Mereka pun tidak lagi bertanya untuk memberikan kantong plastik kepada konsumen. Dengan spontanitas saja mereka memberikan kantong plastik itu. Setelah ditotal, untuk 1 (satu) hari saja, mereka harus mengeluarkan 100 (seratus) hingga 250 (dua ratus lima puluh) lembar kantong plastik. Penjual tidak mau di-*blacklist* oleh

konsumen hanya karena tidak mau memberikan kantong plastik dalam setiap transaksi.

Dari sisi konsumen, kantong plastik memang dinilai membantu mereka dari segi kepraktisan dan higienitas barang belanjaan mereka. Jika mereka membeli produk segar seperti sayuran atau daging, maka mutlak mereka membutuhkan plastik pemisah agar aroma dan kesegarannya tetap terjaga. Ditambah lagi jika mereka membeli produk detergen, sabun, atau pembersih dan makanan, mereka pun harus memisahkannya. Agar aroma dan kandungan dalam detergen tidak tercampur dalam makanan. Berdasarkan penelitian kecil yang kami lakukan terhadap beberapa konsumen yang menggunakan kantong plastik, ternyata didapati sebuah simpulan yang menyentak, yakni waktu penggunaan kantong plastik itu rata-rata hanya 15 menit saja. Maksudnya, mereka menggunakan kantong plastik hanya saat berbelanja, perjalanan, dan setelah sampai di rumah kantong plastik itu menjad sampah. Jika satu konsumen di 3 gerai setiap hari dan setiap gerai memberikan plastik, maka dalam sebulan sudah ada

* Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta PGRI

90 kantong plastik hanya dari 1 konsumen. Jika dirata-rata dan diakumulasi dalam satu tahun maka ada 1080 kantong plastik terbuang menjadi sampah. Hal yang sungguh mencengangkan sekaligus ironi pada masyarakat modern.

Dari sisi peritel atau pelaku usaha, beberapa standar mereka harus lakukan berkaitan kantong plastik, yakni ukuran, tingkat ketebalan, kekuatan, dan daya hancur. Setidaknya, peritel harus memiliki 3 ukuran kantong plastik yang digunakan sesuai kebutuhan. Mulai dari kantong plastik ukuran mini (15cm; 15x34 cm) untuk kebutuhan belanja sedikit atau memisahkan makanan dan detergen, kantong plastik ukuran sedang (33cm; 21x44 cm) untuk kebutuhan belanja sedang, dan ukuran besar (42 cm; 28x48 cm) untuk keperluan belanja yang banyak. Terkadang, pengeluaran di kantong plastik ini pun harus berlebih jika ada pembeli yang meminta kantong belanjanya dilapis lagi dengan kantong plastik agar lebih kokoh. Padahal kantong plastik yang beredar di beberapa minimarket sudah dirancang untuk dapat menahan berat dan guncangan sesuai ukurannya. Selain ukuran, ketebalan dan kekuatan, daya hancur pun harus dipikirkan. Daya hancur kebanyakan plastik adalah 500-1000 tahun, namun ada beberapa kantong plastik yang mengklaim dapat hancur dalam waktu 10-50 tahun. Bukan berarti percepatan penghancuran kantong plastik ini adalah penebus dosa bagi penggunaannya. Beberapa minimarket menawarkan kantong belanja berbahan kain dan dapat digunakan jauh lebih lama dibanding kantong plastik. Sifat dari kantong belanja di sini hanya pada tahapan penawaran saja, tidak dipaksakan. Di beberapa negara seperti Australia, Prancis, dan Inggris sudah memberlakukan "pemaksaan" penggunaan kantong belanja berbahan kain untuk menekan penggunaan kantong plastik berbayar. Di Indonesia, baru ada beberapa supermarket yang berani melakukan "pemaksaan" ini.

Salah satu yang dilakukan pemerintah Indonesia adalah dengan penerbitan dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah dan ditambah lagi dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta dengan dikeluarkannya Surat Edaran yakni Surat Edaran Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor: Se.8/Pslb3/PS/Plb.0/5/2016 Tentang Pengurangan Sampah Plastik melalui penerapan kantong belanja plastik sekali pakai tidak

gratis. Namun, apakah kebijakan pemerintah ini berbuah manis? Apakah sudah sampai efeknya bagi masyarakat luas? Apakah sudah efektif jika ditinjau dari sudut ekonomi?

Berdasarkan kenyataan di atas, peneliti sangat tertarik untuk membahas mengenai efektivitas pemberlakuan Surat Edaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ditinjau dari sudut ekonomi. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang lingkungan hidup dan ekonomi.

KAJIAN TEORI

1. Kronologis

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) menghitung masalah konsumsi kantong plastik di Indonesia. Setiap tahunnya, Indonesia menggunakan sekitar 10,95 juta lembar kantong plastik per 100 gerai. Kini ada 32.000 retail. Dapat diperkirakan 9,85 milyar sampah kantong plastik dihasilkan setiap tahun dan mencemari lingkungan selama lebih dari 400 tahun. Jumlah yang besar dan mungkin akan bertambah jika masyarakat serta pemerintah tidak bijak dan bekerjasama dalam hal mengelola sampah kantong plastik.

Kantong plastik berbayar adalah salah satu bagian dari kebijakan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk meminimalisasi timbulan sampah khususnya sampah kantong plastik. Kantong plastik berbayar merupakan kebijaksanaan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam rangka mendorong kesadaran masyarakat terhadap penggunaan kantong plastik dalam upaya mengurangi timbulan sampah. Sampah ini bukan hanya yang ada di TPA, laut pun tak ubahnya tempat sampah raksasa. Perlu diketahui bahwa Indonesia merupakan negara ke-2 penghasil sampah di laut setelah Tiongkok. Total sampah plastik di laut Indonesia adalah 187,2 Ton (Jambeck et al, 2015).

Tugas pemerintah seperti yang tertuang dalam UU Nomor 18 Tahun 2008 pasal 5 menyebutkan

- menumbuhkembangkan dan meningkatkan kesadaran masyarakat dalam pengelolaan sampah;
- melakukan penelitian, pengembangan teknologi pengurangan, dan penanganan sampah;
- memfasilitasi, mengembangkan, dan melaksanakan upaya pengurangan, penanganan, dan pemanfaatan sampah;

- d. melaksanakan pengelolaan sampah dan memfasilitasi penyediaan prasarana dan sarana pengelolaan sampah;
- e. mendorong dan memfasilitasi pengembangan manfaat hasil pengolahan sampah;

Pada tugas pemerintah butir (a), pemerintah berupaya menumbuhkembangkan dan meningkatkan kesadaran masyarakat dalam pengelolaan sampah, khususnya dalam penelitian ini, adalah sampah plastik belanja. Selain tugas pemerintah, UU nomor 18 tahun 2008 juga mengamatkan Pasal 19 Pengelolaan sampah rumah tangga dan terdiri atas: a. pengurangan sampah; dan penanganan sampah. b. pengurangan sampah. Pengurangan yang dimaksud meliputi kegiatan pembatasan timbunan sampah. diperlukan cara untuk mendorong pengurangan penggunaan kantong plastik supaya timbunan sampah dapat dikurangi salah satunya adalah dengan kantong plastik berbayar.

Penetapan kebijakan kantong plastik berbayar dimulai 21 Februari 2016. Penetapan ini bersifat uji coba yang dilakukan di 23 kota, salah satunya Kota Depok. Usaha ritel tidak menyediakan kantong belanja plastik berbayar lagi, konsumen harus membayar untuk mendapatkan kantong belanja plastik dengan biaya Rp.200 (duaratus rupiah) untuk setiap helai plastik. Hal ini berarti, kantong belanja plastik pun barang yang diperjualbelikan. Adapun aturan ini hanya berlaku selama 3 bulan uji coba sejak ditetapkan dengan pengesahan surat edaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Kantong Plastik

Kantong plastik merupakan wadah atau pembungkus untuk membawa barang belanja baik di pasar tradisional maupun di pasar tradisional yang terbuat dari plastik (poliolefin). Kantong plastik biasanya digunakan untuk pembungkus kemasan baik makanan maupun untuk barang rumah tangga. Di dunia kuliner, hanya beberapa plastik yang dapat digunakan untuk bahan pembungkus yakni yang berwarna bening dan tidak berbau. Hal ini dilakukan agar makanan atau minuman tidak terkontaminasi zat yang terdapat pada kantong plastik. Selain kantong pembungkus, plastik pun biasanya digunakan untuk kantong belanja. Sebagai kantong belanja, kantong plastik pun memiliki kualifikasi yakni berwarna putih, kuat, dan mempunyai daya hancur yang tidak terlampau lama. Semakin sebentar ia hancur, semakin baik kualitasnya. Penggunaan kantong plastik pun

digunakan untuk memuat sampah. Biasanya, plastik sampah dibuat dengan ukuran besar dan sangat tebal. Hal ini bertujuan agar daya muat dan kekuatannya pun dapat diandalkan untuk membawa sampah rumah tangga yang biasanya terdiri dari kertas, plastik tebal, dan cairan-cairan berupa minyak atau lainnya yang dapat merusak plastik sampah. Kantong plastik berikutnya digunakan untuk keperluan industri. Ukurannya bervariasi, ada yang kecil hingga besar dengan ketebalan yang bervariasi. Biasanya penggunaannya untuk membungkus produk dari industri tersebut atau sebagai pelapis.

Kantong plastik, secara umum, menyimpan bahaya, diantaranya memicu perubahan iklim, mencemari lingkungan, bahaya bagi manusia, masa terurai yang sangat lama. Bahaya plastik yang pertama adalah memicu perubahan iklim, maksudnya adalah dari proses produksi, konsumsi, hingga pembuangannya menghasilkan emisi karbon yang tinggi sehingga berkontribusi terhadap perubahan iklim karena kondisi bumi semakin memanas. Sumber material kantong plastik yang terbuat dari minyak bumi, yang merupakan sumber daya alam tak terbarukan, mengakibatkan pencemaran lingkungan di negara-negara berkembang karena limbah pabriknya dibuang ke sungai dan pembakaran gas metana mengakibatkan emisi karbon ke udara. Kantong plastik pun mempunyai dampak berbahaya bagi lingkungan jika tidak dikelola dengan baik. Pengelolaan dan pengolahan sampah plastik yang buruk akan menimbulkan bencana seperti banjir, termakan oleh hewan (laut), atau merusak ekosistem tanah, sungai, dan laut.

Gerakan Diet Kantong Plastik

Sebuah gerakan dapat menuju capainnya jika dilakukan bersama, seperti mengurangi penggunaan kantong plastik. Mulailah dari perubahan-perubahan kecil yang positif dan sebarakan. Gerakan ini mengajak semua orang untuk melakukan berbagai aktivitas yakni mulai hidup ramah lingkungan, menjadi relawan, melakukan aksi nyata. Hidup ramah lingkungan, salah satunya dengan membawa dan menggunakan tas belanja pakai ulang sendiri ketika berbelanja. Satu hal yang kamu lakukan, bisa mengurangi timbunan sampah kantong plastik dan beban lingkungan! Dengan membawa kantong plastik sendiri atau kantong belanja berbahan kain, anyaman bambu, atau tas daur ulang, maka akan mengurangi biaya dan sampah yang tertimbun. Jangan sampai yang kita

warisi adalah sampah plastik. Ingatkan kita orangtua dahulu selalu membawa tas anyaman bambu saat ke pasar, mengapa kebiasaan yang sudah dibiasakan kepada kita justru luntur karena alasan kepraktisan sesaat dan ingin terlihat keren. Sesungguhnya, saat semua orang berbelanja dengan tas anyaman bambu, maka itulah yang akan dianggap keren. Ada pergeseran istilah di sini.

3. Faktor Ekonomi

Kebijaka kantong belanja berbayar ini dinilai beberapa pihak masih kurang nyata dampaknya bagi penggunaan kantong plastik pada beberapa ritel. Selain karena nominalnya yang dianggap terlalu rendah, beberapa pihak pun terpaksa menggunakan kantong belanja berbayar karena alasan lupa atau tidak pantasnya membawa pulang barang belanjaan dengan dijinjing tanpa kantong. Bayangkan berbelanja 2-3 barang ke minimarket dan harus membawanya dengan tangan kosong tanpa kantong belanja, ini akan memalukan dan merepotkan. Anggapan inilah yang membuat kebijakan pemerintah ini terkesan tumpul di tingkat masyarakat. Hanya Rp.200 saja tidak jadi masalah untuk sebagian pembeli. Tapi, ada juga yang marah karena harus membayar hanya untuk kantong belanja plastik, mereka menganggap bahwa kantong belanja plastik adalah hak konsumen dan penjual tidak boleh menjualnya. Berdasarkan dinamika yang terjadi di kalangan masyarakat maka kami melakukan penelitian dengan membandingkan data sebelum dan sesudah kebijakan ini diberlakukan.

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang kami gunakan adalah deskriptif analitik yakni dengan mengumpulkan data sebanyak mungkin dari responden dan menerjemahkannya dalam bentuk deskripsi. Adapun responden yang kami teliti diambil dari 10 (sepuluh) minimarket di kawasan Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok dalam kurun waktu 2 (dua bulan) yakni 1 bulan sebelum diberlakukan Surat Edaran tentang Kantong Belanja Plastik berbayar dan 1 bulan setelahnya. Jumlah respondennya adalah 100 dihitung dari rerata pengunjung harian ketiga minimarket tersebut.

PEMBAHASAN

Sejak surat edaran tentang pengurangan sampah plastik diberlakukan dan diterjemahkan menjadi kebijakan kantong plastik berbayar diberlakukan,

banyak respon yang muncul dari masyarakat. Ada yang menyambut baik, namun tidak sedikit yang menganggapnya sebagai sebuah beban yang harus ditanggung pembeli. Dari para penggiat usaha ritel pun beberapa setuju namun harus terus mengingatkan SOP kepada para pegawainya bahwa kantong plastiknya saat ini berbayar dan tidak dipaksakan kepada para konsumen. Pegawai harus menginformasikan, menawarkan, dan menanyakan kesediaan kepada konsumen tentang kantong belanja plastik berbayar ini. Setelah meminta data dari beberapa minimarket dan menanyakan beberapa konsumen, didapati beberapa data yang tertulis dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 1
Data Pengunjung/Konsumen Minimarket
dalam 2 bulan

Minimarket Bulan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	400	365	420	300	325	346	340	245	290	560
2	460	300	467	292	590	462	351	368	331	601

Sumber: diolah peneliti (nama minimarket disamarkan), 2016

Sebagai bahan pertimbangan, disediakan tabel yang memuat data pengunjung dari 10 minimarket dalam kurun waktu 2 bulan (1 bulan sebelum dan 1 bulan saat diberlakukan aturan kantong plastik berbayar). Adapun data tersebut diambil dari 10 minimarket yang tidak mau disebutkan nama dan alamatnya dengan alasan kerahasiaan data. Untuk menjaga permintaan dari sumber, maka peneliti mengganti nama minimarket menjadi simbol huruf dari "A-J" agar mudah membedakannya. Dari berbagai minimarket yang dipilih terurai data yang tidak jauh berbeda antara data bulan 1 dan bulan 2.

Banyaknya pengunjung yang datang di minimarket itu tidak terlalu terpengaruh oleh surat edaran kementerian lingkungan hidup dan kehutanan. Padahal sosialisasi sudah dilakukan di berbagai media cetak, elektronik, dan digital. Namun tak menyurutkan keinginan mereka untuk tetap dapat dan berbelanja di minimarket. Ternyata mereka memang sudah menjadi langganan minimarket tersebut untuk berbelanja kebutuhan bulanan. Melihat kenyataan ini, maka dibutuhkan lagi data berupa penggunaan kantong belanja plastik di 10 minimarket tersebut. Datanya adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Data Penggunaan Kantong Plastik
Berbayar/helai

Minimarket Bulan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	1020	960	769	699	790	897	502	603	561	1032
2	1001	976	802	498	601	767	490	548	441	964

Sumber: diolah peneliti, 2016

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada tabel, dapat dilihat perbedaan yang tidak terlalu signifikan antara bulan 1 dan bulan 2. Fluktuasi penggunaan dan pemakaian kantong plastik berbayar terjadi di beberapa minimarket. Namun, tidak terlalu terasa. Hal ini mengindikasikan bahwa Surat Edaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tidak efektif untuk menekan penggunaan plastik berbayar pada 10 minimarket di wilayah Pancoran Mas Kota Depok. Setelah dilakukan perbincangan kecil kepada para konsumen, beberapa diantara mereka tidak merisaukan harga kantong plastik yang dibebankan pada para konsumen. Harga kantong plastik senilai Rp.200 sangat kecil dan tidak berarti dibandingkan total nominal yang mereka keluarkan untuk berbelanja yang rata-rata Rp.150.000 per transaksi. Beberapa pengumuman di depan kasir pun ditanggapi dengan acuh tak acuh oleh para konsumen. Penawaran menggunakan kantong belanja berbahan kain pun tidak mendapatkan perhatian para konsumen. Nampaknya, menjinjing belanjaan dengan kantong plastik berlabel minimarket menjadi sebuah tren yang disenangi para konsumen tanpa mengindahkan lingkungan dan imbauan Kementerian Lingkungan Hidup.

Data di atas menunjukkan hanya minimarket B dan C lah yang tingkat penggunaan kantong plastiknya meningkat dengan asumsi pengunjung minimarket tidak terlalu naik signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada minimarket ini, konsumen sangat tidak mengindahkan imbauan dan semua usaha yang dilakukan minimarket (penawaran, penempelan flier ramah lingkungan) untuk mengurangi penggunaan kantong plastik. Sementara minimarket lain penggunaan kantong plastiknya menurun tapi tidak signifikan, tidak begitu terasa perubahan sikap dan nilai dari konsumen mengenai aturan penggunaan kantong plastik berbayar. Perlu ada tindakan nyata dari pemerintah khususnya para pamong di lingkungan Kementerian. Tindakan nyatanya berupa pemberian contoh dan pembekalan kepada pegawai di lingkungan Kementerian sebagai teladan bagi

masyarakat. Dari tindakan nyata ini, diharapkan stigma penggunaan plastik untuk kantong belanja ini dianggap kuno dan lebih keren menggunakan kantong belanja berbahan kain. Semakin banyak yang menggunakan dan mempopulerkan, semakin banyak orang sadar bahwa itu adalah tren saat ini. Disadari atau tidak, hal yang dianggap bagus di masyarakat adalah hal yang banyak mereka lihat.

PENUTUP

Simpulan

Dari teori dan data yang telah disajikan di atas, dapat disimpulkan menjadi pernyataan sebagai berikut:

1. Surat Edaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang pembatasan sampah plastik dan diterjemahkan dengan kebijakan kantong plastik berbayar dinilai tidak efektif untuk menekan penggunaan kantong plastik di Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok.
2. Besaran harga senilai Rp.200 (dua ratus rupiah) dinilai tidak sebanding dan tidak berpengaruh signifikan terhadap penggunaan kantong plastik berbayar.

Saran

1. Perlu ada kebijakan yang lebih menyentuh nilai rasa masyarakat dibanding hanya memberlakukan pembatasan penggunaan kantong plastik. Sebagai contoh, pegawai di lingkungan seluruh Kementerian dan turunannya diharuskan memberikan contoh penggunaan kantong belanja ramah lingkungan dan memberikan teladan kepada masyarakat luas.
2. Perlu ditambah besaran biaya untuk menebus kantong plastik itu. Tidak hanya Rp.200, perlu ditambah menjadi Rp.1000-10.000 untuk setiap helai. Mengapa demikian? Karena banyak konsumen yang meremehkan nilai Rp.200 itu. Ditinjau dari sudut ekonomi, nilai ini sudah cukup tinggi tapi jika dilihat dari nominal per transaksi maka nilai ini dianggap tidak berharga.
3. Payung hukum dari aturan ini masih belum kuat dan kurang jelas. Perlu dibuatkan payung hukum berupa Undang-Undang atau Peraturan Menteri yang khusus membahas tentang Pemakaian Kantong Plastik berbayar di semua lini ekonomi, baik di pasar tradisional maupun di pasar modern.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun
2008 Tentang Pengelolaan Sampah
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32
Tahun 2009 Tentang Perlindungan Dan
Pengelolaan Lingkungan Hidup
Surat Edaran Kementerian Lingkungan Hidup Dan
Kehutanan Nomor: Se.8/Pslb3/Ps/Plb.0/5/2016
Tentang Pengurangan Sampah Plastik

Referensi:

<http://klikplastik.com/2016/09/nama-dan-ukuran-kantong-plastik-yang-biasa-digunakan/> pada 20
Maret 2016 Pukul 21.30 WIB
<http://mediaindonesia.com/news/read/70058/payung-hukum-jadi-kendala-program-pengurangan-kantong-plastik/2016-10-03> pada 11 November
2016 Pukul 20.12.WIB
<http://www.republika.co.id/berita/koran/opini-koran/16/03/05/o3k4la1-perbaiki-aturan-kantong-plastik-berbayar> pada 30 Maret 2016 pukul
21.33 WIB.

PENGARUH POLA PEMBERIAN PAKAN TERHADAP KONSUMSI PAKAN, KECERNAAN NDF DAN ADF, PRODUKSI DAN KOMPOSISI SUSU PADA SAPI PERAH LAKTASI.

Oleh : Djodi Achmad Hussain Suparto dan Achmad Marsudi*

ABSTRACT

This study was aimed at determining the effect of three ration delivery pattern, namely Component Feeding (R0), Cafeteria Feeding (R1) and Feeding Total Mixed Ration (R2) on Dry Matter Intake, the digestibility of Neutral Detergent Fiber (NDF) and Acid Detergent Fiber (ADF), the milk production and composition (fat, protein, lactose, Solid Non Fat/ SNF).

The material used were 15 primiparous lactating dairy cows in 3-8 months of lactation with the average body weight of 515 kg \pm 61.5 kg, the cows were fed ration consisting 60% of forage (57% chopped Elephant grass, 3% Gleridiea) and 40% concentrate. The animals were randomly grouped in to three different feed delivery patterns, namely : Componen feeding (R0) (feed dilyvery of concentrates and forage orderly in a feed place at different time); Cafeteria feeding /Choice Feeding (R1) (feed delivery of concentrates and forage separately in a separate feed places at the same time); Total Mixed Ration/TMR (feed delivery of mixed forage and concentrates in a feed place at the same time). The study was experimental method using a Completely Randomized Design (CRD). The variables measured were Dry Matter Intake (DMI), NDF and ADF digestibilities, milk production and compositions. The data were analyzed with Analysis of Varian (ANOVA) and continued with Honest Significant difference between feed delivery treatments.

The result showed the average DMI was 16.44 \pm 1.2 kg/d; 16.74 \pm 0.6 kg/d. and 16.20 \pm 0.9 kg/d. NDF digestibility was 60.84 \pm 3.6%, 63.41 \pm 1.4% and 64.90 \pm 3.9%; ADF digestibility 60.12 \pm 3.7%, 63.99 \pm 1.4% and 63.85 \pm 4.1%; Milk production was 11:04 \pm 2.72 kg/d, 12.52 \pm 1.75 kg/d., and 11.72 \pm 2.44 kg/d. for R0, R1 and R2, respectively. The milk fat content was 3.61 \pm 0.71%, 3.74 \pm 0.43%, 3.41 \pm 0.19%; the milk protein content was 2.67 \pm 0.20%, 2.74 \pm 0.12%, and 2.70 \pm 0.07%. The milk lactose content was 4.09 \pm 0.30%, 4.19 \pm 0.17%, 4.18, \pm 0.06% while the milk SNF content 7.74 \pm 0.54%, 7.91 \pm 0.32%, and 7.80 \pm 0.18%, for R0, R1 and R2, respectively. The present study showed that the feed delivery pattern of Component Feeding, Cafetaria Feeding or TMR feeding did not effect ($P > 0.05$) DMI, NDF and ADF digestibility, milk production and composition of primiparous dairy cows.

Keywords: *Feeding Patterns, Consumption DM, NDF and ADF digestibility, milk production and composition.*

PENDAHULUAN

Pola pemberian pakan ransum untuk sapi perah, adalah cara pemberian pakan yang dilakukan pada ternak sapi perah dengan mengatur cara pemberian pakan (Eastridge, 2006). Terdapat dua cara pemberian pakan hijauan pada sapi perah antara lain dengan sistem penggembalaan di padang penggembalaan (*pasture*), dan dengan sistem pemberian hijauan/rumput di kandang (*cut and carry*). Pola pemberian ransum pada sistem *cut and carry* dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu :

- (1) *Component feeding* yaitu pemberian konsentrat dan hijauan secara terpisah dan berurutan dengan pemberian hijauan atau konsentrat terlebih dahulu yang disajikan pada tempat pakan yang sama;
- (2) *Selective Feeding* atau *Cafetaria Feeding* yaitu pemberian konsentrat dan hijauan secara bersama tetapi disajikan secara terpisah antara hijauan dan konsentrat dalam tempat pakan yang terpisah; dan

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

- (3) *Total Mixed Ration (TMR)* atau *Complete Feed* yaitu pemberian pakan konsentrat dan hijauan yang pemberiannya dicampur dan disatukan dalam satu bak pakan. Pemberian pakan *TMR* dapat dilakukan dengan mencampur secara sempurna sebelum disajikan atau dapat pula dengan memberi konsentrat di atas hijauan pada saat menyajikan pakan (*Top Dressing*)

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pola pemberian pakan *Component Feeding vs Cafeteria vs TMR* terhadap konsumsi bahan kering pakan, pencernaan NDF dan ADF, produksi dan komposisi susu sapi laktasi.

Metode pemberian pakan *Component Feeding* mempunyai beberapa kelemahan antara lain pH rumen yang fluktuatif (Stone, 2004). Pola pemberian pakan *Component feeding* dapat menimbulkan resiko terjadinya *sub acute rumen acidosis (SARA)*. Pemberian konsentrat yang berlebihan, terutama dengan bahan penyusun yang mempunyai fermentabilitas tinggi, dapat meningkatkan produksi asam lemak Volatile Fatty acids (VFA) dalam rumen, sehingga menimbulkan penurunan pH rumen. Turunnya pH rumen dalam waktu yang relatif lama sampai mencapai pH 5,6 dapat menyebabkan turunnya aktivitas bakteri selulolitik, sehingga pencernaan serat kasar menurun, dan selanjutnya mengakibatkan menurunnya lemak susu (Goad *et al.*, 1998; Tajima *et al.*, 2001). Gangguan kondisi rumen acidosis dan SARA merupakan problem gangguan metabolisme umum pada sapi perah.

Pola pemberian pakan *Total Mixed Ration (TMR)* atau *Cafeteria Feeding (CF)* kemungkinan dapat memperkecil resiko terjadinya SARA karena dengan kedua pola pemberian pakan tersebut ternak dapat menjaga stabilitas pH rumen dibanding dengan ternak yang diberi pakan *Component Feeding*. Sehingga kedua pola pemberian pakan tersebut (*TMR* atau *CF*) diharapkan dapat memperbaiki kinerja sapi perah. Penelitian-penelitian sebelumnya sudah banyak dilakukan untuk mengetahui pengaruh pola pemberian pakan terhadap kinerja sapi perah di daerah sub tropis, dengan berbagai proporsi dan tingkat fermentabilitas bahan pakan yang berbeda dalam ransum. Namun demikian, penelitian tentang pengaruh strategi atau pola pemberian pakan untuk sapi perah di daerah tropis belum banyak dilakukan. Oleh sebab itu penelitian tentang pengaruh pola pemberian pakan terhadap konsumsi pakan, pencernaan NDF, ADF, produksi dan komposisi susu

pada sapi perah laktasi, sangat bermanfaat untuk dilakukan.

Waktu Penelitian dan Lokasi

Penelitian ini dilakukan selama 70 hari mulai tanggal 23 April – 1 Juli 2012 dilokasi Farm Tegalsari Balai Besar Pembibitan Ternak Unggul Sapi Perah Baturraden Purwokerto – Jawa Tengah. Analisa laboratorium dilakukan di Universitas Jenderal Soedirman, Balai Pengujian Mutu Pakan Ternak Bekasi, Koperasi Pesat dan Institut Pertanian Bogor.

METODE PENELITIAN

Materi Penelitian

Materi penelitian adalah 15 ekor sapi perah laktasi pertama, bulan laktasi 3-8, rata-rata produksi susu 11.76 ± 0.74 kg/ek/hari, rata-rata bobot badan 515,5 kg ± 61,5 kg. Hewan percobaan ditempatkan pada kandang permanen dengan ukuran 2 x 3 meter beralas beton dengan alas karpet, dilengkapi dengan bak pakan dan bak minum terpisah, setiap tempat pakan perlakuan disekat menggunakan kayu untuk memisahkan konsentrat dan hijauan.

Bahan pakan sapi perlakuan terdiri dari hijauan dan konsentrat dengan perbandingan 60:40 dari BK. Semua perlakuan (R0; R1 ;R2) mendapatkan pakan yang sama. Pakan hijauan di *chopper* berukuran ± 3-10 cm yang terdiri dari rumput gajah, leguminosa (*Gamal / Gliricidea sepium*). Bahan pakan konsentrat terdiri dari bekatul, tepung jagung, bungkil kelapa, bungkil kedelai, pollard, onggok, mineral, dan garam (berdasarkan BK konsentrat).

Selain itu pakan yang diberikan ditambah dengan Urea Molases Mineral Blok (UMMB). Pemberian pakan berdasarkan bahan kering (BK) dan pendugaan *Dry Matter Intake (DMI)* menggunakan rumus dari Rayburn dan Fox, 1993; Roseler *et al.*, 1997 dalam NRC (2001). $DMI (kg/d) = (0,372 \times FCM + 0,0968 \times BW^{0,75}) \times (1 - e^{-(0,192 \times (WOL + 3,67))})$

Keterangan :

FCM = 4% *Fat Corrected Milk* (kg/hari)
= 0,04 x produksi susu (kg/hari) + 15 x lemak susu (kg/hari)

BW = *Body weight*/ bobot badan (kg) ; e
= 2,71828¹ ; WOL = *Week of Lactations* minggu laktasi.

Komposisi dan nutrien bahan pakan konsentrat sapi perlakuan R0, R1 dan R2 dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1.
Komposisi dan nutrisi Bahan Pakan Konsentrat (%)

Bahan Konsentrat	Proporsi (%)	BK	PK	LK	SK	Abu	BETN
Bekatul	7,0	89,66	9,3	15,02	28,99	12,15	34,55
Tepung jagung	1,9	87,3	8,05	15,53	3,26	1,42	71,75
Bungkil Kelapa	10,7	97,09	15,88	31,78	19,14	6,76	26,43
Bungkil Kedelai	2,6	85,37	46,41	14,05	8,33	9,4	21,81
Pollard	7,4	88,62	14,93	14,74	13,81	4,49	52,03
Onggok	6,3	82,99	1,8	0,48	7,85	2,9	74,53
Mineral	0,7	98,73	0,8	0,19	15,75	71,89	11,36
Garam	0,4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber : Hasil Pengujian Bahan Pakan Konsentrat Balai Besar Pembibitan Ternak Unggul Sapi Perah Baturraden (2012)

Komposisi ransum pakan yang diberikan pada ternak sapi perlakuan R0,R1 dan R2 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Komposisi ransum pakan dan nutrient pakan perlakuan (%)

Pakan	BK	PK	LK	SK	Abu	BETN	TDN	NDF	ADF
Konsentrat	89,61	13,11	17,15	21,58	7,60	40,56	74,46	34,90	16,65
UMMB*	78,45	36,57	4,88	8,56	46,37	89,10	16,98	10,05	
Rumput Gajah	13,00	11,31	5,31	30,64	4,86	37,88	56,72	64,89	45,90
Gamali	28,20	23,20	5,06	16,14	4,46	48,58	68,86	51,23	42,65

Pakan	Proporsi	BK	PK	LK	SK	Abu	BETN	TDN	NDF	ADF
Konsentrat	37%	33,16	4,85	6,35	7,98	2,81	15,01	27,55	12,91	6,16
UMMB*	3%	2,35	1,10	0,15	0,26	0,27	1,39	2,67	0,51	0,30
Rumput Gajah	57%	7,41	6,45	3,03	17,46	2,77	21,59	32,33	36,99	26,16
Gamali	3%	0,85	0,70	0,15	0,48	0,13	1,46	2,07	1,54	1,28
Total	100%	41,41	11,99	9,52	25,93	5,72	38,06	61,95	51,44	33,60

Keterangan : BK : Bahan Kering, PK : Protein Kasar, LK : Lemak Kasar, SK : Serat Kasar, BETN : Bahan Ekstrak Tanpa Nitrogen, TDN : *Total Digestible Nutrients*, NDF : *Neutral Detergent Fibre*, ADF : *Acid Detergent Fibre*
*Analisis Proksimat Balai Besar Pembibitan Ternak Unggul Sapi Perah Baturraden (2012).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode eksperimental secara *in vivo*, rancangan dasarnya adalah Rancangan Acak Lengkap. Perlakuan yang diuji yaitu : R0 (kontrol) = *Component Feeding* ; R1 = *Cafeteria Feeding* ; R2 = *TMR Feeding* setiap unit perlakuan diulang 5 kali, sehingga terdapat 15 unit percobaan.

Penelitian dilaksanakan dengan tahapan 3 hari masa adaptasi, 14 hari masa preliminary, 70 hari masa pelaksanaan percobaan.

Pola pemberian pakan perlakuan R0, R1 dan R2 dalam penelitian ini sebagaimana tercantum pada Tabel 3.

Tabel 3.
Pola Pemberian Pakan Perlakuan

No.	Waktu / WIB	R0 (Component Feeding)	R1 (Cafeteria Feeding)	R2 (TMR)
1	06.00-07.00	Konsentrat 1	Konsentrat ; Hijauan Chopper	TMR
2	08.00-09.00	Hijauan Chopper	Konsentrat ; Hijauan Chopper	TMR
3	11.00-12.00	Konsentrat 2	Konsentrat ; Hijauan Chopper	TMR
4	15.00-16.00	Konsentrat 3	Konsentrat ; Hijauan Chopper	TMR
5	17.00-18.00	Hijauan Chopper	Konsentrat ; Hijauan Chopper	TMR

Konsentrat diberikan dalam bentuk mash. Pemberian air minum dilakukan secara ad libitum. Pakan yang disajikan ditimbang terlebih dahulu pada sore hari sebelumnya, sisa pakan ditimbang keesokan hari berikutnya sebelum pemberian pakan baru.

Pengukuran Produksi dan Komposisi susu

Produksi susu sapi perlakuan diukur setiap hari selama 70 hari dalam satuan kg, menggunakan alat timbangan merk Nagata type A100W-211169. Pengukuran komposisi susu dilakukan sebanyak 4 kali yaitu pada tanggal 27 Mei, 4 Juni, 10 Juni 2012 dan susu komposit selama 5 hari (27 Juni - 1 Juli 2012) disimpan pada freezer (-4°C) selanjutnya dianalisa pada tanggal 18 Juli 2012. Analisa dengan menggunakan alat Milk Analyzer (Laktoscan Serial No : 4018), untuk menentukan nilai komposisi susu (lemak, protein, laktosa dan SNF).

Perhitungan konsumsi (Harris, 1970)

Perhitungan konsumsi dihitung dengan rumus sebagai berikut:
Konsumsi BK (kg/ekor/hr) : $g/kg BB^{0,75}/hari =$
(% BK pemberian x total pemberian) - (% BK sisa x total sisa)

Perhitungan kecernaan (Harris, 1970)

Perhitungan kecernaan dihitung dengan rumus sebagai berikut:
$$KcNDF,ADF (\%) = \frac{KNDF,ADF (kg) - NDF,ADF feses (kg)}{KNDF,ADF (kg)} \times 100\%$$

Kc.NDF,ADF (%) = Kecernaan NDF,ADF (%)
KNDF,ADF (kg) = Konsumsi NDF,ADF (kg)
NDF,ADF feses (kg) = NDF,ADF (kg) yang ada dalam feses.

Analisis Kimia

Analisis bahan kering, terhadap sample pakan pemberian dan sisa pakan, serta feses menurut AOAC (1990). Analisis NDF dan ADF pakan pemberian menurut Goering dan Vansoest (1970).

Analisis Statistik

Analisis statistik penelitian ini menggunakan analisis of variansi (ANOVA) dengan pola rancangan acak lengkap (RAL) tiga perlakuan dan lima ulangan, untuk mengetahui pengaruh pola pemberian pakan terhadap konsumsi BK, Kecernaan NDF dan ADF, Produksi dan komposisi susu, menggunakan program SPSS for Windows Ver. 13.0 Bila perlakuan berpengaruh terhadap variabel yang diukur, dilanjutkan dengan uji beda nyata jujur (BNJ) (Steel dan Torrie, 1993).

Perubah yang Diamati :

Konsumsi BK ; Kecernaan NDF, ADF ; Produksi susu (kg/hari) ; Lemak susu ; Protein susu ; Laktosa susu dan SNF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsumsi Bahan Kering (BK)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah pola pemberian pakan berpengaruh terhadap konsumsi BK. Sapi yang diberi *Component Feeding* dengan menyajikan konsentrat secara terpisah akan menyebabkan penurunan konsumsi BK lebih tinggi dibanding sapi yang diberi *Cafeteria Feeding* dan TMR. Pengaruh pola pemberian pakan terhadap rata-rata konsumsi Bahan Kering (BK) sapi-sapi percobaan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.

Pengaruh Pola Pemberian Pakan Terhadap Konsumsi BK (Rataan \pm SD; kg/hr.), Kecernaan NDF (Rataan \pm SD ; %) dan Kecernaan ADF (Rataan \pm SD ; %)

No Variabel	Perlakuan			P<0.05
	R0	R1	R2	
1. Konsumsi BK (kg)	16,44 \pm 1,2	16,74 \pm 0,6	16,20 \pm 0,9	NS
2. Kecernaan NDF(%)	60,84 \pm 3,6	63,41 \pm 1,4	64,90 \pm 3,9	NS
3. Kecernaan ADF(%)	60,12 \pm 3,7	63,99 \pm 1,4	63,85 \pm 4,1	NS

Ket : R0 : Componen Feeding; R1 : Cafeteria Feeding ; R2 : Total Mix Ration (TMR); NS = Non Signifikan.

Sumber : Hasil Olahan, 2016

Ketiga pola pemberian pakan menyebabkan konsumsi BK yang cukup tinggi yaitu berkisar antara 16,20 – 16,74 kg/ekor/hari (\pm 3% dari bobot badan). Semua sapi percobaan tidak memperlihatkan gangguan metabolis SARA. Tercukupinya periode adaptasi pakan dan supply hijauan (rumput gajah dan legume), disertai imbalan fermentabilitas dan buffering capacity bahan pakan penyusun konsentrat kemungkinan tidak mengakibatkan sapi-sapi percobaan mengalami depresi rumen acidosis. Hasil analisis menunjukkan ketiga perlakuan pola pemberian pakan tidak berpengaruh nyata ($P>0,05$) terhadap konsumsi BK (Tabel 4).

Dalam perlakuan pola *Component Feeding*, meskipun diberi pakan konsentrat terlebih dahulu sebelum hijauan, jarak pemberian konsentrat dengan pemberian hijauan relatif pendek (1-4 jam) dengan frekwensi pemberian pakan konsentrat sebanyak tiga kali sehari dan hijauan dua kali sehari (Tabel 3). Frekwensi dan jarak waktu antara pemberian konsentrat dan hijauan tersebut kemungkinan tidak

menyebabkan penurunan pH rumen secara drastis sehingga tidak menyebabkan penurunan konsumsi BK.

Beberapa penelitian terdahulu (Sutton *et al.* 1986; Yang dan Varga, 1989; French dan Kenely 1990, Sotto-Navarro, 2000; dan Robels *et al.* 2007) melaporkan bahwa peningkatan frekwensi pemberian pakan konsentrat (tiga sampai lima kali sehari) dapat menjaga stabilitas pH rumen dan mengurangi penurunan dan fluktuasi pH rumen secara drastis. Lebih lanjut, selain jarak waktu pemberian pakan konsentrat dan hijauan relatif singkat (Tabel 3), bahan pakan konsentrat percobaan tersusun dari bahan pakan dengan imbalan yang optimum antara bahan pakan yang mempunyai fermentabilitas tinggi (onggok dan pollard) dan bahan pakan lain dengan kandungan protein tinggi (bungkil kedele, bungkil kelapa), sehingga kemungkinan tidak menyebabkan penurunan pH rumen yang drastis.

Rustomo *et al.* (2006a) mengevaluasi berbagai jenis bahan pakan sumber energi, sumber protein dan sumber serat dan melaporkan bahwa acidogenic value (AV) berkorelasi positif dengan kandungan NFC ($Y=5.1 + 0.12X$; $R^2= 0.43$; $P <0.001$) dan berkorelasi negative dengan kandungan protein kasar ($Y=12.2 - 0.12X$; $R^2= 0.69$; $P <0.0001$). Semakin tinggi kandungan NFC semakin tinggi AV, dan sebaliknya semakin tinggi protein kasar semakin rendah AV.

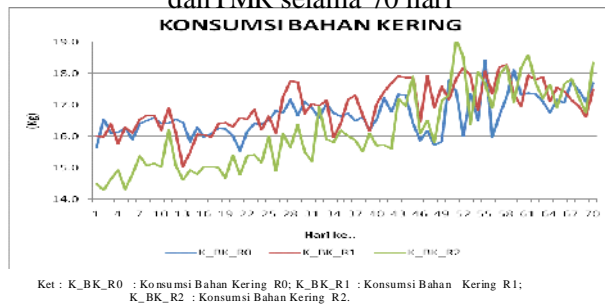
Hal ini menunjukkan bahwa bahan pakan sumber protein mampu berfungsi sebagai buffer. Tingkat penurunan pH selama 24 jam inkubasi berkorelasi positif dengan AV ($R^2= 0.74$; $P=0.04$), dan de Smet *et al.* (1995) dan Rustomo *et al.* (2006a) melaporkan bahwa bahan pakan yang fermentabilitasnya tinggi mempunyai kapasitas untuk menurunkan pH pada saat yang singkat (1-5 jam) dan bahan yang mempunyai kandungan protein tinggi mempunyai buffering capacity untuk menjaga stabilitas pH rumen. Oleh sebab itu fermentabilitas dan buffering capacity bahan pakan konsentrat sangat menentukan laju penurunan pH rumen. Selain itu, ransum percobaan dalam penelitian ini terdiri dari rumput gajah yang mempunyai kandungan serat cukup tinggi dan legume (*glirisidae*) (Tabel 2) yang mempunyai kandungan protein relatif tinggi. Sehingga meskipun sapi diberikan konsentrat dan hijauan terpisah (*component feeding*), stabilitas pH rumen sapi-sapi percobaan kemungkinan dapat tetap terjaga dengan baik, tidak berpengaruh terhadap konsumsi BK.

Rustomo *et al.* (2006b dan 2007) juga melaporkan bahwa pemberian ransum TMR dengan kandungan AV yang berbeda tidak menyebabkan pengaruh terhadap konsumsi BK. Berbeda dengan Briton and Stock (1987) dan Brown *et al.* (2000) yang menemukan bahwa penurunan pH dapat menurunkan nafsu makan, menurunkan konsumsi bahan kering. Sapi-sapi yang mengalami gangguan metabolis SARA mengalami fluktuasi intake pakan sehingga mengakibatkan penurunan rata-rata konsumsi pakan harian (Shaver, 2002). Krause *et al.* (2002a) dan Rustomo (2006b) menyimpulkan bahwa lama waktu ketika pH rumen dibawah 5,6- 5,8 lebih berpengaruh terhadap konsumsi BK dibanding dengan rata-rata harian pH rumen. Sehingga, fluktuasi pH rumen yang tinggi sangat berpengaruh terhadap fluktuasi konsumsi BK.

Laju peningkatan konsumsi BK perlakuan R0, R1 dan R2 yang diukur dari awal penelitian sampai akhir penelitian masing-masing berturut-turut sebesar 7,81 %; 10,6%; dan 21,51%.

Laju peningkatan dan fluktuasi konsumsi BK sapi-sapi percobaan selama periode penelitian 70 hari dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Laju Peningkatan dan Fluktuasi Harian Konsumsi BK (Kg BK/hari) Sapi-Sapi Percobaan Yang Diberi Perlakuan Pola Pemberian Pakan *Component Feeding*, *Cafeteria Feeding* dan TMR selama 70 hari



Sumber : Hasil Olahan, 2016

Gambar 1 diatas memperlihatkan ketiga perlakuan pola pemberian pakan menyebabkan kenaikan konsumsi BK yang berbeda dari sejak awal hingga akhir penelitian. Akan tetapi **tingkat kenaikan konsumsi BK lebih tinggi** pada sapi-sapi yang diberi pakan TMR (R2) dibanding dengan sapi yang diberi *component feeding* (R0) (21,5 vs. 7.8%) dan dibanding dengan sapi yang diberi *cafeteria feeding* (R1) (21.5 vs. 10.6 %). Lebih tingginya laju peningkatan konsumsi BK dari awal penelitian hingga pertengahan periode penelitian (Gambar 1), pada

sapi-sapi R2 tersebut mengindikasikan **perlunya waktu yang cukup untuk keperluan adaptasi mikroba rumen terhadap pakan TMR** karena sapi percobaan sebelumnya tidak terbiasa diberi pakan TMR. Setelah mikroba rumen beradaptasi dengan pakan TMR dan pH rumen dapat dipertahankan stabilitasnya, sapi terus meningkatkan konsumsi pakan untuk memenuhi kebutuhan energi yang terus meningkat selama kebuntingan dan pemulihan kondisi fisik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sapi yang belum pernah diberi pakan TMR membutuhkan waktu yang cukup untuk mengadaptasi pakan TMR sampai pH rumen dijaga stabil. Dibutuhkan waktu **sekitar 30 hari untuk mengadaptasi pakan TMR** sampai konsumsi pakan dipertahankan dalam kondisi optimum.

Fluktuasi konsumsi BK tertinggi ditunjukkan oleh sapi-sapi yang diberi pakan *Component feeding* (R0) ($\pm 1,2$ Kg/hari), kemudian diikuti oleh sapi yang diberi pakan TMR (R2) ($\pm 0,9$ Kg/hari), dan terendah pada sapi yang diberi pakan *Cafeteria Feeding* (R1) ($\pm 0,6$ Kg/hari)(Tabel 4). Pemberian pakan konsentrat dan hijauan secara bergantian (*Component Feeding*) pada hasil penelitian ini mengindikasikan **fluktuasi intake pakan yang lebih tinggi** dibanding pola pemberian *Selective feeding* dan TMR.

Kemampuan bahan pakan menghasilkan asam dalam rumen (acidogenic value) dapat lebih akurat diprediksi dengan kandungan Non Fiber Carbohydrate (NFC) dibanding kandungan pati (Rustomo *et al.*, 2006a). Beberapa bahan pakan meskipun mengandung pati yang tinggi seperti tepung jagung mempunyai AV (fermentabilitas) yang rendah. Hal ini disebabkan karena pati yang terkandung dalam jagung terikat oleh protein matriks yang sulit didegradasi oleh mikroba dalam rumen, sehingga tidak menyebabkan penurunan pH rumen yang drastis selama inkubasi (Rustomo *et al.*, 2006a).

Pola pemberian pakan *Cafeteria Feeding* (R1) dengan menyajikan hijauan dan konsentrat secara terpisah dalam waktu yang bersamaan menyebabkan fluktuasi konsumsi pakan harian yang paling rendah (Tabel 2). Dalam penelitian *Selective Feeding*, Keunen *et al.* (2002) melaporkan bahwa pada saat pH rumen menurun sampai 5,6 setelah mengkonsumsi konsentrat yang tinggi, sapi perah lebih memilih pakan yang mengandung serat kasar tinggi agar dapat mengoptimalkan kondisi pH rumen. Rustomo *et al.* (2007), menyimpulkan bahwa kondisi fisik hijauan

(*physically effective NDF*) dapat meminimasi depresi pH rumen (SARA) ketika sapi diberi konsentrat dengan fermentabilitas tinggi.

Oleh sebab itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pakan konsentrat meskipun diberikan secara terpisah dengan hijauan *Component Feeding* (R0), apabila disajikan dalam frekwensi yang sering (tiga kali) serta diimbangi dengan bahan pakan yang mempunyai *Buffering Capacity* (sumber protein dan serat) kemungkinan tidak mengakibatkan penurunan pH yang drastis (5,6) dalam waktu yang lama, sehingga tidak menyebabkan penurunan konsumsi BK. Tetapi, sapi yang diberi pakan *Cafetaria Feeding* (R1) dan TMR (R2) dengan fluktuasi konsumsi BK yang lebih rendah mengindikasikan lebih stabilnya kondisi pH rumen dibanding pola *Component Feeding* (R0).

Kecernaan NDF dan ADF.

Rataan kecernaan NDF dan ADF pada sapi-sapi yang diberi pakan *Component Feeding* (R0), *Cafetaria Feeding* (R1) dan TMR (R2) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Pola Pemberian Pakan Terhadap Konsumsi BK (Rataan \pm SD; kg/hr.), Kecernaan NDF (Rataan \pm SD ; %) dan Kecernaan ADF (Rataan \pm SD ; %)

No	Variabel	Perlakuan			P<0.05
		R0	R1	R2	
1	Konsumsi BK (kg)	16,44 \pm 1,2	16,74 \pm 0,6	16,20 \pm 0,9	NS
2.	Kecernaan NDF(%)	60,84 \pm 3,6	63,41 \pm 1,4	64,90 \pm 3,9	NS
3.	Kecernaan ADF(%)	60,12 \pm 3,7	63,99 \pm 1,4	63,85 \pm 4,1	NS

Ket : R0 : Componen Feeding; R1 : Cafetaria Feeding ; R2 : Total Mix Ration (TMR); NS = Non Siginifikan.

Sumber : Hasil Olahan, 2016

Kecernaan NDF dan ADF dari ketiga kelompok perlakuan cukup tinggi, yaitu untuk kecernaan NDF berkisar antara 60,84 \pm 3,6% (terendah) – 64,90 \pm 3,9 % (tertinggi) dan kecernaan ADF antara 60,12 \pm 3,7 (terendah)–63,99% \pm 1,4 (tertinggi) Hal ini mengindikasikan bahwa sapi-sapi percobaan yang diberi pola pemberian pakan yang berbeda kemungkinan tidak mengalami gangguan metabolis berupa depresi rumen acidosis. SARA ditandai dengan penurunan pH rumen harian mencapai 5,2 sampai 5,6 (Owens, 1998). Kecernaan serat oleh mikroba cellulolytic menurun drastis ketika pH rumen turun dibawah 5,7 (Calsamiglia *et al.*, 2002) dan dibawah pH 5,8 (de Veth dan Kovler, 2011a).

Hasil analisis variansi menunjukkan bahwa pola pemberian pakan tidak berpengaruh terhadap kecernaan NDF ($P>0.05$) dan kecernaan ADF ($P>0.05$) (Tabel 4). Sapi yang diberi pakan *Component Feeding* (R0), menunjukkan kecernaan NDF dan ADF terendah dibanding sapi yang diberi pakan *Cafetaria Feeding* (R1) dan TMR (R2) (Tabel 4). Lebih rendahnya **kecernaan NDF dan ADF sejalan** dengan lebih tingginya **fluktuasi konsumsi BK** pada sapi-sapi R0 dibanding R1 dan R2 (Tabel 4). Hal ini **mengindikasikan bahwa sapi-sapi R0** kemungkinan mengalami **fluktuasi pH rumen yang lebih tinggi** dibanding sapi-sapi R1 dan R2. Namun demikian pemberian pakan *Component Feeding* (R0) dengan frekwensi penyajian konsentrat sebanyak tiga kali sehari kemungkinan tidak menyebabkan akumulasi VFA yang tinggi dalam rumen sehingga sapi tidak mengalami penurunan pH rumen secara drastis dibawah sup optimum (5,6 - 5,8) dalam waktu yang lama. Oleh sebab itu, perlakuan *Component Feeding* tidak menurunkan kecernaan NDF dan ADF secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan DeVries *at al.* (2005), yang melaporkan bahwa pemberian pakan dengan frekuensi lebih dari dua kali sehari dapat meningkatkan kecernaan NDF.

Oleh sebab itu, **mikroba selulolitik** membutuhkan **stabilitas pH rumen** dan dijaga agar pH rumen diatas 5,8 dalam waktu yang lama. Perlakuan *Component Feeding*, meskipun mempunyai indikasi berpengaruh terhadap peningkatan fluktuasi intake BK dan penurunan kecernaan NDF dan ADF, tetapi pengaruhnya dapat di minimasi dengan peningkatan frekwensi penyajian konsentrat tiga kali sehari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga pola pemberian pakan kemungkinan dapat mempertahankan pH rumen optimum ($>5,8$) dalam waktu yang lama sehingga tidak mempengaruhi kecernaan NDF dan ADF.

Produksi Susu dan Komposisi Susu

Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perlakuan pola pemberian pakan terhadap produksi dan komposisi susu. Tabel 5 menunjukkan pengaruh perlakuan terhadap rata-rata harian produksi susu, produksi susu dalam 4% FCM dan total produksi susu selama 70 hari. Sedangkan pada Tabel 6 menunjukkan pengaruh perlakuan terhadap komposisi susu.

Tabel 5. Rataan harian produksi susu (Kg/ekor hari); Produksi Susu Dalam 4%FCM (Kg/ekor/hari) dan Total Produksi Susu Selama 70 Hari (Kg) Dari Sapi Yang Diberi Perlakuan *Component Feeding (R0)*, *Cafeteria Feeding (R1)* dan *TMR (R2)* (Mean \pm SD ; Kg)

No	Parameter	Perlakuan			P < 0.0
		R0	R1	R2	
1.	Rataan harian produksi susu (Kg)	11,04 \pm 2,72	12,52 \pm 1,75	11,72 \pm 2,44	NS
2.	Produksi susu 4% FCM (Kg)	10,40 \pm 2,56	12,03 \pm 1,68	11,26 \pm 2,35	NS
3.	Total Prod. Susu 70hari (Kg)	773,10 \pm 190,5	876,4 \pm 122,2	820,5 \pm 171,08	NS

Ket : R0 : *Componen Feeding*; R1 : *Cafeteria Feeding* ; R2 : *Total Mixed Ration (TMR) Feeding*; NS = *Non Significant*(P>0.05)

Sumber : Hasil Olahan, 2016

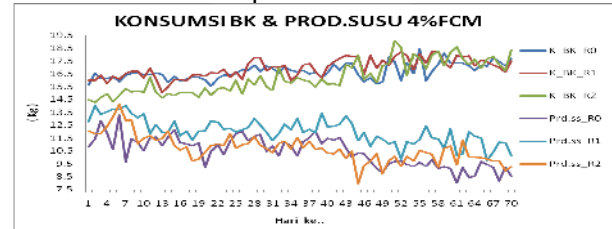
Hasil analisis variansi menunjukkan bahwa perlakuan pola pemberian pakan tidak berpengaruh (P>0,05) terhadap total produksi susu selama 70 hari ;rataan harian produksi susu dan produksi susu dalam 4% FCM (Tabel 5). Hipotesis dari penelitian ini adalah sapi yang diberi *Component Feeding (R0)* konsumsi BK nya paling rendah, sehingga akan menghasilkan produksi susu lebih rendah dibanding sapi yang diberi *Cafeteria Feeding (R1)* dan *TMR (R2)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun R0 menunjukkan kecenderungan fluktuasi konsumsi BK yang lebih tinggi dibanding R1 dan R2, ketiga perlakuan tidak memberi pengaruh nyata (P>0,05) terhadap rataan harian konsumsi BK. Ketiga pola pemberian pakan tidak menyebabkan perbedaan produksi susu harian, produksi susu dalam 4%FCM dan total produksi susu dalam 70 hari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rustomo *et al.* (2011) yang melaporkan bahwa produksi susu harian dan produksi susu 4% FCM tidak dipengaruhi oleh fluktuasi pH rumen akibat konsumsi ransum yang mempunyai fermentabilitas berbeda, tetapi Rustomo *et al.* (2006b) melaporkan bahwa produksi susu meningkat sesuai dengan meningkatnya fermentabilitas pakan meskipun iso energetik. Dalam penelitian tersebut dilaporkan bahwa perbedaan fermentabilitas dilakukan melalui perubahan komposisi bahan pakan. Sehingga produksi susu lebih dipengaruhi oleh pengaruh interaksi yang kompleks nutrien dari bahan penyusun ransum.

Dalam penelitian ini, ketiga perlakuan percobaan diberi ransum dengan komposisi yang sama (iso energetik dan iso nitrogenous) (Tabel 1),

sehingga tidak memberi pengaruh terhadap produksi susu. Laju peningkatan konsumsi BK dan laju penurunan produksi susu 4%FCM selama 70 hari dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Laju peningkatan konsumsi BK dan laju penurunan produksi susu 4%FCM selama 70 hari percobaan



Ket : K_BK_R0 = Konsumsi bahan kering R0 ; K_BK_R1=Konsumsi bahan kering R1; K_BK_R2=Konsumsi bahan kering R2; Prd.ss_RO=Produksi susu 4%FCM R0; Prd.ss_R1=Produksi susu 4%FCM R1; Prd.ss_R2=Produksi susu 4%FCM R2

Sumber : Hasil Olahan, 2016

Gambar 2 menunjukkan bahwa selama 70 hari periode penelitian terjadi kenaikan konsumsi BK, tetapi diikuti oleh penurunan produksi susu. Penurunan produksi susu tersebut disebabkan karena sapi perlakuan berada pada periode pertengahan dan akhir laktasi. Sehingga konsumsi pakan tidak digunakan untuk produksi susu tetapi untuk peningkatan bobot badan atau perbaikan fisik tubuh ternak, yang mana pada awal penelitian kondisi fisik tubuh ternak umumnya dalam kondisi sedang sampai kurus.

Pengaruh pola pemberian pakan pada penelitian ini selain tidak berpengaruh terhadap produksi susu, juga tidak berpengaruh terhadap komposisi susu yang dihasilkan. Hasil komposisi susu dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Kadar Lemak ; Protein, Laktosa dan Solid Non Fat (SNF) Susu Dari Sapi Yang Diberi Perlakuan *Component Feeding (R0)*, *Cafeteria Feeding (R1)* dan *TMR (R2)* (Mean \pm SD ; %)

No	Parameter	Perlakuan			P<0.05
		R0	R1	R2	
1	Lemak (%)	3,61 \pm 0,71	3,74 \pm 0,43	3,41 \pm 0,19	NS
2	Protein (%)	2,67 \pm 0,20	2,74 \pm 0,12	2,70 \pm 0,07	NS
3	Laktosa (%)	4,09 \pm 0,30	4,19 \pm 0,17	4,18 \pm 0,06	NS
4	SNF (%)	7,74 \pm 0,54	7,91 \pm 0,32	7,80 \pm 0,18	NS

Ket : *Componen Feeding (R0)*; *Cafeteria Feeding / Selective Feeding (R1)*; *Total Mixed Ration (TMR) (R3)*; NS = *Non Significant* (P>0.05)

Sumber : Hasil Olahan, 2016

Tabel 6 menunjukkan menunjukkan pola pemberian pakan tidak berpengaruh terhadap komposisi susu (lemak, protein, laktosa dan SNF) (P>0,05). Hasil penelitian ini sesuai dengan Rustomo (2006b) yang melaporkan bahwa fluktuasi pH rumen

akibat konsumsi ransum isoenergetic dan iso nitrogenous tapi dengan fermentabilitas berbeda tidak mempengaruhi kadar lemak, protein dan laktosa. Sehingga respon pembentukan komposisi susu tidak dapat dijelaskan dari pengaruh akibat pola pemberian pakan yang berbeda. Pembentukan komposisi susu lebih dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks dari berbagai nutrient dalam pakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komposisi susu bukan hanya dari faktor pakan saja, tetapi faktor lain yang mempengaruhinya misalnya jenis ternak, dan keturunannya, tingkat laktasi, umur ternak, infeksi atau peradangan ambing, lingkungan, serta prosedur pemerahan susu. Setiap tingkat laktasi, produksi dan komposisi susu akan mengalami perubahan. Pada umumnya produksi susu berbanding terbalik dengan kualitasnya, artinya semakin tinggi produksi di puncak laktasi umumnya kualitasnya lebih rendah dibandingkan dengan saat sapi mendekati masa kering yang produksinya mulai turun. Namun demikian kisaran kandungan kualitas susu tidak jauh seperti yang direkomendasikan oleh SNI (2011), yaitu syarat mutu susu pada suhu 27,5°C Berat Jenis minimal 1,027 g/l, kandungan lemak susu minimal 3,0%; protein susu minimal 2,8 % ; laktosa susu 4,8 ; SNF 7,8%.

Sintesis lemak susu terjadi dalam sitoplasma kelenjar susu. Pada ternak ruminansia, asetat dan β -OH butirat (hasil metabolisme asam butirat), selain untuk sumber energi juga digunakan untuk sintesis lemak di dalam kelenjar susu oleh enzim asetil KoA karboksilase (Annison *et al.* 1984; Collier 1985). Oksidasi glukosa melalui siklus pentosa oleh enzim glukosa 6-phosphat dehidrogenase menghasilkan NADPH yang diperlukan untuk sintesis asam lemak di kelenjar susu (Baldwin dan Smith 1983).

Kandungan protein susu sapi perah penelitian tidak memperlihatkan pengaruh nyata akibat pemberian ketiga jenis ransum. Berdasarkan data yang diperoleh (Tabel 6) terlihat bahwa kandungan protein susu sapi perah penelitian yang diberi pakan perlakuan cafeteria feeding (R1) dan TMR feeding (R2) cenderung sama dengan sapi yang mengkonsumsi pakan perlakuan *component feeding* (R0). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya mobilisasi protein tubuh pada ternak yang mengkonsumsi pakan ketiga perlakuan, sehingga mendukung tersedianya asam amino baik esensial maupun non esensial untuk sintesis protein susu. Sejalan dengan pendapat Wikantadi (1977) dan

Sutardi (1988) bahwa asam amino esensial maupun non esensial dibutuhkan untuk sintesis protein susu sehingga apabila asam amino dari pakan tidak mencukupi maka akan terjadi mobilisasi protein tubuh. Laju sintesis protein akan semakin berkurang jika ketersediaan substrat di dalam kelenjar susu semakin sedikit (Bines dan Hart 1982).

Sintesis protein susu berasal dari asam amino yang beredar dalam darah sebagai hasil penyerapan saluran pencernaan maupun hasil perombakan protein tubuh (Annison *et al.* 1984; Collier 1985) dan asam amino yang disintesis oleh sel epitel kelenjar susu. Sintesis protein susu ini dikontrol oleh gen, yang mengandung material genetik asam deoksiribonukleat (DNA) (Schmidt 1971; Akers 2002). Glukosa dan beberapa sumber nitrogen diperlukan untuk sintesis asam amino di kelenjar susu (Annison *et al.* 1984; Collier 1985). Asam amino tersebut akan diubah menjadi casein, α -laktoglobulin dan β -laktalbumin di dalam kelenjar mammae. Prekursor pembentukan protein susu yang disintesis di dalam kelenjar mammae adalah asam amino esensial dan asam amino non esensial yang berasal dari plasma darah. Pengambilan asam amino non esensial oleh kelenjar mammae ini lebih berfluktuasi tergantung waktu dan individu ternak. Kelenjar mammae dapat beradaptasi sendiri terhadap ketersediaan asam amino non esensial yang berfluktuasi, tetapi tergantung pada ketersediaan asam amino esensial yang terdapat di dalam darah.

Kelenjar mammae dapat mensintesa asam amino non esensial dari berbagai prekursor antara lain yaitu asam lemak terbang seperti asetat dan propionat, glukosa dan asam amino yang lain (Fehr and Sauvant 1982). Kandungan protein susu bervariasi tergantung dari bangsa, produksi susu, tingkat laktasi, kualitas dan kuantitas makanannya, kadar protein dalam ransum (Toharmat 2002).

Laktosa adalah karbohidrat utama dalam susu dan kadarnya dipertahankan pada kisaran yang tetap di dalam susu. Laktosa merupakan nutrien yang bertanggung jawab mempertahankan keseimbangan osmotik antara darah dan lumen susu (Hadiwinyoto 1994).

Kandungan laktosa susu prekursor utamanya adalah glukosa darah. Hampir 85% laktosa dibentuk dari glukosa darah (Fehr dan Sauvant 1982). Pada kelenjar susu, molekul glukosa mengalami fosforilasi dari bentuk glukosa 6-phosphat menjadi glukosa 1-phosphat. Glukosa 1-phosphat bersama uridin triphosphat (UTP) membentuk glukosa diphosphat

(UDP). UDP glukosa kemudian dikonversi menjadi UDP galaktosa. UDP galaktosa bersama glukosa bebas membentuk laktosa dengan pembebasan UDP, selanjutnya sintesis laktosa dikatalisasi oleh enzim laktose (Schmidt 1971). Pada ternak ruminansia, konsentrasi glukosa dalam sistem sirkulasi darah berasal dari ekstraksi propionat dalam hati (Annison *et al.* 1984; Collier 1985).

Kandungan Solid Non Fat (SNF) atau bahan kering tanpa lemak susu merupakan komponen yang sangat menentukan nilai ekonomis susu. SNF adalah pengurangan dari bahan kering dengan kandungan lemak susu. Hasil SNF susu pada penelitian ini berkisar $7,74 \pm 0,54$ – $7,91 \pm 0,32$ % dan kandungan SNF minimal 7,8 (SNI, 2011), yang artinya masih berada pada kisaran normal sesuai dengan standart SNI yang ditentukan.

Kesimpulan

Pola pemberian pakan *Component Feeding*, *Cafeteria* dan *Total Mixed Ration* (TMR) pada sapi perah laktasi tidak berpengaruh terhadap konsumsi bahan kering, kecernaan NDF dan kecernaan ADF, produksi dan komposisi susu.

DAFTAR PUSTAKA

- AlZahal, O., Rustomo, B., Odongo, N. E., Duffield, T. F., & McBride, B. W. (2007). Technical note: A system for continuous recording of ruminal pH in cattle. *Journal of animal science*, 85(1), 213-217.
- Akers RM. 2002. *Lactation and the Mammary Gland*. Ames, Iowa : Iowa State Press.
- Bargo, F., L.D.Muller., J.E. Delahoy., and T.W. Cassidy. 2002. Performance of high producing dairy cows with three different feeding systems combining pasture and total mixed rations. *J. Dairy. Sci.* 85:2948–2963.
- Calsamiglia, S., Ferret, A., & Devant, M. (2002). Effects of pH and pH fluctuations on microbial fermentation and nutrient flow from a dual-flow continuous culture system. *Journal of dairy science*, 85(3), 574-579.
- Cerrato-Sánchez M, Calsamiglia S, Ferret A. 2008. Effect of the magnitude of the decrease of rumen pH on rumen fermentation in a dual-flow continuous culture system. *J Anim Sci.* Feb;86(2):378-83. Epub 2007 Nov 12.
- Cumby, J. L., Plaizier, J. C., Kyriazakis, I., & McBride, B. W. (2001). Effect of subacute ruminal acidosis on the preference of cows for pellets containing sodium bicarbonate. *Canadian Journal of Animal Science*, 81(1), 149-152.
- Damron, W.S. 2003. *Introduction to Animal Science: Global, Biological, Social, and Industry Prospective*. Second Ed., Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Departemen Pertanian. 2006. *Pakan Sapi Perah Laktasi*. BP3-BPTP, Ungaran.
- De Veth, M. J., & Kolver, E. S. (2001a). Diurnal variation in pH reduces digestion and synthesis of microbial protein when pasture is fermented in continuous culture. *Journal of dairy science*, 84(9), 2066-2072.
- DeVries, T. J., and M. A. G. von Keyserlingk. 2005. Time of feed delivery affects the feeding and lying patterns of dairy cows. *J. Dairy Sci.* 88:625–631.
- Doepf, L., D. Pacheco, J. J. Kennelly, M. D. Hanigan, I. F. Lopez, dan H. Lapierre. 2004. Milk Protein Synthesis as a Function of Amino Acid Supply. *J. Dairy Sci.* 87:1279-1297.
- Eastridge, M. L. 2006. Major advances in applied dairy cattle nutrition. *J. Dairy Sci.* 89:1311-1323.
- Keunen, J. E., Plaizier, J. C., Kyriazakis, I., Duffield, T. F., Widowski, T. M., Lindinger, J. L. and McBride, B. W. 2002. Effect of subacute ruminal acidosis model on the diet election of dairy cows. *J. Dairy Sci.* 85: 3304–3313.

Saran

1. Dalam praktek manajemen pemeliharaan sapi perah perlu dipertimbangkan pola pemberian pakan yang tepat untuk mengoptimalkan fungsi rumen, meminimasi resiko terjadinya SARA, dan mengoptimalkan intake pakan. Ketiga pola pemberian pakan dalam penelitian ini kemungkinan mampu menjaga stabilitas fungsi rumen, tetapi pemberian pakan *TMR* mempunyai kelebihan dari segi kepraktisan dan efisiensi tenaga kerja dibanding *Component Feeding* dan *Cafeteria Feeding*.
2. Selain praktis dan efisien, kelebihan pemberian pakan pola *TMR* yang lain adalah akan dapat meningkatkan penyerapan bahan kering yang lebih tinggi (Konsumsi Bahan Kering *TMR* lebih tinggi dibandingkan dengan pemberian pakan pola *Component Feeding* ataupun *Cafeteria Feeding*). Perkembangan ternak sapi akan lebih bagus, produksi daging dan produksi susu akan lebih tinggi. Masyarakat peternak akan sangat diberdayakan dengan penerapan pemberian pakan pola *Total Mix Ration* (*TMR*) ini.

- Kleen, J. L., Hooijer, G. A., Rehage, J., & Noordhuizen, J. P. T. M. (2003). Subacute ruminal acidosis (SARA): a review. *Journal of Veterinary Medicine Series A*, 50(8), 406-414.
- Klinger, S.A., H.C. Block., and J. J. McKinnon. 2007. Nutrient digestibility, fecal output and eating behavior for different cattle background feeding strategies. *Can. J. Anim. Sci.* 87: 393-399.
- Kendall, C., Leonardi, C., Hoffman, P. C., and Combs, D. K. 2009. Intake and milk production of cows fed diets that differed in dietary neutral detergent fiber and neutral detergent fiber digestibility. *J. Dairy Sci.* 92:313-323.
- Koenig, K.M., Beauchemin, K.A. and Rode, L.M. 2003. Effect of grain processing and silage on microbial protein synthesis and nutrient digestibility in beef cattle fed barley-based diets. *J. Anim. Sci.* 81: 1057-1067.
- Krause, K.M., Combs, D.K. and Beauchemin, K.A. 2002. Effects of particle size and grain fermentability in mid lactation cows. I. Milk production and diet digestibility. *J. Dairy Sci.* 85: 1936-1946.
- Krause, K.M., Combs, D. K. and Beauchemin, K. A. 2002b. Effects of particle size and grain fermentability in mid lactation cows. II. Ruminal pH and chewing activity. *J. Dairy Sci.* 85: 1947-1957.
- Krause, K. M., & Combs, D. K. (2003). Effects of forage particle size, forage source, and grain fermentability on performance and ruminal pH in midlactation cows. *Journal of dairy science*, 86(4), 1382-1397.
- Krajcarski-Hunt, H.K., Plaizier, J.C., Walton, J.p., Spratt, R and Mc Bride, B. W. 2002. Effects of subacute ruminal acidosis on in situ fiber digestion in lactating dairy cows. *J. Dairy Sci.* 85 : 570-573.
- Lu, C.D., J.R. Kawas, O.G. Maghoub. 2005. Fiber digestion and utilization in goats. *Small. Rumin. Res.* 60:45-65.
- O. AlZahal, E. Kebreab, J. France, and B. W. McBride. 2007. A Mathematical Approach to Predicting Biological Values from Ruminal pH Measurements. *J. Dairy Sci.* 90:3777-3785 doi: 10.3168/jds.2006-534
- Plaizier, J. C., Martin, A., Duffield, T., Bagg, R., Dick, P. and McBride, B. W. 2001. Effect of subacute ruminal acidosis on in situ digestion of mixed hay in lactating dairy cows. *Can. J. Anim. Sci.* 81: 421-423.
- Rame M. S, 2011. Pengaruh Pola Pemberian Pakan Berbasis Jerami Padi Pada Amoniasi menggunakan urea dan onggok terhadap frekuensi dan lama makansapi lokal. Skripsi S1 Universitas Jenderal Soedirman. 2011.
- Ramelan. R. 2001. Efisiensi Produksi susu Pada Sapi Perah Dara dan Laktasi Akibat Penyuntikan PMSG. Master Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Rianto, E., Anggalina, Deasy Dartosukarno, Sularno, & Purnomoadi, Agung (2012). Pengaruh metode pemberian pakan terhadap produktivitas domba ekor tipis. *JITV*, 17(2).
- Riza, M. 2007. Pengaruh Suplementasi Probiotik Komersial terhadap kuantitas dan kualitas susu sapi perah. Artikel Ilmiah Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Airlangga. Surabaya.
- Rustomo. B. et al., 2006a. Effects of rumen acid load from feed and forage particle size on ruminal pH and dry matter intake in the lactating dairy cows. *J. Dairy Sci.* 89:47584768.
- Rustomo. B. et al., 2006b. Acidogenic value of feeds. I. The relationship between the acidogenic value of feeds and in vitro ruminal pH changes. *Can. J. Anim. Sci.* 86:109-117.
- Rustomo, B. et al., 2006. Acidogenic value of feeds. II. Effects of rumen acid load from feeds on dry matter intake, ruminal pH, fibre degradability and milk production in the lactating dairy cow. *Can. J. Anim. Sci.* 86: 119-126.
- Rustomo B., 2008. Feeding Complete Feed Containing Different Acidogenic Value and Effective Fiber Affect Rumen Acidosis, *J. Animal Production. Vol. 10: 2.*
- Robles, V., González, L. A., Ferret, A., Manteca, X., & Calsamiglia, S. (2007). Effects of feeding frequency on intake, ruminal fermentation, and feeding behavior in heifers fed high-concentrate diets. *Journal of animal science*, 85(10), 2538-2547.
- SNI. 2011. No. 3141.1 Susu Segar <http://isjd.pdii.lipi.go.id>. Diakses tanggal 29 Juni 2013.
- Shaver, R.D. 2002. Rumen Acidosis in Dairy Cattle: Bunk Management Considerations. *Advances in Dairy Technology. Volume 14.* University of Wisconsin, Madison.
- Stone, W.C., 2004. Nutritional Approaches to Minimize Subacute Ruminal Acidosis and Laminitis in Dairy Cattle*, Cornell University Ithaca, NY 14853, *J. Dairy Sci.* 87:(E. Suppl.):E13-E26.
- Suparno, 2007. Kajian Produksi dan Komposisi susu kaitannya dengan kualitas pakan konsentrat di koperasi peternak Bandung selatan dan koperasi gemah ripah Sukabumi. *Tesis Pasca Sarjana Unsoed Purwokerto.* 2012.
- Suparjo. 2010. Peningkatan Kualitas Nutrisi Kulit Buah Kakao Sebagai Pakan Secara Bioproses dengan *Phanerochaete chrysosporium* yang Diperkaya Ion Mn dan Ca²⁺. Disertasi. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA WALI KELAS MADRASAH ALIYAH AL-ZAYTUN KECAMATAN GANTAR KABUPATEN INDRAMAYU

Oleh : Arif Yosodiputro*

ABSTRACT

Competence and motivation may closely effect to homeroom teachers. This study was to determine whether there was or not influence of Competence and Motivation to Homeroom Teachers' Performance of Madrasah Aliyah Al - Zaytun Gantar Indramayu. The research activities were carried out from October 2013 to January 2014. The number of respondents were as many as 30 Homeroom Teachers of Madrasah Aliyah Al - Zaytun Gantar Indramayu, using proportional random sampling method . The Data collection methods used in this reasearch were questionnaires, interviews , observation and documentation . Percentage was used to analyze the data based on the statistical analysis with ANOVA technical analysis using SPSS 12.00 for windows . Based on the analysis using SPSS 12.0 for windows that was obtained by calculating the coefficient table based SPSS version 12.00, then the t-count for N = 30 was equal to 3,436 and 1.697 t-table . So t-count > t-table or 3,436 > 1.697 with probility (significance) = 0.021 . Thus , Ho was rejected and Ha was accepted . Since the value of t-count > t-table , it could be concluded that the Competence (variable X1) did have a positive and significant influence on the performance of Homeroom Teachers (Variable Y) . Based on the table by calculating the coefficient of SPSS version 12.00, then the t count for the variable motivation (X2) was 2.435 while the value of t table for N = 30 was equal to 1.697 so t count > t table or 2.435 > 1.697 with probability (significance) = 0.002 . Thus , Ho was rejected and Ha was accepted . Since the value of t count > t table , it could be concluded that the motivation (variable X2) indeed had a positive and significant influence on homeroom teachers' performance (variable Y). From the result of calculation using (SPSS) version 12.00 the ANOVA test or F-test it was found that F-count was larger 11,915 . While the F-table or (á 0.05) for N = 30 was equal to 2.69 with a significant level of 0.00 because 0.00 < 0.05 . It could be said that the variable Competence (X1), motivation variable (X2) simultaneously had a real influence to the performance variables of homeroom teachers (Y) in Madrasah Aliyah Al - Zaytun Gantar , Indramayu.

Keywords : *Competence, Motivation, Influence of Competence, Influence of Motivation, Performance of Homeroom Teachers, Madrasah Aliyah Al-Zaytun*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam dunia pendidikan, wali kelas merupakan bagian dari sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan karena mereka berperan dalam mengelola dan melaksanakan segala aktivitas kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan hasil kerja wali kelas yang optimal sebagai penanggung jawab kelas sekaligus juga sebagai pendidik, manajemen sekolah perlu memahami persepsinya mengenai apa yang mereka inginkan sebagai perwujudan pemenuhan keinginan mereka sebagai upaya memaksimalkan pemberdayaan potensi wali kelas dengan cara memotivasi mereka yang akan berpengaruh pada kinerjanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan

seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2001: 124). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992: 46). Fatah (1996: 159) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2001: 50) mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedang August W. Smith dalam kutipan Sedarmayanti menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “ *Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2002: 15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* “ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disebutkan dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja wali kelas, antara lain :

1. Kurangnya kompetensi
Sebagai wali kelas/pengajar yang dituntut lebih profesional, kurangnya Kompetensi akan sangat mempengaruhi kinerja seorang wali kelas.
2. Rendahnya motivasi
Dengan motivasi yang rendah, baik dari sekolah maupun dari peranan wali kelas tersebut akan mempengaruhi terhadap tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kinerjanya sebagai seorang wali kelas.
3. Hasil pencapaian kerja.
Dalam hal pencapaian hasil kerja seorang wali kelas, maka seorang wali kelas hendaknya dapat berusaha keras untuk meraih tujuan pendidikan yang hendak dicapai.
4. Lingkungan dan suasana kerja
Dengan lingkungan dan suasana kerja yang tidak menyenangkan akan memengaruhi kinerja wali kelas sehingga tidak dapat optimal dalam melaksanakan tugasnya.

C. Rumusan Masalah

Selanjutnya, permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja wali kelas pada Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu?

2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja wali kelas pada Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja wali kelas pada Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu?

D. Tujuan Penelitian

nelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan menganalisis data yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu, maka harapan kami dapat mengetahui beberapa hal, di antaranya:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan menganalisis data yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu, maka harapan kami dapat mengetahui beberapa hal, di antaranya:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan teknik *survey* yaitu penulis datang langsung ke Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

Untuk menguji hipotesis, maka jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian *a* sosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel atau lebih (Sugiyono, 2000:11). Dalam penelitian ini akan diketahui pengaruh sebab akibat atau pengaruh antara variabel X_1 (Kompetensi) dan X_2 (Motivasi), terhadap variabel Y (Kinerja wali kelas).

PEMBAHASAN

Dari data yang diperoleh dapat dirumuskan data yang diolah terdiri atas 2 (dua) Variabel tersebut sebagai berikut:

X_1 : Kompetensi di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

X_2 : Motivasi di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

Y : Kinerja Wali kelas Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

X_1, X_2 adalah Variabel Bebas (*Independent*)

Y adalah Variabel Tidak Bebas atau terikat (*Dependent*)

Tabel 5.9
TANGGAPAN RESPONDEN

No.	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot	Ket
		5	4	3	2	1		
1.	Saya mencoba mengetahui masalah dan keperihatinan orang lain sebelum mengemukakan posisi saya	6	16	6	2	-	116	CS
		30	64	18	4	-	3,8	
2.	Saya mampu mendukung gagasan saya dengan fakta dan informasi yang relevan	7	7	7	9	-	102	CS
		35	28	21	18	-	3,4	
3.	Kompetensi memberikan tugas atau pelatihan untuk mengembangkan kemampuan orang lain	1	4	6	18	1	76	TS
		5	16	18	36	1	2,5	
4.	Kompetensi memberikan umpan balik yang rinci dan spesifik tentang kinerja orang lain	6	16	6	2	-	116	CS
		30	64	18	4	-	3,8	
5.	Kompetensi memberikan dorongan kepada orang lain untuk meningkatkan motivasi mereka	7	12	10	1	-	115	CS
		35	48	30	2	-	3,8	
6.	Kompetensi menyediakan banyak waktu membantu orang lain melaksanakan tugasnya	3	14	12	1	-	109	CS
		15	56	36	2	-	3,6	
7.	Kompetensi menciptakan dan memelihara hubungan yang ramah dan bersahabat	2	7	9	12	-	89	TS
		10	28	27	24	-	2,9	
8.	Kompetensi memberikan hasrat untuk menanamkan kesan kepada orang lain melalui tindakan atau kata-kata	3	13	8	6	-	103	CS
		15	52	24	12	-	3,4	
9.	Kompetensi dapat meningkatkan usaha untuk menghubungi orang lain dalam bekerja meningkatkan prestasi	5	11	9	5	-	106	CS
		25	44	2	10	-	3,5	

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Analisis Penelitian

1. Uji Validitas Terhadap Variabel Bebas X_1 (Kompetensi)

Hasil uji validitas X_1 (Kompetensi) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1

Hasil Variabel yang Valid dan Tidak Valid

No. Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel N = 15	Keterangan
1	0,683 (**)	0,514	Valid
2	0,593 (**)	0,514	Valid
4	0,685 (**)	0,514	Valid
5	0,641 (**)	0,514	Valid
6	0,633 (**)	0,514	Valid
7	0,612 (**)	0,514	Valid
8	0,577 (**)	0,514	Valid
9	0,641 (**)	0,514	Valid
12	0,777 (**)	0,514	Valid
14	0,665 (**)	0,514	Valid
15	0,612 (**)	0,514	Valid

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari tabel disimpulkan bahwa dari 15 butir instrumen terdapat 6 butir instrumen yang dinyatakan tidak valid. Selebihnya, seluruh variabel dinyatakan valid karena hasil nilai *r* hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu 0,361 untuk $N = 15$. dan untuk variabel yang dinyatakan valid tersebut ditandai dengan tanda (**) yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang dinyatakan valid “sangat tinggi”, sedangkan tanda (*) variabel tersebut dinyatakan memiliki nilai “tinggi”.

2. Uji Validitas terhadap Variabel Bebas X_2 (Motivasi)

Tabel 5.2

Hasil Variabel yang Valid dan Tidak Valid

No. Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel N = 30	Keterangan
1	0,678 (**)	0,514	Valid
4	0,670 (*)	0,514	Valid
5	0,652 (*)	0,514	Valid
6	0,716 (*)	0,514	Valid
7	0,691 (**)	0,514	Valid
8	0,711 (**)	0,514	Valid
10	0,683 (**)	0,514	Valid
13	0,678 (**)	0,514	Valid
14	0,652 (*)	0,514	Valid

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 15 butir instrumen terdapat 6 variabel yang ada dinyatakan tidak valid. Dan selebihnya variabel tersebut dinyatakan valid. Butir yang valid ini ditandai dengan tanda dua bintang (**) yang artinya memiliki nilai yang “sangat valid”.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Wali kelas (Y)

Hasil uji validitas masing-masing butir instrumen Kinerja Wali kelas disajikan pada tabel berikut

Tabel 5.3

Hasil Variabel yang Valid dan Tidak Valid

No. Butir Instrumen	R hitung	R tabel N = 15	Keterangan
1	0.764 (**)	0,514	Valid
2	0.801 (**)	0,514	Valid
3	0.694 (**)	0,514	Valid
4	0.600 (**)	0,514	Valid
6	0.718 (**)	0,514	Valid
7	0.727 (**)	0,514	Valid
8	0.649 (**)	0,514	Valid
10	0.801 (**)	0,514	Valid
12	0.727 (**)	0,514	Valid
13	0.600 (**)	0,514	Valid
14	0.718 (**)	0,514	Valid
15	0.694 (**)	0,514	Valid

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 15 butir instrumen terdapat 3 butir variabel yang dinyatakan tidak valid. Dan untuk variabel yang dinyatakan valid tersebut ditandai dengan tanda (**) yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang dinyatakan valid "sangat tinggi", sedangkan tanda (*) variabel tersebut dinyatakan memiliki nilai "tinggi" dan dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrumen) variabel yang diteliti. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Adapun pengujian ini menggunakan metode Alpha, dimana jika nilai r Alpha Hitung $>$ r Alpha Tabel maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya jika r Alpha Hitung $>$ r Alpha Tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

- a). Uji Reliabilitas terhadap Variabel X_1 (Kompetensi)

Tabel 5.4 UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.685	15

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari tabel diatas, untuk Uji Reliabilitas variabel kompetensi (X_1) dengan nilai r tabel 0.514, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,685 sehingga dapat disimpulkan bahwa r Alpha

positif dan lebih besar atau $0,685 > 0.514$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kompetensi (X_1) adalah Reliabel.

- b). Uji Reliabilitas terhadap Variabel X_2 (Motivasi)

Tabel 5.5 UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.694	15

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari tabel di atas, untuk Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2) dengan nilai r tabel 0.514, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,694 sehingga dapat disimpulkan bahwa r Alpha positif dan lebih besar atau $0,694 > 0.514$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi (X_2) adalah Reliabel

- c). Uji Reliabilitas terhadap Variabel Y (Kinerja Wali kelas)

Tabel 5.6 UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA WALI KELAS (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.859	15

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari tabel di atas, untuk Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) dengan nilai r tabel 0.514, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,859 sehingga dapat disimpulkan bahwa r Alpha positif dan lebih besar atau $0,859 > 0.514$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Wali kelas (Y) adalah Reliabel.

C. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif ini dilakukan berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah diajukan dan diisi oleh wali kelas Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar Kabupaten Indramayu yang diambil sebagai sampel sejumlah 30 orang.

Untuk mengukur kinerja wali kelas Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar Kabupaten Indramayu, selanjutnya data yang telah terkumpul direkap dalam tabulasi data yang dilakukan terhadap jawaban responden dapat dilihat sebagaimana tersebut dalam lampiran. Untuk variabel kinerja wali kelas diberi notasi Y, sedangkan untuk variabel yang memengaruhi kinerja wali kelas masing-masing diberi notasi (X)

untuk variabel kompetensi, (X_2) untuk variabel motivasi.

D. Interpretasi Data

Analisis *Descriptive Statistic*.

Pada perhitungan dengan menggunakan Multiple Regresi ini yang merupakan analisa regresi yang dilakukan antara satu variabel “dependent” dengan beberapa (lebih dari satu) variabel “independent”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 20.00, untuk mengetahui apakah variabel X_1 (Kompetensi) dan variabel X_2 (Motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependent Y (Kinerja Wali kelas). Untuk itu penulis menggunakan program SPSS Versi 19.00 yaitu dengan cara memasukan data yang sudah diolah terlebih dahulu. Adapun hasil tersebut untuk ketiga variabel independen terhadap dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.13
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	49.602	15.256		1.613	.119	55.965	6.752						
Kompetensi	.682	.225	.362	2.419	.023	.082	1.006	.623	.429	.308	.724	1.382	
Motivasi	.396	.205	.189	2.435	.163	-.127	.716	.361	.271	.183	.937	1.067	

Sumber : Pengolahan Data, 2016

a Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* Versi 20.00 yakni analisis regresi linear berganda didapat nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 49.602 + 0,682 X_1 + 0,396 X_2$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= \text{Kinerja} \\ X_1 &= \text{Kompetensi} \\ X_2 &= \text{Motivasi} \end{aligned}$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 49,602 menyatakan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 meningkat 1 satuan, maka kinerja Y akan meningkat sebesar 49,602
- Nilai koefisien regresi X_1 terhadap kinerja Y adalah sebesar 0,682. Hal ini berarti, jika variabel Kompetensi (X_1) meningkat 1 satuan maka kinerja Y akan meningkat sebesar 0,682.

Tabel 5.12
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	53.3333	7.25084	30
Kompetensi (X_1)	59.8667	4.82617	30
Motivasi (X_2)	60.8000	4.64906	30

Sumber : Pengolahan Data, 2016

- Skor rata-rata untuk kinerja wali kelas (Variabel Y) dengan jumlah data 30 adalah 53.3333 dengan standard deviasi 7.25084
- Skor rata-rata untuk Kompetensi (Variabel X_1) dengan jumlah data 30 adalah 59.8667 dengan standard deviasi 4.82617
- Skor rata-rata untuk Motivasi (Variabel X_2) dengan jumlah data 30 adalah 60.8000 dengan standard deviasi 4.64906

- Nilai koefisien Motivasi (X_2) terhadap kinerja adalah sebesar 0,396. Hal ini berarti, jika variabel X_2 meningkat 1 satuan maka kinerja Y akan meningkat sebesar 0,396 dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 dianggap konstan.

Pengujian Nilai t (Pengaruh Masing-masing Variabel)

Pengujian nilai t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja wali kelas pada Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar Kabupaten Indramayu (Y). Untuk itu masing-masing variabel akan dijelaskan pengujian dengan nilai t berikut ini:

- Pengaruh Kompetensi (Variabel X_1) terhadap Kinerja (Variabel Y)
Berdasarkan tabel coefficient melalui perhitungan SPSS versi 20.00, maka nilai t hitung untuk variabel X_1 (Kompetensi) sebesar

3,436. Sedangkan nilai t tabel untuk $N = 30$ adalah sebesar 1.697. jadi t hitung $>$ t tabel atau $3,436 > 1.697$ dengan probabilitas (signifikansi) = 0,021. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (Variabel X_1) memang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja wali kelas (Variabel Y). Jadi disini jelas terlihat bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh Motivasi (Variabel X_2) terhadap Kinerja (Variabel Y)

Berdasarkan tabel coefficient melalui perhitungan SPSS versi 12.00, maka nilai t hitung untuk variabel X_2 (motivasi) sebesar 2,435. Sedangkan nilai t tabel untuk $N = 30$ adalah sebesar 1.697. jadi t hitung $>$ t tabel atau $2,435 > 1.697$ dengan probabilitas (signifikansi) = 0,002. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (Variabel X_2) memang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja wali kelas (Variabel Y). Jadi disini jelas terlihat bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

besar dari F -tabel atau $11,915 > 2,69$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 karena $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang sesungguhnya terhadap variabel kinerja wali kelas (Y) pada Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

KESIMPULAN

Setelah diuraikan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja wali kelas di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu, maka dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel *coefficient* melalui perhitungan SPSS versi 12.00, maka nilai t hitung untuk variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 3,436. Sedangkan nilai t tabel untuk $N = 30$ adalah sebesar 1.697. jadi t hitung $>$ t tabel atau $3,436 > 1.697$ dengan probabilitas (signifikansi) = 0,021. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (Variabel X_1) memang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Wali kelas (Variabel Y).
2. Berdasarkan tabel *coefficient* melalui perhitungan SPSS versi 12.00, maka nilai t hitung untuk variabel X_2 (Motivasi) sebesar 2,435. Sedangkan nilai t tabel untuk $N = 30$ adalah sebesar 1.697. jadi t hitung $>$ t tabel atau $2,435 > 1.697$ dengan probabilitas (signifikansi) = 0,002. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Variabel X_2) memang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Wali kelas (Variabel Y).
3. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan (SPSS) versi 12.00, yakni uji ANOVA atau F -test di dapati F hitung sebesar 11,915. Sedangkan F tabel ($\alpha 0,05$) untuk $N = 30$ adalah 2,69. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel atau $11,915 > 2,69$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 karena $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1), variabel Motivasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang sesungguhnya terhadap variabel Kinerja wali kelas (Y) di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.

Model Summary

Tabel 5.14 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761(a)	.579	.530	4.96918	1.914

a. Predictors : (Constant), Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2)
b. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Angka *R Square* sebesar 0,579 atau 57,9% artinya pengaruh antara Variabel independen dan Variabel dependen sebesar 57,9%.

Uji Anova

Tabel 5.15 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882.656	3	294.219	11.915	.000a
	Residual	642.011	26	24.693		
	Total	1524.667	29			

a. Predictors : (Constant), Motivasi dan Kompetensi
b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan (SPSS) versi 12.00, yakni uji ANOVA atau F -test didapati F -hitung sebesar 11,915 Sedangkan F -tabel ($\alpha 0,05$) untuk $N = 30$ adalah 2,69. Jadi F -hitung lebih

SARAN

Setelah memahami kesimpulan yang dikemukakan, ada beberapa saran yang bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Agar kemampuan wali kelas pada Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu lebih efektif didalam mencapai tujuan lembaga pendidikan, pihak manajemen hendaknya lebih konsisten dalam melaksanakan pelatihan, pengembangan dan peningkatan kemampuan para wali kelas sehingga kinerja wali kelas lebih optimal.
2. Untuk meningkatkan motivasi, sebaiknya Manajemen Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu memberikan penghargaan kepada wali kelas yang berprestasi, dengan memberi kesempatan untuk meningkatkan potensinya dan memberikan imbalan sesuai dengan kebijakan lembaga pendidikan sehingga wali kelas dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang baik di Madrasah Aliyah Al-Zaytun Gantar, Kabupaten Indramayu.
3. Dalam hal kinerja, apabila masih ada wali kelas yang belum berhasil mencapai target yang ditentukan, pihak lembaga pendidikan sebaiknya melakukan evaluasi atas keadaan ini dengan cara memperhitungkan kemampuan wali kelasnya dan mengadakan pelatihan bagi wali kelas yang kemampuannya masih kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,
- Agus Wariyanto, 1998, *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah*, Tesis Universitas Islam Indonesia.
- Bambang Pranoto, 1997, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Industri Jasa Konsultan Tehnik PT. Prima Desain Widya Adicipta Semarang*, Tesis Universitas Islam Indonesia.
- Dale Timpe, 1999, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia.
- Dersler, 1997, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : PT Erlangga.
- Eko Widiyanto, 1997, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kondisi Fisik Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru DPU Kabupaten Kulon Progo*, Tesis Universitas Islam Indonesia.
- Gouzaly Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gambatan.
- Gibson, Ivancevic, Donelly, 1996, *Organisasi Pelaku, Struktur, Proses, Ahli, Bahasa Nurul Adriani*, Jakarta : Bina Putra Aksara.
- Husein Umar, 1999, *Riset Sumber Daya Manusai dalm Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyo Gitosudarmo, Nyoman Sudito, 1999, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Joko Suryanto, 1997, *Hubungan antara Iklim organisasi dengan Motivasi Kerja Berprestasi Guru Perusahaan Air Minum Kabupaten Karang Anyar*, Tesis Universitas Islam Indonesia.
- Margono, S. 2000, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT Rineke Cipta.
- Mukiyat, 1984, *Dasar-dasar Motivasi*, Alumni, Bandung.
- Mulyasa, E. Dr. M. Pd. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Nitisetimo, 1996, *Empat Lima Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Anem Kosong Anem.
- Ratna Megawangi, 1999, *Membiarkan Berbeda-Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*, Bandung : Penerbit Mizan.
- S. P. Hasibuan, H. Malayu. Drs. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- S. Pamudji, 1986, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- S. Prajudi Admosidirjo, 1984, *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*, Jakarta : Gatra Indonesia.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabeta.

- Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE-YKPN.
- Sudjana, Nana. 1999. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Surapranata, Sumarna,Dr. 2005. *Analisis, Validitas, Reliabilitas, dan Interpretasi Hasil Tes Implementasi Kurikulum 2004*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Surya, Mohamad,H. Prof.Dr. 1997. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung : IKIP Bandung.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ketiga, Balai Pustaka.

HUBUNGAN KEPEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA CV. GRAHA AGRI INDONESIA BOGOR

Oleh : Muhammad Anno Zuhrias*

ABSTRACT

CV. Graha Agri Indonesia Bogor is a field of industrial undertaking engaged in the manufacture of food type Nata de Coco. The purpose of this study is to know Relationship Leaders Against Motivation and Employee Performance CV. Graha Agri Indonesia Bogor. The methodology used in the research is, Librarian Research (Library Research) and Field Research (Field Research) by conducting interviews and questionnaires to the respondents. The results obtained are:

Leadership (Y) with Motivation (X1) on CV. Graha Agri Industri Bogor with calculation where $t_{arithmetic} > t_{table}$ that is $13,98 > 3,67$ so H_0 rejected and H_a accepted meaning with statistic test hence there is significant relation between independent variable and dependent variable.

Leadership (Y) with Performance (X2) on the CV. Graha Agri Industri Bogor with the calculation where $t_{arithmetic} > t_{table}$ is $12,70 > 3,67$ thus H_0 is rejected and H_a accepted the meaning by statistical test then there is a significant relationship between independent variables and dependent variable.

Leadership (Y) with Motivation (X1) and Performance (X2) on CV. Graha Agri Industri Bogor where $F_{arithmetic}$ greater than F_{table} that is $10,66 > 3,67$ thus can be concluded that H_0 is rejected and H_a accepted means there is a strong and significant relationship between Leadership with Motivation and Employee Performance on CV. Graha Agri Industri Bogor.

In doing its activities CV. Graha Agri Indonesia Bogor, is very concerned about human resources, this is the main working capital in running its activities. Human Resources need certainly needs to be developed. It can be realized through giving motivation to its employees. Motivation is one of the development process of human resource management, both for employees and for company. The planned HR development system will provide benefits for CV. Graha Agri Indonesia Bogor in the form of performance improvement, employee career, productivity improvement, which will eventually lead to increase business results and mobility of employees. Because a company is in need of employees who have quality in running the company's operational activities with satisfactory results.

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pemerintah memandang perlu dilakukannya upaya-upaya untuk peningkatan pembangunan keuangan melalui kebijakan-kebijakan yang telah dituangkan dalam bentuk peraturan pemerintah dalam hal ini peraturan dari Menteri Keuangan, Menteri Koperasi, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Konsep dari tujuan umum pembangunan perekonomian Indonesia adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

CV. Graha Agri Indonesia Bogor merupakan suatu bidang usaha dalam bentuk Persero Komanditer yang memiliki Visi, Misi dan Struktur organisasi serta

faktor-faktor kunci yang sangat memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan dalam operasinal sehari-hari dari yang dilakukan oleh CV. Graha Agri Indonesia Bogor. Struktur organisasi yang telah dibentuk harus dapat bekerja secara harmonis baik antara unsur pimpinan dengan bawahannya maupun antara bawahan dengan bawahan dengan memiliki masing-masing tugas dan fungsinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja pegawai merupakan hal saling terkait dan berpengaruh satu sama lainnya. Dari uraian diatas diatas, penulis ingin mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Hipotesis

Dugaan penulis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja pegawai pada CV. Graha Agri Indonesia Bogor. Jika kepemimpinan baik, maka motivasi dan kinerja pegawai akan meningkat.

Metoda Penelitian.

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik Sampling dengan Metoda *Sample Random Sampling*, dimana :

- N = jumlah populasi (jumlah pegawai)
- n = jumlah sampel (jumlah kuisisioner)

Analisis Penelitian

Dibawah ini disajikan Hasil kuesioner kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor.

1. Hasil Kuesioner Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor

Tabel 13

Hasil Kuesioner Kepemimpinan dengan Motivasi Kinerja Pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor

No	Skor Kepemimpinan	Skor Motivasi Pegawai	Skor Kinerja Pegawai
1	40	40	32
2	40	42	32
3	44	41	35
4	42	36	33
5	44	45	37
6	37	40	29
7	38	40	31
8	43	44	38
9	41	42	33
10	45	44	37
11	45	37	37
12	45	39	36
13	43	45	31
14	45	43	36
15	46	44	35
16	44	42	36
17	45	44	38
18	44	43	36
19	46	45	38
20	56	45	37
Total	844	846	697

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Data dari Tabel 15 diatas dapat digunakan untuk mencari indek, koefisien korelasi, koefisien determinan yang akan penulis korelasikan antara variabel Kepemimpinan (Y) terhadap variabel motivasi (X₁) dan variabel kinerja pegawai (X₂) dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana peranan ketiga variabel tersebut saling

mempengaruhi. Data diatas penulis olah dengan menggunakan analisis *Regresi Linier Sederhana* dan *Koefisien Korelasi Produk Moment* (Pearson), untuk menguji ada tidaknya hubungan antara kedua variabel.

Berdasarkan tabel 15 diatas akan juga diperoleh indeks Kepemimpinan dan Indeks Kinerja Pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor dari 20 (dua puluh) responden dengan 10 (sepuluh) pernyataan. Untuk mendapat indek tersebut penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

Indek Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja
 Untuk mencari indek variabel Y, X₁ dan X₂, penulis menggunakan rumus :

$$\text{Indeks} = \frac{\text{Jumlah Total Jawaban}}{\text{Jumlah Total Responde}}$$

Dari rumus diatas akan diperoleh :

- Indeks untuk Kepemimpinan = 844/20 = **42,20**
- Indeks untuk Motivasi = 846/20 = **42,30**
- Indeks untuk Kinerja Pegawai = 697/20 = 34,91

Dari data diatas dapat disimpulkan berdasarkan hasil Indek Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja yang diperoleh masing-masing sebesar 42,20, 42,30 dan 34,91 maka jawaban dari responden dikategorikan semuanya termasuk Sedang (lihat tabel. 2).

2. Analisa Regresi Linier Sederhana Analisis Hubungan Y dengan X₁

Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus :

$$Y = a + b.X_1$$

Keterangan :

Y : Kepemimpinan (*variable independent*)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X₁ : Motivasi Pegawai (*variable dependen*)

Tabel 14.

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.98	6.05		2.27	.033
Motivasi	0,68	0,19	0,61	3,67	0,01

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan pengolahan data SPSS Versi 18.00 diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y = 13,98 + 0,68 X_1$$

Dimana :

X_1 = Motivasi (*Variabel independent*)

13,98 = Konstanta

0,68 = Koefisien Regresi

Y = Kinerja pegawai

(*Variabel dependen*)

Uji Kelinearan Persamaan Regresi Linier Sederhana

H_0 : Persamaan regresi tidak linier

H_1 : Persamaan regresi linier

Uji F (Anova)

Ketentuan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value\ significance} < 0,05$, diperoleh F_{hitung} (13,98) $>$ F_{tabel} sebesar (3,67) maka tolak H_0 yang berarti persamaan regresi yang bersifat linier.

Tabel 15
Anova (b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	23.393	1	23.393	13.98	0,01 (a)
Residual	39.967	19	1.738		
Total	63.360	20			

a Predictors : (Constant), Kepemimpinan

b Dependent Variable : motivasi

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Analisis Koefisien Korelasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi perhitungan korelasi *produk moment* (Pearson) untuk menguji kuat tidaknya hubungan antara variabel Y dan X_1 dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan pada tabel nilai perhitungan antara variable Kepemimpinan (Y) dengan Motivasi Pegawai (X_1) maka koefisien korelasi diperoleh sebagai berikut :

Tabel 16
Correlation Y terhadap X_1

Keterangan		Kepemimpinan	Motivasi Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	0,61
	Sig.(2-tailed)		0,1
	N	20	20
Motivasi Pegawai	Pearson Correlation	0,83	1
	Sig.(2-tailed)	0,1	
	N	20	20

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Bila kita masukkan nilai Kepemimpinan dan motivasi pada Tabel Interpretasi (Tabel 18) koefisien korelasi (0,83) maka angkanya berada pada interval 0,80 - 1,00 yang berarti mempunyai **Hubungan Positif yang Sangat Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor mempunyai hubungan positif yang sangat kuat, seperti dijelaskan pada Tabel 19 dibawah ini :

Tabel 17
Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Sedang
0,60 – 0,80	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Selanjutnya untuk menguji signifikansi mengenai Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi pegawai seperti yang diisyaratkan oleh uji t hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : $r = 0$ (tidak ada hubungan antara Kepemimpinan dengan motivasi pegawai)

H_1 : $r \neq 0$ (ada hubungan antara Kepemimpinan dengan motivasi pegawai)

Setelah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,83 analisa terakhir yaitu mencari nilai koefisien determinasi (KD) yaitu angka yang digunakan untuk mengetahui besar sumbangan sebuah variabel Kepemimpinan (Y) terhadap X_1 (motivasi)

Koefisien determinasi (KD)

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$KD = (0,83)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 68.89 \%$$

Variasi naik turunnya Motivasi akan mempengaruhi variasi tingkat kinerja pegawai sebesar 68,89 %, Sisanya sebesar 31,11% disebabkan karena faktor lain.

Hubungan Y terhadap X_2

Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus

$$Y = a + b.X_2$$

Keterangan :

Y : Kepemimpinan
 (variable independent)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_2 : Kinerja Pegawai (variable dependen)

Analisis regresi linier sederhana

Analisis sederhana menggunakan rumus

$$Y = a + b.X_2$$

Keterangan :

X_2 : Kinerja (variable independent)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Kepemimpinan (variable dependen)

Tabel 18
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.70	5.01		2.88	.030
Kinerja	0,81	0,19	0,55	4.67	0.01

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan pengolahan data SPSS Versi 18.00 diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y = 12,70 + 0,81 X_2$$

Dimana :

X_2 = Kinerja (Variabel independent)

12.70 = Konstanta

0,81 = Koefisien Regresi

Y = Kepemimpinan

(Variabel dependen)

Uji Kolinieran Persamaan Regresi Linier Sederhana

Ho : Persamaan regresi tidak linier

H₁ : Persamaan regresi linier

Uji F (Anova)

Ketentuan tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value\ significancy} < 0,05$, diperoleh $F_{hitung} (12,70) > F_{tabel}$ sebesar (4,13) maka tolak Ho yang berarti persamaan regresi yang bersifat linier.

Tabel 19 Anova (b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	21.991	1	21.991	12.70	0,01 (a)
Residual	35.667	19	1.531		
Total	67.658	20			

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable : motivasi

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Analisis Koefisien Korelasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi perhitungan korelasi *produk moment* (Pearson) untuk menguji kuat tidaknya hubungan antara variabel Y dan X_2 dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan pada table nilai perhitungan antara variabel Kepemimpinan (Y) dengan Kinerja Pegawai (X_2) maka koefisien korelasi diperoleh sebagai berikut :

Tabel 20
Correlation Y terhadap X_2

Keterangan	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	0,81
	N	20
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,81
	Sig. (2-tailed)	0,1
	N	20

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Bila kita masukkan nilai Kepemimpinan dan Kinerja motivasi pada Tabel Interpretasi (Tabel 19) koefisien korelasi (0,81) maka angkanya berada pada interval 0,80-1,00 yang berarti mempunyai **Hubungan Positif yang Sangat Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor mempunyai hubungan positif yang sangat kuat, seperti dijelaskan pada Tabel 19 diatas.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi mengenai Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai seperti yang diisyaratkan oleh uji t. Setelah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,81, analisa terakhir yaitu mencari nilai koefisien determinasi (KD) yaitu angka yang digunakan untuk mengetahui besar sumbangan sebuah variabel Kepemimpinan (Y) terhadap X₂ (kinerja)

Koefisien determinasi (KD)

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$KD = (0,81)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 65,61 \%$$

Variasi naik turunnya Pola kepemimpinan akan mempengaruhi variasi tingkat kinerja pegawai sebesar 65,61 %, Sisanya sebesar 34,39% disebabkan karena faktor lain.

Hubungan Y terhadap X₁ dan X₂

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan kepada koresponden sebanyak 20 orang (n=20) terlihat pada Tabel 23 dibawah ini :

Tabel 21

Data hasil olahan tentang Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor

	Kepemimpinan (Y)	Motivasi (X ₁)	Kinerja (X ₂)
Jumlah skor	844	846	697
Rata-rata	42,20	42,30	34,85
KD	68,00	68,89	65,61
F hit	13,00	13,98	12,70
F tab	3,67	3,67	3,67
Koefesien Korelasi		0,72	0,68

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Uji Hipotesis

Dari tabel 23 diatas terlihat dapat dijelaskan yaitu Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan dan signifikan antara Variabel Dependen dan Variabel Independen, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada hubungan dan tidak signifikan antara Variabel Dependen (Terikat = Kepemimpinan) dan Variabel Independen (Bebas yaitu Motivasi dan Kinerja pegawai).

- 1) **Kepemimpinan (Y) dengan Motivasi (X₁)** pada CV. Graha Agri Industri Bogor dengan perhitungan di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,98 > 3,67$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya dengan uji statistic maka ada hubungan yang signifikan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat.
- 2) **Kepemimpinan (Y) adengan Kinerja (X₂)** pada CV. Graha Agri Industri Bogor dengan perhitungan di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,70 > 3,67$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya dengan uji statistic maka ada hubungan yang signifikan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat.
- 3) **Kepemimpinan (Y) dengan Motivasi (X₁) dan Kinerja (X₂)** pada CV. Graha Agri Industri Bogor dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $10,66 > 3,67$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor..

Hasil dari F_{hitung} sebesar 13,98 untuk motivasi dan 12,70 untuk Kinerja jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} (0,05) sebesar 3,67 maka ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Maka kesimpulan yang didapat adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan dengan motivasi dan kinerja pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini dapat dikatakan setelah dilakukan uji statistik terhadap data data dari hasil penelitian.

Bentuk hubungan dan pengaruh variabel dapat dilihat dari Koefisien Determinasi masing yaitu Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi sebesar 68,89% dan Kinerja pegawai mempengaruhi sebesar 65,61%, sedangkan sisanya masing-masing sebesar 31,11 dan 34,39% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, Pengalaman dari seorang pemimpin,

Bila kita masukkan nilai Koefisien Korelasi Kepemimpinan dengan Motivasi sebesar 0,72 dan Koefisien Korelasi Kepemimpinan dengan Kinerja sebesar 0,68, maka berdasarkan Tabel Interpretasi (Tabel 19) terdapat koefisien korelasi (0,72 dan 0,68) berada pada interval 0,60–0,80 yang berarti bahwa Hubungan korelasi Positif atau hubungan yang Kuat antara Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor memiliki **Hubungan yang positif dan kuat.**

Hubungan Koefisien Korelasi Kombinasi (Gabungan)

Tabel 22
Koefisien Korelasi–Determinasi Gabungan (Model Summary)

Model	R	R Square	Std Adjusted R Square	Error of The Estimate
1	0,83	0,85	0,79	1,12

Sumber : Hasil Olahan dengan SPSS

Hubungan antara Variabel Terikat (Y) berupa Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja atau Variabel Bebas kuat positif (searah) dan signifikan karena koefisien korelasi ($r = 0,83$) dan positif (searah). Sedangkan Koefisien Determinasi tanpa memperhitungkan justifikasi ($r^2 = 0,85$), sedangkan dengan memperhitungkan justifikasi sebesar ($r^2 = 0,79$); Artinya Variabel Terikat (Y) dengan memperhitungkan justifikasi sebesar 79,00% ditentukan oleh Variabel Bebas (X_1 dan X_2), sedangkan 21,00% ditentukan oleh Variabel Bebas lainnya yang tidak diteliti.

Persamaan Multi Regresi

Konstanta = 0,79

a = 0,83

b = 0,62

Persamaannya

$$Y = \text{Konstanta} + a. (X_1) + b. (X_2)$$

$$Y = 0,79 + 0,83. X_1 + 0,62 X_2$$

Persamaan di atas dapat digunakan dalam memproyeksikan Kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai CV. Graha Agri Industri Bogor

Uji Anova (Analysis of Variance)

Hasil F_{hitung} adalah sebesar 10,66 (Y terhadap X_1+X_2), dengan sampel sebanyak 20 atau n (33%) dengan alpha 1% (0,01) sebesar 3,67, dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $10,66 > 3,67$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor

Hal ini dapat diuji dengan Uji Statistik, sebagai berikut : hipotesis teruji bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepemimpinan (Y) dengan Motivasi (X_1) dan Kinerja pegawai (X_2) pada CV. Graha Agri Industri Bogor.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa seluruh hipotesis dapat diterima yaitu Ada hubungan yang kuat atau signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi dan kinerja pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor.

Tabel 23
Correlation

Keterangan		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	0.61	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	20	20	20
Motivasi	Pearson Correlation	1,000	0,83	1.000
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	20	20	20
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1.000	1.000	0.81
	Sig. (2-tailed)			0,000
	N	20	20	20

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Hubungan Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor, sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan (Y)** dengan **Motivasi (X₁)** pada CV. Graha Agri Industri Bogor dengan perhitungan di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,98 > 3,67$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya dengan uji statistic maka ada hubungan yang signifikan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat.
2. **Kepemimpinan (Y)** adengan **Kinerja (X₂)** pada CV. Graha Agri Industri Bogor dengan perhitungan di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,70 > 3,67$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya dengan uji statistic maka ada hubungan yang signifikan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat.
3. **Kepemimpinan (Y)** dengan **Motivasi (X₁) dan Kinerja (X₂)** pada CV. Graha Agri Industri Bogor dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $10,66 > 3,67$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja pegawai pada CV. Graha Agri Industri Bogor.

Saran

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disarankan :

1. Dilakukan upaya peningkatan kemampuan pegawai secara bertahap, kemampuan dasar maupun kemampuan professional dan kemampuan teknologi melalui berbagai upaya peningkatan keahlian di bidang masing-masing.
2. Melakukan upaya terus menerus untuk memberi motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. dengan mendapat prioritas adalah :
 - Tunjangan pegawai perlu ditingkatkan.
 - Pemberian kompensasi yang seimbang bagi yang berprestasi.
 - Khususnya pegawai bidang produksi dan pemasaran diberi kesempatan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- , *Petunjuk Penulisan Skripsi* Sekolah Tinggi Manajemen (STIMA) IMMI Jakarta Tahun 2013
- Effendi, O.U, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, PT. Mandar Maju, Bandung, 2011
- Flippo, B.Edwin, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Edisi Keenam Airlangga, 2004
- Gary. Dessler, *Human Resources Management*, Seven Edition, New Jersey, Prentice Hall, Inc, 2010
- Hadari Nawawi., H. Prof., Dr., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Cetakan ketiga, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2012
- Handoko T.H., *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya manusia*, Yokyakarta, Penerbit BPFE, 2011,
- , *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya manusia*, Yokyakarta, Penerbit BPFE, 2010,
- Koeswara, E, *Motivasi*, Bandung, PT. Angkasa, 2012
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Cetakan ke-11, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 2011.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Pamuji, S, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bintang Pelajar, Jakarta, 2009
- , *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bintang Pelajar, Jakarta, 2008
- Ranupandojo, H & Hasan, Suad, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yokyakarta, B, 2010
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung 2009
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung 2006
- Sadirman, A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, PT. Puspa Swara, Jakarta 2010
- Saydan, G, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Jilid 1. Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 2006.

- , *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 2009
- Siagian, S.P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 2011
- , *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 2010
- Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, penerbit Alfabeta, 2011
- Sutrisno, E, *Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik*, PT. Mandar Maju, Bandung 2010
- , *Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik*, PT. Mandar Maju, Bandung 2007
- Umar, T, H, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000
- Yuwono, S, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Aparatur Pemerintahan*, Bintang Usaha Jaya, Jakarta, 2003
- Winkel, *Psikologi Pengajaran*, Jakarta, Grasindo, 2001

ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK ARRAHMAN DEPOK

Oleh : Widodo*

ABSTRACT

Research aims to answer the formulation of the problem a) Is there a relationship of Principal Leadership to Teacher Performance? B) Are there any Motivational Relationships on Teacher Performance? C) Is there a relationship between Principal Leadership and Motivation to Teacher Performance?

This research is a literature study on Headmaster Leadership, Work Motivation and Teacher Kinerja. Methods carried out by encouraging quantitative descriptive research.

The results showed that together there is a significant relationship between leadership variables Head of School (X1) and Motivation (X2) variable to the Performance Teacher variables.

Suggestions addressed should improve leadership, improve motivation and improve teacher performance.

Keywords: Leadership, Motivation and Performance of Teachers

PENDAHULUAN

Karena peranan pemimpin dalam organisasi sangat penting maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk selalu terus menerus berusaha, mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan terjadinya tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik dan pengajar. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan rencana.

Apabila setiap kehidupan suatu organisasi diadakan pengamatan secara cermat akan nampak lebih jelas peranan manajemen administrasi (administrative management) melalui tindakan-tindakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, kontrol dan evaluasi serta komunikasi yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah sebagai administrator, untuk mewujudkan kerja yang efektif dan terarah dengan suatu tujuan tertentu.

Menurut Hadari Nawawi (1985:h.82) menyebutkan bahwa "Untuk meningkatkan efisiensi kerja di lingkungan sekolah sebagai organisasi kerja, komunikasi dan hubungan kerja harus menghindari keterikatan pada organisasi kepankangan dan tingkat

unit kerja, hubungan kerja antara personal yang dapat menunjang terciptanya kerja sama harus dikembangkan."

Didalam kehidupan suatu organisasi pendidikan apabila dicermati serta diamati akan terjadi proses interaksi kerja sama antara pemimpin dengan bawahan yang diperhatikan, diarahkan, dibina, dan dikembangkan, tetapi kemungkinan juga dipaksakan, agar perilaku tersebut sesuai dengan harapan pemimpin di dalam suatu lembaga.

Pada era kontemporer, organisasi dilandasi ketergantungan (*Depedency*) dan keperkiraan (*Proximity*) sebagai akibat kemajuan teknologi dan perkembangan penduduk, sehingga pengertian organisasi berkembang mengikuti interaksi antara sistem formal dengan komponen-komponen manusia. Maka organisasi pendidikan merupakan wadah yang berfungsi menyelenggarakan proses pendidikan.

Dalam rangka melaksanakan, mengelola, mengurus dan mengatur diperlukan manajemen yaitu proses memimpin, membimbing, menyiapkan fasilitas kepada bawahan supaya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin hendaknya dapat memotivasi, Sumijo (1987:h.174) mengatakan bahwa : "Merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan,

* Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA

persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang”.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan faktor diluar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor di luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Seorang pemimpin sebaiknya memiliki kemampuan yakni : “Motivasi adalah tindakan atau perbuatan dan kelompok yang menyebabkan, baik orang seorang maupun kelompok yang bergerak kearah tujuan tertentu. Motivasi tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau mengawasi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain” (Hadari Nawawi, 1978:h.43).

Aturan perundang-undangan lain yang mengatur hal ini adalah UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang mengatur segala sesuatu yang berkenaan dengan pembinaan guru negeri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sastro Djatniko (2001:h.37) bahwa :

“Pembinaan itu adalah usaha untuk mewujudkan Guru Negeri yang mempunyai sifat seperti yang telah sering disebut setia, patuh dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat. Pembinaan berdasarkan sistem karier dan sistem kerja”.

Bertitik tolak dari sistem Undang-Undang Pokok Keguruan di atas, berarti karier seseorang sesuai dengan kepangkatan atau golongan akan berkelanjutan oleh prestasi kerja yang tercermin dalam kinerjanya yang dinilai positif oleh pemimpinnya. Penilaian itu merupakan tanggung jawab atasan langsung sebagai pimpinan masing-masing. Demikian pula sebaliknya, setiap pimpinan di lingkungan setiap unit kerja selalu memerlukan sejumlah guru sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada masing-masing unit. Sebagaimana yang dituangkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang bertujuan Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang

Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan selanjutnya pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Di dalam Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut di atas maka seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang merupakan pemimpin untuk menjalankan manajemen sekolah.

Namun dewasa ini sering ditemukan bahwa Kepala Sekolah tidak mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya, yang tercermin dari tidak bisa terlaksananya dengan baik kegiatan belajar mengajar, serta tata tertib sekolah, dan tidak berjalannya rencana induk pengembangan sekolah, oleh karena dalam menjalankan misi tugasnya sebagai fasilitator, konservator, transmitor, dan organisator kurang menghayati dan memahami dari tugas dan tanggung jawabnya, padahal peran seorang pemimpin (*to direct*) sangatlah penting dan strategis.

Kemungkinan terjadinya hal yang dikemukakan di atas bisa saja terjadi pada lembaga – lembaga Pendidikan yang disebabkan sistem penetapan Kepala Sekolah yang kurang baik, pada dewasa ini sering terjadi penggunaan system yang dilakukan dalam penetapan Kepala Sekolah dengan sistem droping atau penunjukkan, hal ini sering terjadi ketidak serasian atau kecemburuan dalam hal penetapan seorang Kepala Sekolah walaupun telah ada persyaratan–persyaratan yang harus ditempuh untuk menjadi seorang Kepala Sekolah seperti diadakannya pendidikan dan latihan calon Kepala Sekolah.

Dengan tidak mengesampingkan aspirasi dan harapan para pegawai dan guru yang akan dipimpinya. Karena sering terjadi pimpinan sekolah beralasan dari sekolah atau lembaga lain yang tidak dikenal sebelumnya oleh para pegawai atau guru yang memiliki basic, kompetensi, serta kualitas kepemimpinan maupun sikap individunya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Penulis menganggap penting perlunya dikaji masalah Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja guru pada Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK ARRAHMAN) Depok Jawa Barat, untuk mengamati permasalahan yang timbul serta mencari solusi yang terbaik.

Kepala Sekolah selaku pemimpin yang memegang kendali organisasi, sangat penting dan strategis dalam konteks pendidikan dan tidak kalah pentingnya sebagai motivator, dan suritauladan. Bila kedua hal tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi kemerosotan dan menurunnya misi yang diemban tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat.

Maka penulis ingin dan berminat untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan di atas, guna kepentingan penelitian tersebut penulis mengetengahkan judul penelitian "Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK ARRAHMAN) Depok Jawa Barat."

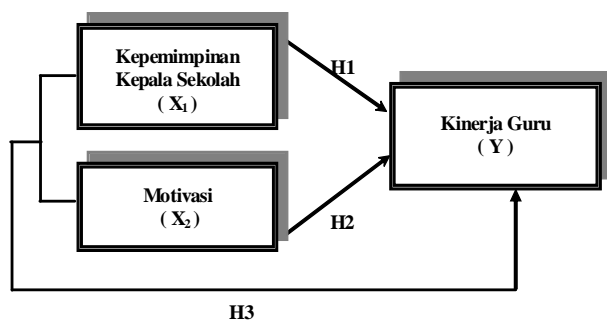
TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukannya penelitian mengenai adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMK ARRAHMAN Depok Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMK ARRAHMAN Depok Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui hubungan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMK ARRAHMAN Depok Jawa Barat

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pikir dalam penelitian ini dan kerangka pikir yang dimaksud dikemukakan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 1 : Skema Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Dengan berpatokan pada pengertian hipotesis di atas dan dikaitkan dengan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis, yaitu sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersamaan terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Ada hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).
3. Ada hubungan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Gambaran umum SMK Arrahman

SMK Arrahman Depok adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang beralamat di Jalan Masjid Al Ittihad No. 8 Kelurahan Bojong Pondok Terong, Kecamatan Cipayang, Depok.

Sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis dan pendidikan yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Islam Arrahmaniyah dan bertujuan untuk mendidik para siswa menjadi manusia pembangunan, trampil yang berjiwa Pancasila.

Sekolah Menengah Kejuruan Arrahman Depok sebagai salah satu unit pelaksana teknis dari Pendidikan memiliki kondisi dan persoalan yang beragam yang semuanya memerlukan pengolahan secara serius dan terencana.

Sehingga pada pelaksanaannya perlu di organisir secara sistematis sebagai pedoman atau landasan untuk mencapai kemajuan pembangunan disekolah.

Sekolah Menengah Kejuruan Arrahman yang terletak di Pondok Terong, Kecamatan Pancoran Mas Depok, didirikan pada tahun 1997. Status sekolah SMK Arrahman adalah swasta, dibawah Yayasan Pendidikan Islam Arrahmaniyah. Sekolah tersebut didirikan dengan modal tekad pengabdian, persatuan dan kesatuan dalam perjuangan untuk membela masyarakat banyak. Ketua yayasan adalah H. Abdul Somad.

Sejak berdiri baru dua orang yang menjabat Kepala Sekolah yaitu:

- (1) Drs. H. Ali Masykur, MM.
- (2) Fahri Husaini, S.S, M.M.

PEMBAHASAN

Deskripsi data hasil penelitian

Sebelum penulis mengemukakan analisis dan pembahasannya terlebih dahulu penulis mengemukakan jumlah dan keadaan guru di SMK Arrahman dalam komposisinya, jumlah ini merupakan populasi guru yang diteliti yaitu sejumlah 35 orang.

Tabel 4.1
 Komposisi Jumlah Guru menurut
 Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Sarjana Strata 2	1	2,86
2.	Sarjana Strata 1	28	80
3.	Diploma	6	17,14
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan Tabulasi jawaban dari responden tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X1) yang berbentuk huruf mutu dan telah diterjemahkan ke dalam angka mutu, selanjutnya penulis hitung berdasarkan presentase dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

Distribusi Tanggapan Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Arrahman Kota Depok.

No Angket	Tanggapan Responden									
	A		B		C		D		E	
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
1	14	40	14	40	7	20	0	0	0	0
2	2	6	28	80	5	14	0	0	0	0
3	9	26	9	26	17	49	0	0	0	0
4	0	0	31	89	4	11	0	0	0	0
5	12	34	14	40	9	26	0	0	0	0
6	7	20	20	57	8	23	0	0	0	0
7	4	11	23	66	8	23	0	0	0	0
8	11	31	20	57	4	11	0	0	0	0
9	7	20	24	69	4	11	0	0	0	0
10.	17	49	13	37	5	14	0	0	0	0
Total	83	24	196	56	71	20	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

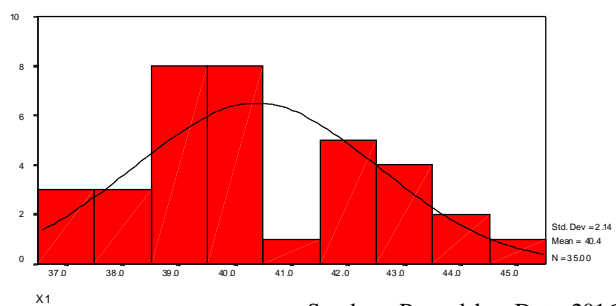
Dari tabel di atas, terlihat bahwa 24% dinyatakan bahwa kondisi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Arrahman Kota Depok sudah sangat baik. Hal ini tampak dari tanggapan responden melalui angket, dimana memilih alternatif jawaban A.

Kemudian 56% responde yang memilih alternatif jawaban B pada angket yang diberikan. Hal ini menunjukkan mereka beranggapan kondisi Kepemimpinan Kepala sekolah baik.

Selanjutnya, terdapat 20 % responden yang memilih alternatif jawaban C, yang menunjukkan kondisi Kepemimpinan Kepala Sekolah cukup, dan 0% responden merasa tidak baik terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah yang memilih alternatif jawaban D.

Dari hasil tabulasi tentang variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dapat ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut :

Grafik. 1 Variabel Kepemimpinan Sekolah



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan Tabulasi hasil jawaban dari responden tentang Motivasi (Variabel X2) yang berbentuk huruf mutu dan telah diterjemahkan ke dalam angka mutu, selanjutnya penulis hitung berdasarkan presentase dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Tanggapan Tentang Motivasi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Arrahman Kota Depok.

No Angket	Tanggapan Responden									
	A		B		C		D		E	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%
1	15	43	16	46	4	11	0	0	0	0
2	10	29	19	54	6	17	0	0	0	0
3	11	31	21	60	3	9	0	0	0	0
4	12	34	18	51	5	14	0	0	0	0
5	8	23	17	49	10	29	0	0	0	0
6	5	14	25	71	5	14	0	0	0	0
7	12	34	14	40	9	26	0	0	0	0
8	7	20	23	66	5	14	0	0	0	0
9	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0
10	13	37	17	49	5	14	0	0	0	0
Total	108	31	184	53	58	17	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

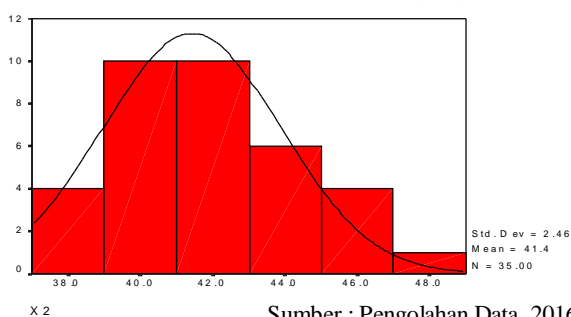
Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa sebagian besar responden atau 31% menyatakan bahwa Motivasi pada SMK Arrahman sudah sangat baik. Hal ini tampak dari tanggapan para responden, dimana responden itu memilih alternatif jawaban A.

Kemudian terdapat 53% responden yang memilih alternatif jawaban B pada angket yang diberikan. Hal ini menunjukkan mereka merasa Motivasi baik.

Sementara itu, ada 16% responden yang memilih alternatif jawaban C, yang menunjukkan Motivasi cukup.

Dari hasil tabulasi tentang variabel Motivasi (X₂) dapat ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut :

Grafik 2. Variabel Motivasi (X₂)



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Table 4.4

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Arrahman Kota Depok.

No Angket	Tanggapa Responden									
	A		B		C		D		E	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
1	20	57	9	26	6	17	0	0	0	0
2	14	40	16	46	5	14	0	0	0	0
3	13	37	19	54	3	9	0	0	0	0
4	10	29	18	51	7	20	0	0	0	0
5	13	37	14	40	8	23	0	0	0	0
6	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0
7	10	29	19	54	6	17	0	0	0	0
8	17	49	14	40	4	11	0	0	0	0
9	12	34	16	46	7	20	0	0	0	0
10	11	31	20	57	4	11	0	0	0	0
Total	135	39	159	45	56	16	0	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa responden atau 39% menyatakan bahwa Kinerja Guru pada SMK Arrahman Kota Depok sudah sangat baik.

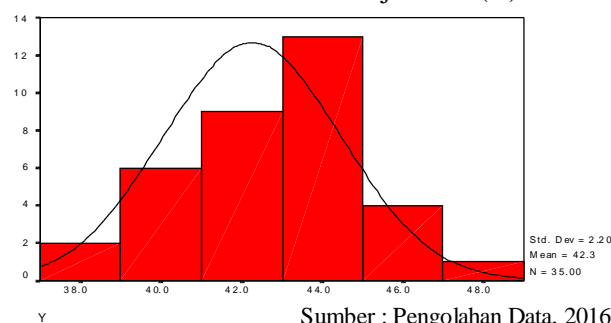
Hal ini tampak dari tanggapan para responden, dimana responden itu memilih alternatif jawaban A.

Kemudian terdapat 45% responden yang memilih alternatif jawaban B pada angket yang diberikan. Hal ini menunjukkan mereka merasa Kinerja Guru baik.

Sementara itu, ada 16% responden yang memilih alternatif jawaban C, yang menunjukkan Kinerja Guru cukup dan Alternatif jawaban D dan E pada angket yang disebarkan tidak ada responden yang memilihnya.

Dari hasil tabulasi tentang variabel Kinerja Guru (Y) dapat ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut :

Grafik 3. Variabel Kinerja Guru (Y)



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Analisis hasil penelitian

Korelasi Antar Variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) serta Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut :

- Analisis untuk melihat hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap variabel Kinerja Guru (Y),
- Analisis untuk melihat hubungan variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Kedua analisis tersebut bisa dilihat dari hasil program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) sebagai berikut :

Table 4.5

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.637**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.007
	N	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.637**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.447**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Untuk uji signifikasinya :

Ho : Tidak ada hubungan (korelasi) antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Ha : Ada hubungan (korelasi) antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Dasar pengambilan keputusan :

Jika angka korelasi lebih kecil dari 0,01 maka Ho ditolak artinya ada hubungan dan jika angka korelasi lebih besar dari 0,01 maka ho diterima artinya tidak ada hubungan.

- a. Dari pengolahan data diperoleh angka 0,007 (tabel 14) untuk korelasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- b. Dari pengolahan data diperoleh angka 0,000 (tabel 14) untuk korelasi variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Korelasi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), berikut disajikan tabel perbandingan atau harga kritik dari Spearmen :

Tabel 4.6 : Harga Kritik dari Spearmen

N	INTERVAL KEPERCAYAAN		N	INTERVAL KEPERCAYAAN	
	95%	99%		95%	99%
5	1	-	16	0,506	0,665
6	0,886	0,992	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,526
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Sumber : Suharsimi Arikunto, 1998

Tabel 4.7: Regresi Linear

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.383	1.72865

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data, 2016

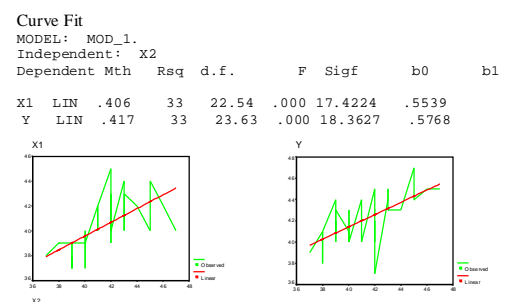
Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dari N=35 memperoleh hasil 0,648, (tabel 16) lebih besar dari Harga Kritik dari Spearmen (tabel 15), N=30 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 0,364 berarti secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan data yang ada dengan pengolahan metode *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) menurut Santoso (Fazril 2001, Jurnal Ekonomi Borobudur) menyatakan tentang tingkat korelasi antar variabel, bahwa angka berkisar 0 (tidak ada korelasi sama sekali) dan 1 (korelasi sangat sempurna) berarti angka korelasi 0,5 menunjukkan korelasi yang cukup kuat, sedangkan dibawah 0,5 korelasi lemah.

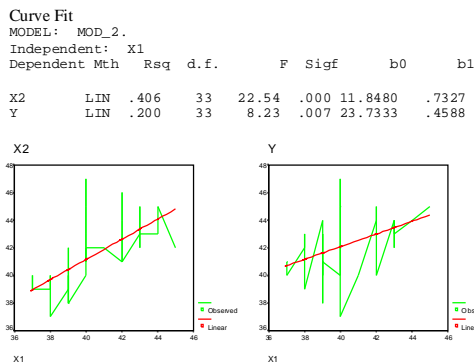
Pada hasil analisis data diatas adalah :

1. Untuk korelasi sebagai berikut :
 - a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi + 0,447 atau 44,7% (tabel 14) hal ini menunjukkan lebih kecil dari 0,5 ini berarti hubungannya lemah. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru. Berarti 55,3% berhubungan dengan variable lain yang tidak diteliti Untuk memperjelas hubungan kedua variabel tersebut bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :



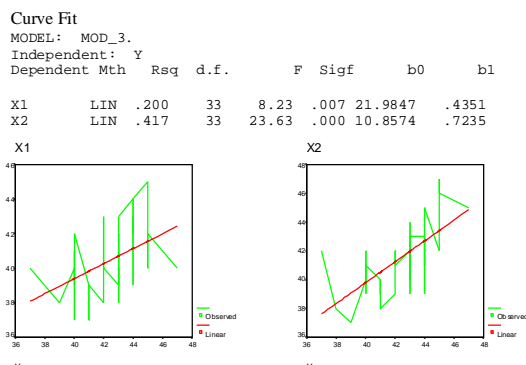
- b. Motivasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi + 0,646 atau 64,6% (tabel 14) hal ini menunjukkan lebih besar dari 0,5 ini berarti hubungannya kuat. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru dan berarti 35,4% lagi berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk memperjelas hubungan kedua variabel tersebut bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :



2. Untuk regresi linier adalah sebagai berikut :
 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh regresi linear + 0,648 atau 64,8% (tabel 16) hal ini menunjukkan lebih besar dari 0,5 ini berarti hubungannya kuat. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan dan Motivasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan dan Motivasi, maka akan semakin rendah pula Kinerja Guru dan 35,2% lagi berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk memperjelas hubungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Gurur bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Untuk korelasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), diperoleh angka 0,007 (tabel 14) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk korelasi variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh angka 0,000 (tabel 14), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dari $N=35$ memperoleh hasil 0,648, (tabel 16) lebih besar dari Harga Kritik dari Spearmen (tabel 15), $N=30$ dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 0,364 berarti secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Saran

Mengenai kepemimpinan Kepala Sekolah perlu ditingkatkan, karena baru 24% yang menyatakan sangat baik, 56% menyatakan baik dan 20% menyatakan cukup serta hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru perlu ditingkatkan juga karena masih dalam kategori lemah yaitu 44,7%. Untuk Motivasi perlu ditingkatkan karena, baru 31% yang menyatakan sangat baik, 53% menyatakan baik dan 16% menyatakan cukup, serta hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru perlu ditingkatkan karena masih dalam kategori kuat yaitu 64,6%.

Untuk Kinerja Guru perlu ditingkatkan karena, baru 39% yang menyatakan sangat baik, 45% menyatakan baik dan 16% menyatakan cukup, serta hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru perlu ditingkatkan juga karena masih dalam kategori kuat yaitu 64,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun, (2004), Psikologi Pendidikan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
 Buchari Zainun, (1994), Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta.
 Buku Panduan Penulisan Tesis, 2006 Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen "IMMI" Jakarta

- Departemen Agama RI, (2001), *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta.
- Dessler, Garry (1986), *Organization and Management*, Prentice Hall Inc, Englewood Cliff, New Jersey.
- Dwi Priyatno, (2008), *Mandiri Belajar SPSS Bagi Mahasiswa dan Umum*, PT Mediakom, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono, (2001), *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, Andi, Yogyakarta.
- Flippo, (1984) *Personal Of Management*, National Printer, Singapore.
- Hadari Nawawi., (2001), *Perencanaan SDM*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal, (2001), *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Inspirasi, (2012), *KUD Nasibmu Kini*, Vol 2, No 36, PT. Bina Insan Negeri, Jakarta.
- Jurnal Ekonomi*, (2001), Universitas Borobudur, Jakarta.
- Jurnal Ekonomi*, (2002), Universitas Borobudur, Jakarta.
- Jurnal ilmiah*, (2013), *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. PLN. (Persero) Bantar Gebang, Bekasi*, Vol 7 NO. 02, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Jurnal Ilmiah Pariwisata*, (2003), *Hubungan antara Loyalitas Pelanggan dan Kepuasan Pelanggan*, Vol. 8 No. 2. Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jakarta.
- Mansyuri dan Syarif Hidayat (2001) *Menyikapi Akar Persoalan Ketimpangan Ekonomi di Daerah Sebuah Kajian Ekonomi Politik*, PT Pamator, Jakarta.
- Mardalis, (1999), *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro, (2000), *Ekonomi Pemnagunan (Teori, Masalah dan Kebijakan)*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Nawawi, (2000), *Analisis Kepemimpinan dan Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Jamsostek, Bandar Lampung*.
- Nur Indriantoro, (2002), *Akuntan, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- , (Penerjemah : Haris Munandar), (2000), *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Erlangga, Jakarta.
- , (2002), *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- , (2005), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukardi, (2008), *Evaluasi Pendidikan Prinsip & Operasionalnya*, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Supardi & Darwyan Syah, (2010) *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendektan Pratik*, Diadit Media, Jakarta
- Syafruddin Nurdin, (2005), *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Quantum Teaching, Jakarta.
- Taliziduhu Draha, (2001), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wahjosumidjo, (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan teori dan Permasalahannya*, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta
- Widodo, (2004), *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Yayasan Kelopak Magna Script, Jakarta.

**PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENYUSUN
KELENGKAPAN MENGAJAR MELALUI IN-HOUSE TRAINING
PADA SD NEGERI 2 CICURUG KECAMATAN CICURUG
KABUPATEN SUKABUMI**

Oleh : Asep Sapyudin*

ABSTRACT

SD Negeri 2 Cicurug is an impact school in cluster 1 District Cicurug with educators have 12 people with various educational backgrounds that he received. While learning mastery according to KKM also still low ranged between 45-60%, therefore need efforts to improve the quality of human resources ie educators. Improving the quality of the urgent done is the ability of educators in preparing the completeness of teaching as a guide in implementing tupoksinya. One of the efforts made is to implement In-House Training of the preparation of teaching materials as a school action research. The purpose of this study is to improve the ability of educators at SD Negeri 2 Cicurug in preparing the completeness of teaching. With In-House Training is expected all educators have adequate knowledge, understanding and experience, especially in the preparation of teaching equipment which includes Annual Program, Semester Program and Learning Implementation Plan (RPP).

The study was conducted at SD Negeri 2 Cicurug Kecamatan Cicurug for approximately one month starting on January 25, 2015 until February 29, 2015. The data collection was done through questionnaire, observation and documentation, from the questionnaire, it was found that the overall teaching staff of SD Negeri 2 Cicurug stated that it is important to have teaching equipment, some educators feel that their teaching experience is less on the subjects taught, So appropriate, all the educators want the In House Training and 100% Educators have a high motivation to follow these activities. The research was conducted in 2 cycles, in the first cycle, 59.30% of teachers were successful in completing the preparation of teaching comprehension and in cycle 2 there were 92.50% of educators successfully completed the preparation of teaching comprehension. So there is an increase in the ability of educators in preparing the completeness of teaching. In House Training is one of the effective patterns for improving the ability of teachers in preparing the completeness of teaching.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang dihadapi SDN 2 Cicurug adalah hasil belajar yang cenderung masih rendah. Hal ini terindikasi dari rendahnya nilai ujian sekolah pada tahun pelajaran 2014-2015. Untuk meningkatkan prestasi belajar sekolah telah berupaya melalui proses pembelajaran sesuai SPM dan telah melalui proses penilaian secara berkelanjutan oleh pendidik dalam hal ini Guru. Namun demikian tetap saja prestasi belajar peserta didik saat dievaluasi baik ulangan harian, ulangan tengah semester maupun ulangan akhir semester menurut data yang masih cenderung rendah dan belum memuaskan. Rata-rata siswa yang dapat tuntas sesuai KKM berkisar antara 40-60%, sedangkan sisanya untuk menuntaskan harus menempuh remedial. Keberhasilan sebuah

pembelajaran setidaknya dipengaruhi oleh 5 komponen kunci, yaitu : (1) Guru, (2) Sumber dan Media Belajar, (3) Lingkungan, (4) Siswa dan (5) Proses Pembelajaran. Guru dalam pembelajaran memiliki peran yang sangat strategis karena akan berkaitan dengan pengelolaan 4 komponen kunci lainnya. Bahkan dalam konsep tentang sumber belajar yang ditulis oleh Sudjarwo dikutip oleh (Rahmat Saripudin, 2008) guru dapat dikategorikan sebagai sumber belajar. Atas dasar hal tersebut dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, SDN 2 Cicurug berkomitmen untuk : meningkatkan mutu Guru karena Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Guru yang baik akan mampu mengoptimalkan seluruh potensi sumber dan media belajar yang ada di lingkungannya untuk pembelajaran yang optimal. Dengan mengacu kepada

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

strategisnya peran guru pada sebuah lembaga pendidikan maka SDN 2 Cicurug memberikan perhatian yang besar bagi terwujudnya Guru profesional dan bermartabat.

Untuk mewujudkan guru yang profesional dan bermartabat sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan mutu Guru yang bersangkutan, maka SDN 2 Cicurug merancang program-program dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan mutu Guru misalnya dengan mengikutsertakan Guru dalam pelatihan-pelatihan dan salah satunya melalui *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar. Hal ini mendesak dilakukan karena dari angket yang diberikan kepada guru untuk mengetahui respon Guru terhadap pentingnya memiliki kelengkapan mengajar 57,4% menyatakan sangat setuju dan 42,6% setuju artinya seluruh guru menyatakan sepakat untuk memiliki kelengkapan mengajar.

Selanjutnya dari angket juga terungkap bahwa pengalaman mengajar, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan kurangnya pengetahuan tentang penyusunan kelengkapan mengajar menyatakan bahwa 48% sangat setuju, 33% setuju 66% cukup setuju itu artinya bahwa sebagian besar Guru merasa bahwa pengalaman mengajarnya masih minim pada mata pelajaran yang diajarkan, latar belakang pendidikan tidak begitu sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan pengetahuan tentang penyusunan kelengkapan mengajar masih kurang. Lebih lanjut dari angket juga terungkap tentang perlunya diadakan *In-House Training* dengan data hanya 18% tidak setuju yang mengindikasikan bahwa hampir seluruh Guru menghendaki adanya *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar. Selain itu angket juga mengungkap bahwa Guru memiliki kemauan yang kuat untuk memiliki kelengkapan mengajar dengan data 33% menjawab sangat setuju dan 66% menjawab setuju yang artinya seluruh Guru menyatakan jika diadakan *In-House Training* maka mereka akan mengikuti dengan sungguh-sungguh dan akan mengaplikasikannya dalam kegiatan pembelajaran. Atas dasar hal tersebut di atas maka SDN 2 Cicurug menyatakan sangat perlu mengadakan *In-House Training*. Dengan adanya kegiatan *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar diharapkan semua guru memiliki kelengkapan mengajar yang lengkap dan mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran yang dilakukan akan lebih terarah

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- Rendahnya prestasi belajar peserta didik, ketuntasan mengajar berkisar antara 40% s/d 60%
- Kurangnya kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar
- Pengalaman mengajar masih minim dan latar belakang pendidikan sebagian besar tidak sesuai dengan bidang yang diampu.

C. Pembatasan Masalah

Dari masalah-masalah yang diuraikan di atas, pada penelitian ini dibatasi pada masalah kurangnya kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah seperti yang diuraikan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah *In-House Training* dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian tindakan sekolah ini bertujuan untuk :

- Meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar
- Menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar

F. Manfaat Penelitian

Penelitian tindakan sekolah ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala sekolah dalam memecahkan masalah guru, meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar sehingga lebih profesional, dengan demikian pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan mutu pengajaran dan berdampak pada peningkatan mutu sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Mengajar

Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Berhasilnya pendidikan pada siswa sangat bergantung pada pertanggungjawaban guru dalam

melaksanakan tugasnya. Zamroni (2000:74) yang dikutip oleh Rastodio (2009) mengatakan “guru adalah kreator proses belajar mengajar”. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik minatnya, mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa orientasi pengajaran dalam konteks belajar mengajar diarahkan untuk pengembangan aktivitas siswa dalam belajar.

Gambaran aktivitas itu tercermin dari adanya usaha yang dilakukan guru dalam kegiatan proses belajar mengajar yang memungkinkan siswa aktif belajar. Oleh karena itu mengajar tidak hanya sekedar menyampaikan informasi yang sudah jadi dengan menuntut jawaban verbal melainkan suatu upaya integrative ke arah pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks ini guru tidak hanya sebagai penyampaian informasi tetapi juga bertindak sebagai *director and facilitator of learning*.

Lebih lanjut Usman (1994:3) yang dikutip oleh Rastodio (2009) mengemukakan mengajar pada prinsipnya adalah membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha mengorganisasi lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan terjadinya proses belajar. Pengertian ini mengandung makna bahwa guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa dan juga hendaknya mampu memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun yang ada di luar kelas, yang menunjang terhadap kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan definisi-definisi mengajar dari para pakar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa, sehingga terjadi proses belajar. Aktivitas kompleks yang dimaksud antara lain adalah (1) mengatur kegiatan belajar siswa, (2) memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun ada di luar kelas.

B. Kelengkapan Mengajar

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, mengamanatkan tersusunnya kurikulum pada tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan

menengah, mengacu kepada Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan, serta berpedoman pada panduan yang disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Komponen kurikulum tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri dari 1) Tujuan pendidikan sekolah, 2) Struktur dan muatan kurikulum, 3) Kalender pendidikan dan 4) Silabus dan RPP. Silabus dan RPP merupakan perencanaan proses pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar (Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 20). Berdasarkan hal tersebut diharapkan setiap pendidik pada SDN 2 Cicurug dapat menyusun kurikulum yang akan diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No.14 tahun 2005 : 2) Dengan demikian, dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban :

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- 3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan penjelasan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut di atas bahwa setiap pendidik dalam hal ini Guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran wajib memiliki kelengkapan mengajar yang umumnya disusun di awal semester atau di awal tahun pelajaran. Kelengkapan mengajar tersebut mulai dari kalender pendidikan, silabus, program pengajaran tahunan (prota), program

pengajaran semester (promes), dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang mengacu pada BSNP.

Hal tersebut dipertegas bahwa setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis serta menerapkannya pada kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran yang dirancang pada RPP diharapkan dapat mewujudkan pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (PP Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 19)

Pengertian RPP

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam silabus. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar (PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 20). Lingkup Rencana Pembelajaran paling luas mencakup 1 (satu) kompetensi dasar yang terdiri atas 1 (satu) atau beberapa indikator untuk 1 (satu) kali pertemuan atau lebih. Untuk mata pelajaran Kelompok Program Produktif, RPP dapat mencakup lebih dari satu kompetensi dasar. RPP dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai Kompetensi Dasar (KD).

Tujuan penyusunan RPP adalah :

- 1) Memberi kesempatan kepada pendidik untuk merencanakan pembelajaran yang interaktif dan dapat digunakan untuk mengeksplorasi semua potensi kecakapan majemuk (*multiple intellegencis*) yang dimiliki setiap peserta didik.
- 2) Memberi kesempatan bagi pendidik untuk merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik, kemampuan pendidik, dan fasilitas yang dimiliki sekolah.
- 3) Mempermudah pelaksanaan proses pembelajaran.

- 4) Mempermudah pelaksanaan evaluasi proses pembelajaran, sebagai input guna perbaikan pada penyusunan RPP selanjutnya (*improvement proses*).

Manfaat

- 1) Meningkatkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran sebagai bagian dari kompetensi paedagogik yang harus dimiliki guru.
- 2) Proses pembelajaran yang dilakukan akan lebih terarah karena tujuan pembelajaran, materi yang akan diajarkan, metode dan penilaian yang akan digunakan telah direncanakan dengan berbagai pertimbangan.
- 3) Meningkatkan rasa percaya diri pendidik pada saat pembelajaran, karena seluruh proses sudah direncanakan dengan baik.

Prinsip Pengembangan RPP

RPP disusun berdasarkan rancangan yang terdapat pada silabus atau dengan kata lain RPP merupakan uraian lebih lanjut dari silabus. Oleh karena itu prinsip pengembangan silabus juga merupakan prinsip pengembangan RPP yaitu :

- 1) Ilmiah, keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam RPP harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.
- 2) Relevan, cakupan, kedalaman, tingkat kesukaran dan urutan penyajian materi dalam RPP sesuai dengan tingkat perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional, dan spiritual peserta didik.
- 3) Sistematis, komponen-komponen RPP saling berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.
- 4) Konsisten, adanya hubungan yang konsisten (ajeg, taat asas) antara kompetensi dasar, indikator, materi pembelajaran, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, sumber belajar, dan system penilaian.
- 5) Memadai, cakupan indikator, materi pokok, kegiatan pembelajaran, sumber belajar, dan system penilaian cukup untuk menunjang pencapaian kompetensi dasar.
- 6) Aktual dan kontekstual, cakupan indikator, materi pokok, kegiatan pembelajaran, sumber belajar, dan system penilaian memperhatikan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni mutakhir dalam kehidupan nyata, dan peristiwa yang terjadi.

- 7) Fleksibel, keseluruhan komponen RPP dapat mengakomodasi variasi peserta didik serta dinamika perubahan yang terjadi di sekolah dan tuntutan masyarakat.
- 8) Menyeluruh, materi RPP mencakup keseluruhan ranah kompetensi (kognitif, afektif, dan psikomotor) yang akan dicapai untuk mendukung ketercapaian Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar.

C. *In-House Training*

In House Training adalah pelatihan yang terjadi atas permintaan suatu komunitas tertentu apakah itu lembaga profit ataupun nonprofit. Istilah *In_House Training* sama pengertiannya dengan *in-servis training* menurut Hadari Nawawi (1983:113) yang dikutip oleh Dadang Dahlan menyatakan *in-servis training* sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bidang tersebut. Lebih lanjut dikemukakan bahwa program *in-servis training* ini diperlukan karena banyak guru-guru muda yang belum mendapat pengalaman dan bekal yang cukup dalam menghadapi pekerjaannya.

Agar program *in-House training* ini efektif memerlukan manajemen pelatihan seperti dikemukakan Gaffar (1993) yang dikutip oleh Dadang Dahlan pengembangan mutu sumber daya manusia memerlukan manajemen yang secara logis perlu mengikuti tahapan *need assessment*, merumuskan tujuan dan sasaran, mengembangkan program, menyusun *action plan*, melaksanakan program, monitoring dan supervise serta evaluasi program.

Secara umum, tujuan *In-House Training* yaitu untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang didayagunakan instansi terkait, sehingga pada akhirnya dapat lebih mendukung dalam upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Selain hal tersebut di atas, sasaran pelatihan internal ini antara lain: menciptakan interaksi antara peserta dilingkungan instansi yang terkait serta mempererat rasa kekeluargaan/kebersamaan, meningkatkan motivasi baik bagi peserta maupun bagi narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, untuk mengeksplorasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi di

lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektifitas kerja, sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.

Merujuk pada pendapat tersebut, pada dasarnya *In-House Training* adalah Program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan. Menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan merupakan permasalahan yang sedang dihadapi. Dengan program ini peserta akan lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi pelatihan untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan kerja yang sering dialami dan mampu secara langsung meningkatkan kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia dilingkungan instansi peserta pelatihan.

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu

Penelitian Tindakan Sekolah ini dilakukan selama satu bulan yang dimulai dari tanggal 25 Januari sampai dengan 29 Pebruari tahun 2015. Penelitian ini menggunakan dua siklus tindakan. Pada siklus 1 terbagi menjadi empat tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan tindakan, tahap pengumpulan data tahap analisis data (refleksi).

Sedangkan pada siklus 2 terbagi menjadi empat tahap pula yaitu tahap perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, pengumpulan data, analisi data dan diakhiri dengan penyusunan laporan.

Tempat

Penelitian dilakukan di SDN 2 Cicurug Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi.

B. Personalia

Penelitian tindakan sekolah ini dilakukan oleh peneliti pada SDN 2 Cicurug bersama-sama dengan kolaborator yaitu Aep Saepudin, S.Ip, M.Si sebagai narasumber dan Udin Samsudin, M.Pd sebagai koordinator kurikulum.

C. Rencana Tindakan

SIKLUS	LANGKAH	RENCANA KEGIATAN	HASIL
Siklus 1	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> Identifikasi masalah dan penetapan tindakan Perumusan scenario tindakan Persiapan tindakan (Instrumen, jadwal) Penentuan data dan cara memperolehnya Identifikasi guru-guru yang akan di IHT 	<p>Masalah kemampuan guru menyusun kelengkapan mengajar</p> <p>Tindakan : Apakah pelaksanaan In-House Training dapat meningkatkan kemampuan guru menyusun kelengkapan mengajar</p> <p>Rencana Tindakan : Memeriksa hasil kelengkapan mengajar guru setelah mengikuti In House Training 1</p> <p>Melakukan In-House Training 2 bagi guru yang belum mampu menguasai penyusunan kelengkapan mengajar.</p> <p>Memeriksa kelengkapan mengajar guru</p>
	Pelaksanaan	Tindakan dilakukan sesuai rencana selama 2 minggu Tindakan dilakukan melibatkan semua guru yang ikut In-House Training	Tindakan dapat dilaksanakan sesuai scenario
	Pengamatan	Pengamatan dilakukan dengan instrument Seluruh kejadian dalam proses tindakan dicatat dalam lembar observasi	Data kualitatif dengan catatan peristiwa selama proses tindakan
	Refleksi	Evaluasi tindakan dan data-data yang diperoleh Petemuan membahas hasil evaluasi Merencanakan langkah-langkah siklus 2	Masalah yang dialami Peristiwa yang terjadi di luar scenario Rencana langkah-langkah siklus 2
Siklus 2	Perencanaan	Pelaksanaan In-House Training Tahap 2 Rencana langkah tindakan sesuai hasil refleksi 1	
	Pelaksanaan	Pelaksanaan sesuai scenario siklus 2	
	Pengamatan	Sesuai rencana siklus 2	
	Refleksi	Evaluasi sesuai siklus 2	
Kesimpulan, Saran, dan Rekomendasi			

D. Pelaksanaan Tindakan

Seperti telah dijelaskan pada perencanaan tindakan di atas maka penelitian tindakan sekolah ini dilakukan dalam 2 siklus. Berikut ini adalah penjelasan tentang masing-masing siklus yang telah penulis lakukan

1. Siklus 1

a. Perencanaan

1) Identifikasi Masalah dan penetapan Tindakan
Pada siklus ini diawali dengan mengidentifikasi masalah yaitu melihat data pada dokumen evaluasi diri sekolah, program tahunan sekolah, visi dan misi sekolah dan berdasarkan pengamatan selama ini kemudian mendata masalah-masalah yang mendesak untuk diatasi. Ada beberapa masalah yang teridentifikasi diantaranya:

- Kedisiplinan siswa masih perlu ditingkatkan
- Prestasi belajar siswa perlu ditingkatkan
- Motivasi belajar siswa perlu ditingkatkan

- Kemampuan Guru dalam menyusun kelengkapan mengajar perlu ditingkatkan
- Sarana dan prasarana pembelajaran perlu ditingkatkan

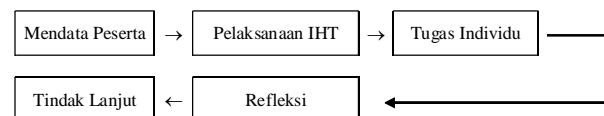
Dari masalah-masalah tersebut yang paling mendesak untuk segera diatasi menurut penulis adalah masalah yang ada pada guru terutama kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar.

Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah mengadakan kegiatan *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar kepada seluruh Guru SDN 2 Cicurug. Diharapkan setelah dilakukan kegiatan *In-House Training* kemampuan Guru dalam menyusun kelengkapan mengajar akan meningkat.

2) Perumusan Skenario Tindakan

Sebelum kegiatan *In-House Training* dilakukan terlebih dahulu penulis menetapkan scenario tindakan sebagai berikut:

- Menyebarkan angket kepada seluruh Guru untuk mengetahui respon guru terhadap pentingnya memiliki kelengkapan mengajar, latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan, pengalaman mengajar, perlu atau tidak *In-House Training* dilakukan, dan untuk mengetahui motivasi Guru dalam menyusun kelengkapan mengajar.
 - Mendata Guru yang akan mengikuti kegiatan *In-House Training* berdasarkan data hasil pemeriksaan kelengkapan mengajar pada masing-masing guru dari hasil pemeriksaan tersebut penulis memutuskan seluruh guru perlu mengikuti kegiatan *In-House Training* yang terdiri dari 10 orang Guru.
 - Melaksanakan kegiatan *In-House Training*
 - Tugas individu penyusunan kelengkapan mengajar
 - Melakukan refleksi kelengkapan mengajar yang telah disusun oleh Guru
 - Menentukan program tindak lanjut
- Lebih jelasnya seperti pada bagai berikut:



3) Persiapan Tindakan

Setelah menetapkan scenario tindakan penulis melakukan persiapan untuk melaksanakan kegiatan *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar yang meliputi:

- Menentukan fasilitator penyusunan kelengkapan mengajar yang sesuai teknik penyusunan Program Tahunan (Prota), Program Semester (Promes) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam hal ini penulis menunjuk satu orang Koordinator Kurikulum
- Menyiapkan kalender pendidikan, menyiapkan format Prota, Promes dan RPP
- Membuat surat undangan perihal mengikuti kegiatan *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar beserta jadwal pelaksanaan
- Mempersiapkan lembar observasi

4) Pelaksanaan Tindakan

Setelah semua persiapan dilakukan dilanjutkan dengan pelaksanaan kegiatan *In-House Training* penyusunan kelengkapan mengajar. Pada Siklus 1 ini kegiatan *In-House Training* dilaksanakan selama dua hari yaitu pada tanggal 25 s.d 26 Januari 2015 yang materinya meliputi:

- Teknik penghitungan pekan efektif, Teknik penyusunan Program Tahunan (Prota), teknik penyusunan Program Semester (Promes), teknik penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- Penyampaian materi berakhir dilanjutkan dengan tugas individu penyusunan kelengkapan mengajar. Setelah *In-House Training* berakhir, penulis meminta seluruh peserta mengumpulkan kelengkapan mengajar dalam bentuk file yang terdiri dari Program Tahunan (Prota), Program Semester (Promes) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- Kegiatan berikutnya penulis melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan mengajar yang telah disusun oleh Guru dalam bentuk file tersebut kemudian menganalisis data sesuai dengan lembar observasi yang telah dipersiapkan.
- Dari hasil analisis tersebut kemudian penulis melakukan refleksi untuk menentukan program tindak lanjut.

2. Siklus 2

Setelah siklus 1 berakhir dan telah melakukan refleksi terhadap hasil yang diperoleh pada siklus 1 tersebut, pada siklus 2 ini penulis melakukan *In-House Training* Tahap 2 karena:

- a. Prosentase Guru yang menyelesaikan kelengkapan mengajar belum mencapai 100%
- b. Kelengkapan mengajar yang telah disusun oleh guru ternyata masih belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan yaitu masih perlu penyempurnaan. Hal tersebut disebabkan karena setelah penyusunan kelengkapan mengajar dilakukan ternyata mengalami permasalahan-permasalahan teknis sehingga perlu penyamaan persepsi.

In-House Training Tahap 2 dilakukan selama satu hari yaitu pada tanggal 13 Pebruari 2015 dilanjutkan dengan tugas individu untuk menyelesaikan tugas tersebut bagi beberapa peserta yang belum selesai dan menyempurnakan bagi beberapa peserta yang sudah selesai namun masih ada kesalahan-kesalahan kecil. Lama waktu penyelesaian tugas individu tersebut penulis tetapkan selama 5 hari terhitung mulai tanggal 22Pebruari 2015. Hasil tugas individu tersebut dikumpul dalam bentuk print out kepada Koordinator Kurikulum tanggal 29 Pebruari 2015.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian tindakan sekolah yang berjudul Peningkatan Kemampuan Guru dalam Menyusun Kelengkapan Mengajar Melalui *In-House Training* pada SDN 2 Cicurug dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

A. Hasil Angket Sebelum *In-House Training* Dilakukan

Tabel 1 : Pentingnya memiliki kelengkapan mengajar Guru SDN 2 Cicurug.

No	Alternative Jawaban	%
1	Sangat Setuju	57.4
2	Setuju	42.6
3	Cukup Setuju	0.00
4	Tidak Setuju	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0.00
		100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Dari tabel di atas menyatakan bahwa Guru menyadari bahwa sebagai seorang Guru sangat penting memiliki kelengkapan mengajar sebelum melaksanakan proses pembelajaran dan menyatakan penting memiliki kelengkapan mengajar. Hal tersebut berarti secara keseluruhan Guru SDN 2 Cicurug menyatakan penting untuk memiliki kelengkapan mengajar.

Hal ini sangatlah beralasan karena dengan memiliki kelengkapan mengajar yang baik sangat membantu kelancaran dalam proses pembelajaran. Selain itu dengan kelengkapan mengajar akan memberi kesempatan bagi guru sebagai pendidik untuk merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik, kemampuan peserta didik dan fasilitas yang dimiliki sekolah.

Tabel 2 : Ketidakesesuaian mata pelajaran yang diajarkan dengan latar belakang pendidikan

Guru SDN 2 Cicurug.

No	Alternative Jawaban	%
1	Sangat Setuju	11.2
2	Setuju	33.4
3	Cukup Setuju	44.2
4	Tidak Setuju	11.2
5	Sangat Tidak Setuju	0.00
		100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Tabel diatas menyatakan bahwa hanya 11.2% guru merasa mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. 44.2% menyatakan cukup setuju atau ragu-ragu hal ini mungkin Guru merasa mata pelajaran yang diajarkan memang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun mereka merasa mampu mengajarkan mata pelajaran yang diajarkan mungkin karena mata pelajaran yang diajarkan tersebut masih satu rumpun dengan latar belakang pendidikannya. Selebihnya menjawab setuju yang berarti sekitar 44.6% merasa mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tabel 3: Kurangnya Pengalaman Mengajar Guru SDN 2 Cicurug.

No	Alternative Jawaban	%
1	Sangat Setuju	0.00
2	Setuju	33.3
3	Cukup Setuju	22.3
4	Tidak Setuju	44.4
5	Sangat Tidak Setuju	0.00
		100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Dari tabel tersebut diatas dapat diartikan bahwa 44.4% menyatakan tidak setuju kalau pengalaman mengajarnya dikatakan kurang, dengan kata lain 44.4% tersebut Guru merasa sudah berpengalaman dalam mengajar sedangkan sisanya 55.6% Guru merasa dirinya belum berpengalaman mengajar. Hal ini dikarenakan mungkin mereka belum lama diangkat sebagai guru dan mungkin juga beberapa diantaranya bukan berlatar belakang dari kependidikan.

Tabel 4 : Perlunya In-House Training Penyusunan Kelengkapan Mengajar Pada SDN 2 Cicurug.

No	Alternative Jawaban	%
1	Sangat Setuju	22.7
2	Setuju	47.7
3	Cukup Setuju	11.6
4	Tidak Setuju	18.0
5	Sangat Tidak Setuju	0.00
		100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Tabel diatas mengindikasikan bahwa hanya 18.0% saja Guru merasa tidak perlu In-House Training Penyusunan kelengkapan mengajar hal ini terjadi mungkin karena mereka sudah cukup berpengalaman dalam mengajar sehingga tanpa In-House Training mereka merasa sudah bisa menyusun kelengkapan mengajar. 11.6% menjawab cukup setuju/ragu-ragu mungkin mereka belum mengetahui dengan jelas tentang materi yang akan disampaikan dalam In-House Training sehingga mereka merasa tidak yakin apakah sudah bisa atau belum bisa materi tersebut.

Sedangkan sisanya 70.0% menyatakan perlu diadakan In-House Training penyusunan kelengkapan mengajar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar Guru SDN 2 Cicurug mengharapkan adanya In-House Training penyusunan kelengkapan mengajar.

Tabel 5 : Motivasi Guru dalam Menyusun Kelengkapan Mengajar Pada SDN 2 Cicurug.

No	Alternative Jawaban	%
1	Sangat Setuju	33.3
2	Setuju	66.7
3	Cukup Setuju	0.00
4	Tidak Setuju	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0.00
		100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Dari tabel tersebut diatas 100% Guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti In-House Training dan memiliki keinginan kuat untuk membuat kelengkapan mengajar bahkan akan menggunakan kelengkapan mengajar tersebut sebagai penunjang proses pembelajaran.

B. Hasil yang diperoleh pada Siklus 1

Tabel 6 : Hasil In-House Training Tahap 1

No	Nama Guru/ Mata Pelajaran	Kelas I			Kelas II			Kelas III			Kelas IV			Kelas V			Kelas VI		
		Pro su	Pro ses	RPP	Pro su	Pro ses	RPP	Pro su	Pro ses	RPP	Pro su	Pro ses	RPP	Pro su	Pro ses	RPP	Pro su	Pro ses	RPP
1	Nu Kumati, S.Pd.I	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
2	Fitriah, Abdillah, S.Pd.SD	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
3	Satriawan,S.Pd	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
4	Oth. Khairah, S.Pd.SD	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√
5	Utis Susanto, M.Pd	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
6	Eti Kurniam, S.Pd.I	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
7	Hendralim, S.Pd	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
8	Andi Anwar, S.Pd	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√
9	Yoni Hendri Daman	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√
10	Soni Apriliani, S.Pd	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Pada siklus 1 berdasarkan data dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh Guru sudah mulai menyusun kelengkapan mengajar walaupun belum ada seorangpun Guru yang berhasil menyelesaikan kelengkapan mengajar dengan lengkap namun demikian sudah ada satu orang Guru menyelesaikan 83%, dua orang Guru menyelesaikan 75% dan yang lainnya masih dibawah 70% dan yang paling rendah (paling sedikit) berhasil menyusun kelengkapan mengajar adalah sebesar 4 16.6%.

Kelengkapan mengajar yang paling banyak terselesaikan pada siklus 1 adalah Prota (Program Tahunan) dan Promes (Program Semester) PenjasOrkes yaitu sebesar 75%. Ini berarti ada kecenderungan Guru memulai menyusun kelengkapan mengajar dari siswa yang terbaru yaitu siswa kelas lain kemungkinan Guru memprioritaskan siswa baru karena dianggap perlu diperhatikan terutama dalam proses belajar mengajar dibanding kelas di atasnya karena masih dalam tahap penyesuaian sehingga perlu dirancang terlebih dahulu. Kemungkinan lain ada kecenderungan terbiasa memulai sesuatu dari yang terendah kemudian meningkat ke yang lebih tinggi seperti halnya berhitung selalu mulai dari satu.

Selain data seperti telah dijelaskan diatas, terdapat satu data yang menggambarkan bahwa ada seorang Guru yang baru menyelesaikan kelengkapan mengajar hanya 16.6%. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, mungkin yang bersangkutan belum lancar menggunakan Komputer karena dalam mengerjakan tugas tersebut tugas (kelengkapan mengajar) dikumpul dalam bentuk file. Kemungkinan lain yang bersangkutan masih belum begitu paham cara menyusun kelengkapan mengajar tersebut sehingga menjadi lambat dalam mengerjakannya. Atau mungkin juga karena yang bersangkutan tidak meluangkan waktu untuk fokus pada penyelesaian tugas tersebut.

Selanjutnya dari tabel terlihat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) Penjas Orkes juga 88.9% tersusun oleh Guru. Bahkan ada guru yang belum menyusun Prota (program Tahunan) dan Promes (Program Semester) untuk kelas namun sudah menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) untuk siswakelas. Hal ini kemungkinan disebabkan karena Guru tersebut menganggap bahwa Prota dan Promes untuk kelas sama saja dengan Prota dan Promes kelas lain sehingga bisa saja disusun belakangan yang penting sudah ada RPPnya.

Secara umum, pada siklus 1 sudah seluruh Guru mulai menyusun kelengkapan mengajar namun demikian masih perlu dilakukan tindak lanjut terhadap kegiatan *In-House Training* tersebut karena indikator keberhasilan *In-House Training* ini adalah 100% Guru berhasil menyelesaikan penyusunan kelengkapan mengajar.

Setelah dilakukan refleksi terhadap siklus 1 ternyata ada dua hal yang perlu mendapat perhatian sebagai tindak lanjut yaitu :

1. Prosentase Guru yang menyelesaikan kelengkapan mengajar belum mencapai 100%
2. Kelengkapan mengajar yang telah disusun oleh Guru ternyata masih belum sepenuhnya sesuai dengan panduan/pedoman sehingga masih perlu penyempurnaan seperti termuat pada lampiran (tabel refleksi siklus 1)

C. Hasil yang diperoleh pada Siklus 2.

Pada siklus 2, *In-House Training* dilakukan untuk menyempurnakan hasil yang diperoleh pada siklus 1 karena setelah dilakukan refleksi ternyata ada dua hal yang perlu ditingkatkan yaitu :

1. Prosentase guru yang menyelesaikan kelengkapan mengajar belum mencapai 100%
2. Kelengkapan mengajar yang telah disusun oleh guru ternyata masih belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan yaitu masih perlu penyempurnaan.

Setelah melalui *In-House Training* Tahap 2 yang dilakukan pada tanggal 13 Pebruari 2015 dan diberi waktu tambahan selama 5 hari untuk menyelesaikan tugas penyusunan kelengkapan mengajar yang terdiri dari Prota (Program tahunan), Promes (Program Semester), dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), maka hasil dari kegiatan tersebut adalah seperti tabel berikut :

Tabel 7 :Hasil *In-House Training* tahap 2

No	Nama Guru Mata Pelajaran	Kelas I			Kelas II			Kelas III			Kelas IV			Kelas V			Kelas VI		
		Pro ta	Pro mes	RPP	Pro ta	Pro mes	RPP	Pro ta	Pro mes	RPP	Pro ta	Pro mes	RPP	Pro ta	Pro mes	RPP	Pro ta	Pro mes	RPP
1	Nia Kurniat, S.PdI		√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Endang Abdillah, S.PdSD																	√	√
3	Suzanti, S.PdI							√	√	√									
4	Oth Khotimah, S.PdSD	√	√	√															
5	Ulin Samsudin, M.PdI										√	√	√						
6	Eti Kusniati, S.PdI																	√	√
7	Handalina, S.PdI												√	√	√				
8	Anis Amur, S.PdI	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9	Dan Hendri Duan							√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
10	Seni Apitiani, S.PdI				√	√	√												

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Dari tabel 7 di atas terlihat bahwa telah terjadi peningkatan prosentase Guru yang berhasil menyelesaikan penyusunan kelengkapan mengajar yaitu 57% menjadi 91,6%. Dari tabel juga terlihat bahwa seluruh Guru telah meningkat kemampuannya dalam menyusun kelengkapan mengajar hal tersebut dapat dilihat dari prosentase kelengkapan mengajar yang diselesaikan pada siklus 1 dan dibandingkan dengan prosentase kelengkapan mengajar yang diselesaikan pada siklus 2.

Agar lebih jelas, peningkatan prosentase tersebut seperti pada tabel berikut :

Tabel 8 : Peningkatan Kemampuan Guru dalam Menyusun Kelengkapan Mengajar

No.	Nama Guru	Prosentase Pada Siklus 1	Prosentase Pada Siklus 2
1	Nia Kurniati,S.Pd.I	57	91,6
2	Endang Abdullah,S.Pd.SD	55	100
3	Sutrawati,S.Pd	55	100
4	Oti Khotimah,S.Pd.SD	75	100
5	Udin Samsudin,M.Pd	45	100
6	Eti Kusmiati,S.Pd.I	50	100
7	Hendralina,S.Pd	60	98,5
8	Seni Apriliani,S.Pd.I	75	100
9	Andi Anwar,S.Pd	83,3	100
10	Iyan Hendri Dunan	16,6	85

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Secara umum seluruh Guru telah terdapat peningkatan kemampuan dalam penyusunan kelengkapan mengajar. Namun seperti data yang terlihat pada tabel 8 di atas masih ada dua orang guru belum berhasil menyelesaikan keseluruhan kelengkapan mengajar yang ditargetkan. Menurut pengamatan penulis, salah satu dari dua orang Guru tersebut dikarenakan belum menguasai keterampilan komputer sehingga dalam mengerjakan tugas tersebut sangat terhambat. Sedangkan seorang lagi, menurut pengamatan penulis sebenarnya cukup menguasai keterampilan Komputer namun yang bersangkutan kebetulan pada saat tugas diberikan ada masalah keluarga sehingga belum sempat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tindak lanjut dari siklus 2 adalah :

1. Peserta (Guru) yang belum menguasai keterampilan Komputer tersebut dilakukan mentoring dan diberi tambahan waktu untuk menyelesaikan penyusunan kelengkapan mengajar.
2. Peserta yang ada masalah keluarga tersebut diberi kebijakan berupa tambahan waktu untuk menyelesaikan penyusunan kelengkapan mengajar tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang dihimpun serta diinterpretasikan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan Guru SDN 2 Cicurug menyatakan penting untuk memiliki kelengkapan mengajar
2. Seluruh Guru SDN 2 Cicurug menghendaki adanya In-House Training penyusunan kelengkapan mengajar.
3. 100% Guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti In-House Training dan memiliki

keinginan yang kuat untuk membuat kelengkapan mengajar dan akan menggunakan kelengkapan mengajar tersebut sebagai penunjang proses pembelajaran.

B. Saran

Sebagai bagian akhir dari penulisan ini, ada beberapa saran yang perlu penulis kemukakan berkaitan dengan “peningkatan kemampuan guru dalam menyusun kelengkapan mengajar melalui In-House Training pada SDN 2 Cicurug” yaitu:

1. Bagi kepala sekolah hendaknya secara berkala melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan mengajar Guru, agar para Guru senantiasa melaksanakan proses pembelajaran secara terencana.
2. Kepala sekolah perlu melakukan bimbingan kepada para guru khususnya dalam penyusunan kelengkapan mengajar terutama kepada guru yang masih pemula atau guru yang mengajar bukan pada bidangnya karena ada kecenderungan mengalami kesulitan dalam menyusun kelengkapan mengajar.
3. Bagi guru hendaknya setiap awal tahun pelajaran menyusun kelengkapan mengajar sesuai dengan standarisasi yang berlaku. Selanjutnya, kelengkapan mengajar yang telah disusun hendaknya digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.
4. Guru yang pengetahuannya dan pengalamannya masih kurang agar dapat meminta bimbingan atau berkoordinasi dengan teman sejawat yang lebih berpengalaman atau meminta bimbingan kepada kepala sekolah atau yang ditunjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- BSNP.2007. Model Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta. Depdiknas.
- Dadang Dahlan, In-House Training sebagai Sarana Peningkatan Kualitas Guru Tsanawiyah, file.upi.edu/al.php
- Dhony Firmansyah, S.Si.2008. Karya Tulis disampaikan dalam Pelatihan “Sukses Membuat Proposal Penelitian yang Bermutu” Kumiko Education Centre.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tentang Standar Nasional Pendidikan)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

KEPUTUSAN INVESTASI JANGKA PANJANG *CAPITAL BUDGETING* Oleh : Lisnatiawati Saragih*

ABSTRACT

Many factors contribute to business failure, one of them is financial management failures of markets, especially in capital budgeting. Capital budgeting is used to consider whether an investment is visible or not. Methods or criteria used to determine whether an investment proposal is acceptable or not to use the method Average Rate of Return, Payback Period, Net Present Value, Internal Rate of Return, Profitability Index. So in theory engineering techniques NPV better than IRR. However many large companies prefer IRR technique because it is more easily linked to company financial data. In the capital rationing, the company's goal is to select a combination of investment proposals that give the highest NPV, with all the limitations of existing funds.

Keyword : Financial Management, Investment, Capital Budgeting, Capital Rationing

PENDAHULUAN

Manajemen keuangan merupakan salah satu bidang kajian ekonomi yang memiliki fenomena yang sangat kompleks dalam memberikan respon sekaligus solusi terhadap berbagai macam resiko dan ketidakpastian dalam investasi keuangan yang dihadapi oleh setiap individu, organisasi bisnis dan perusahaan, serta pemerintah. Salah satu keputusan paling penting bagi pengelolaan keuangan yang menjadi tanggung jawab manajer keuangan adalah keputusan tentang investasi (*investment decision*). Keputusan investasi merupakan keputusan yang paling penting bagi pengelolaan keuangan. Semua bagian dari aktivitas perusahaan yaitu Produksi, Pemasaran, dan lain-lain, juga sangat terpengaruh terhadap keputusan investasi ini. Dengan demikian semua eksekutif terlepas dari tanggung jawab utamanya, harus mengetahui bagaimana keputusan investasi ini dilakukan.

Istilah investasi adalah penanaman modal (baik modal tetap maupun modal tidak tetap) yang digunakan dalam proses produksi untuk memperoleh keuntungan suatu perusahaan. Investasi penting bagi kelanggengan masa depan perusahaan, tetapi juga merupakan topik yang secara konseptual sulit dan kompleks. Aktivitas investasi dapat dilakukan pada sejumlah aset riil (*real assets*) seperti tanah, bangunan, pengetahuan, mesin maupun aset keuangan (*financial assets*) seperti dalam bentuk deposito, saham atau obligasi. Aset riil akan menghasilkan

barang dan jasa, sedangkan aset keuangan menjelaskan alokasi laba atau kekayaan investor.

Sebuah perusahaan dapat mengalami kerugian atau kehilangan pasar. Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut, diantaranya karena terdapat kesalahan dalam manajemen keuangan, terutama dalam hal penganggaran modal (*Capital budgeting*). *Capital budgeting* digunakan untuk mempertimbangkan apakah suatu rencana penanaman modal layak atau tidak untuk dilaksanakan. Penganggaran modal yang efektif dapat meningkatkan ketepatan waktu maupun mutu dari akuisisi aktiva. Jika sebuah perusahaan meramalkan kebutuhannya akan aktiva-aktiva modal sebelumnya, perusahaan tersebut akan dapat membeli dan memasang aktiva sebelum aktiva dibutuhkan. Penganggaran modal umumnya melibatkan pengeluaran-pengeluaran yang substansial, dan sebelum dapat menghabiskan sejumlah besar uang, perusahaan harus menyediakan dana tersebut terlebih dahulu. Sebuah perusahaan yang sedang mempertimbangkan untuk menjalankan sebuah program penganggaran modal utama sebaiknya merencanakan pendanaannya cukup jauh sebelumnya untuk memastikan adanya ketersediaan dana.

Bidang keuangan relatif kompleks dan sedang mengalami perubahan konstan sebagai respons atas terjadinya pergeseran pada kondisi-kondisi perekonomian. Semua ini membuat masalah keuangan

* Dosen Program Studi Strata Satu Manajemen Universitas Mercu Buana

menjadi menggairahkan dan menarik, tetapi juga menantang dan terkadang membingungkan, disamping itu risiko yang muncul dalam mengelola keuangan semakin tinggi karena tingkat persaingan dan perubahan gejolak ekonomi, politik dan kebijakan pemerintah yang tidak menentu sehingga membuat para pemilik modal selalu berhati – hati dalam berinvestasi dan memilih jenis investasi yang akan dilakukannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Investasi

Investasi adalah komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan saat ini, dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah keuntungan dimasa datang (Tandelilin, 2007:3). Tujuan keputusan investasi adalah memperoleh tingkat keuntungan yang tinggi dengan tingkat risiko tertentu. Keuntungan yang tinggi disertai dengan risiko yang bisa dikelola, diharapkan akan menaikkan nilai perusahaan, yang berarti menaikkan kemakmuran pemegang saham. Artinya bila dalam berinvestasi perusahaan mampu menghasilkan keuntungan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien, maka perusahaan akan memperoleh kepercayaan dari calon investor untuk membeli sahamnya. Dengan demikian semakin tinggi keuntungan perusahaan semakin tinggi nilai perusahaan, yang berarti semakin besar kemakmuran yang akan diterima oleh pemilik perusahaan (Riskin, 2010).

Menurut jangka waktunya investasi dapat dibedakan atas investasi jangka pendek dan investasi jangka panjang. Investasi jangka pendek waktunya kurang dari satu tahun, yang melibatkan investasi pada aktiva lancar (seperti kas, piutang, persediaan/modal kerja) guna mendukung operasi perusahaan. Tujuan perusahaan berinvestasi pada aktiva jangka pendek adalah untuk digunakan sebagai modal kerja atau operasional perusahaan.

Sedangkan investasi jangka panjang didefinisikan sebagai investasi dengan jangka waktu lebih dari satu tahun, dalam hal ini dana yang ditanamkan pada aktiva jangka panjang akan diterima kembali dalam waktu lebih dari satu tahun dan kembalinya secara bertahap. Tujuan perusahaan berinvestasi pada aktiva jangka panjang adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan. Secara umum investasi jangka panjang dapat dikelompokkan menjadi empat macam:

- a) investasi penggantian asset karena sudah usang atau karena adanya teknologi baru
- b) investasi ekspansi berupa penambahan kapasitas produksi karena adanya kesempatan usaha yang lebih baik
- c) investasi penambahan produk baru atau diversifikasi produk
- d) investasi lain yang tidak termasuk ke dalam ketiga kategori tersebut, meliputi investasi peralatan pengendalian polusi dan investasi peningkatan keselamatan kerja

Sementara itu jika dilihat dari segi keterkaitan antar investasi, kita dapat mengelompokkan investasi menjadi dua, yaitu investasi yang bersifat saling meniadakan atau *mutually exclusive* dan investasi yang independen (Brigham and Houston, 2006:513). *Independent project* adalah proyek atau investasi yang berdiri sendiri, dalam pengertian bahwa diterimanya usulan investasi yang satu tidak akan mem – pengaruhi atau menghilangkan kesempatan proyek yang lain. Apabila perusahaan memiliki jumlah uang yang tidak terbatas untuk diinvestasikan, maka keseluruhan *independent projects* yang telah memenuhi kriteria minimum yang ditetapkan oleh perusahaan sehubungan dengan investasi yang dilakukannya dapatlah diterima.

Sebaliknya, *mutually exclusive projects* adalah proyek-proyek yang mempunyai fungsi yang sama. Diterimanya salah satu proyek atau kelompok yang *mutually exclusive* akan menghilangkan kesempatan kelompok *mutually exclusive* yang lain.

Misalnya, perusahaan dihadapkan pada 3 alternatif untuk meningkatkan produksinya (ketiga alternatif akan menjalankan fungsi yang sama) maka diterimanya salah-satu proyek akan menutup kesempatan 2 alternatif yang lain.

Konsep Dasar *Capital Budgeting*

Ada beberapa istilah dasar yang harus dipahami dalam *capital budgeting* (Brigham and Houston, 2006:506) diantaranya adalah :

- a) *Capital* menunjukkan aktiva tetap yang digunakan untuk produksi
- b) *Budget* adalah sebuah rencana rinci yg memproyeksikan aliran kas masuk dan aliran kas keluar selama beberapa periode pada saat yg akan datang.
- c) *Capital budget* adalah garis besar rencana pengeluaran aktiva tetap

d) *Capital budgeting* adalah proses menyeluruh menganalisa proyek-proyek dan menentukan mana saja yang dimasukkan ke dalam anggaran modal. Atau proses perencanaan pengeluaran untuk aktiva yang diharapkan akan digunakan lebih dari satu tahun.

Menurut Brigham dan Daves (2010:399) "*capital budgeting is the process of analyzing potential projects. Capital budgeting decisions are probably the most important ones manager must make*". Jelaslah bahwa penganggaran modal adalah suatu proses dari analisa proyek-proyek yang potensial. Keputusan anggaran modal ini merupakan keputusan yang sangat penting yang harus dibuat oleh seorang manajer.

Menurut Riyanto (1997 dalam Hidayat, 2010) penganggaran modal adalah keseluruhan proses perencanaan dan pengambilan keputusan mengenai pengeluaran dana dengan jangka waktu pengembalian dana melebihi satu tahun. *Capital budgeting* menunjuk kepada keseluruhan proses pengumpulan, pengevaluasian, penyelesaian dan penentuan alternative penanaman modal yang akan memberikan penghasilan bagi perusahaan untuk jangka waktu yang lebih dari setahun (*capital expenditure*). Artinya merupakan investasi jangka panjang yang umumnya menyangkut pengeluaran yang besar yang akan memberikan manfaat jangka panjang. Oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang untuk memperkecil risiko kegagalan. *Capital budgeting* yang optimal akan memaksimalkan nilai sekarang perusahaan. *Optimal capital budget* adalah sejumlah investasi yang memaksimalkan nilai perusahaan (Brigham dan Daves, 2010:397).

Menurut Ahmad dan Ali (2010:64) *capital budgeting* itu penting bagi manajer dan staf keuangan karena beberapa alasan, *pertama* hasil keputusan *capital budgeting* terus berlanjut selama beberapa tahun. *Kedua*, perluasan aktiva didasarkan atas penjualan yang diharapkan dimasa yang akan datang. *Terakhir*, keputusan *capital budgeting* akan akan menentukan ara strategis perusahaan.

Keterbatasan jumlah uang yang tersedia seringkali merupakan penghambat utama dalam proses *capital budgeting*. Pembahasan akan ditekankan pada konsep-konsep dasar dan terminologi yang digunakan dalam *capital budgeting*, yang meliputi jenis-jenis proyek, ketersediaan dana dan pendekatan terhadap keputusan dalam *capital budgeting*.

PEMBAHASAN

Dalam *capital budgeting* beberapa informasi yang sangat diperlukan diantaranya adalah alternative kesempatan investasi, estimasi aliran kas, pemilihan investasi atas dasar criteria yang ada dan penilaian kembali setelah ditentukannya suatu investasi.

Alternatif kesempatan investasi

Myers (1977) menyatakan bahwa kesempatan investasi merupakan kombinasi antara aktiva yang dimiliki dan pilihan investasi di masa yang akan datang dengan *Net Present Value/NPV* positif. Jika terdapat kesempatan investasi yang menguntungkan, maka manajer berusaha mengambil peluang-peluang tersebut untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham, karena semakin besar kesempatan investasi yang menguntungkan, maka investasi yang dilakukan akan semakin besar (Hidayat, 2010).

Terdapat beberapa alternatif kesempatan investasi karena *Capital budgeting* ini dapat diterapkan pada berbagai alternatif investasi jangka panjang, misalnya investasi produk baru, perluasan kapasitas, investasi penggantian aktiva tetap, atau eksplorasi sumber alam. Informasi tentang aliran kas untuk masing-masing alternatif investasi dapat diperoleh dari sumber yang berbeda. Sebagai contoh, investasi produk baru sangat memerlukan informasi yang berasal dari bidang pemasaran sedangkan investasi penggantian aktiva lebih banyak diperoleh dari bidang produksi. Dengan kata lain, evaluasi investasi melibatkan berbagai fungsi dalam perusahaan.

Proyeksi aliran kas

Tugas utama dalam *capital budgeting* adalah estimasi aliran kas dimasa datang yang mencakup aliran kas masuk dan aliran kas keluar. Proyeksi aliran kas melibatkan berbagai variabel, individu dan berbagai departemen atau bidang dalam perusahaan. Sebagai contoh, proyeksi penjualan dan harga jual datang dari bagian pemasaran sebagai hasil analisis atas dasar strategi harga, pengiklanan, distribusi, kondisi ekonomi, persaingan dan kecenderungan pola konsumsi. Sementara itu proyeksi aliran kas keluar yang berkaitan dengan produk baru umumnya disediakan oleh bagian produksi dan proyeksi biaya operasi diperoleh dari bagian akuntansi biaya, produksi, agen pembelian dan bagian lain yang berkaitan. Perlu diketahui bahwa untuk memproyeksikan biaya dan pendapatan secara tepat terutama untuk proyek besar dan kompleks adalah

sangat sulit. Sebagai contoh, proyek eksplorasi minyak lepas pantai, seringkali perusahaan pengeboran minyak salah dalam menghitung biaya investasi dan estimasi biaya operasional. Dengan demikian, mereka tidak jarang mengalami kerugian yang sangat besar.

Dalam analisis investasi yang dipentingkan adalah aliran kas bersih (*net cash flow*) yang merupakan selisih antara aliran kas keluar dengan aliran kas masuk operasi. Penentuan *net cash flow* atau aliran kas bersih (AKB) didasarkan pada laporan akuntansi setelah dilakukan penyesuaian. Penyesuaian tersebut meliputi depresiasi yang bukan pengeluaran kas dan beban bunga seandainya investasi tersebut dibiayai dengan pinjaman. Aliran kas bersih perlu ditambah dengan $(1 - \text{pajak}) \times \text{bunga}$, karena kita tidak ingin mencampur adukkan keputusan investasi dengan keputusan pendanaan. Jika investasi itu memang layak, maka apapun sumber dananya haruslah tetap layak. Jadi tidak boleh dalam evaluasi investasi kesimpulannya sangat tergantung oleh pendanaan.

Selain itu *discount rate* yang digunakan adalah biaya modal yang salah satu komponennya adalah biaya modal dari utang. Dengan demikian, agar tidak terjadi penghitungan ganda maka perlu disesuaikan aliran kas bersih dengan bunga pinjaman.

Setelah mengumpulkan informasi yang relevan, barulah dapat dilakukan evaluasi terhadap investasi yang layak untuk dilaksanakan.

Ada 3 macam aliran kas yang terjadi dalam investasi yaitu *initial Cash Flow*, *operational Cash Flow*, dan *terminal Cash Flow* (Shim and Siegel, 1998:200). Berikut ini uraian masing-masing aliran kas:

(1) Initial Castflow

Initial Cash Flow (Capital Outlays) merupakan aliran kas yang berhubungan dengan pengeluaran kas pertama kali untuk keperluan suatu investasi. *Cash Flow* ini misalnya harga perolehan pembeli tanah, pembangunan pabrik, pembelian mesin, perbaikan mesin dan investasi aktiva tetap lainnya. Jika kita melakukan investasi pembelian mesin pabrik maka yang termasuk *Capital outlays* atau *Cash outflow* antara lain harga pembelian mesin, biaya pasang, biaya percobaan, biaya balik nama (jika ada) dan biaya lain yang harus dikeluarkan mesin tersebut sampai mesin tersebut siap dioperasikan.

(2) Operational Cash Flow

Operational Cash Flow merupakan aliran kas yang terjadi selama umur investasi. *Operational Cash Flow* ini berasal dari pendapatan yang diperoleh dikurangi dengan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan. Aliran kas operasi sering disebut *cash inflow* (aliran kas masuk) yang nantinya akan dibandingkan dengan *cash outflow* untuk menutup investasi. *Operational Cash Flow (cash inflow)* ini diterima setiap tahun selama umur ekonomis investasi yang berupa aliran kas masuk bersih (disebut *Proceeds*). Besarnya *proceeds* terdiri dari 2 sumber yaitu berupa laba setelah pajak atau *Earning After Taxes (EAT)* ditambah depresiasi merupakan sumber kas masuk (*cash inflow*).

Dana yang digunakan untuk investasi aktiva tetap dapat berasal dari modal sendiri dan atau modal asing (hutang). Perbedaan sumber modal yang digunakan untuk investasi tersebut mempengaruhi perhitungan *proceeds* (aliran kas masuk) investasi yang bersangkutan. Perhitungan *proceeds* dari kedua sumber modal tersebut adalah sebagai berikut:

Perhitungan besarnya *Proceeds* bila investasi menggunakan Modal Sendiri.

Proceeds = EAT + Depresiasi

**Perhitungan Proceeds bila investasi menggunakan Modal Sendiri dan Hutang:
Proceed = EAT + Depresiasi + Bunga (1 – pajak)**

(3) Terminal Cash Flow

Terminal Cash Flow merupakan aliran kas masuk yang diterima oleh perusahaan sebagai akibat habisnya umur ekonomis suatu proyek investasi. *Terminal Cash Flow* akan diperoleh pada akhir umur ekonomis suatu investasi. *Terminal Cash Flow* ini dapat diperoleh dari nilai sisa (residu) dari aktiva dan modal kerja yang digunakan untuk investasi. Nilai residu suatu investasi merupakan nilai aktiva pada akhir umur ekonomisnya yang dihitung dari nilai buku aktiva yang bersangkutan. Besarnya nilai residu ini sangat penting dalam perhitungan biaya depresiasi dan aliran kas masuk perusahaan.

Pendekatan terhadap Keputusan dalam Capital Budgeting.

Sebuah perusahaan yang akan melakukan investasi harus membuat daftar kemungkinan investasi mana yang akan dipilih. Proses seleksi ini tergantung pada kriteria keputusan dan tujuan yang akan dicapai manajer. Umumnya manajer memilih investasi yang memberikan *net present value* yang terbesar atau bisa pula berdasarkan aliran kas masuk bersih terbesar. Penentuan apakah proposal investasi dapat diterima atau ditolak dapat digunakan beberapa pendekatan atau metode, Brigham dan Daves (2010:375) menggunakan tujuh metode evaluasi yaitu: Sedangkan Shim dan Siegel (1998:202) menggunakan lima metode dalam evaluasi investasi proyek. Penulisan kali ini hanya akan dibahas lima metode sebagaimana yang dipakai oleh Schaum, yaitu:

- (1) Metode *Payback Period*
- (2) Metode *Average of Return*
- (3) Metode *Net Present Value*
- (4) Metode *Internal rate of Return*
- (5) Metode *Profitability Index*

Metode *Average of Return* dan metode *Payback Period* merupakan metode yang mengabaikan *time value of money*, sehingga kedua metode ini sangat jarang digunakan dalam menilai satu investasi, karena tidak mempertimbangkan aliran kas masuk yang nantinya dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan lagi untuk melakukan investasi yang akan. Sedangkan tiga metode lainnya sering digunakan terutama untuk memilih investasi yang bersifat *mutually exclusive*. Berikut ini penjelasan masing-masing dari metode tersebut:

Metode *Average Rate of Return (ARR)*

Metode ini hanya menentukan berapa return rata-rata dari suatu investasi tanpa memperhatikan timing kapan *cash flow* tersebut diperoleh. Metode ini hanya didasarkan atas rasio laba rata-rata tahunan yang diharapkan terhadap investasi rata-rata. Berikut formula yang dipakai (Brigham and Daves, 2010:378):

$$ARR = \frac{\text{Average annual income}}{\text{Average Investment}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Average annual income} \\ &= \text{Average cash flow} \\ &\quad - \text{average annual depreciation} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Average investment} \\ &= \frac{\text{Cost} + \text{Salvage Value}}{2} \end{aligned}$$

Kriteria keputusan = ARR
> biaya investasi, investasi diterima
ARR < biaya investasi, investasi ditolak

Metode ARR mengatakan bahwa semakin tinggi ARR, semakin menarik usulan investasi tersebut. Tetapi berapa batas untuk dikatakan menarik? secara konseptual belum ada cara untuk menentukannya. Kesederhanaan metode ini menjadi ciri utamanya. Mudah dilakukan dari data akuntansi yang tersedia. Hasilnya kemudian dibandingkan dengan tingkat bunga tertentu, diterima atau ditolaknya usulan investasi tersebut.

Kelemahan utama dari metode ini adalah keuntungan didasarkan pada keuntungan berdasarkan laporan akuntansi, dan bukannya mendasarkan atas aliran kas, dan tidak memperhatikan nilai waktu uang (*time value of money*). Selain itu dengan menggunakan metode ARR terdapat kelemahan lain yang mendasar yaitu hasil perhitungan yang bisa berbeda apabila digunakan angka rata – rata dan dihitung setiap tahun yang disebabkan oleh bagaimana menentukan tingkat keuntungan yang dianggap layak dan konsep ARR menggunakan konsep laba akuntansi bukan arus kas serta mengabaikan nilai waktu uang. Selanjutnya kelemahan yang lain juga nampak pada masalah pemilihan usulan investasi.

Metode *Payback Period*

Periode “*Payback*” diartikan sebagai jumlah tahun yang dibutuhkan (berapa lama) suatu investasi akan bisa kembali (Brigham and Houston, 2003:506). Periode “*payback*” menunjukkan perbandingan antara “*initial investment*” dengan aliran kas tahunan. Oleh karena itu hasil perhitungannya dinyatakan dalam satuan waktu yaitu tahun atau bulan.

Dengan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Payback Period} = \frac{\text{Nilai Investasi}}{\text{Proceed}}$$

Semakin pendek periode *payback*nya maka semakin menarik investasi tersebut (Brigham and Daves, 2010:376). Apabila periode “*payback*” kurang dari suatu periode yang telah ditentukan, proyek tersebut diterima, apabila tidak, proyek tersebut ditolak.

Metode ini mempunyai kelemahan-kelemahan, yaitu:

- 1) Tidak memperhatikan nilai waktu uang.
- 2) Mengabaikan arus kas masuk yang diperoleh sesudah *payback period* suatu rencana investasi tercapai.
- 3) Mengabaikan nilai sisa (*salvage value*) investasi.

Meskipun metode *payback period* memiliki beberapa kelemahan, namun metode ini masih terus digunakan secara intensif dalam membuat keputusan investasi, tetapi metode ini tidak digunakan sebagai alat utama melainkan hanya sebagai indikator dari likuiditas dan risiko investasi.

Keunggulan metode *payback period* adalah sebagai berikut :

- 1) Perhitungannya mudah dimengerti dan sederhana
- 2) Mempertimbangkan arus kas dan bukan laba menurut akuntansi.
- 3) Sebagai alat pertimbangan risiko karena makin pendek *payback* makin rendah risiko kerugian.

Untuk mengatasi kelemahan karena mengabaikan nilai waktu uang, metode perhitungan *payback period* dicoba diperbaiki dengan mempresentasikan arus kas dan dihitung period *payback*-nya. Cara ini disebut sebagai *discounted payback period*. Kriteria penilaian :

Jika *payback period* > umur ekonomis = inv tidak layak dilakukan

Jika *payback period* < umur ekonomis = inv layak dilakukan

Metode *Net Present Value* (NPV)

NPV merupakan selisih antara pengeluaran dan pemasukan yang telah didiskon dengan menggunakan *social opportunity cost of capital* sebagai diskon faktor, atau dengan kata lain merupakan arus kas yang diperkirakan pada masa yang akan datang yang didiskontokan pada saat ini. Untuk menghitung NPV diperlukan data tentang perkiraan biaya investasi, biaya operasi, dan pemeliharaan serta perkiraan manfaat/benefit dari proyek yang direncanakan. Jadi perhitungan NPV mengandalkan pada teknik arus kas yang didiskontokan.

Langkah menghitung NPV (Brigham dan Daves, 2010:379):

- Tentukan nilai sekarang dari setiap arus kas, termasuk arus masuk dan arus keluar, yang didiskontokan pada biaya modal proyek,
- Jumlahkan arus kas yang didiskontokan ini, hasil ini didefinisikan sebagai NPV proyek,
- Jika NPV adalah positif, maka proyek harus diterima, sementara jika NPV adalah negatif, maka proyek itu harus ditolak. Jika dua proyek dengan NPV positif adalah *mutually exclusive*, maka salah satu dengan nilai NPV terbesar harus dipilih.

NPV sebesar nol menyiratkan bahwa arus kas proyek sudah mencukupi untuk membayar kembali modal yang diinvestasikan dan memberikan tingkat pengembalian yang diperlukan atas modal tersebut. Jika proyek memiliki NPV positif, maka proyek tersebut menghasilkan lebih banyak kas dari yang dibutuhkan untuk menutup utang dan memberikan pengembalian yang diperlukan kepada pemegang saham perusahaan. Keunggulan NPV adalah menggunakan konsep nilai waktu uang (*time value of money*). Maka sebelum penghitungan/penentuan NPV hal yang paling utama adalah mengetahui atau menaksir aliran kas masuk di masa yang akan datang dan aliran kas keluar. Di dalam aliran kas ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

- Taksiran kas haruslah didasarkan atas dasar setelah pajak,
- Informasi tersebut haruslah didasarkan atas “*incremental*” (kenaikan atau selisih) suatu proyek. Jadi harus diperbandingkan adanya bagaimana aliran kas seandainya dengan dan tanpa proyek. Hal ini penting sebab pada proyek pengenalan produk baru, bisa terjadi bahwa produk lama akan “*termakan*” sebagian karena kedua produk itu bersaing dalam pemasaran,
- Aliran kas ke luar haruslah tidak memasukkan unsur bunga, apabila proyek itu direncanakan akan dibelanjai/didanaikan dengan pinjaman. Biaya bunga tersebut termasuk sebagai tingkat bunga yang disyaratkan (*required rate of return*) untuk penilaian proyek tersebut. Kalau kita ikut memasukkan unsur bunga di dalam perhitungan aliran kas ke luar, maka akan terjadi penghitungan ganda. Formula NPV adalah sebagai berikut (Brigham and Houston, 2003:514) :

$$NPV = -CF_0 + \frac{CF_1}{(1+r)^1} + \frac{CF_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{CF_n}{(1+r)^n}$$

Di mana :

CF = arus kas masuk dan arus kas keluar

r = biaya modal proyek

Metode “*Internal Rate of Return*”

Metode ini untuk membuat peringkat usulan investasi dengan menggunakan tingkat pengembalian atas investasi yang dihitung dengan mencari tingkat diskonto yang menyamakan nilai sekarang dari arus kas masuk proyek yang diharapkan terhadap nilai

sekarang biaya proyek atau sama dengan tingkat diskonto yang membuat NPV sama dengan nol. Formula metode IRR adalah sebagai berikut (Brigham and Houston, 2003:517)

$$IRR = -CF_0 + \frac{CF_1}{(1 + IRR)} + \frac{CF_2}{(1 + IRR)^2} + \dots + \frac{CF_n}{(1 + IRR)^n}$$

Penerimaan atau penolakan usulan investasi ini adalah dengan membandingkan IRR dengan tingkat bunga yang disyaratkan (*required rate of return*). Apabila IRR lebih besar dari pada tingkat bunga yang disyaratkan maka proyek tersebut diterima, apabila lebih kecil diterima. Kelemahan secara mendasar menurut teori memang hampir tidak ada, namun dalam praktek penghitungan untuk menentukan IRR tersebut masih memerlukan penghitungan NPV. Kelemahan yang *pertama* adalah bahwa IRR yang dihitung akan merupakan angka yang sama untuk setiap tahun ekonomisnya. Metode IRR tidak memungkinkan menghitung IRR yang (mungkin) berbeda setiap tahunnya. Padahal secara teoretis dimungkinkan terjadi tingkat bunga yang berbeda setiap tahun. Kelemahan yang *kedua* adalah bisa diperoleh IRR yang lebih dari satu angka (*multiple IRR*). Kelemahan *ketiga* adalah pada saat perusahaan harus memilih proyek yang bersifat *mutually exclusive* yaitu menerima satu proyek dan menolak proyek yang lain (saling meniadakan pilihan), yang akan menyebabkan salah memilih proyek kalau menggunakan criteria IRR. Perbandingan antara Teknik NPV dan IRR antara lain :

- NPV mengasumsikan bahwa *cash inflow* yang mudah diterima sebelum berakhirnya umur proyek, diinvestasikan lagi pada tingkat *discount* sebesar *cost of capital* perusahaan, sementara teknik IRR mengasumsikan bahwa investasi kembali tersebut dilakukan pada tingkat IRR dimana hal ini seringkali tidak realistis.
- Bukanlah suatu hal yang tidak biasa terjadi dalam pola cash flow yang non konvensional dimana suatu proyek memiliki lebih dari satu IRR. IRR yang lebih dari satu ini disebabkan karena aspek matematik dalam perhitungan-perhitungan yang dilakukan.
- Dalam keadaan tertentu, mungkin saja suatu proyek tidak memiliki IRR.

Sehingga secara teori teknik NPV lebih baik daripada teknik IRR. Namun banyak perusahaan-perusahaan besar lebih menyukai teknik IRR karena

lebih mudah dihubungkan dengan data financial perusahaan. Menurut Bacon (1977) NPV dan IRR kadang-kadang dapat memunculkan sinyal yang berlawanan mengenai peringkat dari proyek-proyek yang saling menguntungkan (*mutually exclusive investments*). Hal tersebut dikarenakan perbedaan asumsi yang melekat terkait tingkat reinvestasi dana bebas. IRR berasumsi bahwa reinvestasi dana bebas dengan tingkat *rate of return*nya selama periode sisa usia. Sebaliknya NPV berpegang bahwa tingkat reinvestasi adalah tetap sebesar tingkat diskonto yang ditetapkan sebelumnya. Bagaimanapun ketika melakukan evaluasi untuk proyek-proyek yang bersifat *mutually exclusive* maka gunakan metode NPV (Brigham and Houston, 2003:517)

Profitability Index

Profitability index atau *benefit cost ratio* adalah perbandingan antara nilai sekarang dari aliran kas masuk di masa yang akan datang dengan nilai investasi.

$$PI = \frac{PV \text{ of Future Cash Flows}}{\text{Initial Cost}}$$

Kriteria penilaian :

Jika $PI > 1$ maka investasi diterima

Jika $PI < 1$ maka investasi ditolak

Secara umum kalau metode NPV dan PI dipakai untuk menilai suatu usulan investasi, maka hasilnya akan selalu konsisten. Dengan kata lain., kalau NPV mengatakan diterima, maka PI juga mengatakan diterima. Demikian pula sebaliknya. Sehingga untuk menghitung PI harus terlebih dahulu menghitung NPV dan ada beberapa kasus lain, dimana setelah perhitungan PI belum dapat mengambil keputusan, sebelum dikembalikan ke metode NPV. Tetapi kalau dipergunakan untuk memilih proyek yang *mutually exclusive*, metode PI bisa kontradiktif dengan NPV.

Capital Rationing

Capital rationing terjadi jika ada sebuah batasan pada jumlah dana yang dapat diinvestasikan (Bacon, 1977). *Capital rationing* adalah keadaan ketika organisasi mengalami kesulitan dalam membiayai investasi. Oleh karena itu dilakukan skala prioritas. Jika modal sangat dibatasi, diterimanya proyek A dapat memungkinkan diterimanya proyek dimasa depan yang tidak dapat dilakukan jika proyek B yang dipilih. Tingkat diskonto yang digunakan berdasarkan atas tingkat return proyek.

Pada kondisi keterbatasan dana, tujuan perusahaan adalah memilih kombinasi berbagai usulan investasi yang memberikan NPV tertinggi, dengan segala keterbatasan dana yang ada (Shim and Siegel, 1998:211). Bahkan mungkin sekali perusahaan memilih usulan investasi kecil dari pada satu atau dua usulan investasi besar (Mulyani, 2008).

Manajemen memiliki berbagai alasan yang berbeda-beda mengenai *capital rationing* ini (Brigham dan Gapenski, 1996:367). Sebagai contoh, beberapa perusahaan tidak ingin mendanai semua investasi proyek dengan sumber-sumber dana eksternal (misalnya melakukan pinjaman, menerbitkan obligasi baru, atau menjual saham baru); Manajemen yang masih terikat dengan sejumlah utang tertentu akan menolak menambah utang baru; Manajemen tidak ingin menjual saham baru karena para pemegang saham lama khawatir akan kehilangan hak suaranya; Manajemen menolak menggunakan berbagai bentuk pendanaan dari luar perusahaan dengan pertimbangan bahwa keamanan dan pengendalian perusahaan dianggap jauh lebih penting daripada penambahan laba. Hal ini merupakan sebagian kasus-kasus *capital rationing*. Berdasarkan perspektif nilai perusahaan, sebaiknya pengambil keputusan memberikan perhatian pada maksimisasi NPV sebagai tujuan nyata perusahaan. Jadi, solusi terbaik dalam kasus *capital rationing* ini adalah maksimisasi nilai perusahaan, yaitu maksimisasi NPV, tanpa melanggar jumlah anggaran yang tersedia (Bradley dan Frey, 1978 dalam Supriyanto, 2007).

KESIMPULAN

Capital budgeting menunjuk kepada keseluruhan proses pengumpulan, pengevaluasian, penyelesaian dan penentuan alternative penanaman modal yang akan memberikan penghasilan bagi perusahaan untuk jangka waktu yang lebih dari setahun (*capital expenditure*). Keputusan anggaran modal ini merupakan keputusan yang sangat penting yang harus dibuat oleh seorang manajer. Beberapa metode atau criteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu proposal investasi dapat diterima, yaitu : Metode *Average of Return*, Metode *Payback Period*, Metode *Net Present Value*, Metode *Internal rate of Return* dan Metode *Profitability Index*. Metode *Average of Return* dan metode *Payback Period* merupakan metode yang mengabaikan *time value of money*, Sedangkan tiga metode lainnya sering digunakan terutama untuk memilih investasi yang bersifat *mutually exclusive*. Keputusannya adalah

memilih proyek dengan NPV yang tertinggi untuk proyek-proyek yg *mutually exclusive*.

Capital rationing terjadi jika ada sebuah batasan pada jumlah dana yang dapat diinvestasikan Solusi terbaik pada kondisi keterbatasan dana (*capital rationing*), maksimisasi nilai perusahaan dengan memilih kombinasi berbagai usulan investasi yang memberikan NPV tertinggi, dengan segala keterbatasan dana yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rodoni dan Herni Ali, 2010. *Manajemen Keuangan*, Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Bacon, W. P., 1977. *The Evaluation of Mutually Exclusive Investments*, Financial Management (pre-1986); Summer 1977; 6, 2; ABI/INFORM Global, page.55
- Brigham, F. E. and Daves, R.P., *Intermediate Financial Management*, Eighth Edition, Mc. Graw Hill
- Eugene F. Brigham, Louis C. Gapenski. 1996, *Intermediate Financial Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill
- Brigham and Houston, 2003, *Fundamental of Financial Management*, 10th edition, 5shenton way, Singapore :Cengage Learning Asia, pte. Ltd
- Mulyani, H., 2008. *Keunggulan NPV sebagai Alat Analisis Kelayakan Investasi*, Percikan, Volume. 91 Edisi Agustus 2008
- Myers, S. C., 1977. *Determinant of Corporate Borrowing*, Journal of Financial Economics, November, pp. 147-176.
- Ross, S. A., Westfield R. W., Jaffe, J. 2010, *Corporate Finance*, Ninth Edition, Mc. Graw Hill
- Shim, J. K., Siegel, J. G., 1998. *Schaum's Outline of Theory and Problems of Financial Management*. Second Edition. McGraw-Hill
- Supriyanto, Y, 2007. *Kritik Terhadap Kinerja Pendekatan Profitability Index dan Pendekatan Net Present Value untuk Memilih Sejumlah Proyek Independen dalam Capital Rationing*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol. 18 No.3. pp.
- Riskin, H., 2010. *Keputusan Investasi Dan Financial Constraints: Studi Empiris Pada Bursa Efek Indonesia*, Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan, pp. 457-479

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP KULITAS LAYANAN AKADEMIK DI SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PANCA SAKTI

Oleh : Hendra Lesmana*

ABSTRACT

This study aims to reveal the influence of Employee Performance (X) on the Quality of Academic Services (Y).

The method used is the regression method. The sampling technique using random sampling. These samples included 34 students.

The conclusion of the study reveal: (1) Regression Linear Regression Equations. Linear equation $Y = -35.118 + 0.009 X$ means Y scores can be predicted through linear equations mentioned above. (2) The employee's performance a positive effect on the quality of academic services. (3) Test the significance of the equation regression line obtained from the regression line column 5, namely F hit and p-value less than 0.05 or H_0 rejected. Thus, the regression Y or X is significant or emotional intelligence of students affect the results of basic statistic study subjects. (4) Test the significance of the correlation coefficient obtained from Table Model Summary. Seen at the first line of the correlation coefficient of correlation (r_{xy}) = 0.996 and F hit (F_{change}) = 11980.009 with a p-value = 0.000 < 0,05. Hal This implies that H_0 is rejected. Thus, the correlation coefficient of X and Y is bearti or significant. While the coefficient of determination of the table above shows on line 2, which is the R Square = 0.997, which implies that 99.7% variation Academic Service Quality variable.

Keywords: *Employee Performance, Quality of Academic Services*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam

memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia.

Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

* Dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan STKIP PANCA SAKTI

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang di dalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan salah satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas publik. Untuk memberikan penilaian terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seseorang (spiritual) dapat di lihat dari unsur-unsur yang dinilai di DP3 seseorang. Unsur-unsur yang dinilai ini dapat dijadikan indikator pengukuran kinerja seseorang selain kriteria tupoksi, yang antara lain kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Pada kenyataannya, DP3 PNS yang notabene adalah daftar penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan azas tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan si penilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai kinerja seseorang dengan penilaian yang bersifat rahasia.

KAJIAN TEORI

Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan para pelanggan atas layanan yang mereka terima. Kualitas pelayanan dapat diketahui dengan

cara membandingkan persepsi para pelanggan atas layanan yang benar-benar mereka terima.

Kualitas pelayanan merupakan penghubung terakhir dalam rantai aktivitas bagi sistem total quality management. Kualitas pelayanan juga merupakan sebuah unsur penting dari total quality untuk mempengaruhi keputusan.

Philip Kotler terdapat lima determinan kualitas pelayanan yang dapat dirincikan sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan atau kehandalan (*Reliability*) : kemampuan untuk melaksanakan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan terpercaya. Yaitu berupa penilaian mahasiswa yang berhubungan dengan penampilan fisik, ruang akademik/jurusan, sarana dan prasarana perkuliahan, kebersihan wc, kenyamanan di Lingkungan Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- 2) Daya tanggap (*Responsiveness*) : kemampuan untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat atau ketanggapan. Yaitu berupa penilaian mahasiswa terhadap kesigapan pegawai akademik/jurusan Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam membantu dan menangani keluhan mahasiswa dengan cepat dan tepat.
- 3) Keyakinan (*Assurance*): pengetahuan dan kesopanan Pustakawan serta kemampuan mereka untuk menimbulkan kepercayaan dan keyakinan. Yaitu berupa penilaian mahasiswa terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai akademik/jurusan Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya.
- 4) Empati (*Empaty*): syarat untuk peduli, member perhatian pribadi bagi pelanggan. Yaitu berupa penilaian mahasiswa terhadap keramahan, kemampuan berkomunikasi serta perhatian penuh dari pegawai akademik/jurusan Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 5) Berwujud (*Tangibles*): penampilan fasilitas fisik, peralatan, personel dan media komunikasi. Yaitu berupa penilaian mahasiswa yang berhubungan dengan penampilan fisik, ruang akademik/jurusan, sarana dan prasarana perkuliahan, kebersihan wc, kenyamanan di lingkungan. Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Kotler (2000) menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapan-harapannya. Jika kinerja berada dibawah harapan, pelanggan tidak puas. Hal ini dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan yaitu dapat menurunkan jumlah pelanggan dan menyebabkan pelanggan tidak tertarik lagi menggunakan jasa perusahaan sehingga akan menurunkan laba perusahaan. Menurut Schanaar (1991), pada dasarnya tujuan dari suatu bisnis adalah untuk menciptakan pelanggan yang merasa puas. Terciptanya kepuasan pelanggan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain, hubungan yang harmonis antara perusahaan dan konsumennya, memberikan dasar yang baik bagi pembelian ulang dan terciptanya loyalitas pelanggan dan membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut (*word-of-mouth*) yang menguntungkan bagi perusahaan (Tjiptono, 1994).

Untuk mendapatkan gambaran mengenai konsep kepuasan, berikut diberikan beberapa definisi para ahli:

- 1) Tjiptono dan Chandra mendefinisikan kepuasan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai.
- 2) Kotler mendefinisikan kepuasan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang dialami setelah membandingkan antarpemahaman kinerja atau hasil suatu produk dengan harapan-harapannya.
- 3) Biang menjelaskan kepuasan sebagai sebuah konsekuensi atau akibat dari pengalaman satu pihak terhadap kemampuan pihak lain untuk memenuhi norma-norma atau aturan-aturan dengan harapan-harapannya
- 4) Kepuasan didefinisikan Muhmin sebagai sebuah keadaan kasih sayang yang positif dihasilkan dari penilaian perusahaan terhadap seluruh aspek dari hubungan bekerjanya dengan perusahaan lain.
- 5) Assael menyebutkan bahwa "A satisfied customer is your best sales person. Satisfied customer influence friends and relative to buy, dissatisfied customers inhibit sales" (Seorang pelanggan yang puas merupakan penjual perorangan terbaik. Pelanggan yang puas akan mempengaruhi

rekan-rekannya dan kecenderungan membeli, pelanggan yang tidak puas akan menghambat penjualan).

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi yang digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia maupun kelompok untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Mangkuprawira (2007:6) " Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya".

Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi pemerintah serta mengetahui dampak positif dan negatif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2009:29) " Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok"

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) atau jenis penelitian kualitatif didukung data-data kuantitatif hasil angket dari responden, yaitu peneliti menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

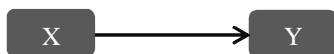
Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kecerdasan emosional mahasiswa terhadap hasil belajar mata kuliah statistik dasar pada mahasiswa semester 6 program studi sarjana pendidikan ekonomi di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Panca Sakti.

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa semester 6 Program studi sarjana pendidikan ekonomi, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Panca Sakti, waktu penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2015-2016. Tepatnya bulan Maret sampai dengan Agustus 2016. Adapun tahapan pelaksanaan dalam penelitian ini berlangsung selama 6 bulan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey Kelinger dalam Sugiyono (2013: 80) menyatakan bahwa “*Survey research Studies large and small population (or unveses) by selection and studying samples chosen from the population to discover the relative incident, and distribution, and interrelation of sociological and psyychological variables*”. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampelpopulasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Christensen (2006: 103) dalam buku psikologi eksperimen mendefinisikan desain penelitian adalah rencana atau strategi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

- X = Variabel Kinerja Karyawan
- Y = Kualitas Layanan Akademik

Kadir (2010: 76) Populasi dapat didefinisikan sebagai himpunan semua hal yang berkaitan dengan individu, variabel, atau data dengan sifat-sifat yang

ditentukan atau dipilih oleh peneliti sedemikian rupa sehingga setiap individu, variabel atau data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota populasi atau tidak.

Populasi dalam penelitian ini adalah hasil belajar mata kuliah statistic dasar mahasiswa semester VI Program studi sarjana pendidikan ekonomi, Sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan (STKIP) Panca Sakti. Pemilihan semester VI Program studi sarjana pendidikan ekonomi, Sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan (STKIP) Panca Sakti sebagai populasi, karena pertimbangan bahwa mata kuliah statistic dasar diberikan pada mahasiswa semester VI.

Teknik pengambilan sample yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster Sampling* yaitu teknik memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok unit-unit yang kecil, atau *cluster*. Populasi dari cluster merupakan subpopulasi dari total populasi. Unsur-unsur dalam cluster sifatnya tidak homogen, yang berbeda dengan unit-unit elementer dalam strata. Tiap cluster mempunyai anggota yang heterogen menyerupai populasi sendiri.

Kadir (2010: 15) Mengumpulkan data berarti mencatat peristiwa, karakteristik, elemen, nilai suatu variabel. Hasil pencatatan ini menghasilkan data mentah yang kegunaannya masih terbatas. Agar data yang kita peroleh memiliki validitas yang tinggi maka perlu dikembangkan instrumen pengumpul data yang juga valid. Sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan atau kenyataan sesungguhnya. Instrumen merupakan alat untuk mengukur tentang sesuatu yang diukur.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Skor Kinerja Karyawan

Skor hasil belajar yang diperoleh dari tempat penelitian dianalisis dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil analisis sebagai berikut:

Kinerja Karyawan		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		89,1765
Std. Error of Mean		1,70951
Median		89,0000
Mode		89,00
Std. Deviation		9,96804
Variance		99,362
Range		34,00
Minimum		72,00
Maximum		106,00
Sum		3032,00

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berikut data hasil analisis dengan Berdasarkan skor kualitas layanan akademik prodi sarjana pendidikan ekonomi 34 responden mahasiswa semester VI, diperoleh skor empirik terendah 72 dan skor empirik tertinggi 106 rentang skor 34, Rata-rata skor (mean) sebesar 89,17 simpangan baku 9,96, modus 89, median 89,00

2. Skor Kualitas Layanan Akademik

Berdasarkan skor implementasi manajemen berbasis sekolah 34 responden mahasiswa semester VI, diperoleh skor empirik terendah 107 dan skor empirik tertinggi 141. rentang skor 34, Rata-rata skor (mean) sebesar 124,26 simpangan baku 9,952, modus 124, median 124.

Statistics		
Kualitas Layanan Akademik		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		124,2647
Std. Error of Mean		1,70681
Median		124,0000
Mode		124,00
Std. Deviation		9,95234
Variance		99,049
Range		34,00
Minimum		107,00
Maximum		141,00
Sum		4225,00

Sumber : Pengolahan Data, 2016

A. Pengujian Prasyarat Analisis Data

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang penulis kumpulkan dan diteliti termasuk data berdistribusi normal atau tidak, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan alat bantuan software yaitu SPSS versi 20 yang hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

Uji Normalitas Skor Kualitas Layanan Akademik

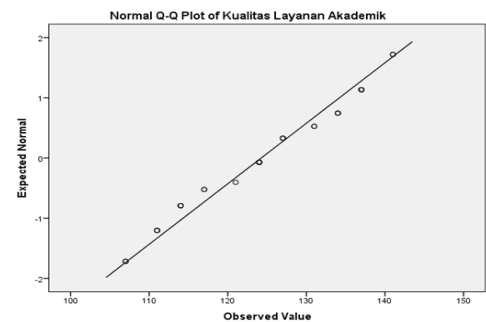
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kualitas Layanan Akademik	,136	34	,110	,948	34	,110

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari output diatas, diperoleh statistik untuk Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,136 dan Sig atau p-value = 0,110 > 0,05, H0 diterima atau tidak signifikan. Dengan demikian,

data populasi Kualitas Layanan Akademik berdistribusi normal. Dari hasil analisis juga terlihat statistik untuk Shapiro-Wilk sebesar 0,948 dan p-value = 0,110 > 0,05 yang berarti memberi simpulan sama yaitu data populasi Kualitas Layanan Akademik berdistribusi normal.

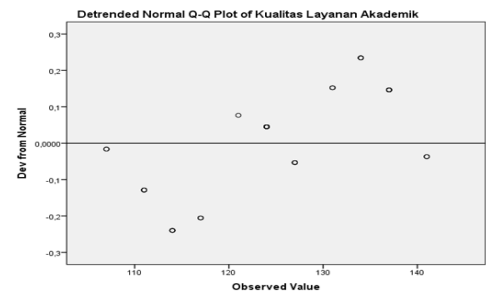
Gambar 1. Q-Q Plot Kualitas Layanan



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Selain dengan Normal Q-Q Plot, pengujian normalitas juga dapat dipelajari dari **Detrended Normal Q-Q Plot**. Adapun indikatornya adalah data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan berkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol.

Gambar 2. Q-Q Plot Kualitas Layanan



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari gambar diatas, terlihat bahwa sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu maupun terkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol, sehingga data Kualitas Layanan Akademik bersubsidi normal.

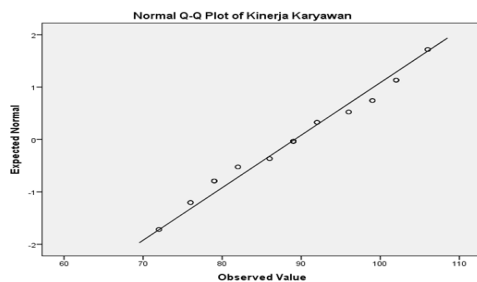
Uji Normalitas Skor Kinerja Karvawan

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	,111	34	,200	,951	34	,134

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari output diatas, diperoleh statistik untuk Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,111 dan Sig atau p-value = 0,200 > 0,05, H0 diterima atau tidak signifikan. Dengan demikian, data populasi Kinerja Karyawan berdistribusi normal. Dari hasil analisis juga terlihat statistik untuk Shapiro-Wilk sebesar 0,951 dan p-value = 0,134 > 0,05 yang berarti memberi simpulan sama yaitu data populasi Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Gambar 3. Q-Q Plot Kinerja Karyawan



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Selain dengan Normal Q-Q Plot, pengujian normalitas juga dapat dipelajari dari **Detrended Normal Q-Q Plot**. Adapun indikatornya adalah data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan berkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol.

Dari gambar diatas, terlihat bahwa sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu maupun terkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol, sehingga data Kinerja Karyawan bersubsidi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variable tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen pengujian homogenitas dilakukan terhadap varian regresi dependen atau variable-variabel independen dengan menggunakan statistic

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Skor

F	df1	df2	Sig.
,003	1	66	,959

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari hasil analisis pada tabel Test of Homogeneity of Variances, diperoleh Levene Statistic = 0,003; df1 = 1; df2 = 66, dan p-value = 0,959 > 0,05 atau Ho diterima. Dengan demikian, kedua kelompok data berasal dari kelompok yang homogen.

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-35,118	1,139		-30,829	,000
	Kualitas Layanan Akademik Mahasiswa	1,000	,009	,999	109,453	,000

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi: $Y = -35,118 + 0,009 X$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = -35,109$ dan p-value = $0,000/2 = 0 < 0,05$ atau Ho ditolak. Dengan demikian, "Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kualitas Layanan Akademik."

Uji Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi Pengujian linearitas dan signifikansi persamaan regresi ditentukan berdasarkan ANOVA table dan ANOVA^a, sebagai berikut.

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Kepuasan Layanan Akademik Mahasiswa *	Between Groups	(Combined) Linearity	3271,066	10
		Deviation from Linearity	,860	9
	Within Groups		7,875	23
	Total		3278,941	33

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Kepuasan Layanan Akademik Mahasiswa *	Between Groups	(Combined) Linearity	327,107	955,359
		Deviation from Linearity	,096	,279
	Within Groups		,342	
	Total			

ANOVA Table			
			Sig.
Kepuasan Layanan Akademik Mahasiswa *	Between Groups	(Combined) Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,974
	Within Groups		
	Total		

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Hipotesis statistik:

$H_0 : Y = a + Bx$ (regresi linear)

$H_0 : Y = a + Bx$ (regresi tak linear)

Uji linearitas persamaan garis regresi diperoleh dari baris Deviation from Linearity, yaitu F_{hit} (TC) = 0,279, dengan p-value = 0,974 > 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima atau persamaan regresi Y atas X adalah linear atau berupa garis linear

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3270,206	1	3270,206	11980,009	,000 ^b
	Residual	8,735	32	,273		
	Total	3278,941	33			

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Hipotesis statistik:

$H_0 : b = 0$ (regresi tak berarti)

$H_1 : b \neq 0$ (regresi berarti)

Uji signifikansi persamaan persamaan garis regresi diperoleh dari baris regression kolom ke-5, yaitu F_{hit} (b/a) = 11980,009, dan p-value = 0,000 < 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi Y atau X adalah signifikan atau Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kualitas Layanan Akademik, ini berarti hipotesis penelitian didukung oleh data empiris.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,999 ^a	,997	,997	,52247	,997	11980,009

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1	32	,000

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,999 dan F_{hit} (F_{change}) = 11980,009, dengan p-value = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat pada baris ke-2, yaitu yaitu R Square = 0,997, yang mengandung makna bahwa 99,7 % variasi variabel Kualitas Layanan Akademik.

Interpretasi Hasil Penelitian

Untuk dapat memahami makna hasil penelitian secara menyeluruh, maka hasil analisis data penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi Linear Regresi. Diperoleh persamaan linear ganda $Y = -35,118 + 0,009 X$ artinya skor Y dapat diprediksi melalui persamaan linear tersebut diatas.
2. Dari hasil analisis didapat kinerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik, hal ini dapat dilihat pada table coefficient dari t_{hit} dan p-value lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat diinterpretasikan Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kualitas Layanan Akademik. Dengan demikian hipotesis kerja dalam penelitian ini didukung oleh data empiris.
3. Uji signifikansi persamaan persamaan garis regresi diperoleh dari baris regression kolom ke-5, yaitu F_{hit} dan p-value lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi Y atau X adalah signifikan atau Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah berpengaruh terhadapas Layanan Akademik Prodi Sarjana Pendidikan Ekonomi.
4. Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi korelasi (r_{xy}) = 0,996 dan F_{hit} (F_{change}) = 11980,009 dengan p-value = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat pada baris ke-2, yaitu yaitu R Square = 0,997, yang mengandung makna bahwa 99,7 % variasi variabel Kualitas Layanan Akademik.

KESIMPULAN

Simpulan dari hasil pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara Kinerja Karyawan (X) terhadap Kualitas Pelayanan Akademik (Y). Diperoleh nilai Diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi: $Y = -$

35,118 + 0,009 X. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = -35,109$ dan $p\text{-value} = 0,000/2 = 0 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, "Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kualitas Layanan Akademik."

2. Terdapat pengaruh positif antara Kinerja Karyawan (X) terhadap Kualitas Pelayanan Akademik (Y). Diperoleh nilai Uji signifikansi persamaan persamaan garis regresi diperoleh dari baris regression kolom ke-5, yaitu $F_{hit} (b/a) = 11980,009$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi Y atau X adalah signifikan atau Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kualitas Layanan Akademik, ini berarti hipotesis penelitian didukung oleh data empiris. Uji linearitas persamaan garis regresi diperoleh dari baris Deviation from Linearity, yaitu $F_{hit} (TC) = 0,279$, dengan $p\text{-value} = 0,974 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima atau persamaan regresi Y atas X adalah linear atau berupa garis linear.
3. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (simultan) antara Kinerja Karyawan (X) terhadap variabel Kualitas Layanan Akademik (Y). Diperoleh hasil uji ANOVA Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi korelasi (r_{xy}) = 0,996 dan $F_{hit} (F_{change}) = 11980,009$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat pada baris ke-2, yaitu yaitu R Square = 0,997, yang mengandung makna bahwa 99,7 % variasi variabel Kualitas Layanan Akademik. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 99,3% Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Kualitas Layanan Akademik sedangkan sisanya sebesar 0,3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis.

Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kualitas Layanan Akademik. Kinerja Karyawan di STKIP Panca Sakti masih perlu

ditingkatkan dengan memperhatikan faktor pendukung yang dibutuhkan kepala sekolah agar dalam memimpin dapat berjalan dengan baik.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Layanan Akademik. Kinerja Karyawan yang ada masih perlu diperbaiki agar dapat mendukung Kualitas Layanan Akademik yang ada, dan pihak sekolah disarankan lebih memperhatikan Kinerja Karyawan yang sudah ada agar lebih baik lagi.
3. Untuk meningkatkan Kualitas Pelayanan Akademik, pihak sekolah harus memperhatikan faktor Kinerja Karyawan. Jika faktor-faktor tersebut dapat ditingkatkan maka STKIP Panca Sakti akan mempunyai pelayanan akademik yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kholis, Nur. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Lokakarya MBS - Komite Sekolah, Kepala Sekolah, Guru dan Pengawas, November 2003 di Bandung Jawa Barat.
- Mulyasa, E., 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Goetsch, D.L & Davis, S, 1994 *Introduction to Total Quality, Quality, Productivity, Competitiveness*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall International Inc.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Andi

UPAYA MANAJEMEN DALAM MENCEGAH DAN MENGATASI TERJADINYA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Nyayu Siti Rachmaliya*

ABSTRACT

The termination of employment for labor means the loss of a livelihood which means the beginning of the unemployment period with all its consequences, so as to ensure the certainty and security of the workforce there should be no termination of employment. However, in fact proves that termination of employment can not be prevented entirely the following article will explain about layoffs and its settlement according to the laws and regulations applicable in Indonesia method This writing uses descriptive method by describing the problem of working relationship and the settlement of the problem in layoffs Power Work has a very important role and position as the agent and the purpose of development. Law no. 13 of 2003 on Manpower is made to ensure the maintenance of laborers / workers' rights in an employment relationship, so there is no cruelty from the stronger to the weaker. Although barakaai protection of labor has not been maximally can be done by the government but we appreciate the existence of legal rules that can protect the interests of the workers. We hope that in the future the legislation will be made more perfect so that the welfare and protection of the workers can be more fulfilled

Keyword: Industrial Relations, Termination of employment

PENDAHULUAN

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Pakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UUNo. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan

berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual Salah satu permasalahan yang sering

muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya tulisan berikut ini akan memaparkan tentang PHK dan penyelesaiannya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, (pasal 1 ayat 22 UU Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan Normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku. Ketentuan Normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya Hubungan Industrial yang telah disepakati oleh Karyawan dan Pengusaha. Ketentuan Normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku, misalnya; ketentuan perihal upah minimal propinsi (UMP), tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara Pengusaha dengan Karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") atau perjanjian kerjasama

Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Perusahaan memerlukan penanganan yang tepat dan hati-hati. Langkah utama yang wajib dilakukan dalam penanganan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial adalah melakukan klarifikasi permasalahan guna mengetahui duduk perkara yang sebenarnya untuk meminimalkan resiko Ketenagakerjaan yang berlarut-larut yang merugikan baik Perusahaan maupun Karyawan yang bersangkutan. Hal yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan penyelesaian adalah dengan melakukan klarifikasi terhadap alasan dan faktor penyebab terjadinya Perselisihan. Langkah klarifikasi ini sangat penting dilakukan untuk menghindari dampak Penyelesaian yang dapat merugikan perusahaan baik kerugian secara finansial (*financial risk*) maupun kerugian atas nama baik perusahaan (*name risk*). Langkah tersebut di atas sangat perlu diperhatikan terutama terhadap perselisihan Hubungan Industrial yang berakhir dengan langkah PHK oleh perusahaan. Dalam ketentuan pasal 153 UU Ketenagakerjaan, juga diatur bahwa setiap terjadinya perselisihan Hubungan Industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu, Perusahaan dilarang melakukan tindakan PHK. Jenis perselisihan yang disebabkan oleh kondisi tertentu yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah:

1. Karyawan berhalangan masuk dikarenakan sakit yang berkepanjangan akan tetapi tidak lebih dari 12 bulan;
2. Karyawan berhalangan masuk karena menjalankan kewajiban terhadap Negara sesuai ketentuan yang berlaku;
3. Karyawan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh Agama;
4. Karyawan menikah;
5. Karyawan (wanita) hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Karyawan mendirikan atau melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau sejenis dalam jam kerja sesuai yang diatur dalam Kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja;
7. Karyawan mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib karena tindakan Pidana yang dilakukan Pengusaha;
8. Karena perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan karena status perkawinan;
9. Karyawan menderita sakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan oleh Dokter;

Apabila Pengusaha tetap melakukan PHK berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka PHK akan batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan Karyawan tersebut dengan posisi semula. Dikecualikan dari ketentuan tersebut di atas, Perusahaan dapat melakukan upaya PHK terhadap karyawan atas kondisi dan atau perselisihan yang timbul akibat dari pelanggaran sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang berlaku. Beberapa penyebab perselisihan yang dapat dilakukan upaya PHK oleh Perusahaan adalah sebagai berikut

1. Karyawan terbukti telah melakukan pelanggaran berat, seperti yang diatur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan juncto pasal 25 Peraturan Perusahaan;
2. Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, (pasal 160 ayat 3 UU Ketenagakerjaan);
3. Karyawan telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, Peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, Perusahaan telah memberikan Surat Peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut (pasal 161 ayat 2 UU Ketenagakerjaan);

4. Perusahaan dalam keadaan bangkrut yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun (pasal 164 ayat 1 UU Ketenagakerjaan);
5. Perusahaan dalam keadaan Pailit (pasal 165 UU Ketenagakerjaan);
6. Karyawan telah memasuki usia pensiun sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku (pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan);
7. Berakhirnya masa kerja untuk Karyawan dengan Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan UU ketenagakerjaan yang berlaku, (pasal 61 ayat 1a juncto 154b UU Ketenagakerjaan);
8. Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana Perusahaan telah melakukan pemanggilan tertulis secara patut banyak 3 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (pasal 168 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).

Sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, perusahaan harus mengupayakan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan jalan musyawarah dan berupaya untuk tidak melakukan tindakan PHK. Dalam melakukan langkah PHK, perusahaan harus memperhatikan ketentuan ketentuan dan prosedur tentang PHK yang benar sesuai ketentuan, agar proses dan langkah yang dilakukan tidak menjadi batal demi hukum. Adapun dalam pelaksanaannya, penanganan atau langkah PHK sesuai ketentuan yang berlaku dapat dilakukan dengan 2 tahap yaitu;

1. Sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan, PHK yang dapat dilakukan langsung secara sepihak tanpa memerlukan penetapan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah/Pusat (P4D/P) (PHK “serta merta”), atau Lembaga PPHI, sebagai berikut :
2. Karyawan yang melakukan pelanggaran masih dalam masa percobaan maksimal 3 bulan (pasal 154a)
3. Atas permintaan Karyawan sendiri yang dibuktikan dengan surat permohonan pengunduran diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri (pasal 154b)
4. Karyawan Mangkir (pasal 168 ayat 1)
5. Karyawan ditahan oleh aparat Kepolisian bukan dikarenakan oleh laporan Pengusaha minimal

selama 6 bulan atau Karyawan telah diputus bersalah oleh Pengadilan sebelum jangka waktu yang ditentukan tersebut (pasal 160 ayat 3)

Dalam hal ternyata Karyawan terbukti tidak bersalah berdasarkan putusan Pengadilan, maka Perusahaan wajib mempekerjakan Karyawan kembali kepada posisi semula.

- a. Karyawan mencapai usia pensiun seperti yang diatur oleh Peraturan Perusahaan atau ketentuan perundangan yang berlaku (pasal 154c. Karyawan meninggal dunia (pasal 154d)
- b. Karyawan terbukti telah melakukan Pelanggaran berat seperti yang di atur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan juncto pasal 25 Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Dalam hal Karyawan tidak dapat menerima tindakan PHK oleh Perusahaan karena terbukti melakukan pelanggaran berat, maka Karyawan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga PPHI (pasal 159 UU Ketenagakerjaan) (apabila lembaga PPHI sudah terbentuk). PHK yang wajib dimintakan penetapan dari P4D/P atau Lembaga PPHI, adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, Peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati dan Perusahaan telah memberikan Surat Peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut (pasal 161 ayat 2)
- b. Perusahaan dalam keadaan bangkrut yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun (pasal 164 ayat 1)
- c. Perusahaan dalam keadaan Pailit sebagaimana telah diputuskan oleh Pengadilan yang berwenang (pasal 165).

Hubungan Kerja

Sebelum membicarakan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) ada baiknya dibicarakan terlebih dahulu tentang hubungan kerja, karena bagaimanapun juga PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Berikut ini akan diuraikan tentang PHK dan penyelesaiannya.

Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari,

maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan.

UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut: (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan;b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. (C) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/ atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;(f.) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;(g.) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; (h.) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;(i.) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau (j.) melakukan perbuatan lainnya di

lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan. Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tsb hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

Berdasarkan putusan MK tersebut maka apabila buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 53 UU No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter

- b. Selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- c. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku
- d. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. Pekerja/buruh menikah;
- f. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- g. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- i. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- j. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- k. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

METODE

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif dengan menggambarkan permasalahan tentang hubungan kerja dan penyelesaian dalam masalah dalam PHK

Perselisihan PHK dan Penyelesaiannya

Perselisihan PHK termasuk kategori perselisihan hubungan industrial, Menurut Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat

mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Adapun objek sengketa dari perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah mengenai sah atau tidak sahnya PHK dan besaran kompensasi yang timbul jika PHK tersebut terjadi.

Adapun mekanisme penyelesaian sengketa PHK adalah melalui jenjang penyelesaian sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikatpe kerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU PPHI.

Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perikunya menddaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka pekerja dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit maksudnya adalah perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

a. Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenagakerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuta perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

b. Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pihak yang menolak anjuran mediator/konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan ini untuk pertamakalinya didirikan di tiap ibukota provinsi. Nantinya, PHI juga akan didirikan di tiap kabupaten/kota. Tugas pengadilan ini antara lain mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar. Selain mengadili Perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili jenis perselisihan lainnya:

- Perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak
- perselisihan kepentingan; dan
- perselisihan antar serikat pekerja.

Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan PHK dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus

Kompensasi PHK

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja yang di PHK oleh majikan sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Kesemuanya itu dimaksudkan berfungsi sebagai jaminan pendapatan.[6]

Berdasarkan pasal 156 ayat (2) dan ayat(3), maka besaran kompensasi bagi pekerja yang di PHK didasarkan atas perhitungan sebagai berikut:

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Adapun Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Penutup

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk menjamin terpeliharanya hak-hak buruh/pekerja dalam sebuah hubungan kerja, sehingga tidak terjadi penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lebih lemah. Kendati barangkalai perlindungan terhadap tenaga kerja belum maksimal bisa dilakukan oleh pemerintah namun kita mengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Kita berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Mahkamah Konstitusi RI, Perkara Nomor 012/PUU-1/2003.
- Muzni Tambusai, Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005.
- Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303.
- Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI, 2004.
- Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,
- Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,
- Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja,

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Oleh : R. Sulistiawan*

ABSTRACT

Motivation is the process of determining the intensity, direction and perseverance of the individual to achieve the goal. Motivation can be sourced from within the employee in the form of awareness about the importance of the benefits of the work it does. And so does the motivation that comes from outside the employee concerned in the form of a condition that requires him to perform a job optimally. Human resource development is a process of improving the quality or ability in order to achieve the goal rate or level of development of the company must always be considered, therefore the company requires employees who have high discipline and have the motivation to further develop again. Motivation is very influential in the performance of employees who are the main motivation to motivate himself so that his performance will be better than ever and can carry out their duties properly, a motivation can be arousing and directing towards his behavior to achieve the expected goal of a company. This study aims to provide an overview of how the influence of motivation on employee performance.

Keyword: *Motivation, Human Resources, Performance*

LATAR BELAKANG

Dengan menghadapi kehidupan yang serba modern dengan teknologi yang canggih peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek paling penting dalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya manusia tujuan dalam suatu organisasi akan tercapai dengan baik dan tepat sasaran, kekuatan yang dimiliki sumber daya manusia (SDM) mendorong akan tercapainya tujuan. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha meningkatkan citranya untuk menyadikannya lebih baik lagi, dengan demikian setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk mencapai tujuan.

Perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah modal yang paling utama dengan strategi dan motivasi yang tepat maka sumber daya manusia akan menjadi pribadi yang baik dan berkualitas dengan memberikan pelayanan prima, dengan mempunyai semangat kerja tinggi dan mempunyai disiplin yang tinggi sumber daya manusia akan turut membantu pembangunan Indonesia dalam menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian dan rasa tanggung jawab, apabila sumber daya manusia dapat membawa kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan yang didapat oleh perusahaan dan bagi karyawannya merupakan keberhasilan dalam kerja dan menjadikan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atau keberhasilan tercapainya tujuan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan dorongan, daya serta karya seseorang investasi sebagai modal yang paling berharga dalam perusahaan sebagai asset yang bernilai sebagai kunci sukses perusahaan dan harus diakui keberadaannya.

Sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat penting dan dibutuhkan untuk menghasilkan jasa yang baik, guna untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka untuk mencapai tujuan laju atau tingkat perkembangan perusahaan harus selalu diperhatikan, oleh sebab itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan mempunyai motivasi untuk lebih berkembang lagi. Motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang merupakan dorongan utama untuk memotivasi dirinya sendiri agar kinerjanya akan lebih baik lagi dari

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

sebelumnya dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sebuah motivasi dapat membangkitkan semangat dan mengarahkan terhadap tingkah lakunya untuk menuju tujuan yang diharapkan sebuah perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Di bidang pelayanan jasa dan tidak lepas dari masalah-masalah dalam pengembangan sumber daya manusia, bisa terlihat masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, sehingga akan menghambat pekerjaannya dan juga tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menjadikan semangat kerja adalah dengan adanya motivasi sehingga bisa mengedepankan tingkat mutu pegawai serta produktivitasnya dalam bidang pelayanan jasa.

Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan dan dorongan dengan hal yang positif yang dapat mempengaruhi seseorang individu untuk meningkatkan dan memberikan rasa tanggung jawab yang besar dengan harapan meningkatkan kinerja dan melakukan hal yang dapat menguntungkan perusahaan.

Sedangkan dari pihak perusahaan harus lebih memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya dengan melakukan pelatihan yang berkaitan dengan kerja mereka serta memberikan lingkungannya yang baik.

Peningkatan mutu kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam melaksanakan manajemen personalia terhadap sumber daya manusia dengan baik, termasuk dalam memotivasi dan memberikan arahan dimana kegiatan ini sangat penting manfaatnya, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam sebuah perusahaan sebagai sebab dan akibat kemajuan dan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya.

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membangun dan memelihara serta mengarahkan juga melaksanakan agar tujuan perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) yang paling utama yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan dan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas. Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting termasuk bagi organisasi yang terkecil sekalipun harus menciptakan karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus dan berkualitas.

Ada pendapat yang menyatakan dalam buku Wibowo (2016: 1) manajemen adalah sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi, pada tujuan, dan produktif.

Manajemen sumber daya manusia hakikatnya merupakan sebagai pekerja dari lingkungan perusahaan dan sebagai makhluk individual yang memiliki karakteristik yang ber beda-beda, dalam lingkungan sosial perusahaan menjadikan individu atau sumber daya manusianya saling membutuhkan dan melakukan pekerjaan ber-sama-sama. Dalam pelaksanaan pekerjaan, individu saling terkait satu sama lainnya sehingga memiliki hubungan dan lingkungan yang bermasyarakat, oleh karena itu hubungan baik antara individu harus dijaga sehingga dapat menghasilkan semangat kerja, gairah untuk bekerja, meningkatkan kerja sama, timbulnya rasa tolong menolong, kerja sama, saling membantu, menunjukkan potensinya, dan mendorong kekuatan untuk bekerja lebih baik lagi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai, apabila sumber daya manusia tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Karyawan harus diberikan arahan dan motivasi untuk mengembangkan pengetahuan serta kemampuannya. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat diharapkan akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi dan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen sumber daya manusia meliputi semua kegiatan yang terlibat dalam memperoleh, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia.

Berbagai ahli mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia menurut Yani (2012 : 1) diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Byars dan Rue (unindra press, 2011 : 2) adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
 - c. Pengarahan (*directing*)
Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
 - d. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan pengen-

dalian pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan (*procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - b. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - 1) Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang dan barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
 - 2) Pengintegrasian (*integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - 3) Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.
 - 4) Pemberhentian (*separation*)
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi.

Fungsi-fungsi pengembangan sumber daya manusia menurut Kaswan (2013 : 2-7).

“Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi yang dapat berdiri, atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen manajemen sumber daya manusia (MSDM).”

Ada 3 (tiga) fungsi utama pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Pelatihan dan Pengembangan
Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan

pada setiap semua tingkat dalam organisasi. Disisi lain pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu.

Sedang dalam pengembangan, orang yang dikembangkan berada dipusat proses. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan cara menggali riwayat pengembangan dan potensinya dimasa depan.

Dalam pengembangan :

- a) Orang harus memiliki motivasi yang datang dari diri sendiri dan mandiri.
- b) Lebih bersifat holistik, mempertimbangkan situasi sebagai suatu kesatuan.
- c) Lebih berorientasi jangka panjang.
- d) Lebih berkaitan dengan situasi "tidak ada jawaban yang benar atau salah".

Pengembangan lebih berkaitan dengan membuka potensi, salah satu kemampuan manusia yang mengagumkan dari manusia adalah kapasitasnya untuk belajar dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan sampai tidak terbatas.

Dalam proses pengembangan orang tidak akan memulai dari suatu yang sama sekali baru, pengembangan adalah membangun, memperluas, mentransformasi dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang telah ada.

2) Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi didefinisikan sebagai proses meningkatkan efektifitas organisasi dan kesejahteraan anggota melalui intervensi yang terencana yang menerapkan konsep sains perilaku.

Pengembangan organisasi menekankan perubahan baik makro maupun mikro. Perubahan makro dimaksudkan pada akhirnya untuk meningkatkan efektifitas organisasi, sedangkan perubahan mikro ditunjukkan pada individu, kelompok kecil, dan tim. Misalnya,

banyak organisasi berusaha meningkatkan efektifitas organisasi dengan memperkenalkan program keterlibatan karyawan dan yang memerlukan perubahan mendasar dalam harapan kerja, sistem imbalan, dan prosedur pelaporan.

3) Pengembangan Karier

Pengembangan karier berisikan perbaikan-perbaikan yang bersifat pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana kariernya. Kegiatan ini mungkin didukung oleh departemen SDM atau mungkin aktivitas-aktivitas yang dilakukan karyawan yang bebas dari departemen (pengembangan karier individu). Pengembangan karier dimulai dari individu.

Karyawan mungkin bisa melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a) Kinerja : tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan kariernya adalah memiliki kinerja yang baik.
- b) Exposure : kemajuan karier juga ditingkatkan melalui eksposu, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karier yang lain.
- c) Mengundurkan diri : bila seorang individu, melihat peluang karier yang lebih besar ditempat lain, pengunduran diri merupakan satu-satunya cara memenuhi tujuan kariernya.
- d) Loyalitas organisasi : banyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karier dari pada loyalitas organisasi.
- e) Mentor dan sponsor : banyak karyawan dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan kariernya.
- f) Bawahan kunci : manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya.
- g) Peluang pertumbuhan : ketika karyawan mengembangkan kemampuan mereka mendukung tujuan organisasi.

Tujuan dari Sumber Daya Manusia

Tujuan dari sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan saja akan tetapi harus melihat perkembangan sumber

daya manusianya serta keterlibatan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Tujuan-Tujuan Dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Tujuan Organisasi
Ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, dan tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi.

Tidak semua perusahaan mampu memadukan keempat tujuan tersebut, namun demikian tujuan-tujuan tersebut dapat menjadi suatu faktor koreksi terhadap keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Tujuan-Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2004:9-11)

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya.
2. Aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Untuk mencapai tujuan dan sasarnya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan.

Berdasarkan tujuan dari sumber daya manusia maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen adalah meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan para pekerja kearah tercapainya tujuan perusahaan, dengan meningkatkan kualitas dan meningkatkan kinerjanya.

Karena tugas keseluruhan untuk melakukan tugas pokok dan sesuai fungsinya, sehingga tersedianya sumber daya manusia yang tidak hanya

ahli, terampil, dan mampu melaksanakan tugas dengan baik, akan tetapi juga memiliki dedikasi kepada tugas dan membawahkan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama, kesetiaan dan menghindari berbagai jenis perilaku negatif yang dapat merugikan diri sendiri dan tentunya akan merusak citra perusahaan.

Motivasi **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan sebuah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dan untuk memperbaiki kinerja yang disebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan

Motivasi adalah proses dalam menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan Motivasi dapat bersumber dari dalam diri karyawan yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dan begitu pula motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Bagi seorang pemimpin (leadership) atau manajer di dalam setiap perusahaan, masalah atau pemikiran yang utama adalah bagaimana caranya menggerakkan bawahan agar bisa bekerja lebih efektif dan produktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain: sistem komunikasi, penanggulangan stress dalam bekerja, konseling, dan pemberian sanksi kepada karyawan melanggar atau tidak menaati peraturan.

Berbagai ahli mendefinisikan pengertian motivasi sebagai berikut :

Motivasi menurut Sentot Imam Wahyono (2010 :78) adalah bagian dari ilmu perilaku organisasi, oleh karenanya pendekatan teori motivasi dipengaruhi oleh perkembangan ilmu perilaku organisasi dan manajemen secara umum.

Motivasi menurut Edwin B Fillipo dalam Hartatik (2014 :161) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam

mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi menurut Kaswan (2013:68) motivasi adalah keyakinan kembali dari pengarah yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Stephen P Robbins (2006 :214) mengemukakan bahwa tiap kebutuhan dipenuhi secara berurutan, setelah kebutuhan tertentu terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam 5 (lima) jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a) Psikologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan dan jasmani lain.
- b) Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian dan emosional.
- c) Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, dan persahabatan.
- d) Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri : dorongan untuk seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan.

Begitu masing-masing kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

Model-Model Motivasi Kerja

- a) Model Tradisional
Bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien.
- b) Model Hubungan Manusia
Mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka.
- c) Model Sumber Daya Manusia
Untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan

dan kemampuannya masing-masing. Para karyawan memperoleh kepuasan kerja karena prestasi yang tinggi, karena mereka sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka sendiri. Karyawan yang baik dan berprestasi serta dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya bukanlah karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk melaksanakan tugas-tugas nya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki :
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi :
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana

- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :
- a) Hak Otonomi
 - b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan
- b. Faktor Ekstern
Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-Faktor ekstern itu adalah :
- 1) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sasaran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.
 - 2) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - 3) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya

untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- 6) Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

SIMPULAN

Dari uraian pembahasan di atas dapat dikemukakan kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, motivasi dan kinerja saling terkait dan motivasi sangat penting dan paling utama untuk mendorong semangat kerja. Individu karyawan sangat berbeda-beda saat melihat pekerjaan ada yang melihat sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya jika individu karyawannya yang melihat pekerjaan sebagai tuntutan pelaksanaannya nilai-nilai agama, kebutuhan, pengabdian, tantangan, dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kedua, kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan eksternal.

Ketiga, kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi oleh sebab itu pengukuran kinerja, tidak jelas standar atau parameter apa yang dipergunakan untuk menilai baik dan buruk kinerja tersebut, akibatnya penerapan sering menjadi tidak konsisten, pemberian kompensasi, pelatihan akan sangat mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Perusahaan tertentu perlu mengevaluasi kinerja karyawan dan memonitor agar dalam pelaksanaan berjalan dengan baik tanpa adanya hambatan, perusahaan memberikan dan menilai atau dapat memberikan hukuman yang obyektif atas kinerjanya. Prestasi karyawan diberikan setelah menilai dalam proses kerjanya dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dengan

adanya jenjang karir, system pengukuran menjadikan alat komunikasi antara karyawan dan pemimpin dalam upaya memperbaiki kinerja dan memastikan dalam pengambilan keputusan (decision maker).

Setiap orang pasti mengenal dan terlibat dalam suatu organisasi, baik secara disadari maupun tidak. Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan didalamnya berlangsung berbagai aktivitas yang merupakan satu kesatuan entitas yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Yulius Eka Agung S. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung : Alfabeta.
- Onong Uchjana Effendi, Prof. 1989. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins – Timoty A Judge – Buku 1 edisi 12. 2008. *Perilaku Organisasi*
- Sofyandi, Herman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J, (2002), *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Wahyono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

RENDAHNYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA SEBUAH TINJAUAN PERSPEKTIF HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Nurwulan Kusuma Devi, MM.

ABSTRACT

The availability of a new opportunity to cope with an increase in labor supply is one of the targets that to be achieved in economic development in the region to meet these needs can be realized through the growth of direct investment in the sectors of working nature or in the service sector. The type of employee can be classified such as Unemployment, Half Unemployment and Covert Employment.

MEA can bring substantial benefits in Indonesia, however in can also make a huge losses. The disadvantages to be faced are the threatened competitiveness of Indonesia workers therefore the working age population who stil have a low education need to improve their quality through training that is consistent with the advantage in their respective areas. Enhance the role of the Training Board throughout the Territory working with Academics and Companies, Encouraging the Growth of Small and Medium Entrerprises which improves the populist economy and encourage the Government to increase bilateral cooperation either in the form of training of apprenticeship with the countries that require skilled workers from Indonesia.

LATAR BELAKANG

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari integral dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual (penjelasan umum atas UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Seyogyanya, Peranan Otonomi Daerah seharusnya dapat menjembatani masalah ketenagakerjaan yang selama ini menjadi masalah di Indonesia. Ketersedian akan lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi di daerah. Upaya untuk memenuhi hal tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan atau ekonomi kreatif. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Tenaga kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari

penduduk usia produktif (umur 15 – 65 tahun) yang masuk kategori angkatan kerja (labourforce). Sedangkan jumlah Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang sama sekali tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi karena angkatan kerja tersebut belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal atau dikarenakan faktor malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

Jadi dapat diklasifikasikan jenis tenaga kerja yang menganggur berdasarkan pada:

1. **Pengangguran terbuka** : angkatan kerja yg tidak bekerja dan tidak memiliki pekerjaan. exp. seorang lulusan S1 mesin tapi tidak memperoleh pekerjaan karena lapangan yang belum tersedia sesuai kualifikasinya.
2. **Setengah pengangguran** : Pengangguran setengah menganggur (under unemployment) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
3. **Pengangguran terselubung** : tenaga kerja yg bekerja tidak optimum karena kelebihan tenaga kerja. exp. lahan pertanian yang seharusnya bisa dikerjakan cukup 5 orang tetapi dalam pelaksanaannya 7 orang. Jadi, 2 orang tersebut merupakan tenaga kerja lebih/ terselubung

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Berdasarkan data dari BPS, Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2016 mencapai 7,02 juta orang atau 5,5 persen. Namun jumlah pengangguran tersebut menurun bila dibandingkan dengan Februari 2015, yang mencapai 7,45 juta orang (5,81 persen). “Apabila dibandingkan dengan Agustus 2015, tingkat pengangguran terbuka ini juga menurun. Pada Agustus 2015, tingkat pengangguran mencapai 7,56 juta orang atau 6,18 persen,” kata Suryamin di kantor BPS, Jakarta Pusat, Rabu, 4 Mei 2016.

Profil Tenaga Kerja Indonesia:

Dalam juta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tenaga Kerja	116.5	119.4	120.3	120.2	121.9	122.4	127.8
o Bekerja	108.2	111.3	113.0	112.8	114.6	114.8	120.8
o Menganggur	8.3	8.1	7.3	7.4	7.2	7.6	7.0

Sumber: BPS, 2016

Merujuk pada data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2016 tingkat pengangguran terbuka turun hingga mencapai angka 7,02 juta orang atau 5,5 persen jika dibandingkan dengan data BPS pada Februari 2015 yang mencapai 7,45 juta orang atau sekira 5,81 persen.

Ditinjau dari sisi aspek pendidikan bahwa berdasarkan taraf pendidikannya, persentase lulusan Sekolah Dasar (SD) ke bawah yang menganggur menurun, yakni dari 3,61 persen menjadi 3,44 persen. Tingkat pengangguran tertinggi adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan persentase 9,84 persen, meningkat dari 9,05 persen. Sedangkan persentase penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang menganggur juga menurun, yakni dari 7,14 persen menjadi 5,76 persen. Begitu juga dengan persentase penduduk berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) menurun dari 8,17 persen menjadi 6,95 persen.

Adapun persentase penduduk berpendidikan diploma I, II, dan III yang menganggur juga menurun. Sebaliknya tingkat pengangguran lulusan Universitas atau Perguruan Tinggi (PT) malah meningkat dari 5,34 persen menjadi 6,22 persen. Apabila disimpulkan dalam table sebagai berikut:

Profil Tingkat Pengangguran berdasarkan Pendidikan

ASPEK PENGANGGURAN DARI SISI PENDIDIKAN	SEBELUM (%)	SESUDAH (%)
SEKOLAH DASAR (SD)	3.61	3.44
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)	7.14	5.76
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)	8.17	6.95
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)	9.84	9.05
DIPLOMA I, II, III		
PERGURUAN TINGGI (PT)	5.34	6.22

Faktor turunnya pekerja di sektor pertanian diakibatkan adanya mekanisasi dan perkembangan teknologi pertanian dan lahan untuk pertanian yang semakin sedikit karena banyaknya lahan pertanian beralih fungsi menjadi pemukiman penduduk dan lahan industry dampaknya mengurangi jumlah pekerja. Sedangkan pada sektor industri, kemungkinan terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi dikarenakan turunnya harga minyak bumi dan batubara yang banyak menyerap tenaga kerja, khususnya pada sector pertambangan dan perminyakan

Sebaliknya, terjadi peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di sektor perdagangan, yakni dari 26,65 juta orang menjadi 28,5 juta orang. Pekerja jasa kemasyarakatan meningkat dari 19,41 juta menjadi 19,79 juta orang. “Kami menilai, ada pergeseran pekerja dari sektor pertanian dan industri ke sektor perdagangan dan jasa kemasyarakatan,” kata Suryamin. Kepala BPS Jakarta.

Tabel gambaran pergeseran pekerjaan dari sektor pertanian dan industri ke sektor perdagangan dibawah ini:

JENIS USAHA	SEBELUM (JUTA)	SESUDAH (JUTA)
SEKTOR PERTANIAN	40.12	38.29
SEKTOR INDUSTRI	16.38	15.97

PERUMUSAN MASALAH DAN POKOK-POKOK PERMASALAHAN PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut :

- o Bagaimana usaha meningkatkan mutu tenaga kerja di Indonesia?
- o Bagaimana upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia?
- o Bagaimana sektor usaha Informal atau UKM dapat menyerap tenaga kerja ?
- o Bagaimana peran Otonomi Daerah dalam masalah tenaga kerja di indonesia?

POKOK-POKOK PERMASALAHAN:

1. Rendahnya Mutu dan Kompetensi SDM : Angkatan Kerja masih didominasi lulusan SD ke bawah : 52,25jt (42,70%).
 - o Peringkat Produktivitas thn 2015: Indonesia No. 41 dari 59 negara. (Institute of Management Development 2015). Menurun dari tahun sebelumnya (peringkat ke-25)
 - o Peringkat Daya Saing : Indonesia No. 37 dari 140 negara. (World Economic Forum Reports 2015). (Mengalami penurunan dari tahun sebelumnya (peringkat ke-34).

- o Index Pembangunan Manusia: Indonesia menduduki ranking ke-110 dari 187 negara. (Human Development Index 2015). (Mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu peringkat ke-111)
- 2. Besarnya pengangguran dan setengah pengangguran.
 - o Jumlah penganggur : 7,56 juta (6,16%).
 - o Jumlah setengah penganggur : 34,31 juta (28%).
- 3. Semakin bertambahnya angkatan kerja di daerah perkotaan.
- 4. Belum link and match (masih output oriented belum job oriented) antara dunia kerja dan dunia pendidikan.
- 5. Adanya kesenjangan antara ketersediaan pekerjaan dengan jumlah pencari kerja;
- 6. Lapangan kerja di sektor formal terus menurun sedangkan di sektor informal terus meningkat;
- 7. Pelatihan kerja belum dipandang sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional.
- 8. Minimnya pendidikan / keterampilan kewirausahaan (enterpreneur) bagi angkatan kerja sehingga kurang mampu membuka lapangan kerja.
- 9. Hubungan Industrial yang belum sepenuhnya harmonis:
 - o Belum seluruh stakeholder memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - o Masih seringnya terjadi PHK sepihak.
 - o Penerapan outsourcing yang belum sesuai dengan aturan.
 - o Diasumsikan bahwa outsourcing identik dengan kerja kontrak.
- 10. Belum optimalnya penempatan, perlindungan dan pemberdayaan TKI.
- 11. Kualitas dan kuantitas pengantar kerja, mediator HI, dan pegawai pengawasan ketenagakerjaan belum memenuhi standar kompetensi.

FAKTA-FAKTA

Berdasarkan table dari BPS Jakarta mengenai tingkat pengangguran dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2016 ini, menunjukkan profil kondisi tingkat pengangguran di Indonesia:

Profil Tenaga Kerja Indonesia

Dalam juta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tenaga Kerja	116.5	119.4	120.3	120.2	121.9	122.4	127.8
o Bekerja	108.2	111.3	113.0	112.8	114.6	114.8	120.8
o Menganggur	8.3	8.1	7.3	7.4	7.2	7.6	7.0

Sumber: BPS, 2016

Profil Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan:

ASPEK PENGANGGURAN DARI SISI PENDIDIKAN	SEBELUM (%)	SESUDAH (%)
SEKOLAH DASAR (SD)	3.61	3.44
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)	7.14	5.76
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)	8.17	6.95
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)	9.84	9.05
DIPLOMA I, II, III		
PERGURUAN TINGGI (PT)	5.34	6.22

Sumber: BPS, 2016

Penurunan Tenaga Kerja dari Sektor Pertanian dan Industri

JENIS USAHA	SEBELUM (JUTA)	SESUDAH (JUTA)
SEKTOR PERTANIAN	40.12	38.29
SEKTOR INDUSTRI	16.38	15.97

Sumber: BPS, 2016

Tabel gambaran pergeseran pekerjaan dari sektor pertanian dan industri ke sektor perdagangan dibawah ini:

JENIS USAHA SEKTOR	SEBELUM (JUTA)	SESUDAH (JUTA)
PERDAGANGAN	26.65	28.5
JASA KEMASYARAKATAN	19.41	19.79

Sumber: BPS, 2016

Selain itu, fakta-fakta yang terkait dalam hal ini, seperti:

- o Rendahnya Mutu dan Kompetensi SDM
- o Besarnya pengangguran dan setengah pengangguran
- o Kebijakan Ekonomi belum berdampak langsung pada tenaga kerja

LANDASAN TEORI

Sebagaimana dikemukakan para ahli bahwa pada kondisi di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Usaha Pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran secara kontinu selalu dilakukan. Oleh karena itu definisi tenaga kerja adalah tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15 sampai dengan 64 tahun yang secara potensial dapat bekerja. Ha ini sejalan dengan UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang-barang dan jasa-jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi dalam menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Bukan tenaga kerja

- o Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.
- o Angkatan kerja: Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- o Bukan angkatan kerja: Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

Menurut Simanjuntak (dalam Sumarsono, 2009:7) penduduk yang digolongkan mencari pekerjaan adalah sebagai berikut: (1) mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan; (2) mereka yang pernah bekerja tetapi menganggur dan sedang mencari pekerjaan dan mereka yang, sedang bebas tugasnya dan sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah : a. Mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit dua

hari. b. Mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja di bidang keahliannya seperti dokter, tukang cukur dan lain-lainnya serta pekerjaannya tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, mogok dan sebagainya.

Terkait dengan globalisasi masyarakat saat ini seperti MEA (Masyarakat Ekonomi Asia) atau AEC (Asean Economic Community) adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN yang direncanakan akan tercapai pada tahun 2015. Tujuan dibentuknya “Komunitas Ekonomi ASEAN” tidak lain untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN. MEA 2015 bisa mendatangkan keuntungan yang besar bagi Indonesia. Namun, juga dapat menimbulkan kerugian yang besar pula. Kerugian yang akan dihadapi adalah terancamnya daya saing tenaga kerja Indonesia. Jumlah tenaga kerja yang kurang terdidik di Indonesia masih tinggi. Hal ini mengkhawatirkan karena bisa saja tenaga kerja negara tetangga mengambil alih lapangan kerja di Indonesia akibat Tenaga Kerja Indonesia yang tidak dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Luar Negeri. Fenomena seperti menjadi tantangan bagi pemerintah Indonesia dalam mengurangi tingkat pengangguran akibat adanya persaingan tenaga kerja secara global saat ini.

Kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.

Berdasarkan data Jumlah tenaga kerja yang kurang terdidik di Indonesia masih tinggi yakni mereka yang berpendidikan di bawah SD dan SMP mencapai 68,27 persen atau 74.873.270 jiwa dari jumlah penduduk yang bekerja sekitar 110.808.154 jiwa. 80 persen pengangguran Indonesia hanya lulusan SMP dan SD. Mayoritas tenaga kerja Indonesia masih berpendidikan sekolah dasar dan lebih banyak bekerja pada sektor informal. Hal ini sangat menguatirkan akan penyerapan tenaga kerja terkait dengan MEA yang sudah mulai terasa dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Dampak dari timbulnya MEA ini artinya timbulnya Liberalisasi di bidang jasa yang menyangkut sumber daya manusia mungkin akan tampak terlihat jelas karena menyangkut tentang penempatan tenaga terampil dan tenaga tidak terampil dalam mendukung perekonomian negara.

Namun, yang paling banyak berpengaruh dan sangat ditekankan dalam Masyarakat Ekonomi Asean adalah tenaga kerja terampil. Namun, rendahnya tingkat pendidikan pada 72% tenaga kerja Indonesia mengakibatkan sulitnya bagi kelompok masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan formal dengan tingkat keterjaminan yang relatif lebih baik. Hanya sebagian kecil (8%) dari komposisi tenaga kerja Indonesia yang berdaya saing, 3% di antaranya merupakan profesional dengan tingkat pendidikan minimal sarjana, sedangkan 5% di antaranya merupakan tenaga kerja dengan pendidikan diploma dan kejuruan. Keadaan itu tentunya menjadi kegelisahan yang cukup mengganggu dalam menyongsong pasar tunggal ASEAN ketika arus liberalisasi jasa termasuk jasa profesi baik tenaga kerja terampil maupun tenaga kerja tidak terampil akan semakin bersaing. Sedangkan kesempatan kerja adalah jumlah yang menunjukkan berapa masyarakat yang telah tertampung dalam suatu perusahaan (Gilarso, 1992:58). Kesempatan kerja dapat diwujudkan dengan tersedianya lapangan kerja yang memungkinkan dilaksanakan bentuk aktifitas tersebut. Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan kerja yang ada dari suatu kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja termasuk lapangan kerja yang belum diduduki dan masih lowong. Dengan kata lain kesempatan kerja menunjukkan banyaknya orang yang dapat ditampung bekerja pada instansi atau pekerjaan.

Sedangkan kesempatan kerja menurut ILO adalah jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia bagi tenaga kerja yang tercermin dari penduduk usia (usia 10 tahun ke atas) yang bekerja. Jika jumlah tenaga kerja yang tersedia lebih sedikit dari angkatan kerja maka akan timbul pengangguran. Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Pertambahan angkatan kerja harus diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan kesempatan kerja. Dengan demikian, dapat menyerap pertambahan angkatan kerja. Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing. Kesempatan Kerja (demand for labour) adalah suatu keadaan yang menggambarkan/ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Dengan demikian kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan atas tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah jumlah yang menunjukkan berapa masyarakat yang telah tertampung dalam suatu perusahaan (Gilarso, 1992:58), maka dapat

diartikan bahwa salah satu sektor usaha untuk mendapatkan kesempatan kerja adalah menciptakan sebanyak-banyaknya pada sektor ekonomi kreatif melalui UKM karena akan menjadi suatu terobosan dalam menyerap tenaga kerja ini berdasarkan hasil riset, seperti: Penelitian yang dilakukan oleh:

- o Penelitian yang dilakukan oleh Deny Sandy (2008) berjudul "Analisis Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB Di Kota Kediri" menjelaskan bahwa elastisitas penyerapan tenaga kerja rata-rata pada sektor industri Kota Kediri selama kurun waktu 2001-2006 sebesar 0,74 % sehingga bersifat elastis. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja dan untuk elastisitas tenaga kerja didapatkan hasil penghitungan bahwa kontribusi sektor industri terhadap PDRB sangat besar, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata proporsi sumbangan selama 2001-2006 sebesar 74,64%. Namun tiap tahun cenderung mengalami penurunan, terlepas hal tersebut Sektor Industri tetap berperan penting terhadap roda pembangunan daerah.
- o Penelitian lain yang dilakukan oleh Teguh Prasena (2010) berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten Jember" menjelaskan bahwa elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor industri Pengolahan di Kabupaten Jember selama kurun waktu 2001-2007 sebesar 0.74 % sehingga bersifat elastis. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pengolahan di Kabupaten Jember dan untuk mengetahui kontribusi sektor industri pengolahan Kabupaten Jember terhadap PDRB. Dengan menggunakan alat analisis elastisitas tenaga kerja didapatkan hasil bahwa kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB tidak begitu besar, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata sumbangan selama 2001-2007 sebesar 7,3% yang tiap tahun cenderung stagnan atau stabil.
- o Zamrowi (2007) yang berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)" dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, non upah, modal dan produktivitas terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa semua variabel yaitu upah, non upah, modal dan produktivitas secara berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil

mebel di Kota Semarang baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0,741 atau 74,1%. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2005) dengan judul “Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Gula Kelapa di Kabupaten Jember” dengan metode analisis elastisitas penyerapan tenaga kerja dimana variabelnya adalah tenaga kerja dan nilai produksi. Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini yaitu elastisitas penyerapan tenaga kerja sebesar 2,22 artinya bersifat elastis dan perkembangan produksi pada industri gula di Kabupaten Jember berpengaruh terhadap perkembangan tenaga kerja pada industri tersebut.

- o Penelitian yang dilakukan oleh Indayati (2010) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi)” dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan faktor jumlah modal kerja, faktor volume penjualan dan faktor pengalaman pekerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil Genteng di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi.
- o Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wafi dan Nenik Woyanti (2011) yang berjudul “Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang”. Menjelaskan bahwa variabel unit usaha, nilai investasi dan upah minimum kabupaten berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Variabel jumlah unit usaha dan nilai investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang. Namun pada variabel upah minimum kabupaten berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang.

Dalam kajian penelitian tersebut bahwa yang dimaksud dengan elastisitas merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah permintaan akan sesuatu terhadap pembahan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Permintaan akan sesuatu itu bisa berupa barang, tenaga kerja, produksi dan lain-lain. Besarnya permintaan akan barang, tenaga kerja, produksi ini dipengaruhi oleh suatu faktor tertentu, misalnya harga, produksi, upah, modal dan lain-lain. Koefisien elastisitas dapat didefinisikan sebagai

persentase perubahan dari suatu faktor penentu. Angka koefisien elastisitas didapat dengan pembagian suatu persentase dengan persentase, maka koefisien ini adalah suatu angka yang tidak mempunyai unit atau angka murni (Sumarsono, 2009:43).

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Deny Sandy (2008)	Analisis Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB di Kota Kediri	Tenaga Kerja dan PDRB	Analisis Elastisitas Tenaga Kerja bersifat elastis	Elastisitas penyerapan tenaga kerja rata-rata pada sektor industri kurun waktu Kota Kediri 2001-2006
2	Tegu Prasena (2010)	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten Jember	Tenaga Kerja dan PDRB	Analisis Elastisitas Tenaga Kerja	Elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor industri Pengolahan di Kabupaten Jember selama kurun waktu 2001-2007 bersifat elastis, kontribusi sektor industri pengolahan tidak terlalu besar.
3	M. Taufik Zamrowi (2007)	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)	Upah (X1), produktivitas (X2), modal (X3), dan non upah (X4)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel upah, produktivitas, modal dan non upah berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja
4	Putri (2005)	Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Gula Kelapa di Kabupaten Jember	Tenaga kerja dan nilai produksi	Analisis Elastisitas Tenaga Kerja	Elastisitas penyerapan tenaga kerja pada industri kecil gula kelapa di Kabupaten Jember bersifat elastis.
5	Indayati (2010)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi)	Modal, volume penjualan, dan pengalaman kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan faktor jumlah modal kerja, faktor volume penjualan dan faktor pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil genteng di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi.
6	Ayu Wafi Lestari dan Nenik Woyanti (2011)	Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang (Jurnal Universitas Diponegoro)	Jumlah usaha, nilai, investasi, upah minimum, dan permintaan tenaga kerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan atau bersamaan variabel unit usaha, nilai investasi, dan upah minimum kabupaten mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang

ANALISA

Penyebab pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial

sehingga mengganggu proses pembangunan. Selain itu, semakin sempitnya daya serap sektor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional/ Usaha Kecil merupakan tempat penampungan tenaga kerja. Lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia adalah berada di sektor informal juga, hal ini disebabkan karena sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian, dan keterampilan.

Hasil dari penelitian ini jelas bahwa Sektor Usaha Kecil dan Menengah sangat potensial untuk menyerap tenaga kerja di Indonesia. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deny Sandy (2008), Teguh Prasena (2010), M. Taufik Zamrowi (2007), Putri (2005), Indayati (2010), dan Ayu Wafi Lestari dan Nenik Woyanti (2011) yang dapat disimpulkan bahwa Sektor Industri kecil tetap berperan penting terhadap roda pembangunan daerah dalam mengurangi tingkat pengangguran.

KESIMPULAN

Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Oleh karena itu untuk menjawab pada perumusan masalah, ada beberapa cara untuk mengurangi pengangguran, sebagai berikut:

A. Cara mengatasi pengangguran struktural

Untuk mengatasi pengangguran jenis ini, cara yang digunakan adalah:

- o Peningkatan mobilitas modal dan tenaga kerja.
- o Segera memindahkan kelebihan tenaga kerja dari tempat dan sektor yang kelebihan ke tempat dan sektor ekonomi yang kekurangan.
- o Mengadakan pelatihan tenaga kerja untuk mengisi formasi kesempatan (lowongan) kerja yang kosong, dan
- o Segera mendirikan industri padat karya di wilayah yang mengalami pengangguran.

B. Cara mengatasi pengangguran friksional

Untuk mengatasi pengangguran secara umum antara lain dapat digunakan cara-cara sebagai berikut:

- o Perluasan kesempatan kerja dengan cara mendirikan industri-industri baru, terutama yang bersifat padat karya.
- o Deregulasi dan debirokratisasi di berbagai bidang industri untuk merangsang timbulnya investasi baru.

- o Menggalakkan pengembangan sektor informal, seperti home industry/ UKM
- o Menggalakkan program transmigrasi untuk menyerap tenaga kerja di sektor agraris dan sektor formal lainnya.
- o Pembukaan proyek-proyek umum oleh pemerintah, seperti pembangunan jembatan, jalan raya, PLTU, PLTA, dan lain-lain sehingga bisa menyerap tenaga kerja secara langsung maupun untuk merangsang investasi baru dari kalangan swasta.

SARAN/ REKOMENDASI

Peningkatan mutu tenaga kerja merupakan persiapan yang harus dilakukan agar Indonesia tidak mengalami kerugian dalam MEA 2015 mendatang. Langkah yang harus dilakukan untuk menghadapi MEA 2015, oleh karena itu penduduk usia kerja yang masih memiliki pendidikan rendah perlu di tingkatkan kualitasnya melalui pelatihan yang sesuai dengan keunggulan di wilayahnya masing-masing. Seperti sektor pertanian, perlu mendapatkan pelatihan keterampilan dibidang pertanian dan perikanan sehingga tenaga kerja di Indonesia mempunyai keahlian khusus dan mampu menggunakan teknologi yang memadai dan dapat bersaing dengan negara luar. Dengan melibatkan berbagai perguruan tinggi dalam pengembangan sektor pertanian dan perikanan guna mendukung daya saing dan peningkatan nilai tambah sektor pertanian.

Memberikan Pelatihan berupa kursus ketrampilan/ sertifikasi dan teknologi tepat guna melalui BLK-BLK yang ada agar nantinya tenaga kerja Indonesia terdidik dan terlatih serta mempunyai kemampuan berbahasa dan ilmu teknologi sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja lain dari berbagai negara.

Memberikan kompetensi khusus/keahlian khusus kepada tenaga kerja Indonesia kemudian memberikan sertifikasi profesi kepada tenaga kerja tersebut sebagai bukti bahwa tenaga kerja tersebut telah terdidik dan terlatih.

Mengembangkan UMKM di Indonesia agar produk-produknya dapat dipasarkan secara global dan bersaing dengan produk negara lain.

Pemerintah memperbanyak kerjasama bilateral baik dalam bentuk pelatihan atau magang kerja dengan negara yang memerlukan Tenaga Kerja Terampil dari Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, L. 1999. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Ayu Wafi dan Nenek Woyanti. 2011. *Skripsi : Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Badan Pusat Statistik Jakarta
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2010. *Jember Dalam Angka 2010*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2011. *Jember Dalam Angka 2011*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2012. *Jember Dalam Angka 2012*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. 2013. *Jember Dalam Angka 2013*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Badan Pusat Statistik 2012. *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Jember Tahun 2012*. Jember: BPS Kabupaten Jember.
- Boediono. 1991. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPF.
- Deliarnov. 1995. *Ekonomi Uang dan Perbankan*. Jakarta: Gramedia.
- Gilarso, T. 1992. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Glassburner dan Candra. 1985. *Teori dan Kebijakan Ekonomi Makro*. Jakarta: LP3ES.
- Herrick B dan Kindleberger C. 1990. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. 1997. *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah dan Kebijakan*. Yogyakarta: UPPAMPYKPN.
- Irawan dan Suparmoko. 1992. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPF.
- Indayati. 2010. *Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Desa Baderan Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi*. Jember. Universitas Jember.
- Mulyadi. 2000. *Teori Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Prasena, T. 2010. *Skripsi : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Di Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Putri. 2005. *Skripsi : Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Gula Kelapa Di Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003
- Sandy, D. 2008. *Skripsi : Analisis Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan PDRB Di Kota Kediri*. Jember: Universitas Jember.
- Simanjuntak, P.J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sukirno, S. 2006. *Ekonomi Pembangunan : Proses, Masalah dan Dasar Kebijaksanaan*. Jakarta: Kencana Prenata Media Group.
- Sumarsono, S. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro. 2000. *Pembangunan Ekonomi (terjemahan Subekti, A)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Teguh, M. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. 1990. *Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: Kanisius.

PENGARUH GLOBALISASI TERHADAP EKSISTENSI KEBUDAYAAN DAERAH

Oleh : Sa'roni

ABSTRACT

Technological and cultural developments in modern times have contributed to the displacement of values ?? related to a nation. One of them is traditional culture. It has become an issue that young people are now lacking to understand the true meaning of art that has been passed down to the Indonesian nation.

Because most of them are more influenced by external culture and external civilization they are more important. So that by itself the arts and culture of Indonesia is eliminated slowly. Globalization has an indirect influence on the development of Indonesian culture. In addition to bringing a lot of negative influence is also a positive influence that exists due to this globalization.

One positive influence that occurs is that young people now become more intelligent in using foreign languages, and the progress of science and technology in the field of education and communication. Therefore they become more likely to be successful. Competition in this era of globalization requires that every expert can at least in terms of application of computers and everything related to the above.

Keywords: Globalization, Existence, Local Culture.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Globalisasi adalah suatu fenomena khusus dalam peradaban manusia yang bergerak terus dalam masyarakat global dan merupakan bagian dari proses manusia global itu. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan. Globalisasi menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab, dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan. Globalisasi sendiri merupakan sebuah istilah yang muncul sekitar dua puluh tahun yang lalu, dan mulai begitu populer sebagai ideologi baru sekitar lima atau sepuluh tahun terakhir. Sebagai istilah, globalisasi begitu mudah diterima atau dikenal masyarakat seluruh dunia. Wacana globalisasi sebagai sebuah proses ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu mengubah dunia secara mendasar. Globalisasi sering diperbincangkan oleh banyak orang, mulai dari para pakar ekonomi, sampai penjual iklan. Dalam kata globalisasi tersebut mengandung suatu pengertian akan hilangnya satu situasi dimana berbagai pergerakan barang dan jasa antar negara diseluruh dunia dapat bergerak bebas

dan terbuka dalam perdagangan. Dan dengan terbukanya satu negara terhadap negara lain, yang masuk bukan hanya barang dan jasa, tetapi juga teknologi, pola konsumsi, pendidikan, nilai budaya, dan lain-lain. Konsep akan globalisasi menurut Robertson (1992), mengacu pada penyempitan dunia secara insentif dan peningkatan kesadaran kita akan dunia, yaitu semakin meningkatnya koneksi global dan pemahaman kita akan koneksi tersebut. Disini penyempitan dunia dapat dipahami dalam konteks institusi modernitas dan intensifikasi kesadaran dunia dapat dipersepsikan reflektif dengan lebih baik secara budaya. Globalisasi memiliki banyak penafsiran dari berbagai sudut pandang. Sebagian orang menafsirkan globalisasi sebagai proses pengecilan dunia atau menjadikan dunia sebagaimana layaknya sebuah perkampungan kecil.

Sebagian lainnya menyebutkan bahwa globalisasi adalah upaya penyatuan masyarakat dunia dari sisi gaya hidup, orientasi, dan budaya. Pengertian lain dari globalisasi seperti yang dikatakan oleh Barker (2004) adalah bahwa globalisasi merupakan koneksi global ekonomi, sosial, budaya dan politik yang semakin mengarah ke berbagai arah di seluruh penjuru dunia dan merasuk ke dalam kesadaran kita. Produksi global atas produk lokal dan lokalisasi produk global.

* Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Aviasi

Globalisasi adalah proses dimana berbagai peristiwa, keputusan dan kegiatan di belahan dunia yang satu dapat membawa konsekuensi penting bagi berbagai individu dan masyarakat di belahan dunia yang lain (A.G. Mc. Grew, 1992). Proses perkembangan globalisasi pada awalnya ditandai kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi. Bidang tersebut merupakan penggerak globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan, seperti bidang politik, ekonomi, sosial, budaya dan lain-lain. Contoh sederhana dengan teknologi internet, parabola dan TV, orang di belahan bumi manapun akan dapat mengakses berita dari belahan dunia yang lain secara cepat. Hal ini akan terjadi interaksi antar masyarakat dunia secara luas, yang akhirnya akan saling mempengaruhi satu sama lain, terutama pada kebudayaan daerah, seperti kebudayaan gotong royong, menjenguk tetangga sakit dan lain-lain. Globalisasi juga berpengaruh terhadap pemuda dalam kehidupan sehari-hari, seperti budaya berpakaian, gaya rambut dan sebagainya.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam pengembangannya globalisasi menimbulkan berbagai masalah dalam bidang kebudayaan. Misalnya:

1. Hilangnya budaya asli suatu daerah atau suatu negara
2. Terjadinya erosi nilai-nilai budaya
3. Menurunnya rasa nasionalisme dan patriotisme
4. Hilangnya sifat kekeluargaan dan gotong royong
5. Kehilangan kepercayaan diri
6. Gaya hidup kebarat-baratan.

C. RUMUSAN MASALAH

Adanya globalisasi menimbulkan berbagai masalah terhadap eksistensi kebudayaan daerah, salah satunya adalah terjadinya penurunan rasa cinta terhadap kebudayaan yang merupakan jati diri suatu bangsa, erosi nilai-nilai budaya, terjadinya akulturasi budaya yang selanjutnya berkembang menjadi budaya.

D. TUJUAN

1. Mengetahui pengaruh globalisasi terhadap eksistensi kebudayaan daerah.
2. Untuk meningkatkan kesadaran remaja untuk menjunjung tinggi kebudayaan bangsa sendiri karena kebudayaan merupakan jati diri bangsa.

KERANGKA TEORITIK DAN RUMUSAN HIPOTESIS

1. BATASAN ISTILAH

Dalam pembuatan makalah ini menggunakan istilah-istilah yang sudah simengerti oleh masyarakat banyak, adapun tujuan dari penggunaan istilah-istilah tersebut yaitu untuk memudahkan pembaca dalam membaca makalah ini.

2. SUDUT PANDANG PENDEKATAN

Sudut pandang yang kami gunakan dalam pembuatan makalah ini yaitu sudut pandang secara sosiologis dan psikologis yaitu pengaruh globalisasi pada masyarakat umum dan sikap para pemuda dalam menyikapi pengaruh budaya asing.

3. KERANGKA BERPIKIR

Dalam pembuatan makalah ini kami menggunakan pola paragraf dari umum ke khusus, dengan alasan agar pembaca tidak merasa bingung dalam membaca karena dalam membaca dimulai dari hal-hal yang ringan dulu baru meningkat ke hal-hal yang lebih kompleks.

4. RUMUSAN HIPOTESIS

Adanya globalisasi yang memiliki dampak positif maupun negative, maka perlu adanya tindak lanjut dalam menyikapi globalisasi tersebut. Adapun tindakan-tindakan yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Menambah porsi pengetahuan tentang kebudayaan bangsa di sekolah-sekolah baik mulai dari tingkat SD sampai perguruan tinggi.
- b. Menyeleksi kemunculan globalisasi kebudayaan baru, sehingga budaya yang masuk tidak merugikan dan berdampak negatif.
- c. Mengadakan berbagai pertunjukkan kebudayaan.
- d. Membatasi acara-acara yang dapat memunculkan rasa cinta terhadap budaya asing.

PEMBAHASAN

A. GLOBALISASI DAN BUDAYA

Gaung globalisasi, yang sudah mulai terasa sejak akhir abad ke-20, telah membuat masyarakat dunia, termasuk bangsa Indonesia harus bersiap-siap menerima kenyataan masuknya pengaruh luar terhadap seluruh aspek kehidupan bangsa. Salah satu

aspek yang terpengaruh adalah kebudayaan. Terkait dengan kebudayaan, kebudayaan dapat diartikan sebagai nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh masyarakat ataupun persepsi yang dimiliki oleh warga masyarakat terhadap berbagai hal. Atau kebudayaan juga dapat didefinisikan sebagai wujudnya, yang mencakup gagasan atau ide, kelakuan dan hasil kelakuan (Koentjaraningrat, 1974), dimana hal-hal tersebut terwujud dalam kesenian tradisional kita. Oleh karena itu, nilai-nilai maupun persepsi berkaitan dengan aspek-aspek kejiwaan atau psikologis, yaitu apa yang terdapat dalam alam pikiran. Aspek-aspek kejiwaan ini menjadi penting artinya apabila disadari, bahwa tingkah laku seseorang sangat dipengaruhi oleh apa yang ada dalam alam pikiran orang yang bersangkutan. Sebagai salah satu hasil pemikiran dan penemuan seseorang adalah kesenian, yang merupakan subsistem dari kebudayaan.

Bagi bangsa Indonesia aspek kebudayaan merupakan salah satu kekuatan bangsa yang memiliki kekayaan nilai yang beragam, termasuk keseniannya. Kesenian rakyat, salah satu bagian dari budaya bangsa Indonesia tidak luput dari pengaruh globalisasi. Globalisasi dalam kebudayaan dapat berkembang dengan cepat, hal ini tentunya dipengaruhi oleh adanya kecepatan dan kemudahan dalam memperoleh akses komunikasi dan berita namun hal ini justru menjadi bumerang tersendiri dan menjadi suatu masalah yang paling krusial atau penting dalam globalisasi, yaitu kenyataan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dikuasai oleh negara-negara maju. Akibatnya, negara-negara berkembang, seperti Indonesia selalu khawatir akan tertinggal dalam arus globalisasi dalam berbagai bidang seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, termasuk kesenian kita. Wacana globalisasi sebagai sebuah proses ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu mengubah dunia secara mendasar. Komunikasi dan transportasi internasional telah menghilangkan batas-batas budaya setiap bangsa. Kebudayaan setiap bangsa cenderung mengarah kepada globalisasi dan menjadi peradaban dunia sehingga melibatkan manusia secara menyeluruh. Simon Kemoni, sosiolog asal Kenya mengatakan bahwa globalisasi dalam bentuk yang alami akan meninggikan berbagai budaya dan nilai-nilai budaya. Dalam proses alami ini, setiap bangsa akan berusaha menyesuaikan budaya mereka dengan perkembangan baru sehingga mereka dapat melanjutkan kehidupan dan menghindari kehancuran.

Tetapi menurut Simon Kimoni, dalam proses ini negara-negara harus memperkokoh dimensi budaya mereka dan memelihara struktur nilai-nilainya agar tidak dieleminasi oleh budaya asing. Dalam rangka ini, berbagai bangsa haruslah mendapatkan informasi ilmiah yang bermanfaat dan menambah pengalaman mereka. Terkait dengan seni dan budaya, seorang penulis asal Kenya bernama Ngugi Wa Thiong'o, 1976 menyebutkan bahwa perilaku dunia barat, khususnya Amerika seolah-olah sedang melemparkan bom budaya terhadap rakyat dunia. Mereka berusaha untuk menghancurkan tradisi dan bahasa pribumi sehingga bangsa-bangsa tersebut kebingungan dalam upaya mencari identitas budaya nasionalnya. Penulis Kenya ini meyakini bahwa budaya asing yang berkuasa di berbagai bangsa, yang dahulu dipaksakan melalui imperialisme, kini dilakukan dalam bentuk yang lebih luas dengan nama globalisasi.

B. GLOBALISASI DALAM KEBUDAYAAN TRADISIONAL DI INDONESIA

Proses saling mempengaruhi adalah gejala yang wajar dalam interaksi antar masyarakat. Melalui interaksi dengan berbagai masyarakat lain, bangsa Indonesia ataupun kelompok-kelompok masyarakat yang mendiami nusantara (sebelum Indonesia terbentuk) telah mengalami proses dipengaruhi dan mempengaruhi. Kemampuan berubah merupakan sifat yang penting dalam kebudayaan manusia. Tanpa itu kebudayaan tidak mampu menyesuaikan diri dengan keadaan yang senantiasa berubah. Perubahan yang terjadi saat ini berlangsung begitu cepat. Hanya dalam jangka waktu satu generasi banyak negara-negara berkembang telah berusaha melaksanakan perubahan kebudayaan, padahal di negara-negara maju perubahan demikian berlangsung selama beberapa generasi. Pada hakekatnya bangsa Indonesia, juga bangsa-bangsa lain, berkembang karena adanya pengaruh-pengaruh luar. Kemajuan bisa dihasilkan oleh interaksi dengan pihak luar, hal inilah yang terjadi dalam proses globalisasi. Oleh karena itu, globalisasi bukan hanya soal ekonomi namun juga terkait dengan masalah atau isu makna budaya dimana nilai dan makna yang terlekat di dalamnya masih tetap berarti. Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat yang majemuk dalam berbagai hal, seperti anekaragam budaya, lingkungan alam, dan wilayah geografis. Keanekaragaman masyarakat Indonesia ini dapat dicerminkan pula dalam berbagai ekspresi kesenian. Dengan perkataan

lain, dapat dikatakan pula bahwa berbagai kelompok masyarakat di Indonesia dapat mengembangkan keseniannya yang sangat khas. Kesenian yang dikembangkan itu menjadi model-model pengetahuan dalam masyarakat.

C. PERUBAHAN BUDAYA DALAM GLOBALISASI Kesenian YANG BERTAHAN DAN TERSISIHKAN

Perubahan budaya yang terjadi di masyarakat tradisional, yakni perubahan dari masyarakat tertutup menjadi masyarakat yang lebih terbuka, dari nilai-nilai yang bersifat homogen menuju pluralisme nilai dan norma sosial merupakan salah satu dampak dari adanya globalisasi. Ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengubah dunia secara mendasar. Komunikasi dan sarana transportasi internasional telah menghilangkan batas-batas budaya setiap bangsa. Kebudayaan setiap bangsa cenderung mengarah kepadaglobalisasi dan menjadi peradaban dunia sehingga melibatkan manusia secara menyeluruh. Misalnya saja khusus dalam bidang hiburan massa atau hiburan yang bersifat masal, makna globalisasi itu sudah sedemikian terasa. Sekarang ini setiap hari kita bisa menyimak tayangan film di tv yang bermula dari negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, Korea, dll melalui stasiun televisi di tanah air. Belum lagi siaran tv internasional yang bisa ditangkap melalui parabola yang kini makin banyak dimiliki masyarakat Indonesia. Sementara itu, kesenian-kesenian populer lain yang tersaji melalui kaset, VCD, dan DVD yang berasal dari manca negara pun makin marak kehadirannya di tengah-tengah kita. Fakta yang demikian memberikan bukti tentang betapa negara-negara penguasa teknologi mutakhir telah berhasil memegang kendali dalam globalisasi budaya khususnya di negara ketiga. Peristiwa transkultural seperti itu mau tidak mau akan berpengaruh terhadap keberadaan kesenian kita. Padahal kesenian tradisional kita merupakan bagian dari khasanah kebudayaan nasional yang perlu dijaga kelestariannya. Di saat yang lain dengan teknologi informasi yang semakin canggih seperti saat ini, kita disuguhi oleh banyak alternatif tawaran hiburan dan informasi yang lebih beragam, yang mungkin lebih menarik jika dibandingkan dengan kesenian tradisional kita. Dengan parabola masyarakat bisa menyaksikan berbagai tayangan hiburan yang bersifat mendunia yang berasal dari berbagai belahan bumi. Kondisi yang demikian mau tidak mau membuat

semakin tersisihnya kesenian tradisional Indonesia dari kehidupan masyarakat Indonesia yang sarat akan pemaknaan dalam masyarakat Indonesia. Misalnya saja bentuk-bentuk ekspresi kesenian etnis Indonesia, baik yang rekyat maupun istana, selalu berkaitan erat dengan perilaku ritual masyarakat pertanian. Dengan datangnya perubahan sosial yang hadir sebagai akibat proses industrialisasi dan sistem ekonomi pasar, dan globalisasi informasi, maka kesenian kita pun mulai bergeser ke arah kesenian yang berdimensi komersial. Kesenian-kesenian yang bersifat ritual mulai tersingkir dan kehilangan fungsinya. Sekalipun demikian, bukan berarti semua kesenian tradisional kita lenyap begitu saja. Ada berbagai kesenian yang masih menunjukkan eksistensinya, bahkan secara kreatif terus berkembang tanpa harus tertindas proses modernisasi. Pesatnya laju teknologi informasi atau teknologi komunikasi telah menjadi sarana difusi budaya yang ampuh, sekaligus juga alternatif pilihan hiburan yang lebih beragam bagi masyarakat luas. Akibatnya masyarakat tidak tertarik lagi menikmati berbagai seni pertunjukkan tradisional yang sebelumnya akrab dengan kehidupan mereka. Misalnya saja kesenian tradisional wayang orang Bharata Jakarta kini tampak sepi seolah-olah tak ada pengunjungnya. Hal ini sangat disayangkan mengingat wayang merupakan salah satu bentuk kesenian tradisional Indonesia yang sarat dan kaya akan pesan-moral, dan merupakan salah satu agen penanaman nilai-nilai moral yang baik, menurut saya. Contoh lainnya adalah kesenian Ludruk yang sampai pada tahun 1980-an masih berjaya di Jawa Timur sekarang ini tengah mengalami "mati suri". Wayang orang dan ludruk merupakan contoh kecil dari mulai terdepaknya kesenian tradisional akibat globalisasi. Bisa jadi fenomena demikian tidak hanya dialami oleh kesenian Jawa tradisional, melainkan juga dalam berbagai ekspresi kesenian tradisional di berbagai tempat di Indonesia. Sekalipun demikian bukan berarti semua kesenian tradisional mati begitu saja dengan merebaknya globalisasi. Di sisi lain, ada beberapa seni pertunjukkan yang tetap eksis tetapi telah mengalami perubahan fungsi. Ada pula kesenian yang mampu beradaptasi dan mentransformasikan diri dengan teknologi komunikasi yang telah menyatu dengan kehidupan masyarakat, misalnya saja kesenian tradisional "Ketoprak" yang dipopulerkan ke layar kaca oleh kelompok Srimulat. Kenyataan di atas menunjukkan kesenian ketoprak sesungguhnya

memiliki penggemar tersendiri, terutama ketoprak yang disajikan dalam bentuk siaran televisi, bukan ketoprak panggung. Dari segi bentuk pementasan atau penyajian, ketoprak termasuk kesenian tradisional yang telah terbukti mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Selain ketoprak masih ada kesenian lain yang tetap bertahan dan mampu beradaptasi dengan teknologi mutakhir yaitu wayang kulit. Beberapa dalang wayang kulit terkenal seperti Ki Manteb Sudarsono dan Ki Anom Suroto tetap diminati masyarakat, baik itu kaset rekaman pementasannya, maupun pertunjukkan secara langsung. Keberanian stasiun televisi Indosiar yang sejak beberapa tahun lalu menayangkan wayang kulit setiap malam minggu cukup sebagai bukti akan besarnya minat masyarakat terhadap salah satu khasanah kebudayaan nasional kita. Bahkan Museum Nasional pun tetap mempertahankan eksistensi dari kesenian tradisional seperti wayang kulit dengan mengadakan pagelaran wayang kulit tiap beberapa bulan sekali dan pagelaran musik gamelan tiap satu minggu atau satu bulan sekali yang diadakan di aula Kertarajasa, Museum Nasional.

D. PENGARUH GLOBALISASI TERHADAP BUDAYA BANGSA

Arus globalisasi saat ini telah menimbulkan pengaruh terhadap perkembangan budaya bangsa Indonesia. Derasnya arus informasi dan telekomunikasi ternyata menimbulkan sebuah kecenderungan yang mengarah terhadap memudarnya nilai-nilai pelestarian budaya. Perkembangan 3T (Transportasi, Telekomunikasi, dan Teknologi) mengakibatkan berkurangnya keinginan untuk melestarikan budaya negeri sendiri.

Budaya Indonesia yang dulunya ramah-tamah, gotong-royong dan sopan berganti dengan budaya barat, misalnya pergaulan bebas. Di Tapanuli (Sumatera Utara) misalnya, dua puluh tahun yang lalu, anak-anak remajanya masih banyak yang berminat untuk belajar tari tor-tor dan tagading (alat musik batak). Hampir setiap minggu dan dalam acara ritual kehidupan, remaja di sana selalu diundang pentas sebagai hiburan budaya yang meriah. Saat ini, ketika teknologi semakin maju, ironisnya kebudayaan-kebudayaan daerah tersebut semakin lenyap di masyarakat, bahkan hanya dapat disaksikan di televisi dan Taman Mini Indonesia Indah (TMII). Padahal kebudayaan-kebudayaan daerah tersebut, bila dikelola dengan baik selain dapat menjadi

pariwisata budaya yang menghasilkan pendapatan untuk pemerintah baik pusat maupun daerah, juga dapat menjadi lahan pekerjaan yang menjanjikan bagi masyarakat sekitarnya. Hal lain yang merupakan pengaruh globalisasi dalam pemakaian Bahasa Indonesia yang baik dan benar (bahasa juga salah satu budaya bangsa). Sudah lazim di Indonesia untuk menyebut orang kedua tunggal dengan Bapak, Ibu, Bu, Saudara, Anda dibandingkan dengan kau atau kamu sebagai pertimbangan nilai rasa. Sekarang ada kecenderungan di kalangan anak muda yang lebih suka menggunakan bahasa Indonesia dialek Jakarta seperti penyebutan kata gue (saya) dan lu (kamu). Selain itu kita sering dengar anak muda menggunakan bahasa Indonesia dengan dicampur-campur bahasa Inggris seperti Ok, No problem dan Yes, bahkan kata-kata makian (umpatan) sekalipun yang sering kita dengar di film-film barat, sering diucapkan dalam kehidupan sehari-hari. Kata-kata ini disebarkan melalui media TV dalam film-film, iklan dan sinetron bersamaan dengan disebarkannya gaya hidup dan fashion. Gaya berpakaian remaja Indonesia yang dulunya menjunjung tinggi norma kesopanan telah berubah mengikuti perkembangan jaman. Ada kecenderungan bagi remaja putri di kota-kota besar memakai pakaian minim dan ketat yang memamerkan bagian tubuh tertentu. Budaya berpakaian minim ini dianut dari film-film dan majalah-majalah luar negeri yang ditransformasikan ke dalam sinetron-sinetron Indonesia. Derasnya arus informasi, yang juga ditandai dengan hadirnya internet, turut serta 'menyumbang' bagi perubahan cara berpakaian. Pakaian mini dan ketat telah menjadi trend dilingkungan anak muda. Salah satu keberhasilan penyebaran kebudayaan barat ialah meluasnya anggapan bahwa ilmu dan teknologi yang berkembang di barat merupakan sesuatu yang universal. Masuknya budaya barat (dalam kemasannya ilmu dan teknologi) diterima dengan 'baik'. Pada sisi inilah globalisasi telah merasuki berbagai sistem nilai sosial dan budaya Timur (termasuk Indonesia) sehingga terbuka pula konflik nilai antara teknologi dan nilai-nilai ketimuran.

E. TINDAKAN YANG MENDORONG TIMBULNYA GLOBALISASI KEBUDAYAAN DAN CARA MENGANTISIPASI ADANYA GLOBALISASI KEBUDAYAAN

Peran kebijaksanaan pemerintah yang lebih mengarah kepada pertimbangan-pertimbangan

ekonomi daripada kultural atau budaya dapat dikatakan merugikan suatu perkembangan kebudayaan. Jennifer Lindsay (1995) dalam bukunya yang berjudul *'Cultural Policy and the Performing Arts In South-East Asia'*, mengungkapkan kebijakan kultural di Asia Tenggara saat ini secara efektif mengubah dan merusak seni-seni pertunjukkan tradisional, baik melalui campur tangan, penanganan yang berlebihan, kebijakan-kebijakan tanpa arah, dan tidak ada perhatian yang diberikan pemerintah kepada kebijakan kultural atau konteks kultural. Dalam pengamatan yang lebih sempit dapat kita melihat tingkah laku aparat pemerintah dalam menangani perkembangan kesenian rakyat, dimana banyaknya campur tangan dalam menentukan objek dan berusaha merubah agar sesuai dengan tuntutan pembangunan. Dalam kondisi seperti ini arti dari kesenian rakyat itu sendiri menjadi hambar dan tidak ada rasa seninya lagi. Melihat kecenderungan tersebut, aparat pemerintah telah menjadikan para seniman dipandang sebagai objek pembangunan dan diminta untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan simbol-simbol pembangunan. Hal ini tentu saja mengabaikan masalah pemeliharaan dan pengembangan kesenian secara murni, dalam arti benar-benar didukung oleh nilai seni yang mendalam dan bukan sekedar hanya dijadikan model saja dalam pembangunan. Dengan demikian, kesenian rakyat semakin lama tidak dapat mempunyai ruang yang cukup memadai untuk perkembangan secara alami atau natural, karena itu, secara tidak langsung kesenian rakyat akhirnya menjadi sangat tergantung oleh model-model pembangunan yang cenderung lebih modern dan rasional. Sebagai contoh dari permasalahan ini dapat kita lihat, misalnya kesenian asli daerah Betawi yaitu tari coked, tari lenong, dan sebagainya sudah siatur dan disesuaikan oleh aparat pemerintah untuk memenuhi tuntutan dan tujuan kebijakan-kebijakan politik pemerintah. Aparat pemerintah di sini turut mengatur secara normatif, sehingga kesenian Betawi tersebut tidak lagi terlihat keasliannya dan cenderung dapat membosankan. Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak dikehendaki terhadap keaslian dan perkembangan yang murni bagi kesenian rakyat tersebut, maka pemerintah perlu mengembalikan fungsi pemerintah sebagai pelindung dan pengayom kesenian-kesenian tradisional tanpa harus turut campur dalam proses estetikanya.

Memang diakui bahwa kesenian rakyat saat ini membutuhkan dana dan bantuan pemerintah sehingga

sulit untuk menghindari keterlibatan pemerintah dan bagi para seniman rakyat ini merupakan sesuatu yang sulit pula membuat keputusan sendiri untuk sesuai dengan keaslian (originalitas) yang diinginkan para seniman rakyat tersebut. Oleh karena itu pemerintah harus 'melakoni' dengan benar-benar peranannya sebagai pengayom yang melindungi keaslian dan perkembangan secara estetis kesenian rakyat tersebut tanpa harus merubah dan menyesuaikan dengan kebijakan-kebijakan politik. Globalisasi informasi dan budaya yang terjadi menjelang millenium baru seperti saat ini adalah sesuatu yang tak dapat dielakkan. Kita harus beradaptasi dengannya karena banyak manfaat yang bisa diperoleh. Harus diakui bahwa teknologi komunikasi sebagai salah satu produk dari modernisasi bermanfaat besar bagi terciptanya dialog dan demokratisasi budaya secara masal dan merata. Globalisasi mempunyai dampak yang besar terhadap budaya. Kontak budaya melalui media massa menyadarkan dan memberikan informasi tentang keberadaan nilai-nilai budaya lain yang berbeda dari yang dimiliki dan dikenal selama ini. Kontak budaya ini memberikan masukan yang penting bagi perubahan-perubahan dan pengembangan-pengembangan nilai-nilai dan persepsi di kalangan masyarakat yang terlibat dalam proses ini. Kesenian bangsa Indonesia yang memiliki kekuatan etnis dari berbagai macam daerah juga tidak dapat lepas dari pengaruh kontak budaya ini. Sehingga untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan-perubahan diperlukan pengembangan-pengembangan yang bersifat global namun tetap bercirikan kekuatan lokal atau etnis. Globalisasi budaya yang begitu pesat harus diantisipasi dengan memperkuat identitas kebudayaan nasional. Berbagai kesenian tradisional yang sesungguhnya menjadi aset kekayaan kebudayaan nasional jangan sampai hanya menjadi alat atau slogan para pemegang kebijaksanaan, khususnya pemerintah, dalam rangka keperluan turisme, politik, dan sebagainya. Selama ini pembinaan dan pengembangan kesenian tradisional yang dilakukan lembaga pemerintah masih sebatas pada unsur formalitas belaka, tanpa menyentuh esensi kehidupan kesenian yang bersangkutan. Akibatnya, kesenian tradisional tersebut bukannya berkembang dan lestari, namun justru semakin dijauhi masyarakat. Dengan demikian, tantangan yang dihadapi oleh kesenian rakyat cukup berat. Karena pada era teknologi dan komunikasi yang sangat canggih dan modern ini masyarakat dihadapkan kepada

banyaknya alternatif sebagai pilihan, baik dalam menentukan kualitas maupun selera. Hal ini sangat memungkinkan keberadaan dan eksistensi kesenian rakyat dapat dipandang dengan sebelah mata oleh masyarakat, jika dibandingkan dengan kesenian modern yang merupakan imbas dari budaya pop. Untuk menghadapi hal-hal tersebut di atas ada beberapa alternatif untuk mengatasinya, yaitu meningkatkan SDM bagi para seniman rakyat. Selain itu mengembalikan peran aparat pemerintah sebagai pengayom dan pelindung, dan bukan sebaliknya justru menghancurkannya demi kekuasaan dan pembangunan yang berorientasi pada dana-dana proyek atau dana-dana untuk pembangunan dalam bidang ekonomi saja.

Scholte melihat bahwa ada beberapa definisi yang dimaksudkan orang dengan globalisasi:

1. Internasionalisasi: Globalisasi diartikan sebagai meningkatnya hubungan internasional. Dalam hal ini masing-masing negara tetap mempertahankan identitasnya masing-masing, namun menjadi semakin tergantung satu sama lain.
2. Liberalisasi: Globalisasi juga diartikan dengan semakin diturunkan batas antar negara, misalnya hambatan tarif ekspor impor, lalu lintas devisa, maupun migrasi.
3. Universalisasi: Globalisasi juga digambarkan sebagai semakin tersebarnya hal material maupun imaterial ke seluruh dunia. Pengalaman di satu lokalitas dapat menjadi pengalaman seluruh dunia.
4. Westernisasi: Westernisasi adalah salah satu bentuk dari universalisasi dengan semakin menyebarnya pikiran dan budaya dari barat sehingga mengglobal.
5. Hubungan transplanetari dan suprateritorialitas: Arti kelima ini berbeda dengan keempat definisi di atas. Pada empat definisi pertama, masing-masing negara masih mempertahankan status ontologinya. Pada pengertian yang kelima, dunia global memiliki status ontologi sendiri, bukan sekedar gabungan negara-negara.

Ciri globalisasi:

Berikut ini beberapa ciri yang menandakan semakin berkembangnya fenomena globalisasi di dunia. Hilir mudiknya kapal-kapal pengangkut barang antar negara menunjukkan keterkaitan antar manusia di seluruh dunia.

1. Perubahan dalam konstantin ruang dan waktu. Perkembangan barang-barang seperti telepon genggam, televisi satelit, dan internet menunjukkan bahwa komunikasi global terjadi demikian cepatnya, sementara melalui pergerakan massa semacam turisme memungkinkan kita merasakan banyak hal dari budaya yang berbeda.
2. Pasar dan produksi ekonomi di negara-negara yang berbeda menjadi saling bergantung sebagai akibat dari pertumbuhan perdagangan internasional, peningkatan pengaruh perusahaan multinasional, dan dominasi organisasi semacam World Trade Organization (WTO).
3. Peningkatan interaksi kultural melalui perkembangan media massa (terutama televisi, film, musik, dan transmisi berita dan olahraga internasional). Saat ini, kita dapat mengkonsumsi dan mengalami gagasan dan pengalaman baru mengenai hal-hal yang melintasi beraneka ragam budaya, misalnya dalam bidang fashion, literatur, dan makanan.
4. Meningkatnya masalah bersama, misalnya pada bidang lingkungan hidup, krisis multinasional, inflasi regional dan lain-lain.

Kennedy dan Cohen menyimpulkan bahwa transformasi ini telah membawa kita pada globalisme, sebuah kesadaran dan pemahaman baru bahwa dunia adalah satu. Giddens menegaskan bahwa kebanyakan dari kita sadar bahwa sebenarnya diri kita turut ambil bagian dalam sebuah dunia yang harus berubah tanpa terkendali yang ditandai dengan selera dan rasa ketertarikan akan hal sama, perubahan dan ketidakpastian, serta kenyataan yang mungkin terjadi. Sejalan dengan itu, Peter Drucker menyebutkan globalisasi sebagai zaman transformasi sosial.

Teori globalisasi

Chocrane dan Pain, 1990 menegaskan bahwa dalam kaitannya dengan globalisasi, terdapat tiga posisi teoritis yang dapat dilihat, yaitu:

1. Para globalis percaya bahwa globalisasi adalah sebuah kenyataan yang memiliki konsekuensi nyata terhadap bagaimana orang dan lembaga di seluruh dunia berjalan. Mereka percaya bahwa negara-negara dan kebudayaan lokal akan hilang diterpa kebudayaan dan ekonomi global yang homogen. Meskipun demikian, para globalis tidak memiliki pendapat sama mengenai konsekuensi terhadap proses tersebut.

2. Para globalis positif dan optimis menanggapi dengan baik perkembangan semacam itu dan menyatakan bahwa globalisasi akan menghasilkan masyarakat dunia yang toleran dan bertanggung jawab.
3. Para globalis pesimis berpendapat bahwa globalisasi adalah sebuah fenomena negatif karena hal tersebut sebenarnya adalah bentuk penjajahan barat (terutama Amerika Serikat) yang memaksa sejumlah bentuk budaya dan konsumsi yang homogen dan terlihat sebagai sesuatu yang benar dipermukaan. Beberapa dari mereka kemudian membentuk kelompok untuk menentang globalisasi (anti globalisasi).
4. Para tradisional tidak percaya bahwa globalisasi tengah terjadi. Mereka berpendapat bahwa fenomena ini adalah sebuah mitos semata atau, jika memang ada, terlalu dibesar-besarkan. Mereka merujuk bahwa kapitalisme telah menjadi sebuah fenomena internasional selama ratusan tahun. Apa yang tengah kita alami saat ini hanyalah merupakan tahap lanjutan, atau evolusi, dari produksi dan perdagangan kapital.
5. Para transformasional berada di antara para globalis dan tradisional. Mereka setuju bahwa pengaruh globalisasi telah sangat dilebih-lebihkan oleh para globalis. Namun, mereka juga berpendapat bahwa sangat bodoh jika kita menyangkal keberadaan konsep ini. Posisi teoritis ini berpendapat bahwa globalisasi seharusnya dipahami sebagai “seperangkat hubungan yang saling berkaitan dengan murni melalui sebuah kekuatan, yang sebagian besar tidak terjadi secara langsung”. Mereka menyatakan bahwa proses ini bisa dibalik, terutama ketika hal tersebut negatif atau, setidaknya, dapat dikendalikan.

Sejarah globalisasi

Banyak sejarawan yang menyebut globalisasi sebagai fenomena di abad ke-20 ini yang dihubungkan dengan bangkitnya ekonomi internasional. Padahal interaksi dan globalisasi dalam hubungan antar bangsa di dunia telah ada sejak berabad-abad yang lalu. Bila ditelusuri, benih-benih globalisasi telah tumbuh ketika manusia mulai mengenal perdagangan antar negeri sekitar tahun 1000 dan 1500 M. Saat itu, para pedagang dari Tiongkok dan India mulai menelusuri negeri lain baik melalui jalan darat (seperti misalnya jalur sutera) maupun jalan laut untuk berdagang.

Fenomena berkembangnya perusahaan McDonalds di seluruh pelosok dunia menunjukkan telah terjadinya globalisasi.

Fase selanjutnya ditandai dengan dominasi perdagangan kaum muslim di Asia dan Afrika. Kaum muslim membentuk jaringan perdagangan yang antara lain meliputi Jepang, Tiongkok, Vietnam, Indonesia, Malaka, India, Persia, pantai Afrika Timur, Laut Tengah, Venesia, dan Genoa. Di samping membentuk jaringan dagang, kaum pedagang muslim juga menyebarkan nilai-nilai agamanya, nama-nama, abjad, arsitek, nilai sosial budaya Arab ke warga dunia.

Fase selanjutnya ditandai dengan eksplorasi dunia secara besar-besaran oleh bangsa Eropa. Spanyol, Portugis, Inggris, dan Belanda adalah pelopor-pelopor eksplorasi ini. Hal ini didukung pula dengan terjadinya revolusi industri yang meningkatkan keterkaitan antar bangsa dunia. Berbagai teknologi mulai ditemukan dan menjadi dasar perkembangan teknologi saat ini, seperti komputer dan internet. Pada saat itu, berkembang pula kolonisasi di dunia yang membawa pengaruh besar terhadap difusi kebudayaan di dunia.

Senakin berkembangnya industri dan kebutuhan akan bahan baku serta pasar juga memunculkan berbagai perusahaan multinasional di dunia. Di Indonesia misalnya, sejak politik pintu terbuka, perusahaan-perusahaan Eropa membuka berbagai cabangnya di Indonesia. Freeport dan Exxon dari Amerika Serikat, Unilever dari Belanda, British Petroleum dari Inggris adalah beberapa contohnya. Perusahaan multinasional seperti ini tetap menjadi ikon globalisasi hingga saat ini.

Fase selanjutnya terus berjalan dan mendapat momentumnya ketika perang dingin berakhir dan komunisme di dunia runtuh. Runtuhnya komunisme seakan memberi pembenaran bahwa kapitalisme adalah jalan terbaik dalam mewujudkan kesejahteraan dunia. Implikasinya, negara-negara di dunia mulai menyiapkan diri sebagai pasar yang bebas. Hal ini didukung pula dengan perkembangan teknologi komunikasi dan transportasi. Alhasil, sekat-sekat antar negara pun mulai kabur.

Reaksi Masyarakat

“Gerakan pro-globalisasi”

Pendukung globalisasi (sering juga disebut dengan pro-globalisasi) menganggap bahwa globalisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran ekonomi masyarakat dunia. Mereka berpijak pada

teori keunggulan komparatif yang dicetuskan oleh David Ricardo. Teori ini menyatakan bahwa suatu negara dengan negara lain saling bergantung dan dapat saling menguntungkan satu sama lainnya, dan salah satu bentuknya adalah ketergantungan dalam bidang ekonomi. Kedua negara dapat melakukan transaksi pertukaran sesuai dengan keunggulan komparatif yang dimilikinya. Misalnya, Jepang memiliki keunggulan komparatif pada produk kamera digital (mampu mencetak lebih efisien dan bermutu tinggi) sementara Indonesia memiliki keunggulan komparatif pada produk lainnya. Dengan teori ini Jepang dianjurkan untuk menghentikan produksi kainnya dan mengalihkan faktor-faktor produksinya untuk memaksimalkan produksi kamera digital, lalu menutupi kekurangan penawaran kain dengan membelinya dari Indonesia, begitu juga sebaliknya.

Salah satu penghambat utama terjadinya kerjasama diatas adalah adanya larangan-larangan dan kebijakan proteksi dari pemerintah suatu negara. Di satu sisi, kebijakan ini dapat melindungi produksi dalam negeri, namun disisi lain, hal ini akan meningkatkan biaya produksi barang impor sehingga sulit menembus pasar negara yang dituju. Para proglobalisme tidak setuju akan adanya proteksi dan larangan tersebut, mereka menginginkan dilakukannya kebijakan perdagangan bebas sehingga harga barang-barang dapat ditekan, akibatnya permintaan akan meningkat. Karena permintaan meningkat, kemakmuran akan meningkat dan begitu seterusnya.

Beberapa kelompok proglobalisme juga mengkritik Bank Dunia dan IMF, mereka berpendapat bahwa dua badan tersebut hanya mengontrol dan mengalirkan dana kepada suatu negara, bukan kepada suatu koperasi atau perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak pinjaman yang mereka berikan jatuh ke tangan para diktator yang kemudian menyelewengkan dan tidak menggunakan dana tersebut sebagaimana mestinya, meninggalkan rakyatnya dalam lilitan hutang negara, dan sebagai akibatnya, tingkat kemakmuran akan menurun. Karena tingkat kemakmuran menurun, akibatnya masyarakat negara itu terpaksa mengurangi tingkat konsumsinya termasuk konsumsi barang impor, sehingga laju globalisasi akan terhambat dan menurut mereka mengurangi tingkat kesejahteraan penduduk dunia.

“Gerakan antiglobalisasi”

Antiglobalisasi adalah suatu istilah yang umum digunakan untuk memaparkan sikap politis orang-

orang dan kelompok yang menentang perjanjian dagang global dan lembaga-lembaga yang mengatur perdagangan antar negara seperti Organisasi Perdagangan Dunia (WTO).

“Antiglobalisasi” dianggap oleh sebagian orang sebagai gerakan sosial, sementara yang lainnya menganggapnya sebagai istilah umum yang mencakup sejumlah gerakan sosial yang berbeda-beda. Apapun juga maksudnya, para peserta dipersatukan dalam perlawanan terhadap ekonomi dan sistem perdagangan global saat ini, yang menurut mereka mengikis lingkungan hidup, hak-hak buruh, kedaulatan nasional, dunia ketiga, dan banyak lagi penyebab-penyebab lainnya.

Namun, orang yang dicap “antiglobalisasi” sering menolak istilah itu, dan mereka lebih suka menyebut diri mereka sebagai Gerakan Keadilan Global, Gerakan dari Semua Gerakan atau sejumlah istilah lainnya.

Globalisasi perekonomian merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi perekonomian mengharuskan penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa.

Ketika globalisasi ekonomi terjadi, batas-batas suatu negara akan menjadi kabur dan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan perekonomian internasional akan semakin erat. Globalisasi perekonomian di satu pihak akan membuka peluang pasar produk dari dalam negeri ke pasar internasional secara kompetitif, sebaliknya juga membuka peluang masuknya produk-produk global ke dalam pasar domestik. Menurut Tanri Abeng, perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut:

1. Globalisasi produksi, di mana perusahaan berproduksi di berbagai negara, dengan sasaran agar biaya produksi menjadi lebih rendah. Hal ini dilakukan baik karena upah buruh yang rendah, tarif bea masuk yang murah, infrastruktur yang memadai atau pun karena iklim usaha dan politik yang kondusif. Dunia dalam hal ini menjadi lokasi manufaktur global.
2. Globalisasi pembiayaan, perusahaan global mempunyai akses untuk memperoleh pinjaman atau melakukan investasi di semua negara di dunia. Sebagai contoh, PT Telkom dalam memperbanyak satuan sambungan telepon, atau

PT Jasa Marga dalam memperluas jaringan jalan tol telah memanfaatkan sistem pembiayaan dengan pola BOT (*build operate transfer*) bersama mitra usaha dari manca negara.

3. Globalisasi tenaga kerja, perusahaan global akan mampu memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia sesuai kelasnya, seperti penggunaan staf profesional diambil dari tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman internasional atau buruh kasar yang biasa diperoleh dari negara berkembang. Dengan globalisasi maka human movement akan semakin mudah dan bebas.
4. Globalisasi jaringan informasi, masyarakat suatu negara dengan mudah dan cepat mendapatkan informasi dari negara-negara di dunia karena kemajuan teknologi, semakin maju telah membantu meluasnya pasar ke berbagai belahan dunia untuk barang yang sama. Sebagai contoh: KFC, Levi's, atau hamburger melanda pasar dimana-mana. Akibatnya selera masyarakat dunia menuju pada selera global.
5. Globalisasi perdagangan, hal ini terwujud dalam bentuk penurunan dan penyeragaman tarif serta penghapusan berbagai hambatan nontarif. Dengan demikian kegiatan perdagangan dan persaingan menjadi semakin cepat, ketat, dan fair.

Thompson, 2001, mencatat bahwa kaum globalis mengklaim saat ini telah terjadi sebuah intensifikasi secara cepat dalam investasi dan perdagangan internasional. Misalnya, secara nyata perekonomian nasional telah menjadi bagian dari perekonomian global yang ditengarai dengan adanya kekuatan pasar dunia.

Kebaikan Globalisasi Ekonomi

1. *Produksi global dapat ditingkatkan*
Pandangan ini sesuai dengan teori 'keuntungan komparatif' dari David Ricardo. Melalui spesialisasi dan perdagangan faktor-faktor produksi dunia dapat digunakan dengan lebih efisien, output dunia bertambah dan masyarakat akan memperoleh keuntungan dari spesialisasi dan perdagangan dalam bentuk pendapatan yang meningkat, yang selanjutnya dapat meningkatkan pembelanjaan dan tabungan.
2. *Meningkatkan kemakmuran masyarakat dalam suatu negara*
Perdagangan yang lebih bebas memungkinkan

masyarakat dari berbagai negara mengimpor lebih banyak barang dari luar negeri. Hal ini menyebabkan konsumen mempunyai pilihan barang yang lebih banyak. Selain itu, konsumen juga dapat menikmati barang yang lebih baik dengan harga yang lebih rendah.

3. *Meluasnya pasar untuk produk dalam negeri*
Perdagangan luar negeri yang lebih bebas memungkinkan setiap negara memperoleh pasar yang jauh lebih luas dari pasar dalam negeri.
4. *Dapat memperoleh lebih banyak modal dan teknologi yang lebih baik*
Modal dapat diperoleh dari investasi asing dan terutama dinikmati oleh negara-negara berkembang karena masalah kekurangan modal dan tenaga ahli serta tenaga terdidik yang berpengalaman kebanyakan dihadapi oleh negara-negara berkembang.
5. *Menyediakan dana tambahan untuk pembangunan ekonomi*
Pembangunan sektor industri dan berbagai sektor lainnya bukan saja dikembangkan oleh perusahaan asing, tetapi terutamanya melalui investasi yang dilakukan oleh perusahaan swasta domestik. Perusahaan domestik ini seringkali memerlukan modal dari bank atau pasar saham. Dana dari luar negeri terutama dari negara-negara maju yang memasuki pasar uang dan pasar modal di dalam negeri dapat membantu menyediakan modal yang dibutuhkan tersebut.
6. *Menghambat pertumbuhan sektor industri*
Salah satu efek dari globalisasi adalah perkembangan sistem perdagangan luar negeri yang lebih bebas. Perkembangan ini menyebabkan negara-negara berkembang tidak dapat lagi menggunakan tarif yang tinggi untuk memberikan proteksi kepada industri yang baru berkembang (*infant industry*). Dengan demikian, perdagangan luar negeri yang lebih bebas menimbulkan hambatan kepada negara berkembang untuk memajukan sektor industri domestik yang lebih cepat. Selain itu, ketergantungan kepada industri-industri yang dimiliki perusahaan multinasional semakin meningkat.
7. *Memperburuk neraca pembayaran*
Globalisasi cenderung menaikkan barang-barang impor. Sebaliknya, apabila suatu negara

tidak mampu bersaing, maka ekspor tidak berkembang. Keadaan ini dapat memperburuk kondisi neraca pembayaran. Efek buruk lain dari globalisasi terhadap neraca pembayaran adalah pembayaran neto pendapatan faktor produksi dari luar negeri cenderung mengalami defisit. Investasi asing yang bertambah banyak menyebabkan aliran pembayaran keuntungan (pendapatan) investasi ke luar negeri semakin meningkat. Tidak berkembangnya ekspor dapat berakibat buruk terhadap neraca pembayaran.

8. *Sektor keuangan semakin tidak stabil*

Salah satu efek penting dari globalisasi adalah pengaliran investasi (modal) portofolio yang semakin besar. Investasi ini terutama meliputi partisipasi dana luar negeri ke pasar saham. Ketika pasar saham sedang meningkat, dana ini akan mengalir masuk, neraca pembayaran bertambah baik dan nilai uang akan bertambah baik. Sebaliknya, ketika harga saham dipasar saham menurun, dana dalam negeri akan mengalir ke luar negeri, neraca pembayaran cenderung menjadi bertambah buruk dan nilai mata uang domestik merosot. Ketidakstabilan di sektor keuangan ini dapat menimbulkan efek buruk kepada kestabilan kegiatan ekonomi secara keseluruhan.

9. *Memperburuk prospek pertumbuhan ekonomi jangka panjang*

Apabila hal-hal yang dinyatakan di atas berlaku dalam suatu negara, maka dalam jangka pendek pertumbuhan ekonominya menjadi tidak stabil. Dalam jangka panjang pertumbuhan yang seperti ini akan mengurangi lajunya pertumbuhan ekonomi. Pendapatan nasional dan kesempatan kerja akan semakin lambat pertumbuhannya dan masalah pengangguran tidak dapat diatasi atau malah semakin memburuk. Pada akhirnya, apabila globalisasi menimbulkan efek buruk kepada prospek pertumbuhan ekonomi jangka panjang suatu negara, distribusi pendapatan menjadi semakin tidak adil dan masalah sosial-ekonomi masyarakat semakin bertambah buruk.

Globalisasi mempengaruhi hampir semua aspek yang ada di masyarakat, termasuk diantaranya aspek budaya. Kebudayaan dapat diartikan sebagai nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh masyarakat ataupun persepsi yang dimiliki oleh warga masyarakat terhadap berbagai hal. Baik nilai-nilai maupun

persepsi berkaitan dengan aspek-aspek kejiwaan/psikologis, yaitu apa yang terdapat dalam alam pikiran. Aspek-aspek kejiwaan ini menjadi penting artinya apabila disadari, bahwa tingkah laku seseorang sangat dipengaruhi oleh apa yang ada dalam alam pikiran orang yang bersangkutan. Sebagai salah satu hasil pemikiran dan penemuan seseorang adalah kesenian, yang merupakan subsistem dari kebudayaan.

Globalisasi sebagai sebuah gejala tersebarinya nilai-nilai dan budaya tertentu keseluruhan dunia telah terlihat sejak lama. Cikal bakal dari persebaran budaya dunia ini dapat ditelusuri dari perjalanan para penjelajah Eropa Barat ke berbagai tempat di dunia ini (Lucian W. Pye, 1966).

Namun, perkembangan globalisasi kebudayaan secara intensif terjadi pada awal ke-20 dengan berkembangnya teknologi komunikasi. Kontak melalui media menggantikan kontak fisik sebagai sarana utama komunikasi antar bangsa. Perubahan tersebut menjadikan komunikasi antar bangsa lebih mudah dilakukan, hal ini menyebabkan semakin cepatnya perkembangan globalisasi kebudayaan.

Ciri berkembangnya globalisasi kebudayaan

1. Berkembangnya pertukaran kebudayaan internasional.
2. Penyebaran prinsip multi-kebudayaan, dan kemudahan akses suatu individu terhadap kebudayaan lain diluar kebudayaannya.
3. Berkembangnya turisme dan pariwisata.
4. Semakin banyaknya imigrasi dari suatu negara ke negara lain.
5. Berkembangnya mode yang berskala global, seperti pakaian, film, dll.
6. Bertambah banyaknya event-event berskala global, seperti Piala Dunia FIFA.

Globalisasi Perekonomian

Globalisasi perekonomian merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi perekonomian mengharuskan penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa.

Ketika globalisasi ekonomi terjadi, batas-batas suatu negara akan menjadi kabur dan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan perekonomian internasional akan semakin erat. Globalisasi perekonomian di satu pihak akan membuka peluang

pasar produk dari dalam negeri ke pasar internasional secara kompetitif, sebaliknya juga membuka peluang masuknya produk-produk global ke dalam pasar domestik.

Pengaruh Globalisasi Terhadap Nilai-Nilai Nasionalisme

1. Globalisasi adalah suatu proses tatanan masyarakat yang mendunia dan tidak mengenal batas wilayah.
2. Globalisasi pada hakikatnya adalah suatu proses dari gagasan yang dimunculkan, kemudian ditawarkan untuk diikuti oleh bangsa lain yang akhirnya sampai pada suatu titik kesepakatan bersama dan menjadi pedoman bersama bagi bangsa-bangsa diseluruh dunia. (Edison A. Jamli dkk. Kewarganegaraan, 2005)

Menurut pendapat Krisna (Pengaruh Globalisasi Terhadap Pluralisme Kebudayaan Manusia di Negara Berkembang. Internet. Publik jurnal. September 2005). Sebagai proses, globalisasi berlangsung melalui dua dimensi dalam interaksi antar bangsa, yaitu dimensi ruang dan waktu. Ruang makin dipersempit dan waktu makin dipersingkat dalam interaksi dan komunikasi pada skala dunia. Globalisasi berlangsung di semua bidang kehidupan seperti bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan lain-lain. Teknologi informasi dan komunikasi adalah faktor pendukung utama dalam globalisasi. Dewasa ini, perkembangan teknologi begitu cepat sehingga segala informasi dengan berbagai bentuk dan kepentingan dapat tersebar luas ke seluruh dunia. Oleh karena itu, globalisasi tidak dapat kita hindari kehadirannya.

Kehadiran globalisasi tentunya membawa pengaruh bagi kehidupan suatu negara termasuk Indonesia. Pengaruh tersebut meliputi dua sisi yaitu pengaruh positif dan pengaruh negatif. Pengaruh globalisasi di berbagai bidang kehidupan seperti kehidupan politik, ekonomi, ideologi, sosial budaya dan lain-lain akan mempengaruhi nilai-nilai nasionalisme terhadap bangsa.

1. Pengaruh positif globalisasi terhadap nilai-nilai nasionalisme

- 1) Dilihat dari globalisasi politik, pemerintahan dijalankan secara terbuka dan demokratis. Karena pemerintahan adalah bagian dari suatu negara, jika pemerintahan dijalankan secara jujur, bersih dan dinamis tentunya

akan mendapat tanggapan positif dari rakyat. Tanggapan positif tersebut berupa rasa nasionalisme terhadap negara menjadi meningkat.

- 2) Dari aspek globalisasi ekonomi, terbukanya pasar internasional, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan devisa negara. Dengan adanya hal tersebut akan meningkatkan kehidupan ekonomi bangsa yang menunjang kehidupan nasional bangsa.
- 3) Dari globalisasi sosial budaya kita dapat meniru pola berpikir yang baik seperti etos kerja yang tinggi dan disiplin dan iptek dari bangsa lain yang sudah maju untuk meningkatkan kemajuan bangsa yang pada akhirnya memajukan bangsa dan akan mempertebal rasa nasionalisme kita terhadap bangsa.

2. Pengaruh negatif globalisasi terhadap nilai-nilai nasionalisme

- 1) Globalisasi mampu meyakinkan masyarakat Indonesia bahwa liberalisme dapat membawa kemajuan dan kemakmuran. Sehingga tidak menutup kemungkinan berubah arah dari ideologi Pancasila ke ideologi liberalisme. Jika hal tersebut terjadi akibatnya rasa nasionalisme bangsa akan hilang.
- 2) Dari globalisasi aspek ekonomi, hilangnya rasa cinta terhadap produk dalam negeri karena banyaknya produk luar negeri (seperti McDonalds, CocaCola, Pizza Hut, dll) membanjiri Indonesia. Dengan hilangnya rasa cinta terhadap produk dalam negeri menunjukkan gejala berkurangnya rasa nasionalisme masyarakat kita terhadap bangsa Indonesia.
3. Masyarakat kita khususnya anak muda banyak yang lupa akan identitas diri sebagai bangsa Indonesia, karena gaya hidupnya cenderung meniru budaya barat yang oleh masyarakat dunia dianggap sebagai kiblata.
4. Mengakibatkan adanya kesenjangan sosial yang tajam antara yang kaya dan miskin, karena adanya persaingan bebas dalam globalisasi ekonomi. Hal tersebut dapat menimbulkan pertentangan antara yang

kaya dan miskin yang dapat mengganggu kehidupan nasional bangsa.

5. Munculnya sikap individualisme yang menimbulkan ketidakpedulian antar perilaku sesama warga. Dengan adanya individualisme maka orang tidak akan peduli dengan kehidupan bangsa.

Pengaruh-pengaruh diatas memang tidak secara langsung berpengaruh terhadap nasionalisme. Akan tetapi secara keseluruhan dapat menimbulkan rasa nasionalisme terhadap bangsa menjadi berkurang atau hilang. Sebab globalisasi mampu membuka cakrawala masyarakat secara global. Apa yang ada di luar negeri dianggap baik memberi aspirasi kepada masyarakat kita untuk diterapkan di negara kita. Jika terjadi maka akan menimbulkan dilematis. Bila dipenuhi belum tentu sesuai di Indonesia. Bila tidak dipenuhi akan dianggap tidak aspiratif dan dapat bertindak anarkis sehingga mengganggu stabilitas nasional, ketahanan nasional bahkan persatuan dan kesatuan bangsa.

3. *Pengaruh globalisasi terhadap nilai nasionalisme di kalangan generasi muda*

Arus globalisasi begitu cepat merasuk ke dalam masyarakat terutama di kalangan muda. Pengaruh globalisasi terhadap anak muda juga begitu kuat. Pengaruh globalisasi tersebut telah membuat banyak anak muda kita kehilangan kepribadian diri sebagai bangsa Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan gejala-gejala yang muncul dalam kehidupan sehari-hari anak muda sekarang.

Dari cara berpakaian banyak remaja-remaja kita yang berdandan seperti selebritis yang cenderung ke budaya barat. Mereka menggunakan pakaian yang minim bahan yang memperlihatkan bagian tubuh yang seharusnya tidak kelihatan. Pada hal cara berpakaian tersebut jelas-jelas tidak sesuai dengan kebudayaan kita. Tak ketinggalan gaya rambut mereka dicat beraneka warna. Pendek kata orang lebih suka jika menjadi orang lain dengan cara menutupi identitasnya. Tidak banyak remaja yang mau melestarikan budaya bangsa dengan mengenakan pakaian yang sopan sesuai dengan kepribadian bangsa.

Teknologi internet merupakan teknologi yang memberikan informasi tanpa batas dan dapat diakses oleh siapa saja. Apalagi bagi anak

muda internet sudah menjadi santapan mereka sehari-hari. Jika digunakan secara semestinya tentu kita memperoleh manfaat yang berguna. Tetapi jika tidak, ada lagi pegangan wajib kita yaitu handphone. Rasa sosial terhadap masyarakat menjadi tidak ada karena mereka lebih memilih sibuk dengan menggunakan handphone.

Dilihat dari sikap, banyak anak muda yang tingkah lakunya tidak kenal sopan santun dan cenderung cuek tidak ada rasa peduli terhadap lingkungan. Karena globalisasi menganut kebebasan dan keterbukaan sehingga mereka bertindak sesuka hati mereka. Contoh riilnya adanya geng motor anak muda yang melakukan tindak kekerasan yang mengganggu ketentraman dan kenyamanan masyarakat.

Jika pengaruh-pengaruh di atas dibiarkan, mau apa jadinya generasi muda tersebut? Moral generasi bangsa menjadi rusak, timbul tindakan anarkis antara golongan muda. Hubungan dengan nilai nasionalisme akan berkurang karena tidak ada rasa cinta terhadap budaya bangsa sendiri dan rasa peduli terhadap masyarakat. Padahal generasi muda adalah penerus masa depan bangsa. Apa akibatnya jika penerus bangsa tidak memiliki rasa nasionalisme?

Berdasarkan analisa dan uraian di atas pengaruh negatif globalisasi lebih banyak daripada pengaruh positifnya. Oleh karena itu, diperlukan langkah untuk mengantisipasi pengaruh negatif globalisasi terhadap nilai nasionalisme.

4. *Antisipasi pengaruh negatif globalisasi terhadap nilai nasionalisme*

Langkah-langkah untuk mengantisipasi dampak negatif globalisasi terhadap nilai-nilai nasionalisme antara lain yaitu:

1. Menumbuhkan semangat nasionalisme yang tangguh, misal semangat mencintai produk dalam negeri.
2. Menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila dengan sebaik-baiknya.
3. Menanamkan dan melaksanakan ajaran agama dengan sebaik-baiknya.
4. Mewujudkan supremasi hukum, menerapkan dan menegakkan hukum dalam arti sebenar-benarnya dan seadil-adilnya.

5. Selektif terhadap pengaruh globalisasi di bidang politik, ideologi, ekonomi, sosial budaya bangsa.

Dengan adanya langkah-langkah antisipasi tersebut diharapkan mampu menangkis pengaruh globalisasi yang dapat mengubah nilai nasionalisme terhadap bangsa. Sehingga kita tidak akan kehilangan kepribadian bangsa.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Pengaruh globalisasi di satu sisi ternyata menimbulkan pengaruh yang negatif bagi kebudayaan bangsa Indonesia. Norma-norma yang terkandung dalam kebudayaan bangsa Indonesia perlahan-lahan mulai pudar. Gencarnya serbuan teknologi disertai nilai-nilai intrinsik yang diberlakukan di dalamnya, telah menimbulkan isu mengenai globalisasi dan pada akhirnya menimbulkan nilai baru tentang kesatuan dunia. Radhakrishnan dalam bukunya *Eastern Religion and Western Thought* (1924) menyatakan “untuk pertama kalinya dalam sejarah umat manusia, kesadaran akan kesatuan dunia telah menghentakkan kita, entah suka atau tidak, Timur dan Barat telah menyatu dan tidak pernah lagi terpisah” artinya adalah bahwa antara barat dan timur tidak ada lagi perbedaan. Atau dengan kata lain kebudayaan kita dilebur dengan kebudayaan asing. Apabila timur dan barat bersatu, masihkah ada ciri khas kebudayaan kita? Ataukah kita larut dalam budaya bangsa lain tanpa meninggalkan sedikitpun sistem nilai kita? Oleh karena itu, perlu dipertahankan aspek sosial budaya Indonesia sebagai identitas bangsa. Caranya adalah dengan penyaringan budaya yang masuk ke Indonesia dan pelestarian budaya bangsa. Bagi masyarakat yang mencoba mengembangkan seni tradisional menjadi bagian dari kehidupan modern, tentu akan terus berupaya memodifikasi bentuk-bentuk seni yang masih berpolakan masa lalu untuk dijadikan komoditi yang dapat dikonsumsi masyarakat modern. Karena sebarunya seni itu indah dan mahal. Kesenian adalah kekayaan bangsa Indonesia yang tidak ternilai harganya dan tidak dimiliki bangsa-bangsa asing. Oleh sebab itu, sebagai generasi muda, yang merupakan pewaris budaya bangsa, hendaknya memelihara seni budaya kita demi masa depan anak cucu.

B. SARAN-SARAN

Dari hasil pembahasan di atas, dapat dilakukan beberapa tindakan untuk mencegah terjadinya pergeseran kebudayaan yaitu:

1. Pemerintah perlu mengkaji ulang peraturan-peraturan yang dapat menyebabkan pergeseran budaya bangsa.
2. Masyarakat perlu berperan aktif dalam pelestarian budaya daerah masing-masing khususnya dan budaya bangsa pada umumnya.
3. Para pelaku usaha media massa perlu mengadakan seleksi terhadap berbagai berita, hiburan dan informasi yang diberikan agar tidak menimbulkan pergeseran budaya.
4. Masyarakat perlu menyeleksi kemunculan globalisasi kebudayaan baru, sehingga budaya yang masuk tidak merugikan dan berdampak negatif.
5. Masyarakat harus berhati-hati dalam meniru atau menerima kebudayaan baru, sehingga pengaruh globalisasi di negara kita tidak terlalu berpengaruh pada kebudayaan yang merupakan jati diri bangsa kita.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeney, Bernard T. 1995. *Etika Sosial Lintas Budaya*. Yogyakarta: Kanisius. Al-Hadar Smith, “Syariah dan Tradisi Syi’ah Ternate”.
- Fuad Hassan, *Pokok-pokok Bahasan Mengenai Budaya Nusantara Indonesia: Catatan Kecil dalam Ectasy Gaya Hidup*, Mizan 1997.
- Koenjaraningrat. 1990. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.
- Kuntowijoyo, *Budaya Elite dan Budaya Massa dalam Ectasy Gaya Hidup: Kebudayaan Pop dalam Masyarakat Komoditas Indonesia*, Mizan 1997.
- Mahendra, Sucipta. 1990. *Pengaruh Globalisasi Terhadap Nilai Nasionalisme di Kalangan Generasi Muda*. Jakarta: Gramedia.
- Malcolm, Gladwell. 1990. *Perubahan Budaya Dalam Globalisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Mutiara, Andalas. 1977. *Pengaruh Globalisasi Terhadap Eksistensi Kebudayaan Daerah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sapardi Djoko Damono, *Kebudayaan Massa dalam Kebudayaan Indonesia: Kebudayaan Pop dalam Masyarakat Komoditas Indonesia*, Mizan 1997.

DETERMINAN PRICE TO BOOK VALUE TERHADAP INDUSTRI PERBANKAN

Oleh : Fangky A. Sorongan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partially and jointly independent variable Price Earning Ratio (PER), Debt to Equity Ratio (DER), and Return On Assets (ROA) of the dependent variable Price to Book Value (PBV). Objek in research this is a company in the sector of Finance with the Banking sub-sector recorded in the Indonesia Stock Exchange (IDX) with years of observations from 2010 to 2015 from LQ45. Based on this research, the conclusion is that the three independent variables Price Earning Ratio (PER), Debt to Equity Ratio (DER), and Return On Assets (ROA) together significantly influence the Price to Book Value (PBV)

Keywords: PER, DER, ROA, PBV

PENDAHULUAN

Yuk Nabung Saham demikian istilah dan kampanye yang diluncurkan oleh Bursa Efek Indonesia (BEI) yang dimulai sejak tahun 2015 hingga sekarang. Yuk Nabung Saham (YNS) adalah sebuah kampanye yang dilakukan oleh Bursa Efek Indonesia dalam rangka mengajak masyarakat sebagai calon investor untuk berinvestasi di pasar modal dengan membeli saham secara rutin dan berkala. Segala upaya yang dilakukan oleh BEI adalah dalam rangka untuk mengembangkan industri pasar modal di Indonesia dengan cara memberikan edukasi baik kepada masyarakat maupun menasar ke berbagai kampus dengan mendirikan Galeri Investasi bekerja sama dengan berbagai sekuritas dengan mengadakan berbagai kompetensi, membuat kegiatan Sekolah Pasar Modal (SPM) ataupun membuat wadah bagi mahasiswa yang tertarik dengan pasar modal yaitu dengan cara membentuk Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM).

Tujuan BEI dalam rangka mengkampanyekan Yuk Nabung Saham tidak hanya berfokus pada penambahan jumlah investor baru, namun juga berupaya untuk menanamkan kebutuhan berinvestasi di pasar modal, yang secara tidak langsung akan meningkatkan jumlah investor aktif di pasar modal Indonesia. Gerakan Yuk Nabung Saham dapat dikatakan sebagai sebuah gerakan yang kearah positif namun bisa saja negatif karena saham termasuk salah satu bentuk investasi yang memiliki risiko yang

tinggi. Oleh karena itu ketika investor ingin mendapatkan keuntungan apalagi keuntungan yang besar harus benar-benar memahami apa itu saham sebelum masuk ke dunia investasi saham. Bagi calon investor mapun investor baru tentu tidak mudah ketika akan memulai untuk berinvestasi di pasar modal karena harus benar memahami dan mengerti seluk beluk dunia pasar modal. Karena tujuan investor selain sebagai edukasi tujuan utama menanamkan dananya pada sekuritas saham adalah memperoleh tingkat pengembalian (*return*) tertentu dengan risiko yang minimal. Investor berharap untuk kembali saham yang dibeli. Tingkat pengembalian adalah faktor utama karena pengembalian adalah hasil yang diperoleh dari investasi (Jogiyanto, 2000).

Industri Perbankan dan pasar modal memiliki hubungan yang saling berkaitan, perkembangan perekonomian yang beberapa tahun terakhir ini yang belum stabil mempengaruhi perdagangan saham di pasar modal saat ini, apalagi pada sektor perbankan yang sangat rentan terhadap krisis yang bisa mempengaruhi kepercayaan publik terhadap perbankan Nasional Ramadhani (2016). Menurut (Reilly dan Brown, 2012) *Price to Book Value* (PBV) dinilai cocok dalam perhitungan investasi saham pada sektor perbankan dan merupakan suatu metode yang banyak dilakukan oleh para analis, karena nilai buku yang tertera pada bank merupakan suatu indikator dalam penilaian *intrinsic value*, hal ini dikarenakan

* Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Perbanas Institute

aset-aset perbankan banyak dalam bentuk obligasi dan commercial loans. *Price to Book Value* merupakan alternatif untuk menilai saham bagi perusahaan yang secara konsisten memberikan dividen kepada para pemegang saham. Ahmed dan Nanda (2004) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hampir semua keputusan investasi di pasar modal didasarkan pada perkembangan *Price to Book Value*. Nilai perusahaan adalah nilai yang mencerminkan berapa harga yang bersedia dibayar oleh investor untuk suatu perusahaan, yang biasanya diukur dengan *price to book value ratio* (PBV) (Andinata, 2010).

Penelitian yang berkaitan dengan *Price to Book Value* (PBV) telah banyak dilakukan. Sparta (2000) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Price to Book Value* (PBV). Titodkk (2007) menyatakan bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) dan *Earnings Per Share* (EPS) berpengaruh positif terhadap *Price to Book Value* (PBV). Hidayati (2010) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) dan *Dividend Payout Ratio* (DPR) berhubungan negatif dan tidak signifikan dengan *Price to Book Value* (PBV). Jusriani dan Rahardjo (2013) menyatakan hasil penelitiannya bahwa *Return on Equity* (ROE) dan *Dividend Payout Ratio* (DPR) berpengaruh positif terhadap PBV sedangkan DER tidak berpengaruh terhadap PBV. Abdurrahman (2015) menyatakan bahwa ROE dan SIZE berpengaruh positif terhadap PBV sedangkan *Current Ratio* (CR) dan *Total Asset Turnover* (TATO) tidak berpengaruh terhadap PBV. Supartiningsih dkk (2016) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa ROA, ROI, DER berpengaruh positif terhadap *Price to Book Value*. Wulandari (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ROA dan EPS berpengaruh positif terhadap PBV sedangkan DER tidak berpengaruh terhadap PBV. Erningpraja dkk (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel *Price Earning Ratio* (PER) berpengaruh positif terhadap PBV. Erningpraja dkk (2016) yang menyatakan bahwa variabel *Price Earning Ratio* (PER) berpengaruh positif terhadap *Price to Book Value* (PBV).

Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menentukan pengaruh *Price Earning Ratio* (PER), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan *Return On Assets*

(ROA) terhadap *Price to Book Value* (PBV) terhadap perusahaan yang go public di Bursa Efek Indonesia khususnya di industri sektor Perbankan Nasional. Dengan nilai pertumbuhan aset sebesar 15.5% sektor perbankan masih menjadi industri yang menarik bagi para pemain apabila dibandingkan pada tahun 2014 yang rata-rata pertumbuhannya hanya sekitar 9%, Setianto (2015).

TINJAUAN TEORITIS

Price to Book value menurut Kiyosaki (2007) adalah merupakan perbandingan antara harga saham dengan book value atau nilai buku. Dimana yang dimaksud nilai buku adalah nilai bersih dari perusahaan jika perusahaan tersebut dijual. Sedangkan menurut Tryfino (2009) *Price to Book Value* (PBV) adalah perhitungan atau perbandingan antara *market value* dengan book value suatu saham. Sehingga dengan rasio PBV ini, para investor dapat mengetahui langsung sudah berapa kali *market value* suatu saham dihargai dari ^{bookvalue}-nya. Rasio ini dapat memberikan gambaran potensi pergerakan harga suatu saham sehingga dari gambaran tersebut, secara tidak langsung rasio PBV ini juga memberikan pengaruh terhadap harga saham. Sehingga kita bisa membandingkan harga-harga saham di sektor yang sama, apabila harga PBVnya lebih rendah maka kita bisa mengatakan harga sahamnya murah walaupun harga pasarnya mahal.

Price Earning Ratio (PER) menurut Brigham dan Houston (2010) adalah Rasio harga per saham terhadap laba per saham menunjukkan jumlah yang rela dibayarkan oleh investor untuk setiap dolar laba yang dilaporkan. Perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan yang besar tentunya memiliki *Price Earning Ratio* yang tinggi, dan sebaliknya *Price Earning Ratio* akan rendah untuk perusahaan yang beresiko (Munawir, 2010). Sedangkan menurut Menurut Gitman (2015), PER menggambarkan besarnya dana yang dikeluarkan oleh investor untuk memperoleh setiap Dollar laba perusahaan. Pada umumnya, investor lebih senang memilih saham dengan PER rendah. Semakin rendah PER suatu saham, maka semakin murah saham tersebut sehubungan dengan pendapatan perusahaan.

Debt to Equity Ratio (DER) menurut Kasmir (2012) adalah merupakan rasio yang digunakan untuk menilai rasio antara hutang dengan ekuitas. Dimana DER dapat menggambarkan seberapa besar perusahaan dalam menggunakan pendanaan melalui

hutang dan seberapa besar kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu semakin tinggi rasio DER, menunjukkan semakin besarnya perusahaan menggunakan hutang sebagai sumber pendanaan. Sedangkan menurut Tandeililin (2010) *debt to equity ratio* adalah merupakan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya yang di tunjukkan oleh beberapa bagian dari modal sendiri atau ekuitas yang digunakan untuk membayar hutang. Sehingga semakin kecil angka rasio ini semakin baik.

Return on Assets (ROA) menurut Gitman (2015) adalah rasio untuk mengukur efektivitas manajemen dalam menghasilkan laba dengan aset yang tersedia. Semakin besar total aset perusahaannya, semakin baik. Sedangkan menurut Husnan (2004) menyebutkan bahwa *Return on Assets* (ROA) adalah rasio untuk mengukur kemampuan aktiva perusahaan memperoleh laba dari operasi perusahaan. *Return on asset* digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Laba bersih yang digunakan disini adalah laba bersih setelah bunga dan pajak. Semakin besar *return on asset* suatu bank maka semakin besar tingkat keuntungan bank dan semakin baik pula posisi bank dari segi penggunaan asset. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis alternatif yang diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 = *Price Earning Ratio* (PER) berpengaruh positif terhadap *Price Book Value*.
- H2 = *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh positif terhadap *Price Book Value*
- H3 = *Return on Assets* (ROA) berpengaruh positif terhadap *Price Book Value*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan riset kuantitatif dengan menggunakan sumber data sekunder. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari BEI (www.idx.co.id) dan ICMD (Indonesia Capital Market Directory). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan di sektor Finance dengan sub sektor Perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan tahun pengamatan dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2015 dari daftar LQ45 yaitu Bank Central Asia (BBCA), Bank Negara Indonesia (BBNI), Bank Rakyat Indonesia (BBRI), Bank Tabungan Negara (BBTN) dan Bank Mandiri (BMRI).

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PBV = \beta_0 + \beta_1 PER + \beta_2 DER + \beta_3 ROA + e$$

$\beta_0 = \textit{intercept}$ atau konstanta

$e = \textit{error}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari BEI (www.idx.co.id) yang berturut-turut masuk dalam LQ45 selama 5 tahun yaitu dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2015 sebanyak 5 perusahaan dengan 30 sampel

Table 1 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
PBV	30	,80	4,69	2,4193	1,11441
PER	30	5,88	20,28	12,8703	3,76207
DER	30	5,26	11,40	7,8503	1,71576
ROA	30	,77	3,41	2,2833	,72114

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata PBV sebagai variabel dependent sebesar 2,4193 dengan standar deviasi sebesar 1,11441. Untuk PBV terendah adalah sebesar 0,80 sedangkan yang tertinggi mencapai 4,69. Sedangkan untuk variabel independent nya dapat dilihat bahwa selama periode 2010- 2015, nilai rata-rata PER adalah sebesar 12,7803 dengan terendah adalah sebesar 5,88 dan tertinggi mencapai 20,28. Nilai rata-rata DER adalah sebesar 7,8503 dengan terendah adalah sebesar 5,26 dan tertinggi mencapai 11,40. Nilai rata-rata ROA adalah sebesar 2,2833 dengan terendah adalah sebesar 0,77 dan tertinggi mencapai 3,41.

Uji F

Analisis varian (ANOVA) digunakan untuk pengujian uji F seberapa signifikan pengaruh variabel independen (PER, DER, ROA) secara bersama-sama dapat mempengaruhi *Price to Book Value* (PBV). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 2 Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29,777	3	9,926	41,371	,00 ^a
Residual	6,238	26	,240		
Total	36,015	29			

- a. Predictors: (Constant), ROA, PER, DER
b. Dependent Variable: PBV

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2017

Dalam pengujian Uji F dapat di uji dengan tingkat signifikan < 0,05. Berdasarkan tabel 2 diperoleh F hitung sebesar sebesar 0,00 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan dan terbukti bahwa variabel independen PER, DER, ROA secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Price to Book Value (PBV) yang masuk dalam LQ45 di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2015.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,909 ^a	,827	,807	,48982	2,069

- a. Predictors: (Constat). ROA, PER, DER
b. Dependent Variable: PBV

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,807 maka besarnya ketiga variabel independen dalam menjelaskan PBV sebesar 80,7%, sedangkan 19,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel ROA, DER, EPS terhadap PBV.

Tabel 4 Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,707	,876		-3,088	,005		
PER	,177	,025	,599	7,129	,000	,945	1,059
DER	,061	,066	,093	,922	,365	,649	1,542
ROA	1,037	,154	,671	6,750	,00	,674	1,483

- a. Dependent Variable: PBV

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2017

Dari hasil output pada tabel 4, dapat dirumuskan persamaan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,707 + 0,177X_1 + 0,061X_2 + 1,037X_3 + e$$

Dimana :

Y = PBV

X₁ = PER

X₂ = DER

X₃ = ROA

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diatas dapat diartikan bahwa nilai konstanta yang dimiliki sebesar -2,707 yang berarti bahwa jika variabel PER, DER, ROA tidak ada, maka terdapat perubahan terhadap PBV sebesar -2,707. Koefisien PER (X₁) sebesar 0,177 berpengaruh positif terhadap PBV (Y), yang berarti bahwa jika variabel PER meningkat maka akan mempengaruhi PBV sebesar 0,177%. Koefisien DER (X₂) sebesar 0,061 berpengaruh positif terhadap PBV (Y), yang berarti bahwa jika variabel DER meningkat maka akan mempengaruhi PBV sebesar 0,061%. Koefisien ROA (X₃) sebesar 1,037 berpengaruh positif terhadap PBV (Y), yang berarti bahwa jika variabel ROA meningkat maka akan mempengaruhi *return* saham sebesar 1,037%.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna melihat seberapa jauh pengaruh simultan secara bersama sama variabel dependen mempengaruhi variabel dependen dengan pengujian Uji F, serta pengujian Uji t untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji t

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen PER, DER, dan ROA mempengaruhi *return* saham. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

- a. PER terhadap PBV
Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa untuk variabel PER tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel PER berpengaruh signifikan secara parsial terhadap PBV. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Erningpraja dkk (2016) yang menyatakan bahwa variabel PER berpengaruh positif terhadap PBV.
 - b. DER terhadap PBV
Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa untuk variabel ROA tingkat signifikansi $0,365 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel DER tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap PBV. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Hadiyati (2010), Jusriani dkk (2013), Wulandari (2015) yang menyatakan bahwa variabel DER tidak berpengaruh positif terhadap PBV dan tidak sejalan dengan penelitian Tito dkk (2007) yang menyatakan bahwa DER berpengaruh positif terhadap PBV.
 - c. ROA terhadap PBV
Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa untuk variabel ROE tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel ROA berpengaruh signifikan secara parsial terhadap PBV. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Wulandari (2015) dan Supartiningsih dkk (2016) yang menyatakan bahwa ROA berpengaruh positif terhadap PBV.
3. Hasil Uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Debt to Equity Ratio* (DER) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen *Price to Book Value* (PBV) dibuktikan dengan tingkat signifikansi lebih besar 0,05.
 4. Hasil Uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Return On Assets* (ROA) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen *Price to Book Value* (PBV) dibuktikan dengan tingkat signifikansi lebih kecil 0,05.
 5. Berdasarkan dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Price Earning Ratio* (PER), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan *Return On Assets* (ROA) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel dependen *Price to Book Value* (PBV) pada perusahaan di sektor *Finance* dengan sub sektor Perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang masuk dalam LQ45 selama 5 tahun periode 2010-2015.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan data serta pengujian dan pembahasan maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh Adjusted R square sebesar 0,807 hal ini dapat menunjukkan bahwa besarnya ketiga variabel independen dalam menjelaskan *Price to Book Value* (PBV) sebesar 80,7%, sedangkan 19,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.
2. Hasil Uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Price Earning Ratio* (PER) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen *Price to Book Value* (PBV) dibuktikan dengan tingkat signifikansi lebih kecil 0,05.

SARAN

1. Bagi para investor dan calon yang ingin berinvestasi saham di sektor Perbankan, hendaknya dapat mempertimbangkan faktor fundamental dan psikologi pasar saham secara umum di Indonesia
2. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih diperbanyak variabel yang diteliti yaitu tidak hanya variabel *Price Earning Ratio* (PER), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan *Return On Assets* (ROA) dalam mempengaruhi *Price to Book Value* (PBV) pada perusahaan disektor Perbankan terdaftar di BEI.

REFERENSI

- Abdurrahman. (2015). Determinan Price to Book Value Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 2(2).
- Andinata, W. (2010). Analisis Pengaruh Profitabilitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi*.
- Brigham, & Houston. (2010). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Buku I* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Buddy, S. (2015). *Analisa Sektor Industri Pasar Modal Indonesia: Kondisi Persaingan & Rekomendasi Saham*. BSK Capital.

- Erningpraja, & Dkk. (2016). Pengaruh Price Earning Ratio (PER), Debt To Equity Ratio (DER), dan Dividend Payout Ratio (DPR) Terhadap Price To Book Value (PBV). SPESIA - Universitas Islam Bandung, 2(2).
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2015). Principles of Managerial Finance (14th ed.). Pearson.
- Hidayati, E. E. (2010). Analisis Pengaruh DER, DPR, ROE Dan Size Terhadap PBV Perusahaan Manufaktur Yang Listing Di Bei Periode 2005-2007 (Master's thesis, Universitas Diponegoro).
- Jogiyanto. (2000). Teori Portofolio dan Analisis Investasi (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2012). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kiyosaki, T. R. (2007). Cara benar Mencapai Puncak Kemakmuran Finansial. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Munawir, S. (2010). Analisa Laporan Keuangan. Yogyakarta: Liberty.
- Ramadhani, H. (2016). Analisis Price Book Value Dan Return On Equity Serta Deviden Payout Ratio Terhadap Price Earning Ratio (Studi Pada PT. Bank Mandiri, Tbk). Forum Ekonomi, 18(1).
- Reilly, F. K., & Brown, K. C. (2012). Analysis of Investments and Management of Portofolio (11th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- Sparta. (2000). Analisis Pengaruh ROA, DER, Dan DPR Terhadap PBV Pada Lembaga Keuangan Bank Di BEJ Periode 1992-1996. Jurnal Akuntansi FE Untar.
- Tandelilin, E. (2010). Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio (1st ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Tito, P. P., & Dkk. (2007). Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Beta Saham terhadap Price to Book Value (Studi Pada Perusahaan Real Estate dan Property Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2004 – 2006). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 2(2).
- Tryfino. (2009). Cara Cerdas Berinvestasi Saham. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Wulandari, C. (2015). Analisis Pengaruh Return On Assets (ROA), Earning Per Share (EPS), Debt to Equity Ratio (DER) Terhadap Price to Book Value (PBV) Pada Perusahaan Manufaktur (Master's thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

SPIRIT OF ENTREPRENEURSHIP SEBAGAI ALTERNATIF PELUANG MERAH SUKSES

Oleh : Erna Wahyuningsih

ABSTRACT

Spirit of Entrepreneurship as an Alternative Opportunities Achieving Success. Education have contributed in shaping the character and entrepreneurial spirit. Because Indonesia only has no more than 2% of the population as a businessman then entrepreneurship education is critical to current conditions where circumstances make men more attractive in the face of a challenge. Entrepreneurial spirit among higher education students to measure the seriousness after graduation will be workers or employers. This study conducted on students who have completed entrepreneurship lectures and practicum Binsis.

There are findings obtained from this research that the variable Spirit of entrepreneurship have a significant relationship. Contributions Spirit of Entrepreneurship Opportunities for Achieving Success is not too big but there is an effect. From the results of respondents' answers that the students showed an average value above is means students have a desire to become entrepreneurs with the support of education during high diperguruan become an expectation for success.

Keywords: Entrepreneurial Spirit, Opportunity Achieving Success

PENDAHULUAN

Entrepreneurship itu berkembang berdasarkan naluri, personal dan secara alamiah karena jaman dahulu belum ada suatu konsep yang jelas tentang kewirausahaan. Entrepreneurship berasal dari bahasa Perancis, sehingga terjemahannya sangat multiarti. Ada yang berpendapat mengartikan jiwa yang bebas atau berani memutuskan untuk dirinya sendiri. Namun kalau diterjemahkan secara literature entrepreneur berarti "Between Taker" atau "Go Between" (Hirich, Robert D: Michael P.Peters & Dean A. Shepherd, 2004. Entrepreneurship. 6 Edition. Boston:McGraw Hill).

Terjemahan bebasnya adalah orang yang berani memutuskan dan mengambil risiko dari suatu pekerjaan, proyek, idea atau lebih pada pilihan dimana semua pilihannya memiliki manfaat dan risiko yang berbeda. Berfikir berbeda adalah keinginan untuk keluar dari keadaan yang monoton sehingga terus mencari sesuatu yang berbeda dan baru, berimajinasi bahwa ada suatu tempat yang bisa memenuhi harapannya saat ini yang diwujudkan dalam bentuk visi.

Pada abad ini, kewirausahaan sudah lebih dari sekedar mengorganisasi karena bisa terdiri dari

pencipta (*creator*), pemodal (*investor*) dan pelaku inovasi (*innovator*).

Pada jaman ini yang menjadi tulang punggung kesuksesan dari sebuah bisnis adalah kreativitas seorang wirausaha itu sendiri (*creativepreneur*). Kewirausahaan adalah sebuah ilmu yang menggabungkan seni, filosofi, keterampilan dan naluri dalam sebuah benang merah kemampuan untuk mengoptimalkan dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki itu adalah pengalaman hidup, latar belakang pendidikan, jaringan pertemanan (*network*), informasi yang diterima, kejadian-kejadian setiap hari dan dana berupa uang maupun aset.

Bila disimpulkan, kewirausahaan itu adalah seorang manajer risiko (*risk manager*) yang dengan kemampuan kreativitasnya bisa mengoptimalkan segala sumber daya yang ada, baik itu sumber daya materiil, kapasitas intelektual, maupun waktunya untuk menghasilkan suatu produk atau usaha yang berguna bagi dirinya dan bagi orang lain. Faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memilih jalur berusaha mandiri sebagai jalan kehidupannya karena dari faktor individual/personal misalnya pengaruh masa kanak-kanaknya yang menemukan kegiatan

* Dosen Institut Keuangan Perbankan dan Informasi Asia PERBANAS

yang berhubungan dengan bisnis, saat dewasa karena pergaulan, suasana kampus dan teman-temannya yang sering berkecimpung dalam bisnis, perspektif atau cita-citanya.

Selain faktor individual seperti suasana kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, prestasi pendidikan, dorongan keluarga, lingkungan dan pergaulan, ingin lebih dihargai atau *self esteem* dan keterpaksaan oleh karena keadaan, itu semua yang menjadikan semangat berwirausaha muncul justru menjadi suatu kekuatan untuk mewujudkan impian menjadi *entrepreneur*.

Menjadi pengusaha atau pekerja itu tidak ada bedanya, yang pasti menjadi manusia yang mempunyai pilihan hidup untuk meraih sukses.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin kecil pengaruhnya terhadap keinginan untuk memilih pengusaha sebagai jalan hidupnya. Rata-rata justru mereka yang tingkat pendidikannya tidak terlalu tinggi mempunyai hasrat yang kuat untuk memilih karir menjadi seorang pengusaha, karena itu jalan satu-satunya untuk kaya dan sukses. Demikian juga prestasi pendidikan dilihat dari rata-rata orang yang mempunyai prestasi akademis yang tidak tinggi justru mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk menjadi seorang pengusaha. Hal itu di dorong oleh sesuatu keadaan yang memaksa ia berfikir bahwa menjadi pengusaha adalah salah satu pilihan terakhir untuk sukses, sedangkan untuk berkarya di dunia kerja dirasakan sangat berat, mengingat persaingan yang sangat ketat dan masih banyak lulusan yang berpotensi yang belum mendapatkan pekerjaan. (Hendro, 2011,63).

Dari latar belakang masalah yang disampaikan adalah peneliti ingin mengukur seberapa kuat keterlibatan mahasiswa diukur dalam suatu minat untuk menjadi wirausahawan yang mencerminkan bahwa lulusan perguruan tinggi tidaklah tergantung pada kesempatan di dunia kerja yang dimaksud adalah bekerja di kantor yang mempunyai waktu teratur dan terstruktur. Wirausaha adalah pekerjaan mulia yang kadang terabaikan yang berkesan kerja sambilan karena kepepet, maka banyak hal yang diabaikan untuk meniti karir yang berprofesi sebagai salah satu pelaku bisnis yang sebetulnya sebuah alternative untuk membaca peluang meraih sukses. Peran perguruan tinggi disini juga sangat dibutuhkan dalam rangka memberikan motivasi dan memberikan semangat untuk mendidik dan mengubah paradigma berfikir dalam mencapai kesuksesan. Dukungan penyajian

kurikulum yang berhubungan dengan kebutuhan untuk bercita-cita menjadi wirausaha juga mempunyai andil yang sangat besar dan dilengkapi dengan praktikum bisnis agar mahasiswa tidak disajikan dalam bentuk simulasi saja. Bisnis riil yang diajarkan agar membangun watak bisnis dan pengetahuan dari pengalaman apa yang pernah dirasakan akan menjadikan modal keyakinan diri bahwa bisnis itu bisa dan kemungkinan ada kegagalan adalah sebagai proses belajar dan biaya belajar.

Peneliti tertarik dengan judul penelitian” *Spirit of Entrepreneurship* di Kalangan Pendidikan Tinggi sebagai Alternatif Peluang Meraih Sukses”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui semangat kewirausahaan mahasiswa di tingkat Perguruan Tinggi
2. Untuk mengetahui Peluang Meraih Sukses bagi mahasiswa di tingkat Perguruan Tinggi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kewirausahaan terhadap Peluang Meraih Sukses bagi mahasiswa di perguruan Tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kewirausahaan

Perkembangan zaman yang sangat pesat membuat masyarakat memiliki banyak kebutuhan. Untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut, banyak suatu cara yang dilakukan dari yang memproduksi produk-produk yang dibutuhkan oleh masyarakat sampai bagaimana menyalurkan suatu produk ke konsumen melalui kegiatan pemasaran. Pelaku bisnis harus memiliki keahlian dalam memasarkan produk-produk mereka, Hal ini menjadikan sebuah tantangan yang dilakukan oleh para pelaku bisnis atau *entrepreneur*.

Hendro, (2011, 29) menjelaskan bahwa Wirausaha melakukan sebuah proses yang disebut *creative destruction* untuk menghasilkan suatu nilai tambah (*added value*) guna menghasilkan nilai yang lebih tinggi. Untuk itu keterampilan wirausaha (*entrepreneurial skill*) berintikan kreativitas. Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa *the core of entrepreneurial skill is creativity*.

Banyak yang berpendapat bahwa kewirausahaan itu merupakan kegiatan bisnis yang ber ilmu pengetahuan, berketerampilan dan sebagai seni.

Menurut Lambing dan Charles Kuehl dalam buku *Entrepreneurship* (1999), kewirausahaan adalah suatu usaha yang kreatif yang membangun suatu value dari yang belum ada menjadi ada dan bisa dinikmati oleh orang banyak.

Setiap wirausahawan yang sukses memiliki empat unsur pokok, yaitu:

1. Kemampuan (hubungan dengan IQ dan Skill)
 - a. Membaca Peluang
 - b. Berinovasi
 - c. Mengelola
 - d. Menjual
2. Keberanian (hubungan dengan EQ dan mental)
 - a. Mengatasi ketakutan
 - b. Mengendalikan Risiko
 - c. Keluar dari Zona kenyamanan
3. Keteguhan Hati (hubungan dengan motivasi diri)
 - a. Persistence (ulet), pantang menyerah
 - b. Determinasi (teguh akan keyakinannya)
 - c. Kekuatan akan pikiran .

Kewirausahaan adalah sebuah pengetahuan yang merupakan hasil uji di lapangan, dikumpulkan, diteliti dan dirangkai sebagai sumber informasi yang berguna bagi orang lain yang membutuhkannya sehingga kewirausahaan bisa dimasukkan ke dalam disiplin ilmu baik itu yang bersifat teori ataupun yang bersifat empiris (hasil uji lapangan).

Sedangkan Seni dalam menemukan ide, inspirasi dan peluang bisnis dibutuhkan imajinasi, visualisasi dan pemikiran yang terkadang harus berlawanan dengan logika. Berfikir berbeda untuk menemukan ide-ide brilliant . Semua itu membutuhkan kreativitas , inovasi yang benar-benar baru sehingga unsur dan kekuatan seni untuk menemukan ide dalam cara mengatasi kesulitan, mengendalikan sumber daya manusia(SDM) juga pelanggan memiliki peran yang cukup besar.

Oleh sebab itu pengaruh kekutan seni dalam ilmu kewirausahaan sangat besar. Layaknya seorang samurai tanpa seni beladiri, ia akan sulit untuk menjadi menang. Hingga ketika seorang menjadi mahir akan muncul sebuah predikat sebagai bentuk profesi. Kewirausahaan merupakan sebuah profesi, sebuah pilihan hidup yang harus dilakukan secara profesional (dalam arti jujur, terbuka, berkomitmen, konsisten, tepat janji, tanggung jawab, mengerti batas hak-haknya, mengerti etika profesi dan berdisiplin). Semuanya bisa dilakukan karena wirausahawan membutuhkan intuisi atau daya nalar dalam

menjalankan usahanya dan semuanya itu bisa di peroleh karena pada dasarnya manusia diberikan kepekaan di dalam berpikir.

Spirit of Entrepreneurship

Awalnya kewirausahaan didefinisikan secara sederhana. Pada zaman dahulu orang sering memutuskan untuk pergi ke suatu tempat yang berbeda dalam rangka melakukan pertukaran atau perdagangan yang biasa disebut *go-between* (Robert . *Entrepreneurship*. 6 Edition. Boston:McGraw Hill). Ia melakukan kesepakatan kontrak kerja atas permintaan suatu barang, pada saat itu rempah-rempah dengan seseorang yang akan menukar yaitu pembeli dengan sejumlah uang atas jerih payahnya. Awal dari kewirausahaan adalah *contractor* yaitu orang yang melakukan kesepakatan kontrak kerja atas sejumlah pekerjaan yang ditentukan sebelumnya dengan kompensasi sejumlah uang yang segala risikonya ditanggung oleh penerima kontrak. Oleh sebab itu , kewirausahaan pada zaman dahulu disebut *risk taker* (pengambil risiko).

Pada era industri kewirausahaan adalah orang yang berani mengambil risiko dan tidak memiliki modal yang selalu diukur oleh uang yang melakukan kesepakatan dengan pemilik modal untuk mengerjakan proyek-proyek tertentu atas sumber dayanya namun tidak memiliki pengetahuan yang cukup. Mereka-mereka yang berani mengambil risiko pada zamannya disebut sebagai kewirausahaan berbasis *join venture capital* (satu pihaknya adalah *intellectual capital*, pihak lainnya adalah *equity capital*). Pada abad ini yang menjadi tulang punggung kesuksesan dalam sebuah bisnis adalah kreativitas seorang wirausahawan itu sendiri (*Creativepreneur*).

Munculnya *Spirit of Entrepreneurship* sehubungan dengan Perkembangan Ekonomi.

Perkembangan ilmu pengetahuan , sosial,ekonomi, politik, budaya, teknologi dan kesejahteraan telah menciptakan *gap* diantara faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan tersebut . Misalnya *gap* yang terjadi akan menciptakan perubahan status sosial, perilaku, gaya hidup, kebutuhan, keinginan, selera sehingga bisa membangkitkan sebuah inspirasi bisnis yang pada akhirnya memunculkan peluang bisnis.

Munculnya peluang bisnis yang baru akan menstimulus munculnya entrepreneur muda. Hal inilah yang mendorong timbulnya wirausaha seiring

dengan perubahan dan perkembangan ekonomi. Menurut Ir. Hendro, M.M., ada beberapa yang menstimulus *spirit of entrepreneurship*, yaitu:

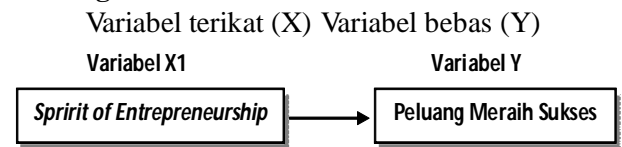
1. Evolusi produk
Perubahan produk akan menimbulkan perubahan kebutuhan yang memunculkan sebuah peluang baru.
2. Evolusi ilmu pengetahuan.
Perubahan ilmu pengetahuan akan menimbulkan keinginan akan produk yang berbeda.
3. Perubahan gaya hidup, selera dan hobi.
Perubahan gaya hidup yang akan mempengaruhi keinginan produk yang berbeda
4. Perubahan teknologi.
Berkembangnya teknologi dan semakin canggihnya teknologi akan menciptakan produk, suasana dan gaya hidup yang berbeda.
5. Perubahan budaya.
Berkembangnya gaya hidup, pendapatan, selera, teknologi dan sebagainya akan mengubah budaya seseorang, sehingga hal ini mempengaruhi kebutuhan akan produk yang berbeda di setiap tempat.
6. Perubahan struktur pemerintahan dan politik.
Perubahan politik akan mempengaruhi perubahan struktur pemerintahan yang berujung pada perubahan peraturan, kebijakan dan arah perekonomian, sehingga muncullah sebuah *gap* kebutuhan akan produk yang lalu dan pasca perubahan.
7. Intrapreneurship
Kemampuan intrapreneurship yang semakin baik dan kuat akan memunculkan gairah entrepreneur. Hal ini disebabkan karena kreativitas, inovasi, ketatnya persaingan, hasrati ingin tantangan yang lebih baru, perubahan organisasi dan lain-lain. Jadi organisasi secara tidak langsung mengembangkan jiwa kewirausahaan seseorang. (Ir. Hendro, M.M.)

Peluang Meraih Sukses dalam Kegiatan Berwirausaha.

Dalam mencapai kesuksesan seseorang di bisnis banyak dilakukan dengan diawali sebuah ide sampai memasarkan produk. Berkembang saat ini di kalangan orang muda kegiatan memasarkan bisa dengan cara pemasaran Langsung adalah sistem pemasaran yang bersifat interaktif yang memanfaatkan suatu atau beberapa media iklan untuk menimbulkan respon dengan pertukaran atau transaksi di sembarang lokasi. Menurut Kotler dan

Armstrong (2003:137) Meskipun ada banyak bentuk pemasaran langsung; surat langsung dan katalog, pemasaran telepon, pemasaran *online*, dan lainnya. Semuanya terbagi dalam karakteristik yang berbeda. Pemasaran langsung bersifat *nonpublic*: pesan biasanya diarahkan kepada orang tertentu.

Kerangka Model



Kerangka model adalah suatu konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset (Umar, 2003 : 157). Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut menggambarkan adanya hubungan antar variabel yang nantinya akan diteliti yang pada akhirnya akan membuktikan apakah ada pengaruh antara semangat kewirausahaan dengan Peluang Meraih Sukses yang berkembang dikalangan Pendidikan Tinggi. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada mahasiswa yang pernah mengambil mata kuliah Kewirausahaan dan Praktikum Bisnis pada masa kuliah.

Hasil Penelitian Terdahulu

1. **Peneliti, Tahun, judul :** Wahyu Purhantara, 2011, Analisis Kepemilikan Jiwa Kewirausahaan: Evaluasi outcome pendidikan Menengah di Jawa ,
Temuan penelitian: bahwa usaha di bidang bisnis belum mampu memanfaatkan sentuhan bisnis yang profesional. Pembelajaran kewirausahaan diarahkan pada pencapaian tiga kompetensi yang meliputi karakter, pemahaman.
Konsep yang dirujuk: pengembangan skill, konsep yang dirujuk dalam penelitian ini adalah Jiwa Kewirausahaan, jiwa kewirausahaan mahasiswa dan jiwa kewirausahaan wirausahawan.
Perbedaan dalam penelitian : Penelitian ini cenderung dengan data survey sedangkan penulis menggunakan regresi korelasi.
2. **Peneliti, Tahun Judul:** Retno Budi Lestari dan Trisnadi Wijaya, 2010 Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STIMIK, MDP dan STIE MUSI.

Temuan Penelitian : Pendidikan kewirausahaan berpengaruh secara signifikan terhadap minat berwirausaha yang diperkuat oleh faktor demografis .

Konsep yang dirujuk : Personal attitude Subjective norms, Perceived, behavioral, control, Entrepreneurial.

Perbedaan dalam penelitian: Penelitian ini melihat ke faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas sedangkan penulis dalam penelitian ini adalah menganalisis semangat mahasiswa dalam memahami kewirausahaan.

3. **Peneliti, Tahun, Judul:** Charly Hongdiyanto, 2014, Identifikasi Kepemilikan Entrepreneurial Spirit Mahasiswa.

Temuan Penelitian: Motivasi mahasiswa, Kepribadian dan minat untuk menjadi entrepreneur yaitu membuka usaha baru di kota sal dan melanjutkan bisnis orang tua

Konsep yang dirujuk: Motivasi, Kepribadian dan Minat

Perbedaan dalam Penelitian: Penelitian ini adalah kualitatif sedangkan penulis meneliti dengan kuantitatif data primer.

Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka Hipotesis sbb:

Ho : Tidak Terdapat pengaruh *Spirit of Entrepreneurship* terhadap Peluang Meraih Bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi

Ha : Terdapat pengaruh *Spirit of Entrepreneurship* terhadap Peluang Meraih Sukses bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya untuk mendapatkan kesimpulan masalah yang ada dan dicarikan solusi atau jalan keluar untuk mendapatkan kesimpulan masalah yang ada dan dicarikan solusi atau jalan keluar yang terbaik untuk pemecahannya. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan antar variabel adalah hubungan kausal yaitu sebab akibat.

Metode Analisis Data

Analisis data penelitian yang akan digunakan adalah dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui suatu pengukuran dengan menggunakan instrumen berupa angka, tes dan lain-lain serta hasil yang diperoleh berupa angka/bilangan.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel *Spirit of Entrepreneurship* , Semangat Wirausaha yang berkembang di kalangan mahasiswa muncul karena perkembangan pola pikir yang semakin berubah, daya kreativitas yang dihadapkan pada perkembangan Ilmu maupun Teknologi akan memotivasi mencari kehidupan yang lebih mandiri dengan cara berwirausaha. Peneliti akan mengukur semangat mahasiswa dengan adanya evolusi produk, ilmu pengetahuan, perubahan gaya hidup , selera dan hobi, perubahan teknologi, perubahan budaya, perubahan struktur pemerintahan dan politik serta intrapreneurship.

Sedangkan variabel Meraih Sukses, bahwa kesuksesan seseorang bukan hanya di ukur mereka bisa bekerja dimana , namun apakah bisa menciptakan pekerjaan yang dapat mendatangkan atau meningkatkan nilai tambah, banyak peluang dalam mencapai kesuksesan. peneliti mengukur dari hasil pengamatan yang selama ini dan berhasil dipersepsikan untuk menjadi acuan adalah adanya pertumbuhan perusahaan , banyaknya peluang bisnis, keyakinan pilihan hidup, dukungan edukasi kewirausahaan, dukungan keluarga, dan lingkungan.

Cara pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, yaitu menggunakan data primer.

Penelitian lapangan, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada obyek serta menganalisis data yang tersedia dilapangan yang meliputi:

- a. Wawancara Lisan : Pengumpulan data melalui Tanya Jawab langsung dengan pihak yang berkepentingan yaitu para mahasiswa yang sudah pernah kuliah Kewirausahaan atau Praktikum Bisnis.
- b. Wawancara tertulis menggunakan kuesioner: Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan lembaran kuesioner dibagikan kepada mahasiswa setelah berakhir perkuliahan

semester dan sudah memperoleh nilai hal ini dilakukan agar tidak terjadi subyektivitas yang dipersepsikan oleh mahasiswa.

PENENTUAN SAMPEL

Sampel sebanyak 70 digunakan untuk merealisasikan hasil penelitian yang artinya mengangkat kesimpulan sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan non *Probability Sampling* dengan *propovise sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel.

HASIL UJI VALIDITAS

Dari uji validitas variabel X dan Y masing-masing 18 instrumen yang ada dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,4227

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan *Spirit of entrepreneurship* dengan Peluang Meraih Sukses

Coorelations			
		Peluang Meraih Sukses	<i>Spirit of Entrepreneurship</i>
Pearson Correlation	Peluang Meraih Sukses <i>Spirit of Entrepreneurship</i>	1,000 ,334	,334 1,000
Sig.(1-tailed)	Peluang Meraih Sukses <i>Spirit of Entrepreneurship</i>	,002	,002
N	Peluang Meraih Sukses <i>Spirit of Entrepreneurship</i>	70 70	70 70

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2016

Dapat dilihat dari tabel di atas koefisien korelasi kedua varibel adalah 0,334 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Tingkat signifikansi koefien korelasi antara *Spirit of Entrepreneurship* dan Peluang Meraih Sukses dikatakan signifikan karena angka signifikan kedua variabel ini dibawah 0,05 yaitu 0,002.

Korelasi 0,334 lebih rendah dari 0,6 menandakan hubungan rendah. Rendahnya korelasi disebabkan dari responden adalah mahasiswa semester 4 yang tergolong masih usia muda dan rata-rata belum pernah berpengalaman dalam berwirausaha dan hanya sebagian saja yang sudah pernah mempraktekkan bisnis. Nilai korelasi rendah disebabkan juga naluri untuk bisnis belum muncul karena masih banyak juga memandang karir adalah urusan masa depan yang tidak perlu dipikirkan dari sekarang, yang dipikirkan adalah bagaimana lulus menyandang gelar.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
<i>Spirit of Entrepreneurship</i>	68,36	8,542	70
Peluang Meraih Sukses	70,76	9,131	70

Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	,334 ^a	,111	,098	8,671

a. Predictor: (constan), *Spirit of Entrepreneurship*

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2016

Besar hubungan antara variabel *spirit of Entrepreneurship* terhadap Peluang Meraih Sukses adalah angka R square 0,111, angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel spirit of entrepreneurship terhadap variabel Peluang Meraih Sukses sebesar 11,1% , sedangkan sisanya 89,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression Residual Total	640,094 5112,777 5752,871	1 68 68	8,513	0,005 ^a

a. Predictors: (Constant) *Spirit of Entrepreneurship*

b. Dependent Variable : Peluang Meraih Sukses

Model Regresi penelitian dinyatakan layak dengan signifikansi, sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Rig
1 (Constant) of	8,418		5,510	,000
<i>Spirit of Entrepreneurship</i>	,122	,334	2,918	,005

a. Dependen Variable: Peluang Meraih Sukses

$$Y = b x + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh angka Kontribusi *Spirit of Entrepreneurship* terhadap Peluang Meraih Sukses 33,4 % artinya ada pengaruh namun tidak terlalu besar , 66,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari analisis ada pengaruh *Spirit of Entrepreneurship* terhadap Peluang meraih Sukses diperoleh persamaan regresi $Y=8,418+0,122x$, dapat bahwa jika nilai *Spirit of Entrepreneurship* adalah 1 maka Peluang Meraih sukses akan meningkat 0,122 atau dengan kata lain dapat ditarik kesimpulan bahwa Peluang Meraih Sukses bagi lulusan perguruan tinggi dengan adanya *Spirit of Entrepreneurship* adalah 8,418.

Saran

1. Temuan di atas mengimplikasi bahwa mata kuliah *Entrepreneurship* perlu dipertimbangkan untuk diajarkan di semua jurusan karena materi kuliah yang diajarkan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam mendorong minat menjadi usaha mandiri, melalui pendidikan seseorang akan lebih mempunyai keyakinan dalam berusaha.
2. Mahasiswa hendaknya bercita-cita menjadi pengusaha bukan pekerja, karena pengusaha juga bekerja atas dasar keyakinan dan berani menghadapi risiko akan menjadi pengusaha sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendro, 2011 Dasar-dasar Kewirausahaan, Jakarta: Erlangga
- Hirich, Robert D, 2004. Michael P. Peters & Dean A. Shepherd, *Entrepreneurship* .6 Edition. Boston: McGraw Hill
- Hisrich, R.D., Peters, M.P. & Shepperd, D.A. 2005. *Entrepreneurship* (6th Edition), New York: McGrawHill.
- Peggy A. Lambing & Charles R. Kuehl dalam buku *Entrepreneurship* (1999), (Robert D, Phd. *Entrepreneurship*. 6 Edition. Boston: McGraw Hill).
- Sugiono, 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suryana, 2003. *Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Zimmerer, T.W. & Scarborough, N.M. 2005. *Essential of Small Business Management* (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall.

PENGARUH INFLASI, KURS DOLLAR, SUKU BUNGA BANK INDONESIA DAN TINGKAT PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP DANA PIHAK KETIGA PADA BANK MANDIRI

(Periode 2005 – 2015)

Oleh : Widiastuti Murtiningrum

ABSTRACT

This study aims to find, find empirical evidence and know the magnitude of influence Inflation rate, Dollar Rate, Interest Rates Bank Indonesia and Economic Growth Rate affect the Third Party Fund at Bank Mandiri either simultaneously or partially. The research method used in this research is Library Studies published by Bank Indonesia and Bank Mandiri. Observations made during the period 2005 - 2015. Methods of data analysis using multiple regression. The result of the research shows that the overall effect of independent variables on the number of Third Party Funds in Bank Mandiri per 2005 - 2015 period is weak. Based on R Square value on Durbin Watson test, Bank Mandiri's DPK variable can be explained by Inflation, Dollar, SBI and Growth Rate of 92.1% while the rest of 7.9% is likely influenced by other variables outside this research model. In Multiple Regression testing, Inflation variable, Dollar Rate and Economic Growth Rate have direct influence (positive). While the SBI Interest Rate has the opposite effect (negative).

Keywords: Inflation, Exchange Rate, SBI and Economic Growth Rate

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perbankan mempunyai peranan yang strategis dalam menggerakkan roda perekonomian negara, hal ini dapat terlihat pada sektor moneter dan perbankan yang telah menciptakan gairah usaha melalui fasilitas pemberian kredit. Fasilitas yang diberikan bank menjangkau secara luas ke seluruh lapisan masyarakat mulai dari petani hingga pengusaha dengan berbagai persyaratan yang mudah (Muchdarsyah Sinungan, 1992:2). Dana Pihak Ketiga (DPK) merupakan sumber dana yang dihimpun dari masyarakat melalui produk-produk Giro, Tabungan dan Deposito. DPK yang telah dihimpun oleh bank akan dialokasikan untuk kegiatan yang menghasilkan pendapatan. Pengalokasian DPK mempunyai beberapa tujuan di antaranya adalah mencapai tingkat profitabilitas yang diharapkan, tingkat resiko yang rendah, dan mempertahankan kepercayaan masyarakat dengan menjaga agar posisi likuiditas bank tetap aman.

Penurunan DPK akan mempengaruhi Pembiayaan yang Disalurkan (PYD). Dengan demikian, perkembangan suatu bank sangat

dipengaruhi oleh kemampuannya menghimpun dana dari masyarakat.

Ada beberapa elemen kondisi makroekonomi yang dapat mempengaruhi penghimpunan DPK yaitu inflasi, nilai tukar Rupiah terhadap Dollar AS, suku bunga SBI dan pertumbuhan ekonomi yang tercermin dalam Produk Domestik Bruto (PDB). Sukirno (2006: 200-201) menjelaskan alasan mengapa tingkat tabungan bertambah tinggi dalam pembangunan, yaitu bahwa sumber dari berlakunya kenaikan tabungan dan penanaman modal adalah tingkat keuntungan atau surplus yang bertambah besar yang dinyatakan dengan persentase dari pendapatan nasional yang semakin meningkat. PDB menunjukkan pendapatan nasional dari sembilan sektor dan perubahan pendapatan sektor-sektor tersebut dapat mempengaruhi masyarakat, baik perorangan maupun korporasi, sehingga akan mempengaruhi besaran investasi dan tabungan masyarakat. Sedangkan kenaikan harga-harga atau inflasi dapat mengurangi hasrat masyarakat untuk menabung atau menyimpan uangnya dalam bentuk deposito, jika muncul ekspektasi tingkat return yang lebih rendah dibanding tingkat inflasi.

* Dosen Institue Keuangan Perbankan dan Informasi Asia PERBANAS

Tingkat inflasi merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam proses investasi. Inflasi merupakan indikator ekonomi yang menyebabkan kenaikan harga barang dan jasa dalam suatu periode. Adanya inflasi yang tinggi akan menyebabkan naiknya biaya produksi dan dapat menurunkan daya beli masyarakat.

Depresiasi Rupiah terhadap mata uang asing, terutama hard currencies (Dollar AS), dapat menyebabkan capital outflow (pelarian modal masyarakat keluar negeri), jika dibandingkan dengan mata uang negara lain maka ekspektasi return investasi di Indonesia lebih rendah. Semakin meningkat nilai tukar Dollar AS akan menaikkan permintaan Dollar, sebaliknya permintaan uang domestik akan turun. Berdasarkan hal ini, perubahan nilai tukar rupiah terhadap Dollar AS, dapat mempengaruhi pertumbuhan DPK.

Peningkatan suku bunga Sertifikat Bank Indonesia (SBI) berdampak pada peningkatan suku bunga deposito pada bank-bank komersil, dan sebaliknya jika suku bunga SBI mengalami penurunan maka suku bunga deposito akan mengalami penurunan.

Jadi pertumbuhan investasi di suatu negara dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi negara tersebut. Semakin baik tingkat perekonomian suatu negara maka semakin baik pula tingkat pendapatan masyarakat. Adanya peningkatan pendapatan diharapkan semakin banyak orang yang memiliki kelebihan dana dan dana tersebut dapat dimanfaatkan untuk disimpan dalam bentuk tabungan atau diinvestasikan dalam bentuk surat-surat berharga yang diperdagangkan di pasar modal.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Inflasi, Kurs Dollar, Suku Bunga Bank Indonesia dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi terhadap Dana Pihak Ketiga pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk periode 2005 – 2015?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Inflasi, Kurs Dollar, SBI dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi terhadap DPK pada Bank Mandiri periode 2005 – 2015.
2. Menemukan bukti ada atau tidaknya korelasi di antara masing-masing variabel independent.

3. Menemukan bukti empiris adanya pengaruh variabel Inflasi, Kurs Dollar, SBI dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi terhadap DPK pada Bank Mandiri.
4. Menyelidiki seberapa besar pengaruh variabel Inflasi, Kurs Dollar, SBI dan Tingkat Pertumbuhan Ekonomi terhadap DPK pada Bank Mandiri

LANDASAN TEORI

Teori Inflasi

Menurut A.P. Lehner, inflasi adalah keadaan terjadinya kelebihan permintaan (Excess Demand) terhadap barang-barang dalam perekonomian secara keseluruhan (Anton H Gunawan, 1991). Sementara itu Ackley mendefinisikan inflasi sebagai suatu kenaikan harga yang terus-menerus dari barang dan jasa secara umum. Menurut Boediono (1995), inflasi adalah kecenderungan dari harga-harga untuk naik secara umum dan terus-menerus. Kenaikan harga dari satu atau dua barang saja tidak dapat disebut inflasi, kecuali apabila kenaikan tersebut meluas dan mengakibatkan kenaikan sebagian besar dari barang-barang lain. Menurut Keynes terjadinya inflasi disebabkan oleh permintaan agregat sedangkan permintaan agregat ini tidak hanya karena ekspansi bank sentral, namun dapat pula disebabkan oleh pengeluaran investasi baik oleh pemerintah, maupun oleh swasta dan pengeluaran konsumsi pemerintah yang melebihi penerimaan (defisit anggaran belanja negara) dalam kondisi *full employment*.

Teori Nilai Tukar Mata Uang

Dornbusch dan Fisher (1980) mengatakan bahwa pergerakan nilai tukar mempengaruhi daya saing internasional dan posisi neraca perdagangan dan konsekuensinya juga akan berdampak pada *real output* dari negara tersebut yang pada gilirannya akan mempengaruhi *cash flow* saat ini dan masa yang akan datang dari perusahaan tersebut. Sistem nilai tukar yang dianut oleh suatu negara sangat berpengaruh dalam menentukan pergerakan nilai tukar tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kurs adalah pendekatan moneter. Dengan pendekatan moneter maka dapat diketahui pengaruh dari variabel jumlah uang beredar dalam arti luas, tingkat suku bunga, tingkat pendapatan, dan variabel perubahan harga. Dipakainya dollar Amerika sebagai pembanding, karena dollar Amerika merupakan mata

uang yang kuat dan Amerika merupakan partner dagang yang dominan di Indonesia.

Teori Suku Bunga

Menurut Nopirin (1996) suku bunga adalah biaya yang harus dibayar oleh peminjam atas pinjaman yang diterima dan merupakan imbalan bagi pemberi pinjaman atas investasinya. Suku bunga mempengaruhi keputusan individu terhadap pilihan membelanjakan uang lebih banyak atau menyimpan uangnya dalam bentuk tabungan. Suku bunga juga merupakan sebuah harga yang menghubungkan masa kini dengan masa depan, sebagaimana harga lainnya maka tingkat bunga ditentukan oleh interaksi permintaan dan penawaran (Suhaedi, 2000). Tingkat suku bunga digunakan pemerintah untuk mengendalikan tingkat harga, ketika tingkat harga tinggi dan jumlah uang yang beredar dalam masyarakat banyak sehingga konsumsi masyarakat tinggi, maka diantisipasi oleh pemerintah dengan menetapkan tingkat suku bunga yang tinggi. Dengan tingginya suku bunga diharapkan dapat mengurangi jumlah uang yang beredar sehingga permintaan agregatpun akan berkurang dan kenaikan harga dapat diatasi.

Teori Pertumbuhan Ekonomi

Menurut (Sadono Sukirno, 1994; 10) Pertumbuhan ekonomi (*Economic Growth*) adalah perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah. Pertambahan potensi memproduksi seringkali lebih besar dari pertambahan produksi yang sebenarnya, dengan demikian perkembangan ekonomi adalah lebih lambat dari potensinya. Kenaikan produktivitas masukan menunjukkan bahwa setiap unit masukan tertentu dapat memproduksi lebih banyak keluaran. Pertumbuhan ekonomi umumnya didefinisikan sebagai kenaikan Gross Domestic Product (GDP) riil per kapita. Produk Domestik Bruto (PDB) adalah nilai pasar keluaran total sebuah negara, yang merupakan nilai pasar semua tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi adalah faktor sumber daya manusia, faktor sumber daya alam, faktor ilmu pengetahuan dan teknologi, faktor budaya, dan faktor sumber daya modal. Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang amat penting dalam melakukan analisis

tentang pembangunan ekonomi yang terjadi pada suatu negara. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauhmana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu. Karena pada dasarnya aktivitas perekonomian adalah suatu proses penggunaan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan output, maka proses ini pada gilirannya akan menghasilkan suatu aliran balas jasa terhadap faktor produksi yang dimiliki oleh masyarakat. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi maka diharapkan pendapatan masyarakat sebagai pemilik faktor produksi juga akan turut meningkat. (Susanti, dkk; 2000).

Pengertian Dana Pihak Ketiga

Sumber Penghimpun Dana berasal dari : Pertama yaitu dana Sendiri dan dari usaha bank. Proporsi dana sendiri ini relatif kecil apabila dibandingkan dengan total dana yang dihimpun ataupun dari total aktiva, namun dana sendiri ini tetap merupakan hal yang penting untuk kelangsungan usahanya. Begitu pentingnya proporsi dana sendiri ini dibuktikan dengan adanya ketentuan dari bank sentral yang mengatur tentang proporsi minimal modal sendiri dibandingkan dengan total Aktiva Tertimbang Menurut Resiko (ATMR). Berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992, bank umum dapat melakukan mobilisasi dana dengan cara melakukan emisi saham dan obligasi melalui bursa efek di Indonesia. Kedua, Dana dari Deposita atau simpanan. Ketiga, Dana Pihak Ketiga (DPK) adalah dana yang dipercayakan oleh masyarakat kepada bank berdasarkan perjanjian penyimpanan dana dalam bentuk giro, tabungan, simpanan berjangka dan sertifikat deposito dan atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.

Definisi Bank

Menurut UU RI No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

Bank Mandiri

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dibentuk pada 2 Oktober 1998, dari 4 bank dan mulai beroperasi sebagai bank gabungan pada pertengahan tahun 1999. Setelah merger, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kemudian memulai proses konsolidasi, investasi awal untuk konsolidasi sistem yang berbeda tersebut, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk mulai melaksanakan program penggantian platform yang berlangsung selama tiga tahun, dimana program pengganti tersebut difokuskan untuk meningkatkan kemampuan penetrasi di segmen retail banking. Nasabah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang terdiri dari berbagai segmen dan merupakan penggerak utama perekonomian Indonesia. Berdasarkan sektor usaha, nasabah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk bergerak dibidang usaha yang sangat beragam. Setelah menyelesaikan program transformasi semenjak 2005 - 2009, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk mulai melaksanakan transformasi tahap berikutnya dengan merevitalisasi visi dan misi untuk menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif. Pada Juni 2013, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sudah mempunyai 1.811 cabang dan sekitar 11.812 ATM yang tersebar merata di 34 provinsi di Indonesia tanpa terkecuali, semakin menegaskan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai salah satu dari jajaran bank terbesar di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian konklusif kausal. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari publikasi Bank Indonesia, Bank Mandiri dan Badan Pusat Statistik. Dari batasan di atas maka populasi penelitian adalah semua data tentang Dana Pihak Ketiga (DPK) pada Bank Mandiri.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang akan diteliti ialah variable-variabel yang bersifat independent yang mempengaruhi Dana Pihak Ketiga, yaitu :

1. Tingkat Inflasi
2. Nilai Kurs Rupiah terhadap USD
3. Tingkat Suku Bunga SBI
4. Tingkat Pertumbuhan Ekonomi

Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan model Regresi Linier Berganda, melalui metode ini peneliti berusaha menemukan bentuk atau pola hubungan antara variable dependen dengan lebih dari satu variabel independent.

Persamaan garis regresi dalam penelitian adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y = DPK Bank Mandiri

a = konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Harga Statistik sebagai penaksir parameter b

X_1 = Tingkat Inflasi

X_2 = Nilai Kurs Rupiah terhadap USD

X_3 = Tingkat Suku Bunga SBI

X_4 = Tingkat Pertumbuhan Ekonomi

Dalam melaksanakan analisis regresi linier berganda perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian 4 asumsi klasik yang dianggap penting, yaitu data yang digunakan adalah terdistribusi normal, tidak terdapat multikoloniaritas antar variabel bebas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Kenormalan Data (Normalitas Residual)

Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik plot, jika data menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikoloniaritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikoloniaritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikoloniaritas (Wijaya, 2009:119).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji hubungan yang terjadi di antar anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (Alhusin: 2003). Untuk mendeteksi autokorelasi yang paling sering dilakukan adalah uji Durbin Watson (Uji d). Ketentuan Durbin – Watson adalah sebagai berikut :

Deteksi Autokorelasi Positif

1. Nilai $dw < dL$, terdapat autokorelasi positif
2. Nilai $dw > dU$, tidak terdapat autokorelasi positif
3. Nilai $dL < dw < dU$, tidak ada kesimpulan

Deteksi Autokorelasi Negatif

1. Nilai $(4 - dw) < dL$, terdapat autokorelasi negative
2. Nilai $(4 - dw) > dU$, tidak terdapat autokorelasi negative
3. Nilai $dL < (4 - dw) < dU$, tidak ada kesimpulan

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas biasa ditemukan pada data Cross-sectional yaitu pengamatan yang dilakukan pada individu yang berbeda pada saat yang sama. Uji heterokedastisitas yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode grafik. Prinsip model ini adalah memeriksa pola residual terhadap tafsiran Y. Heterokedastisitas terjadi apabila varians tidak konstan, sehingga seakan-akan terdapat beberapa kelompok data yang memiliki besaran error yang berbeda dan membentuk suatu pola. Heterokedastisitas akan terdeteksi apabila plot membentuk pola yang sistematis.

Setelah melakukan pengujian ada tidaknya ketiga masalah dalam persamaan regresi linier berganda dan didapat bahwa persamaan tersebut bebas dari semua masalah tersebut maka pengujian selanjutnya untuk menunjukkan bahwa model regresi berganda yang dibuat bagus dan terdapat korelasi variabel bebas yang signifikan baik secara individu maupun terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Uji parsial koefisien regresi dengan menggunakan t-test untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (2 tailed).
2. Uji signifikansi keseluruhan koefisien bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan F-test, dikatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas signifikan dipengaruhi variabel terikat.

3. Koefisien determinasi (R^2).

Koefisien determinan mengukur goodness of fit persamaan regresi yaitu memberikan persentase variabel total dari variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinan terletak diantara 0 sampai dengan 1, nilai $R^2 = 1$ berarti bahwa garis regresi yang terjadi menjelaskan 100% variasi terikat. Jika nilai $R^2 = 0$, berarti model yang terjadi tidak dapat menjelaskan sedikitpun garis-garis regresi yang terjadi. Baik tidaknya suatu model bukan semata-mata ditentukan oleh R^2 yang tinggi, akan tetapi harus lebih memperhatikan relevansi logis atau teoritis dari variabel bebas dengan variabel terikat secara statistik.

Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Inflasi terhadap DPK
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$ (Variabel Inflasi tidak berpengaruh terhadap DPK)
 $H_1 : \beta_1 = 0$ (Variabel Inflasi berpengaruh terhadap DPK)
2. Pengaruh variabel Kurs Rupiah terhadap USD terhadap DPK
 $H_0 : \beta_2 = 0$ (Variabel Kurs Rupiah terhadap USD tidak berpengaruh terhadap DPK)
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (Variabel Kurs Rupiah terhadap USD berpengaruh terhadap DPK)
3. Pengaruh variabel Tingkat Suku Bunga SBI terhadap DPK
 $H_0 : \beta_3 = 0$ (Variabel Tingkat Suku Bunga SBI tidak berpengaruh terhadap DPK)
 $H_1 : \beta_3 \neq 0$ (Variabel Tingkat Suku Bunga SBI berpengaruh terhadap DPK)
4. Pengaruh variabel Tingkat Pertumbuhan Ekonomi terhadap DPK
 $H_0 : \beta_4 = 0$ (Variabel Tingkat Pertumbuhan Ekonomi tidak berpengaruh terhadap DPK)
 $H_1 : \beta_4 \neq 0$ (Variabel Tingkat Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh terhadap DPK)

Uji Korelasi dan Regresi.

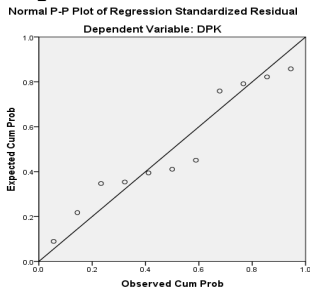
Uji korelasi digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Uji Regresi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabelnya berpengaruh signifikan terhadap variabel independen secara partial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

HASIL PENGOLAHAN DAN PEMBAHASAN Hasil Uji Normalitas pada Bank Mandiri

Berikut diagram normalitasnya:

Gambar 1.

Diagram Scatter Plot Normalits DPK pada Bank Mandiri.



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dengan melihat Gambar 1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi, karena titik-titik plot berada di sekitar garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinearitas DPK pada Bank Mandiri periode 2005 – 2015

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-390303.666	325638.898		-1.199	.276		
	INFLASI	16094.806	9143.150	.456	1.760	.129	.197	5.074
	KURS	91.657	13.569	.910	6.755	.001	.730	1.370
	SBI	-60939.820	18985.396	-.848	-3.210	.018	.189	5.278
	PERT. EK	37684.303	32536.913	-.176	1.158	.291	.570	1.754

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari data yang ditunjukkan oleh di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel. Hasil perhitungan nilai VIF (Variance Inflation Factor) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable bebas dalam model tersebut.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 2.

Dependent Variabel DPK pada Bank Mandiri

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 (a)	.921	.868	53080.831	2.563

Sumber: data diolah penulis

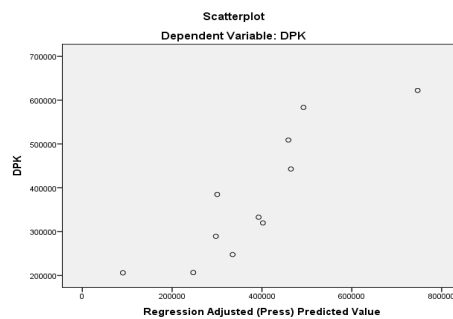
Sumber : Pengolahan Data, 2016

Nilai Durbin - Watson sebesar 2,563 sedangkan dari tabel DW (α 0,05 : n = 11) nilai terdekat dalam tabel; k = 4 diperoleh $d_l = 0,4441$. $d_U : 2,2833$. Karena nilai $DW > d_U$ ($2,563 > 2,2833$), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif. Dari tabel di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi R Square adalah 92,1%. Hal ini menunjukkan variabel DPK dapat dijelaskan oleh variabel Inflasi, Kurs Dollar, SBI dan Pertumbuhan Ekonomi sebesar 92,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2.

Gambar Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data, 2016

Dari grafik scatter plot DPK pada Bank Mandiri periode 2005-2015 tampak titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Diagram pencar di atas ternyata tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi DPK berdasarkan input dari variabel bebas yaitu Inflasi, Kurs Dollar, SBI dan Pertumbuhan Ekonomi.

Hasil Uji Korelasi dan Regresi

Tabel 3.

Hasil Uji Korelasi dan Regresi

Correlations						
Sig. (2-tailed)	DPK	INFLASI	KURS	SBI	PERT EK	
	DPK	.118	.003	.060	.408	
	INFLASI		-.339	.000	.418	
	KURS	.003	.339	-	.494	.055
	SBI	.060	.000	.494	-	.273
	PERT EK	.408	.418	.055	.273	-

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Analisis korelasi dari hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi Inflasi dengan DPK sebesar 0,118 berarti antara variabel Inflasi dan DPK memiliki hubungan korelasi yang lemah. Nilai p-value $0,118 > 0,05$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Inflasi tidak berkorelasi dengan DPK.
2. Koefisien korelasi Kurs Dollar dengan DPK sebesar 0,003, berarti antara variable Kurs Rupiah dengan DPK memiliki hubungan korelasi yang kuat. Nilai p-value $0,003 < 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Kurs Dollar berkorelasi dengan DPK.
3. Koefisien korelasi SBI dengan DPK sebesar 0,060, berarti antara variabel SBI dengan DPK memiliki hubungan korelasi yang lemah. Nilai p-value $0,060 > 0,05$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya SBI tidak berkorelasi dengan DPK.
4. Koefisien korelasi Tingkat Pertumbuhan Ekonomi dengan DPK sebesar 0,408, berarti antara variabel Tingkat Pertumbuhan Ekonomi dengan DPK memiliki hubungan korelasi yang lemah. Nilai p-value $0,408 > 0,05$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya, Tingkat Pertumbuhan Ekonomi tidak berkorelasi dengan DPK.

Tabel 4.
Hasil Uji t pada Bank Mandiri

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	-1.199	2,447	.276	Tidak Signifikan
Inflasi	1.760	2,447	.129	Tidak Signifikan
Kurs	6.755	2,447	.001	Signifikan
SBI	-3.210	2,447	.018	Tidak Signifikan
Pert Eko	1.158	2,447	.291	Tidak Signifikan

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Harga t untuk variabel Inflasi adalah 1,760 dengan signifikan/probabilitas $0,129 > 0,05$ dan harga t Pertumbuhan Ekonomi adalah 1,158 dengan signifikan $0,291 > 0,05$, maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh Inflasi (X_1) dan Pertumbuhan Ekonomi (X_4) terhadap DPK (Y). Harga t variable Kurs adalah 6,755, signifikan $0,001 < 0,05$ dan harga t variable SBI adalah -3,210, signifikan $0,018 < 0,05$, maka H_a diterima, terdapat pengaruh kurs dan SBI terhadap DPK. Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa secara partial seluruh variable independent (Inflasi, Kurs, SBI dan Pertumbuhan Ekonomi) berpengaruh lemah/tidak signifikan terhadap DPK. Uji model regresi berganda yaitu $Y_i = \hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 X_1 +$

$\hat{\alpha}_2 X_2 + \hat{\alpha}_3 X_3 + \hat{\alpha}_4 X_4$, signifikan / probabilitas $0,276 > 0,05$ atau berpengaruh lemah secara signifikan.

Tabel 5.
Tabel Anova DPK pada Bank Mandiri

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,960E+11	4	48998791137	17,390	0,002 ^b
	Residual	16905447686	6	2817574614		
	Total	2129E+11	10			

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan output dari tabel Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 17,390 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,002, apabila dilihat dari nilai F tabel dengan taraf nyata sebesar 5% akan menghasilkan $F_{4;6;0,05} = 4,5337$ (tabel statistic F dengan derajat bebas $v_1 = 3$ dan $v_2 = 19$, taraf signifikansinya 0,05). Perbandingan keduanya menghasilkan nilai F hitung $> F$ table. F hitung $> F$ tabel ($17,390 > 4,5337$) dan Sig. $< \alpha$ ($0,002 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa

H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan linier pada model regresi linier berganda antara variabel independent dengan variabel dependent. Kemudian model dimasukkan angka-angkanya dari tabel coefficient, yaitu:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-390303.666	325638.898		-1.199	.276		
	Inflasi	16094.806	9143.150	.456	1.760	.129	.197	5.074
	Kurs	91.657	13.569	.910	6.755	.001	.730	1.370
	SBI	-60939.820	18.985.396	-.848	-3.210	.018	.189	5.278
	Pert Eko	37684.503	32536.913	.176	1.158	.291	.570	1.754

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Model regresi yang terbentuk dari hasil analisis di atas adalah :

$DPK = -390.303,666 + 16.094,806 \text{ Inflasi} + 91.657 \text{ Kurs} - 60.939,820 \text{ SBI} + 37.684,503 \text{ Pertumbuhan Ekonomi}$

$DPK = -390.303,666 + 16.094,806 \text{ Inflasi} + 91.657 \text{ Kurs} - 60.939,820 \text{ SBI} + 37.684,503 \text{ Pertumbuhan Ekonomi}$

$\beta_0 = -390.303,666$ apabila nilai $\beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$, harga DPK sebesar - Rp.390.303,666 juta.

$\beta_1 = 16.094,806$ artinya variabel bebas Kurs, SBI dan Pertumbuhan Ekonomi konstan, maka setiap kenaikan Inflasi sebesar 1 % akan menaikkan DPK sebesar Rp.16.094,806 juta.

$\beta_2 = 91.657$ artinya variabel bebas Inflasi, SBI dan Pertumbuhan Ekonomi konstan, maka setiap kenaikan Kurs sebesar 1 % akan menaikkan DPK sebesar Rp.91,657 juta.

$\beta_3 = -60.939,820$ artinya variabel bebas Inflasi, Kurs dan Pertumbuhan Ekonomi konstan, maka setiap kenaikan SBI sebesar 1 % akan menurunkan DPK sebesar Rp.16.094,806 juta.

$B_4 = 37.684,503$ artinya variabel bebas Inflasi, Kurs dan SBI, maka setiap kenaikan Pertumbuhan Ekonomi sebesar 1 % akan menaikkan DPK sebesar Rp.37.684,503 juta.

Intrepretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pembahasan output regresi dengan program SPSS for Windows di atas maka terlihat bahwa dari empat variabel independent yang digunakan dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Inflasi mempunyai pengaruh yang kecil dan positif terhadap DPK pada Bank Mandiri sebesar 16.094,806, apabila Inflasi naik 1% maka DPK Bank Mandiri akan naik sebesar 16.094,806, begitu juga sebaliknya. Dengan kenaikan inflasi ada masyarakat yang tidak mau membelanjakan uangnya karena harga barang mahal sehingga lebih memilih menyimpan uangnya di bank.
- Kurs Dollar mempunyai pengaruh yang kecil dan positif terhadap DPK pada Bank Mandiri, sebesar 91,657, apabila Kurs Dollar naik 1% maka DPK Bank Mandiri akan naik sebesar 91,657, begitu juga sebaliknya. Dengan kenaikan nilai Kurs, banyak masyarakat lebih suka menyimpan uangnya di bank.
- SBI mempunyai pengaruh yang besar dan negative terhadap DPK pada Bank Mandiri sebesar 60.939,820, apabila SBI naik 1% maka DPK Bank Mandiri akan turun, begitu juga sebaliknya. Dengan kenaikan nilai SBI, banyak masyarakat lebih suka menahan uangnya untuk tidak menyimpan di bank.
- Pertumbuhan Ekonomi mempunyai pengaruh yang kecil dan positif terhadap DPK pada Bank Mandiri, sebesar 37.684,503, apabila Pertumbuhan Ekonomi naik 1% maka DPK Bank Mandiri akan naik sebesar 37.684,503, begitu juga sebaliknya. Dengan meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi, banyak masyarakat yang memilih menyimpan uangnya di bank.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian di muka maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen yaitu Inflasi(X1), Kurs Dollar(X2), SBI(X3) dan Pertumbuhan Ekonomi(X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Dana Pihak Ketiga pada Bank Mandiri(Y).
2. Nilai koefisien determinasi (R²) yang tinggi yaitu 0.921, menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel independen (X1, X2, X3, X4)

adalah 92,1%, sedangkan sisanya 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain Inflasi(X1), Kurs Dollar (X2), SBI(X3) dan Pertumbuhan Ekonomi(X4).

3. Hasil pengujian terhadap variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai variabel independen (X1, X2, X3 dan X4) dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (secara simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).
4. Nilai Kurs Rupiah terhadap Dolar, variabel Inflasi, dan variabel Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh lemah terhadap DPK pada Bank Mandiri di Indonesia. Hanya SBI yang berpengaruh terhadap DPK Bank Mandiri. Berdasarkan nilai R Square pada pengujian Durbin Watson, variabel DPK dapat dijelaskan oleh variabel Inflasi, Kurs Dollar, SBI dan Pertumbuhan Ekonomi sebesar 92,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sebagian besar variabel Inflasi, Kurs Dollar dan Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh positif atau searah terhadap DPK, artinya apabila Inflasi meningkat maka DPK juga mengalami peningkatan, begitu pula apabila kurs Dollar dan pertumbuhan ekonomi menurun maka DPK juga mengalami penurunan. Sedangkan variabel SBI berpengaruh negatif atau berlawanan terhadap DPK, artinya apabila SBI meningkat maka DPK akan menurun, begitu juga sebaliknya apabila SBI menurun maka DPK nilainya akan mengalami peningkatan. Dalam hal simpanan dan investasi dana, dapat dipastikan bahwa jumlah Dana Pihak Ketiga setiap tahun selalu menunjukkan grafik yang meningkat. Hal ini menunjukkan selama tingkat perekonomian di Indonesia cukup stabil dan tidak mengalami guncangan krisis moneter seperti pada tahun 1997, maka tingkat kepercayaan masyarakat di Indonesia untuk menyimpan dan menginvestasikan uang atau dananya pada Perbankan di Indonesia khususnya Bank Mandiri semakin meningkat.

Saran

Penelitian yang dilakukan memiliki keterbatasan diantaranya periode pengamatan dan kemungkinan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi jumlah DPK pada Bank Mandiri. Oleh karena itu,

hasil penelitian ini belum dapat mengungkap lebih jauh pengaruh variabel ekonomi makro terhadap DPK untuk jangka pendek. Atas kelemahan atau keterbatasan penelitian ini, peneliti berharap saran dan masukannya untuk memperbaiki penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. 2003. Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bank Indonesia. 1998, "Statistik Ekonomi Keuangan Indonesia", Jakarta
- Boediono, 1995, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No.5: Ekonomi Moneter BPFE, Yogyakarta.
- Gunawan, Anton H., 1991. Anggaran Pemerintah dan Inflasi di Indonesia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nopirin, 1996, Ekonomi Moneter, Buku I dan II BPFE - UGM. Yogyakarta.
- Peraturan Bank Indonesia, Nomor 6/15/PBI/2004 tentang Giro Wajib Minimum Bank Umum Pada Bank Indonesia Dalam Rupiah Dan Valuta Asing.
- Priyatno, D. (2008). SPSS Analisis Data dan Uji Statistik. Yogyakarta. Percetakan MediaKom.
- Santoso, S (2002). SPSS Ver. 10. Jakarta. Percetakan PT. Gramedia.
- Triandaru, S. dan Budisantoso, T. (2006). Bank dan Lembaga Keuangan Lain edisi ke-2, Jakarta: Salemba Empat.
- Undang Undang Republik Indonesia No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.
- Suhaedi, 2000. Suku Bunga Sebagai Salah Satu Indikator Ekspektasi Inflasi, Buletin
- Aldrin Wibowo, Susi Suhendra, Universitas Gunadarma, susys@staff.gunadarma.ac.id Analisis Pengaruh Nilai Kurs, Tingkat Inflasi dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Dana Pihak Ketiga Pada Bank Devisa di Indonesia (Periode Triwulan I 2003 – Triwulan III 2008)
- Algifari. 1997. Statistika Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Sugiyono, "Statistika Untuk Penelitian", Alfabeta, Bandung, 2004.
- Sadono Sukirno, 1999, Pengantar Teori Makro Ekonomi, Rajawali Pers, edisi ke-2, Jakarta

Situs Internet

- <http://www.bi.go.id>
<http://www.bps.go.id>
<http://www.bankmandiri.co.id>
<http://id.wikipedia.org/wiki/Inflasi>
http://id.wikipedia.org/wiki/Nilai_Tukar
http://id.wikipedia.org/wiki/Suku_Bunga
http://id.wikipedia.org/wiki/Pertumbuhan_Ekonomi

**PHUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
PADA CV. GRAHA AGRI INDONESIA BOGOR**

Oleh : Muhammad Anno Zuhrias

**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK ARRAHMAN DEPOK**

Oleh : Widodo

**PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENYUSUN KELENGKAPAN
MENGAJAR MELALUI IN-HOUSE TRAINING PADA SD NEGERI 2 CICURUG
KECAMATAN CICURUG KABUPATEN SUKABUMI**

Oleh : Asep Sapyudin

KEPUTUSAN INVESTASI JANGKA PANJANG : *CAPITAL BUDGETING*

Oleh : Lisnatiawati Saragih

**PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP KULITAS LAYANAN AKADEMIKI
DI SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PANCA SAKTI**

Oleh : Hendra Lesmana

**UPAYA MANAJEMEN DALAM MENCEGAH DAN MENGATASI TERJADINYA
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh : Nyayu Siti Rachmaliya

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Oleh : R. Sulistiawan

**PENGARUH INFLASI, KURS DOLLAR, SUKU BUNGA BANK INDONESIA DAN
TINGKAT PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP DANA PIHAK KETIGA PADA
BANK MANDIRI (Periode 2005 – 2015)**

Oleh : Widiastuti Murtiningrum