

ANALISIS PEMASARAN BAYAM
(STUDI KASUS: DESA KUTA TUALAH, KECAMATAN NAMORAMBE
KABUPATEN DELI SERDANG)
Donny Ivan Samuel Simatupang

KAJIAN PEMAHAMAN PELAKU UMKM TERHADAP PENGGUNAAN INFORMASI
KEUANGAN BAGI USAHA
(STUDI KASUS PELAKU UMKM BINAAN BANK SUMUT)
Warsani Purnama Sari¹, Linda Lores², Dhian Rosalina³

***FORGIVENESS* DITINJAU DARI *EMPATHY* PADA PASANGAN SUAMI ISTRI DI**
KELURAHAN BINJAI KECAMATAN MEDAN DENAI
Rianda Elvinawanty¹, Liana Mailani²

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN KARYAWAN DAN IKLIM
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TORGANDA - MEDAN
Jon Henri Purba, SE, MM

MOTIVASI BELAJAR BAHASA INGGRIS DITINJAU DARI METODE PENGAJARAN
***COMMUNICATIVE TEACHING LEARNING* PADA**
MAHASISWA POLITEKNIK MANDIRI BINA PRESTASI MEDAN
Clara Puspita

PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK DENGAN KEEFEKTIFAN
KELOMPOK TANI (STUDI KASUS : KELOMPOKTANI DI KECAMATAN SITELLU
TALI URANG JEHE)
Helena Teacher Pakpahan

PENGEMBANGAN SIKAP *ENTREPRENEURSHIP* DAN *INTRAPRENEURSHIP* SEBAGAI
MOTOR PENGGERAK EKONOMI BANGSA
T. Nurhaida

RUANG LINGKUP DAN PERAN PEMBIAYAAN PERUSAHAAN AGRIBISNIS
Manaor B. Nababan

HUBUNGAN KEAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
KELUAR PADA KARYAWAN PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN
Zainal Abidin

ANALISIS PENDAPATAN CABAI MERAH KERITING (*CAPSICUM ANNUM* L).
(STUDI KASUS : DI DESA BANDAR TONGAH, KECAMATAN BANDAR, KABUPATEN
SIMALUNGUN PROVINSI SUMATERA UTARA)
Kenal P. Hutapea

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP SENJANGAN ANGGARAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. TIRTA
SIBYAKINDO-BERASTAGI
Sri Hartini

LIRIK LAGU “BERITA KEPADA KAWAN” DAN “UNTUK KITA RENUNGAN” KARYA
EBIET G. ADE (SUATU KAJIAN FUNGSI PRAGMATIK, CITRAAN, DAN NILAI
KARAKTER)
Ronald Hasibuan

*Majalah Ilmiah
Politeknik Mandiri Bina Prestasi*

- Penasehat : Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.
Drs. Anggiat P. Simamora, S.H., M.H.
Monang Taringan, S.E.
Saut M. J. Banjarnahor, S.P.
- Penanggung Jawab : Ketua LPPM Politeknik Mandiri Bina Prestasi
- Pimpinan Redaksi : Mardaus Purba, S.T., S.E., M.Si
- Sekretaris Redaksi : Dra. Sempa Br Perangin-angin, M. Hum
- Dewan Redaksi : 1. Ebsan Marihot Sianipar, S.P., M.M., M.P.
2. Sahat, S.T., M.Si.
3. Afridayanti Surbakti, S.E., M.Si.
4. Sahlan Tampubolon, S.Pd, M.Hum.
5. M. Zuhri, S.E., M.Si.
6. Yosefi Barus, S.T., M.T.
7. Morlan pardede, S.T., M.T.
8. Erna Sebayang, S.E., M.Si.

Alamat Redaksi:
Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi
Jl. Letjend Djamin Ginting's No. 285-287
Padang Bulan Medan 20155
Telp (061) 8218605-8218589
Fax. (061) 8218605
Email : politeknikmbp@prestasi.ac.id
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

DAFTAR ISI

ANALISIS PEMASARAN BAYAM (STUDI KASUS: DESA KUTA TUALAH, KECAMATAN NAMORAMBE, KABUPATEN DELI SERDANG)

Donny Ivan Samuel Simatupang
Halaman 102 s.d. 110 (Buku 2)

KAJIAN PEMAHAMAN PELAKU UMKM TERHADAP PENGGUNAAN INFORMASI KEUANGAN BAGI USAHA (STUDI KASUS PELAKU UMKM BINAAN BANK SUMUT)

Warsani Purnama Sari¹, Linda Lores², Dhian Rosalina³
Halaman 111 s.d. 115 (Buku 2)

***FORGIVENESS* DITINJAU DARI *EMPATHY* PADA PASANGAN SUAMI ISTRI DI KELURAHAN BINJAI KECAMATAN MEDAN DENAI**

Rianda Elvinawanty¹, Liana Mailani²
Halaman 116 s.d. 119 (Buku 2)

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN KARYAWAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TORGANDA - MEDAN

Jon Henri Purba, SE, MM
Halaman 120 s.d. 128 (Buku 2)

MOTIVASI BELAJAR BAHASA INGGRIS DITINJAU DARI METODE PENGAJARAN *COMMUNICATIVE TEACHING LEARNING* PADA MAHASISWA POLITEKNIK MANDIRI BINA PRESTASI MEDAN

Clara Puspita
Halaman 129 s.d. 139 (Buku 2)

PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK DENGAN KEEFEKTIFAN KELOMPOK TANI (STUDI KASUS : KELOMPOKTANI DI KECAMATAN SITELLU TALI URANG JEHE)

Helena Teacher Pakpahan
Halaman 140 s.d. 146 (Buku 2)

PENGEMBANGAN SIKAP *ENTREPRENEURSHIP* DAN *INTRAPRENEURSHIP* SEBAGAI MOTOR PENGGERAK EKONOMI BANGSA

T. Nurhaida
Halaman 147 s.d. 151 (Buku 2)

RUANG LINGKUP DAN PERAN PEMBIAYAAN PERUSAHAAN AGRIBISNIS

Manaor B. Nababan
Halaman 152 s.d. 156 (Buku 2)

HUBUNGAN KEAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR PADA KARYAWAN PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN

Zainal Abidin
Halaman 157 s.d. 166 (Buku 2)

ANALISIS PENDAPATAN CABAI MERAH KERITING (*CAPSICUM ANNUM* L). (STUDI KASUS : DI DESA BANDAR TONGAH, KECAMATAN BANDAR, KABUPATEN SIMALUNGUN PROVINSI SUMATERA UTARA)

Kenal P. Hutapea
Halaman 167 s.d. 173 (Buku 2)

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP SENJANGAN ANGGARAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO-BERASTAGI

Sri Hartini
Halaman 174 s.d. 184 (Buku 2)

LIRIK LAGU “BERITA KEPADA KAWAN” DAN “UNTUK KITA RENUNGKAN” KARYA EBIET G. ADE (SUATU KAJIAN FUNGSI PRAGMATIK, CITRAAN, DAN NILAI KARAKTER)

Ronald Hasibuan
Halaman 185 s.d. 196 (Buku 2)

PETUNJUK PENULISAN NASKAH

Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi memuat artikel ilmiah berupa hasil pemikiran, penelitian, peninjauan/ulasan maupun studi literatur di bidang Akuntansi, Keuangan/Perbankan, Administrasi Bisnis, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Pertanian, Peternakan, Bahasa, Pendidikan.

1. Panjang Artikel 10-15 halaman, diketik dan belum pernah diterbitkan sebelumnya
2. Ditulis dengan ms Word, spasi single, Times New roman, ukuran Font 12pt, margin atas 3 cm, kiri 4 cm, kanan 3 cm, bawah 3 cm, ukuran kertas A4.
3. Manuskrip dikirimkan dalam bentuk hardcopy/printout rangkap 2 (dua) disertai softcopy dalam CD.
4. Format tulisan meliputi abstrak, jika artikel dalam bahasa Inggris, maka abstraknya wajib dalam bahasa Indonesia dan jika artikel dalam bahasa Inggris maka abstraknya Bahasa Indonesia beserta kata kuncinya (keyword), pendahuluan, isi/pembahasan, kesimpulan, saran dan daftar pustaka.
5. Redaktur Pelaksana berwenang menyunting naskah tanpa mengubah isi, dan berwenang memutuskan layak tidaknya diterbitkan.
6. Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi terbit dua kali dalam setahun pada bulan Mei dan Desember.

**Alamat Redaksi Majalah Ilmiah
Politeknik Mandiri Bina Prestasi**

: Jl. Letjend Djamin Ginting's No. 285-287
Padang Bulan Medan 20155
Telp (061) 8218605-8218589
Fax. (061) 8218605
Email : politeknikmbp@prestasi.ac.id
Homepage : <http://www.prestasi.ac.id>

**ANALISIS PEMASARAN BAYAM
(STUDI KASUS: DESA KUTA TUALAH, KECAMATAN NAMORAMBE,
KABUPATEN DELI SERDANG)**

Donny Ivan Samuel Simatupang
Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas Methodist Indonesia, Medan

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rantai pemasaran dan efisiensi pemasaran bayam yang terdapat di Desa Kuta Tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan di desa kuta tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang. Besar populasi petani di penelitian ini adalah sebesar 33 KK, besar sampel petani yang diambil 15 KK. Penentuan jumlah sampel ditentukan secara acak sederhana (sampel random sampling). Pedagang sampel ditetapkan dengan cara sepihak setelah dikenal terlebih dahulu bahwa pedagang bayam tersebut layak dijadikan pedagang sampel. Besar pedagang sampel yang akan diambil adalah 10 pedagang yang terlibat dalam rantai pemasaran bayam tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saluran tataniaga bayam di Desa Kuta Tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang terdiri dari dua, yaitu: (1) Petani → Pedagang Pengumpul → Pedagang Pengecer → Konsumen, (2) Petani → Pedagang Pengecer → Konsumen di Medan dan (3) Petani → Pedagang Pengecer → Konsumen di Deli Tua. Biaya tataniaga pada saluran tataniaga (1) lebih besar dibandingkan biaya tataniaga pada saluran tataniaga (2). Tingkat efisiensi saluran tataniaga (2) lebih tinggi bila dibandingkan dengan tingkat efisiensi saluran tataniaga (1).

Kata kunci : *pemasaran, bayam, price spread, share margin*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pemasaran adalah aliran produk secara fisis dan ekonomik dari produsen melalui pedagang perantara ke konsumen. Definisi lain menyatakan bahwa pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang membuat individu/kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan mempertukarkan produk yang bernilai kepada pihak lain. Pemasaran melibatkan banyak kegiatan yang berbeda yang menambah nilai produk pada saat produk bergerak melalui sistem tersebut.

Pemasaran hasil pertanian adalah proses distribusi hasil pertanian mulai dari petani sampai kepada konsumen. Proses pemasaran dan alaur yang tepat akan berdampak pada keuntungan yang baik bagi petani, sehingga petani berhasil dalam usahataniannya. Pada umumnya petani lebih suka menjual hasil panennya kepada pedagang atau pengumpul karena lebih mudah, mereka mendatangi petani pada saat panen, sehingga tidak perlu membawa ke pasar. Kelemahannya petani tidak dapat menentukan harga lebih dan untungnya minim, sedangkan pedagang dapat meraup keuntungan

dari konsumen dan pengumpul dapat untung banyak karena dapat menjual ke perusahaan ataupun pasar induk. Pemasaran seperti ini kurang menguntungkan dari pihak petani.

Proses distribusi pada proses pemasaran dilakukan oleh lembaga-lembaga pemasaran. Lembaga pemasaran adalah badan-badan penyelenggara kegiatan atau fungsi pemasaran dan didalamnya terdapat pergerakan barang dari produsen sampai konsumen. Badan-badan tersebut menggerakkan barang melalui transaksi jual beli. Lembaga pemasaran dapat berbentuk perorangan, perserikatan, atau perseroan. Jenis-jenis lembaga pemasaran antara lain pedagang pengumpul, pedagang besar, eksportir, importir, dan pedagang pengecer (Bandini, 2001).

Sayuran dikonsumsi dengan cara yang sangat bermacam-macam, baik sebagai bagian dari menu utama maupun sebagai makanan sampingan. Kandungan nutrisi antara sayuran yang satu dan sayuran yang lain pun berbeda-beda, meski umumnya sayuran mengandung sedikit protein atau lemak, dengan jumlah vitamin, provitamin, mineral, fiber dan karbohidrat yang bermacam-macam. Beberapa

jenis sayuran bahkan telah diklaim mengandung zat antioksidan, antibakteri, antijamur, maupun zat anti racun.

Namun, seringkali sayuran juga mengandung racun dan antinutrients seperti α -solanin, α -chaconine, enzim inhibitor (dari cholinesterase, protease, amilase, dsb), sianida dan sianida prekursor, asam oksalat, dan banyak lagi. Tergantung pada konsentrasi, senyawa tersebut dapat mengurangi sifat dpt dimakan, nilai gizi, dan manfaat kesehatan dari diet sayuran. Memasak dan/atau pengolahan lainnya mungkin diperlukan untuk menghilangkan atau mengurangi mereka. Melakukan diet dengan mengonsumsi jumlah sayuran dan buah-buahan yang cukup dapat menurunkan risiko penyakit jantung dan diabetes tahap 2. Dengan diet ini pula, dapat membantu melawan kanker dan mengurangi keropos tulang. Selain itu, dengan kita mengonsumsi zat potasium (banyak ditemui pada buah dan sayur-mayur) akan membantu mencegah terbentuknya batu ginjal.

Sayuran memiliki keragaman yang sangat banyak baik dari jenis tanaman dan produk yang dikonsumsi. Potensi sumber daya lahan pertanian yang menyebar mulai dari dataran rendah sampai dataran tinggi serta banyaknya jenis sayuran yang ada di Indonesia memungkinkan untuk usaha budidaya sayuran secara luas. Sayuran merupakan salah satu tanaman yang mempunyai arti penting dalam fungsinya sebagai zat pembangun tubuh. Sayuran dibutuhkan manusia untuk beberapa macam manfaat. Kandungan aneka vitamin dan mineral pada sayur tidak dapat disubstitusi dengan makanan pokok. Pentingnya sayuran untuk kesehatan manusia sudah lama diketahui. Sayuran merupakan sumber serat utama, sumber antioksidan alami yang banyak mengandung vitamin dan mineral.

Harga bayam di pasar merupakan harga yang terbentuk oleh permintaan dan penawaran secara agregat (total). Petani sebagai pelaku, tidak dapat mempengaruhi harga yang sudah terbentuk dengan mengharapkan keuntungan yang lebih tinggi melalui permainan tingkat harga karena petani bertindak sebagai penerima harga. Peluang meningkatnya keuntungan hanya dapat timbul seandainya petani mampu menurunkan/memperkecil biaya produksi dengan memperbaiki efisiensi sumber daya yang dimiliki (Ashandi, 1998).

Sebagian besar produksi bayam dihasilkan oleh petani di pedesaan atau luar kota sehingga penyalurannya sampai ke tangan konsumen

memerlukan pedagang perantara, seperti pengecer, pengumpul, dan pedagang besar. Keuntungan yang diperoleh petani dengan adanya pedagang perantara ini antara lain petani dengan adanya pedagang perantara ini antara lain petani tidak perlu mengeluarkan biaya untuk pengemasan dan pengangkutan seperti bila petani melakukan sendiri pemasarannya. Selain itu, petani tidak menanggung kerugian jika bayamnya mengalami kerusakan atau tidak terjual (Bandini, 1995).

Fungsi yang dijalankan oleh pedagang perantara adalah melakukan pembelian dan penjualan, fungsi fasilitas, dan pengangkutan dari petani ke konsumen. Transaksi jual beli di antara pedagang perantara terjadi di berbagai jenis pasar, seperti pasar umum, pasar induk, pasar swalayan, dan pasar khusus (Soekartawi, 1994).

Pedagang pengumpul biasanya membeli bayam langsung dari petani dan menjualnya kembali ke pedagang pengecer di pasar induk atau menjadi pemasok bagi pasar swalayan dan pasar khusus, seperti hotel, restoran, perusahaan katering, dan rumah sakit. Sedangkan pedagang pengecer memperoleh bayam yang akan dijual ke konsumen akhir diperoleh langsung dari petani bayam (Rukmana, 2014).

Desa Kuta tualah merupakan salah satu desa yang terdapat di kabupaten Deli serdang, dan telah mengusahakan usahatani bayam serta memiliki pola pemasaran bayam yang beragam oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pemasaran usahatani bayam di daerah penelitian tersebut.

Masalah yang terjadi di daerah penelitian adalah terjadinya perbedaan harga ditingkat petani bayam ke pedagang ataupun ke konsumen. Perbedaan harga tersebut terjadi akibat biaya yang dikeluarkan maupun keuntungan pada setiap pedagang yang terlibat. Masalah yang terjadi merupakan hal yang kompleks maka peneliti ingin mengetahui sistem tataniaga bayam yang terjadi di Desa Kuta tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang.

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui rantai pemasaran bayam yang terdapat di Desa Kuta Tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli serdang.
2. Untuk mengetahui efisiensi pemasaran bayam di daerah penelitian.

1.3. Metode Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive di desa Kuta Tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang. Purposive adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan dengan sengaja dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili populasi. Dipilihnya Desa Kuta Tualah sebagai lokasi adalah karena petani bayam disana tersebut dapat mewakili petani bayam serta memiliki rantai pemasaran yang beragam, di Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang.

Populasi dalam penelitian ini adalah para petani yang mengusahakan tanaman bayam yang telah menghasilkan di desa kuta tualah dan pedagang bayam yang mengambil bayam dari desa Kuta tualah. Besar populasi petani di penelitian ini adalah sebesar 33 KK, besar sampel petani yang diambil 15 KK. Penentuan jumlah sampel ditentukan secara acak sederhana (sampel random sampling). Pedagang sampel ditetapkan dengan cara sepihak setelah dikenal terlebih dahulu bahwa pedagang bayam tersebut layak dijadikan pedagang sampel. Besar pedagang sampel yang akan diambil adalah 10 pedagang yang terlibat dalam rantai pemasaran bayam tersebut.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pemasaran

Pemasaran secara umum adalah suatu proses sosial dimana individu dan kelompok mendapatkan pendapatan apa yang mereka butuhkan melalui penawaran dan pertukaran produk yang bernilai dengan individu dan kelompok lain. Dalam proses penyampaian barang dan individu dan kelompok maka diperlukan suatu sistem yang baik sehingga tidak ada yang saling dirugikan antara masing-masing pihak yang bersangkutan (Kotler, 1993).

Tataniaga sebagai suatu sistem yang meliputi cara, model strategi dari penyampaian barang-barang dan jasa dari sektor produsen ke konsumen. Rangkaian proses penyampaian ini banyak juga variasinya yang dipengaruhi oleh keadaan sosial budaya dan perekonomian masyarakatnya. Komponen-komponen yang bekerja atas seluruh sistem tataniaga tertentu selalu berusaha mencapai tujuan masing-masing jadi suatu sistem tataniaga terdiri dari berbagai sistem maupun sub sistem ini tergantung kepada pengorganisasiannya. Misalnya suatu tataniaga (*channel of marketing*) bisa terdiri dari suatu beberapa lembaga tataniaga perantara. Dapat

juga memakai saluran tunggal (*sole agent*), koperasi, lelang dan lain-lain (Hanafiah, 1986).

Pemasaran merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat pendapatan petani dan semua penjualan produksi usahanya. Pemasaran atau marketing pada prinsipnya adalah aliran barang dari produsen ke konsumen. Aliran ini dapat terjadi karena adanya lembaga pemasaran yang akan menentukan tingkat harga yang akan diterima oleh petani dan harga yang harus dibayar konsumen (Mubyarto, 1987).

Pada dasarnya komponen-komponen yang terlibat dalam pemasaran adalah produsen, lembaga pemasaran, dan konsumen dan pemerintah. Input aktivitas dilakukan oleh produsen, lembaga pemasaran dan konsumen, sedangkan pemerintah memberikan input kebijaksanaan pelayanan dan perlindungan (Kotler, 1989).

Umumnya komoditas hasil pertanian memiliki beberapa sifat lemah dilihat dari sudut ekonomi pemasarannya yaitu: (1) *perishable goods*, mudah rusak/tidak tahan lama, (2) *seasonal product*, berproduksi musiman, (3) *bulky* atau *voluminous product*, memakan tempat atau ruangan yang relatif besar (Gultom, 1991).

Dengan adanya sifat komoditi hasil pertanian maka dapat dilihat, jika hasil komoditi meningkat tajam maka harga atau nilai komoditi pertanian akan mengalami penurunan di pasar. Hal ini disebabkan karena sifat komoditi mudah rusak atau tidak tahan lama. Sebaiknya jika hasil komoditi pertanian menurun atau jumlahnya sedikit dipasar maka harga atau nilai jual komoditi pertanian tersebut akan mengalami kenaikan di pasar. Hal ini dikarenakan sifat komoditi pertanian berproduksi secara musiman. Kemudian komoditi pertanian memerlukan tempat atau ruang relatif besar, sehingga dalam menjual komoditi pertanian perlu diperhitungkan uang sewa tempat bagi komoditi tersebut, dimana hal tersebut mempengaruhi harga jual komoditi pertanian dipasaran.

Proses tataniaga mengandung beberapa fungsi yang harus ditampung oleh produsen dan lembaga atau mata rantai penyaluran produknya. Fungsi-fungsi yang dimaksud diatas adalah : (a) Pembelian atau buying, pengumpulan (*assembling*) dapat dikelompokkan didalamnya, (b) penjualan (*selling*), penyebaran (*tribuling*), (c) pengangkutan (*transportations*), (d) penyimpanan (*storge*), (e) pengolahan, (f) pembiayaan atau financing, (g) resiko dan (h) Informasi pasar (Kartasoeputra, 1987).

Efisiensi pemasaran yaitu yang menyangkut pada aspek kesejahteraan

masyarakat misalnya dalam suatu sistem pemasaran tersebut tetapi sistem tersebut dikatakan “gagal” karena ternyata tidak mampu memberikan keuntungan yang juga diharapkan mampu meningkatkan “welfare”nya dengan cara dapat menyerap banyak tenaga kerja pada daerah tersebut (Soekartawi, 1994).

Untuk lebih jelasnya maka efisiensi pemasaran (Eps) dapat diukur dengan menggunakan rumus :

$$\text{Eps} = \frac{\text{TB}}{\text{TN}} \times 100\%$$

Dimana :

Eps = Efisiensi pemasaran

TB = Total biaya pemasaran

TN = Total produk yang di pasarkan

Oleh karena itu efisiensi pemasaran dapat terjadi kalau :

1. Biaya pemasaran dapat ditekan sehingga keuntungan pemasaran dapat lebih tinggi.
2. Persentase perbedaan harga dibayarkan konsumen dan produsen tidak terlalu tinggi.
3. Tersedianya fasilitas fisik pemasaran.
4. Adanya kompetisi pasar yang sehat (Soekartawi, 1994).

2.2. Saluran Pemasaran

Saluran pemasaran adalah saluran yang digunakan produsen untuk menyalurkan produknya kepada konsumen dalam saluran pemasaran ini melibatkan lembaga-lembaga pemasaran yang merupakan badan yang menyelenggarakan kegiatan atau fungsi pemasaran apada barang yang bergerak dari produsen ke konsumen, seperti produsen (petani), pedagang pengumpul, pedagang tingkat kecamatan, pedagang tingkat kabupaten, eksportir dan lain-lain (soekartawi, 1994).

Banyaknya jumlah lembaga yang terlibat dalam sebuah saluran pemasaran dipengaruhi oleh beberapa hal, (1) jarak anatar produsen ke konsumen, semajin jauh jarak antara produsen dan konsumen akan mengakibatkan panjangnya rantai pemasaran, (2) banyaknya aktivitas bisnis yang dilakukan perlu melibatkan sejumlah pelaku-pelaku pemasaran, (3) banyaknya lembaga yang terlibat dalam saluran pemasaran juga dipengaruhi oleh komoditinya apakah cepat rusak atau tidak, komoditi yang cepat rusak membutuhkan rantai pemasaran yang pendek dan harus dioalah dan langsung diterima oleh konsumen, (4) saluran pemasaran tergantung pula oleh produksi, skala produksi yang kecil

menyebabkan saluran pemasaran yang melibatkan sejumlah lembaga pemasaran pernah memerlukan pedagang perantara dan penyalurannya. Kekuatan modal dan sumber daya yang dimiliki juga berpengaruh bagi keterlibatan lembaga-lembag tersebut dalam saluran pemasaran karena produsen atau pedagang yang posisi modalnya kuat dapat melakukan lebih banyak fungsi pemasaran sehingga saluran pemasaran dapat di pendekkan (Saeffudin, 1987).

2.3. Struktur Pasar

Suatu hal yang perlu diketahui oleh petani adalah mengenai struktur pasar dari komoditas bayam. Selama ini pasar bayam merupakan pasar bersaing sempurna, dimana jumlah produsen (petani bayam) dan konsumennya tidak terbatas an masing-masing hanya menguasai sebagian barang yang ada di pasaran sehingga harga yang berlaku tergantung pada keseimbangan jumlah permintaan dan penawaran. Petani tidak dapat menentukan sendiri besar harga jual bayam, tetapi mengikuti kondisi pasar. Apabila volume bayam dipasaran melimpah, harga akan turun dan demikian sebaliknya, bila volume bayam yang ada kurang dari yang diminta konsumen, harga bisa naik.

Keuntungan yang didapat oleh petani bayam ditentukan oleh tingginya harga dan biaya yang dikeluarkan. Dengan demikian, petani dapat memaksimalkan keuntungannya dengan menyesuaikan volume bayam yang dipasarkan pada tingkat harga pasar dengan jalan meningkatkan efisiensi biaya atau memperluas skala usaha taninya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Saluran Tataniaga

Tataniaga bayam adalah semacam kegiatan ekonomi yang berfungsi membawa atau menyampaikan komoditi bayam dari petani bayam kekonsumen. Didaerah penelitian biasanya petani menjual bayam kepedagang pengumpul, kemudian pedagang pengumpul menjual langsung kepedagang pengecer dan ada juga tidak melalui pedagang pegumpul melainkan petani langsung menjual kepedagang pengecer yang ada didesa tersebut.

Proses tataniaga bayam dari produsen kekonsumen akhir melibatkan beberapa lembaga tataniaga. Dari keseluruhan pedagang pengumpul yang dijadikan sampel pada saluran ini diperoleh data bahwa keseluruhannya berdomisili di desa Kuta tualah. Didaerah penelitian

ditemukan dua saluran pemasaran, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Saluran (1)

Petani → Pedagang Pengumpul →
Pedagang Pengecer → Konsumen

Gambar 1. Skema Saluran (1)

Dari rantai tataniaga (1) dapat dilihat bahwa petani menjual produksi bayam kepada pedagang pengumpul yang biasanya datang langsung ketempat petani. Selanjutnya para pedagang pengumpul menjual bayam kepedecec dan dari pengecer dibeli konsumen akhir. Sistem penawaran yang dilakukan pedagang pengumpul kepada petani tersebut umumnya dibayar tunai pada setiap pembelian, namun ada juga yang dibayar secara tidak tunai yaitu dibayar setelah beberapa hari kemudian, tergantung pada perjanjian antar kedua belah pihak.

Pedagang pengumpul pada saluran ini selanjutnya menjual bayam kepada pedagang pengecer di Medan. Pedagang pengumpul mengeluarkan biaya untuk pengangkutan ke Medan, biaya penyucian, cabut dan ikat bayam. Setelah sampai di Medan, kemudian dijual kepada pedagang pengecer yang seterusnya dijual kepada konsumen. Biaya yang dikeluarkan oleh pedagang pengecer meliputi biaya pengangkutan, pembelian kantong plastik dan retribusi pasar. Dari pedagang pengecer disalurkan ke konsumen akhir, dimana konsumen membeli sesuai dengan kebutuhannya saja.

Saluran (2)

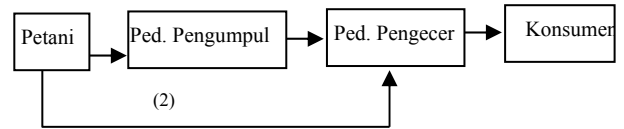
Petani → Pedagang Pengecer → Konsumen

Gambar 2. Skema Saluran (2)

Pada saluran ini petani bayam langsung menjual ke pedagang pengecer yang ada di Desa Kuta Tualah, petani dalam saluran ini mengeluarkan biaya cabut, penyucian bayam dan biaya ikat bayam selanjutnya petani menjual ke pedagang pengecer.

Pedagang pengecer membawa produksi bayam ke pasar, setelah sampai di pasar dijual kepada konsumen akhir. Dari keterangan dan skema saluran (2) di atas dapat terlihat bahwa pedagang pengumpul yang biasanya mengumpulkan produksi langsung dari petani tidak ada. Biaya yang dikeluarkan pedagang pengecer meliputi biaya pengangkutan komoditi bayam sampai ke pasar, tempat, kantong plastik dan retribusi pasar.

Dari saluran 1 dan 2 dapat dijelaskan mata rantai tataniaga bayam sebagai berikut :



Gambar 3. Mata Rantai Tataniaga Bayam

Dari gambar dapat dilihat bahwa saluran tatniaga terpanjang adalah pada saluran (1) yang terdiri dari dua tingkat pedagang yaitu pedagang pengumpul desa, Pedagang pengecer pada saluran (2) terdapat hanya satu tingkat pedagang yaitu pedagang pengecer.

3.2. Analisis Price Spread dan Share Margin Bayam

1. Saluran Tataniaga (1)

Analisis margin tataniaga bayam dari petani ke pedagang pengumpul, dari pedagang pengumpul ke pedagang pengecer dan dari pedagang pengecer ke konsumen akhir dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Biaya Tataniaga Bayam Petani ke Pedagang Pengumpul ke pedagang Pengecer ke Konsumen Akhir di Medan, Tahun 2014

No	Uraian Kegiatan	Biaya (Rp/ikat)	Harga (Rp/ikat)	Share Margin (%)
1	Tingkat Petani Harga Jual		750	62,50
2	Tingkat Pedagang Pengumpul			
	A. Harga Beli		750	62,50
	B. Biaya			
	- Transportasi	29,84		2,49
	- Pasca Panen	53,29		4,44
	- Penyusutan	29,05		2,42
	Total Biaya	112,17		9,35
	Profit Margin	137,83		11,49
	D. Harga Jual		1.000	83,33
3	Tingkat Pedagang Pengecer			
	A. Harga Beli		1.000	83,33
	B. Biaya			
	- Tempat	0,65		0,05
	- Retribusi	0,44		0,04
	- Transportasi	21,70		1,81
	- Kantong Plastik	11,70		0,98
	- Penyusutan	39,09		3,26
	Total Biaya	73,58		6,13
	Profit Margin	126,42		10,54
	D. Harga Jual		1.200	100,00
	Harga Beli Konsumen		1.200	100,00

Dari Tabel 1 tersebut diketahui bahwa pedagang pengumpul membeli bayam petani dengan harga Rp. 750/ikat, sedangkan harga jual di tingkat pedagang pengumpul ke pedagang pengecer adalah Rp. 1.000/ikat. Total biaya tataniaga yang dikeluarkan oleh pedagang pengumpul adalah Rp. 112,17/ikat dan keuntungan yang diperoleh adalah Rp. 137,83/ikat. Margin tataniaga di tingkat pedagang pengumpul adalah sebesar Rp. 250,-

Pedagang pengecer menjual bayam ke konsumen Rp. 1.200/ikat dan mengeluarkan biaya tataniaga sebesar Rp. 73,58/ikat. Margin tataniaga di tingkat pedagang pengecer adalah sebesar Rp. 200/ikat dan keuntungan yang diperoleh adalah sebesar Rp. 126,42/ikat.

Pada saluran satu ini margin keuntungan yang diperoleh pedagang pengumpul termasuk dalam jumlah yang besar. Hal ini disebabkan karena margin keuntungan adalah merupakan penjumlahan keuntungan, jasa pedagang pengumpul. Bila muncul kejadian yang dapat menimbulkan resiko besar seperti kecelakaan, yang menimbulkan kerusakan produk dan hilangnya sebagian produk akibat pencurian. Semua hal tersebut dapat menimbulkan kerugian besar pada pedagang pengumpul, sehingga menjadi pertimbangan untuk menempatkan harga yang lebih tinggi di daerah tujuan penjualan.

Analisis Price Spread dan Share Margin bayam pada saluran tataniaga tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Perhitungan Price Spread dan Share Margin Tataniaga Bayam dari Petani ke Pedagang Besar ke Pedagang Pengecer ke Konsumen, Tahun 2014

No.	Komponen Biaya Tataniaga	Price Spread (Rp/ikat)	Share Margin (%)
1.	Harga Jual Petani	750,00	62,50
2.	Biaya Tataniaga		
	- Pasca Panen	53,29	4,44
	- Tempat	0,65	0,05
	- Retribusi Pasar	0,44	0,04
	- Transportasi	51,54	4,30
	- Kantong Plastik	11,70	0,98
	- Penyusutan	68,14	5,68
	<i>Total Biaya</i>	136,91	11,41
3.	Profit Margin + Jasa	313,09	26,09
4.	Harga Beli Konsumen	1.200,00	100,00

Sumber: Diolah dari Tabel 1

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa besar margin tataniaga saluran

satu adalah Rp. 450,00/kg atau 37,50 % share margin. Share margin yang diterima oleh petani 62,50 %. Hal ini berarti share margin yang diterima oleh petani lebih tinggi jika dibandingkan share margin yang diterima oleh pedagang 37,50 %.

Keuntungan yang diperoleh pedagang (profit dan jasa) merupakan perbedaan dari margin tataniaga dengan biaya-biaya dari kegiatan atau fungsi tataniaga yang dilakukan oleh pedagang. Oleh karena itu untuk meningkatkan keuntungan dapat dilakukan dengan menekan biaya-biaya dari kegiatan-kegiatan tataniaga, misalnya biaya dari penyusutan. Biaya penyusutan dapat ditekan dengan cara memberi perlakuan yang hati-hati pada saat memuat atau menyusun bayam ke dalam alat transportasi maupun sewaktu menjualnya di pasar.

2. Saluran Tataniaga (2)

Analisis margin tataniaga bayam dari petani ke pedagang pengecer di Medan sampai ke konsumen akhir di Medan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Analisis Biaya Tataniaga Bayam Petani ke Pedagang Pengecer Medan ke Konsumen Akhir Medan, Tahun 2014

No.	Uraian Kegiatan	Biaya (Rp/ikat)	Harga (Rp/ikat)	Share Margin (%)
1	Tingkat Petani Harga Jual		1.000,00	83,33
2	Tingkat Pedagang Pengecer		1.000,00	83,33
	A. Harga Beli			
	B. Biaya Transportasi	24,91		
	- Retribusi	0,42		
	- Penanganan	10,38		
	- Penyusutan	28,40		
	<i>Total Biaya</i>	64,11		
	C. Profit Margin + Jasa	135,89	1.200,00	11,32
	D. Harga Jual			
	Harga Beli Konsumen		1.200,00	100,00

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa pedagang pengecer membeli bayam dari petani Rp. 1.000,-/ikat dan menjual ke konsumen akhir di Medan dengan harga Rp. 1.200,-/ikat. Dengan demikian margin tataniaga adalah sebesar Rp.

200,-/ikat. Biaya tataniaga yang dikeluarkan oleh pedagang pengecer adalah Rp. 64,11/ikat. Berarti margin keuntungan yang diperoleh pedagang pengecer adalah Rp. 135,89/ikat.

Adanya perbedaan biaya yang dikeluarkan karena kegiatan atau fungsi yang dilakukan oleh masing-masing lembaga (pedagang) menyebabkan perbedaan harga dari pedagang pengecer di Medan sampai ke tingkat konsumen akhir di Medan. Semakin sedikit lembaga yang terlibat dalam penyaluran suatu bayam dari titik produsen sampai ke konsumen, maka akan semakin kecil perbedaan harga (margin tataniaga) suatu bayam tersebut di titik petani produsen dibandingkan dengan harga yang akan dibayar oleh konsumen.

Analisis Price Spread dan Share Margin bayam pada saluran tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Analisis Price Spread dan Share Margin Tataniaga Bayam dari Petani ke Pedagang Pengecer di Medan ke Konsumen Akhir di Medan, Tahun 2014

No.	Komponen Biaya Tataniaga	Price Spread (Rp/ikat)	Share Margin (%)
1.	Harga Jual Petani	1.000,00	83,33
2.	Biaya Tataniaga		
	- Transportasi	24,91	2,08
	- Retribusi	0,42	0,04
	- Penanganan	10,38	0,87
	- Penyusutan	28,40	2,37
	<i>Total Biaya</i>	64,11	5,34
3.	Profit Margin + Jasa	135,89	11,32
4.	Harga Beli Konsumen	1.200,00	100,00

Sumber: Diolah dari Tabel 3

Tabel 4 menunjukkan bahwa besar margin tataniaga adalah Rp. 200,-/ikat atau 16,67 % share margin. Margin share yang diterima oleh petani adalah 83,33 % atau Rp. 1.000,-/ikat. Hal ini berarti share margin yang diterima oleh petani masih lebih tinggi jika dibandingkan share margin yang diterima oleh pedagang.

Analisis margin tataniaga bayam dari petani ke pedagang pengecer sampai ke konsumen akhir di Deli Tua seperti Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa pedagang pengecer membeli bayam dari petani Rp. 750,-/ikat dan menjual ke konsumen akhir di Deli Tua dengan harga Rp. 900,-/ikat. Dengan demikian margin tataniaga adalah sebesar Rp. 150,-/ikat. Biaya tataniaga yang dikeluarkan oleh pedagang pengecer adalah Rp. 52,31/ikat.

Berarti margin keuntungan yang diperoleh pedagang pengecer adalah Rp. 97,69/ikat.

Tabel 5. Analisis Biaya Tataniaga Bayam Petani ke Pedagang Pengecer ke Konsumen Akhir di Deli Tua, Tahun 2014

No	Uraian Kegiatan	Biaya Rp/ikat)	Harga Rp/ikat)	Share Margin (%)
1	Tingkat Petani Harga Jual		750,00	83,33
2	Tingkat Pedagang Pengecer			
	A. Harga Beli		900,00	100,00
	B. Biaya			
	- Transportasi	24,18		2,69
	- Retribusi	0,43		0,05
	- Kantong Plastik	6,68		0,74
	- Bongkar Muat	2,26		0,25
	- Penyusutan	18,76		2,08
	<i>Total Biaya</i>	52,31		5,81
	C. Profit Margin + Jasa	97,69		10,85
	D. Harga Jual		900,00	100,00
	Harga Beli Konsumen		900,00	100,00

Analisis Price Spread dan Share Margin bayam pada saluran tersebut seperti Tabel 6.

Tabel 6. Analisis Price Spread dan Share Margin Tataniaga Bayam dari Petani ke Pedagang Pengecer ke Konsumen Akhir di Deli Tua, Tahun 2014

No.	Komponen Biaya Tataniaga	Price Spread (Rp/ikat)	Share Margin (%)
1.	Harga Jual Petani	750,00	62,50
2.	Biaya Tataniaga		
	- Transportasi	24,18	2,02
	- Retribusi	0,43	0,05
	- Kantong Plastik	6,68	0,74
	- Bongkar Muat	2,26	0,25
	- Penyusutan	18,76	2,08
	<i>Total Biaya</i>	52,31	5,81
3.	Profit Margin + Jasa	97,69	10,85
4.	Harga Beli Konsumen	900,00	100,00

Sumber: Diolah dari Tabel 5

Tabel 6 menunjukkan bahwa besar margin tataniaga adalah Rp. 150,-/ikat atau 16,67 % share margin. Margin share yang diterima oleh petani adalah 83,33 % atau Rp. 900,-/ikat. Hal ini berarti share margin yang diterima oleh petani masih lebih tinggi jika dibandingkan share margin yang diterima oleh pedagang.

Semakin pendek rantai tataniaga, maka total biaya pun akan semakin kecil sehingga dapat meningkatkan keuntungan yang diperoleh dalam saluran tataniaga dan apabila lembaga

tataniaga yang terlibat lebih mengefisienkan penggunaan biaya-biaya dari kegiatan tataniaga yang dilakukan, maka keuntungan yang lebih besar dapat dicapai oleh petani.

3.3. Tingkat Efisiensi Pemasaran

1. Saluran Tataniaga (1)

Dari hasil penelitian mengenai saluran tataniaga bayam dapat dilihat bahwa proses penyampaian bayam ke konsumen lebih panjang, yakni melibatkan pedagang pengumpul dan pedagang pengecer. Hal ini akan menyebabkan diperoleh tingkat efisiensi yang lebih rendah.

Untuk menganalisis efisiensi saluran tataniaga dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Ep = \frac{\text{Biaya Tataniaga}}{\text{Total Nilai Bayam yang Dipasarkan}} \times 100\%$$

Dengan kriteria: dikatakan efisien jika diperoleh $Ep < 50\%$.

$$Ep = \frac{136,91 \text{ Rp/ikat}}{1.200 \text{ Rp/ikat}} \times 100\% = 11,41 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa pada saluran tataniaga (1) didapat Ep yaitu sebesar 11,41 %. Nilai ini menunjukkan bahwa tataniaga pada saluran (1) sudah efisien.

2. Saluran Tataniaga (2)

a. Konsumen Akhir di Medan

Untuk menganalisis efisiensi saluran tataniaga dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Ep = \frac{\text{Biaya Tataniaga}}{\text{Total Nilai Bayam yang Dipasarkan}} \times 100\%$$

$$Ep = \frac{64,11 \text{ Rp/ikat}}{1.200 \text{ Rp/ikat}} \times 100\% = 5,34 \%$$

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa pada saluran tataniaga (2) didapat Ep yaitu 5,34 % dan menunjukkan bahwa tataniaga pada saluran (2) sudah efisien dan lebih efisien dari saluran tataniaga (1).

b. Konsumen Akhir di Deli Tua

Untuk menganalisis efisiensi saluran tataniaga dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Ep = \frac{\text{Biaya Tataniaga}}{\text{Total Nilai Bayam yang Dipasarkan}} \times 100\%$$

$$Ep = \frac{52,31 \text{ Rp/ikat}}{900 \text{ Rp/ikat}} \times 100\% = 5,81 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa pada saluran tata niaga yang sama (saluran tata niaga 2) dengan konsumen akhir yang berbeda diperoleh tingkat efisiensi pemasaran yang berbeda. Tingkat efisiensi pemasaran dengan tujuan konsumen akhir di Medan lebih efisien dibandingkan dengan tujuan konsumen akhir di Deli Tua. Hal ini disebabkan karena harga beli konsumen akhir di Medan lebih tinggi dibandingkan dengan konsumen akhir di Deli Tua.

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa pada saluran tataniaga (2) didapat Ep untuk konsumen akhir di Medan yaitu 5,34 % dan konsumen akhir di Deli Tua yaitu 5,81 % menunjukkan bahwa tataniaga pada saluran (2) sudah efisien dan lebih efisien dari saluran tataniaga (1).

Atas dasar perhitungan efisiensi, yaitu membandingkan antara biaya tataniaga dengan total nilai produk yang dipasarkan (harga yang diterima konsumen) berarti efisiensi masing-masing saluran dapat lebih ditingkatkan dengan cara menekan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan penyaluran bayam dari titik produsen ke titik konsumen. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penekanan biaya tataniaga dapat dilakukan misalnya mengurangi adanya bayam yang rusak, baik itu ditingkatkan pedagang pengumpul, maupun pedagang pengecer, sehingga biaya penyusutan yang dikeluarkan juga menjadi lebih kecil.

Dari uraian di atas diketahui bahwa saluran tataniaga (2) lebih efisien dibandingkan saluran tataniaga (1). Hal ini disebabkan saluran tataniaga (2) yaitu : petani → pedagang pengecer → konsumen akhir memiliki rantai tataniaga yang lebih pendek dibandingkan dengan saluran tataniaga (2) yaitu : petani → pedagang pengumpul → pedagang pengecer → konsumen akhir. Semakin pendek rantai tataniaga akan semakin memperkecil biaya tataniaga yang dikeluarkan.

Disamping pada saluran tataniaga (2) petani langsung menjual bayam ke pengecer di Medan, memberikan harga bayam lebih tinggi dibandingkan dengan pedagang pengumpul. Produsen (petani) menginginkan biaya produksi yang kecil, harga jual yang tinggi, mutu tinggi dan produk cepat terjual. Sementara konsumen menginginkan : harga beli yang murah, sesuai dengan selera dan tersedia di pasar.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai saluran tataniaga bayam di daerah penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Saluran tataniaga bayam di Desa Kuta Tualah, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang terdiri dari dua, yaitu:
Petani → Pedagang Pengumpul → Pedagang Pengecer → Konsumen.
Petani → Pedagang Pengecer → Konsumen di Medan.
Petani → Pedagang Pengecer → Konsumen di Deli Tua.
2. Biaya tataniaga pada saluran tataniaga (1) lebih besar dibandingkan biaya tataniaga pada saluran tataniaga (2).
3. Tingkat efisiensi saluran tataniaga (2) lebih tinggi bila dibandingkan dengan tingkat efisiensi saluran tataniaga (1).

4.2. Saran

Dari hasil dan pembahasan maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada petani, disarankan untuk memilih saluran tataniaga yang lebih menguntungkan, seperti pada saluran tataniaga (2).
2. Kepada para pedagang (lembaga pemasaran) agar berusaha menekan biaya-biaya atas kegiatan tataniaga yang dilakukannya, sehingga dapat diperoleh tingkat efisiensi pemasaran yang lebih tinggi.
3. Kepada Pemda, disarankan agar membuat sistem informasi pasar yang jelas kepada petani, agar dapat menjual hasil produksinya sesuai dengan harga pasar yang berlaku.
4. Disarankan agar petani menjual bayam tersebut ke pedangan yang lebih menguntungkan petani.

Daftar Pustaka

- Ashandi, 1989. Balai Penelitian dan Pengembangan Hortikultura, Lembang.
- Bandini, Y dan N. Azis. 2001. Bayam. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Gultom. H.L.T., 1996. Tataniaga Hasil Pertanian. Diklat, Fakultas Pertanian USU, Medan.
- Hanafiah. A. M. 1989. Tataniaga Hasil Pertanian, UI press, Jakarta.

Kotler, P., 1989. Manajemen Pemasaran Perencanaan dan Pengendalian. Erlangga, Jakarta.

Mubyarto, 1987. Pengantar Ekonomi Pertanian. Penerbit LP3S, Jakarta.

Rukmana, 2014. Usahatani Bayam. Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Soekartawi, 1994. Prinsip Dasar Manajemen Pemasaran Hasil Pertanian, Teori dan Aplikasinya, Rajawali Perss, Jakarta

KAJIAN PEMAHAMAN PELAKU UMKM TERHADAP PENGGUNAAN INFORMASI KEUANGAN BAGI USAHA (STUDI KASUS PELAKU UMKM BINAAN BANK SUMUT)

Warsani Purnama Sari¹, Linda Lores², Dhian Rosalina³
Fak. Ekonomi Universitas Medan Area

ABSTRAKSI

Para pelaku UMKM terkendala dalam pengembangan usahanya dikarenakan persyaratan yang diberikan kepada pelaku dalam memperoleh dana pinjaman kepada pihak Perbankan, dengan membuat laporan kondisi keuangannya. Pelaku terkendala karena mereka kurang atau tidak paham atas pembuatan informasi kondisi keuangannya. Tujuan penelitian Untuk memperoleh data dan menemukan faktor yang menjadi dasar pelaku UMKM dalam menggunakan informasi akuntansi diantaranya jenjang Pendidikan /latar Belakang pendidikan pemilik, skala usaha, pelatihan akuntansi .Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dan penyebaran angket kepada para pelaku UMKM Binaan Bank SUMUT di kota Medan dengan beberapa kriteria .Teknik analisis data dengan pendekatan deskriptif. Dengan menganalisis kajian penggunaan informasi akuntansi yang mempengaruhi para pelaku Usaha.

Kata Kunci: *Informasi, Akuntansi, UMKM*

1. Latar Belakang Masalah

Peranan UMKM yang begitu besar dan memiliki potensi yang kuat tersebut sering terkendala dengan permodalan dalam pengembangan usaha yang kompetitif dan penciptaan produk yang kuat (Kementrian Koperasi dan UMKM). Dan saat ini juga UMKM masih memiliki permasalahan yang dihadapi diantaranya, permasalahan manajemen, kelemahan organisasi, maupun penguasaan teknologi yang belum tuntas, maupun akses pinjaman kredit. Berbagai permasalahan tersebut membuat peranan UMKM menjadi tidak maksimal.

Menurut Tambunan (2000), menyatakan bahwa masalah lemahnya manajemen, pemasaran, kekurangan pembiayaan, kekurangan keterampilan, kekurangan bahan baku, serta kelemahan vdalam penyerapan tekonologi merupakan faktor penghambat pengembangan UKM. Penelitian yang dilakukan oleh Mall dan Bala (1988), Theng dan Jasmine (1996), menunjukkan bahwa penyebab kegagalan UKM berasal dari faktor-faktor luar perusahaan yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen, dan juga faktor dari dalam perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya UMKM memiliki kesempatan yang besar dalam memperoleh kredit sebagai sumber modal usaha, dengan banyaknya program pemerintah maupun Perbankan dalam penyediaan kredit bagi para pelaku UMKM, se-

perti dapat dilihat KUR (kredit Usaha Rakyat), dari yang diprogramkan pemerintah pada tahun 2009 ditargetkan 20 trilyun untuk kredit usaha rakyat tapi kenyataannya baru tersalurkan 14,8 trilyun, penyebab terjadinya hal ini, dikarenakan Bank yang telah ditunjuk dalam penyaluran KUR terlalu berhati-hati dalam pemberian kredit dikarenakan tidak memiliki akses informasi atas kondisi UMKM tersebut. (Kementrian koperasi dan UMKM, 2013).

Peraturan Bank Indonesia (PBI) , No 14/22/PBI/2012, pasal 5 terkait dengan pemberian kredit dan pembiayaan oleh bank Umum dalam pengembangan UMKM salah satu persyaratan pemberian kredit adalah informasi akuntansi berupa laporan keuangan UMKM yang harus disediakan. Hal ini menyulitkan bagi para pelaku UMKM karena berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada umumnya pelaku UMKM tidak memiliki informasi akuntansi yang memadai, hal inilah yang menjadi kendala pelaku UMKM dalam memperoleh kredit, dan informasi akuntansi inilah yang menjadi mahal bagi perbankan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang penggunaan informasi akuntansi yang telah dilakukan oleh Astuti (2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala usaha, masa memimpin perusahaan dan pelatihan akuntansi yang diikuti pemilik berpengaruh

signifikan terhadap penyiapan dan penggunaan informasi akuntansi. Pendidikan manajer dan umur perusahaan signifikan terhadap penyiapan dan penggunaan informasi akuntansi. Sedangkan Handayani (2011) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi pada UKM di Kabupaten Blora. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa memimpin perusahaan, pendidikan pemilik/manajer, umur perusahaan dan pelatihan akuntansi yang diikuti pemilik berpengaruh signifikan terhadap penggunaan informasi akuntansi, sedangkan skala usaha dan ketaatan terhadap aturan akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap penggunaan informasi akuntansi. Aurizihl Aufar(2014) hasil penelitian menunjukan lama usaha, besar usaha, pengalaman dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap penggunaan informasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti ke para pelaku UMKM yang ada salah satunya berlokasi di petisah didapati pelaku tersebut terkendala dalam pengembangan usahanya dikarenakan persyaratan yang diberikan kepada pelaku dalam memperoleh dana pinjaman dengan membuat laporan kondisi keuangannya. Pelaku terkendala karena mereka kurang atau tidak paham atas pembuatan informasi kondisi keuangannya,

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui tingkat pemahaman pelaku UMKM terhadap komponen dan penggunaan informasi keuangan.

3. Definisi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Sesuai dengan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) :

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha

Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Kementerian Koperasi dan UKM mengelompokkan usaha mikro kecil dan menengah menjadi 3 (tiga) kelompok berdasarkan total aset, total penjualan tahunan, dan status usaha dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Usaha mikro adalah kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil dan bersifat tradisional dan informal, dalam arti belum terdaftar, belum tercatat dan belum berbadan hukum. Hasil penjualan bisnis tersebut paling banyak Rp. 100 juta.
- b. Usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang memenuhi kriteria antara lain:
 1. Usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
 2. Usaha yang memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp. 1 milyar.
 3. Usaha yang berdiri sendiri, bukan perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau terafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau skala besar.
 4. Berbentuk usaha yang dimiliki orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.

4. Definisi Informasi Keuangan

Informasi adalah merupakan suatu fakta, data, pengamatan, persepsi atau sesuatu yang lain yang menambah pengetahuan dan diperlukan manusia untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan.

Sebagai Tipe Akuntansi:

Akuntansi Manajemen merupakan suatu system Pengolah Informasi Keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi kepentingan pemakai intern organisasi

Sebagai Tipe Informasi.

Akuntansi Manajemen merupakan tipe informasi kuantitatif yang menggunakan uang sebagai satuan ukuran, yang digunakan untuk membantu manajemen dalam pelaksanaan pengelolaan perusahaan

Akuntansi Manajemen :

Adalah Informasi keuangan yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh tipe akuntansi manajemen, yang dimanfaatkan terutama oleh pemakai intern organisasi.

Persamaan Akuntansi Keuangan dan Manajemen :

- 1.Prinsip akuntansi yang lazim diterima baik dalam akuntansi keuangan kemungkinan besar juga merupakan prinsip pengukuran yang relevan dalam akuntansi manajemen.
- 2.Menggunakan Sistem informasi operasi yang sama sebagai bahan baku untuk menghasilkan informasi yang disajikan kepada pemakainya.

Holmes dan Nicholls (1989) dalam Astuti (2007) mengklasifikasikan informasi akuntansi dalam tiga jenis yang berbeda-beda menurut manfaatnya bagi para pemakai, yaitu:

- 1.Informasi akuntansi statutori (*Statutory accounting information*) merupakan informasi yang harus disiapkan sesuai dengan peraturan yang ada.
- 2.Informasi anggaran (*Budgetary Information*) merupakan informasi akuntansi yang disajikan dalam bentuk anggaran yang berguna bagi pihak internal dalam perencanaan, penilaian, dan pengambilan keputusan.
- 3.Informasi tambahan merupakan informasi akuntansi lain yang disiapkan perusahaan guna meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, seperti laporan gaji karyawan, laporan jumlah produksi dan laporan biaya produksi.

5. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang mengkaji sejauh mana responden memahami informasi keuangan.

6. Responden Penelitian

Lokasi penelitian tersebar di seluruh Kota Medan, yang merupakan Seluruh Pelaku UMKM Binaan Bank SUMUT yang berlokasi Jalan Sei Serayu No. 72A Medan.

7. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data primer adalah kuisioner,

studi dengan menggunakan skala Likert. Dengan tahapan :

- 1.Pendataan Para Pelaku UMKM yang merupakan Binaan Bank SUMUT, dengan kriteria memiliki jenjang pendidikan/ Latar Belakang Pendidikan pelaku secara formal atau minimal SMU, Pelaku Usaha memiliki sejumlah tenaga kerja.
- 2.Mentabulasi Para pelaku yang memenuhi kriteria dari data, dan mendata alamat yang akan dikunjungi, untuk dilakukannya wawancara terhadap para pelaku usaha, dan memberikan angket.
- 3.Mentabulasi hasil pengamatan dan pengumpulan data serta menganalisis data dan mengambil kesimpulan serta memberikan saran sebagai solusinya.

8. Profil Responden

Berikut ini adalah data profil responden pelaku usaha UMKM yang tersebar di lima kecamatan Kota Medan berdasarkan lokasi, lama usaha, jenis produksi, dan jumlah produksi, dan omset setiap bulan yang diraup oleh para responden.

Tabel 1. Profil Pelaku UMKM Kota Medan Berdasarkan Lokasi

Lokasi	Jumlah
Medan Helvetia	8
Medan Selayang	35
Medan Tembung	8
Medan Denai	20
Medan Kota	5
Medan Area	25
Medan Maimun	15
Medan Barat	9
Total	125

Sumber : observasi lapangan, 2016

Berdasarkan dari pengumpulan data, kawasan Medan Denai dan Medan Area , dan Medan Selayang merupakan pelaku UMKM di Kota Medan, hal ini terlihat dari jumlah responden yang ada dan yang bersedia diwawancarai mayoritas berasal dari Medan Selayang dan Medan Area, dimana responden dari masing – masing kawasan tersebut berjumlah 35 dan 25 orang yang bersedia menjadi responden, diikuti kawasan Medan Denai yang berjumlah 20 orang respondendan medan Maimun berjumlah 15 responden, dan disusul dengan kawasan Medan Barat, Medan Helvetia, Medan Tembung, dan Medan Kota dengan jumlah responden yang cukup kecil. Hal tersebut dikarenakan kawasan ini tidak banyak

yang menjadi nasabah binaan bank SUMUT. Dari proses pengumpulan data, dengan pengamatan langsung mengidentifikasi sejumlah pelaku usaha dimana pelaku usaha merupakan *home industry* dengan memiliki usaha yang berkembang dan tenaga kerja yang handal. Dari keterbatasan informasi yang ada, peneliti berhasil mendapatkan 125 pelaku usaha binaan Bank SUMUT yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

9. Hasil Rekapitulasi Angket dan Pendalaman Wawancara

Berikut ini adalah hasil tabulasi angket kepada sejumlah responden menengani pengetahuan akuntansi :

Tabel 2. Persepsi Pelaku Mengenai Pengetahuan Akuntansi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Apakah anda setuju jika elemen dalam laporan keuangan terdiri atas harta ,utang , Modal, pendapatan, beban dan prive?			75	45
2	Apakah anda setuju jika berdasarkan penggolongannya rekenig di golongan menjadi rekening rill dan nominal ?		80	35	
3	Apakah anda setuju jika laporan laba/rugi di ukur dengan cara membandingkan pendapatan yang diperoleh perusahaan dengan biaya yang digunakan untuk memperoleh pendapatan tersebut?			125	
4	Apakah anda setuju jika neraca merupakan daftar yang menggambarkan posisi harta, hutang, dan modal perusahaan?			125	
5	Apakah anda setuju terjadinya pembelian secara tunai, maka rekening kas akan berkurang di sisi kredit?			105	20
6	Apakah anda setuju apabila terjadi penjualan kredit , maka rekening piutang akan bertambah di sisi debit?		15	110	
7	Apakah anda setuju apabila terjadi pembayaran atas hutang perusahaan, maka rekening utang akan berkurang di sisi debit?		15	110	
8	Apakah anda setuju apabila terjadi pengembalian barang yang telah dibeli karena barang tidak sesuai dengan pesanan atau rusak, maka akan dicatat sebagai return		120	5	

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	pembelian?				
9	Apakah anda setuju apabila terjadi pengembalian barang yang telah dibeli karena barang tidak sesuai dengan pesanan atau rusak, maka akan dicatat sebagai return penjualan?		120	5	

Tabel 3. Pengalaman Menggunakan Informasi Akuntansi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu mencatat (menjurnal) semua transaksi yang terjadi dalam usaha saya		90	35	
2	Saya membuat atau menyelenggarakan laporan laba/rugi dalam usaha saya		95	30	
3	Saya membuat atau menyelenggarakan laporan perubahan modal dalam usaha saya		95	30	
4	Saya membuat atau menyelenggarakan laporan neraca dalam usaha saya		95	30	
5	Saya membuat atau menyelenggarakan laporan arus kas dalam usaha saya		95	30	

Tabel 4. Pengalaman Menggunakan Informasi Akuntansi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya menggunakan informasi akuntansi untuk memprediksi kebutuhan kas di masa yang akan datang		90	35	
2	Saya menggunakan informasi akuntansi dalam menyusun anggaran biaya produksi		95	30	
3	Saya menggunakan informasi akuntansi untuk menentukan harga produk saya		95	30	
4	Saya menggunakan informasi akuntansi untuk mengetahui perkembangan dari usaha saya		95	30	
5	Saya menggunakan informasi akuntansi untuk memperoleh pinjaman dari bank		95	30	

Responden dalam penelitian ini sebanyak 125 pelaku usaha yang tersebar di seluruh Medan yang merupakan Binaan Bank SUMUT. Terkait dengan hasil wawancara peneliti dengan responden yang berhubungan dengan penggunaan informasi akuntansi yang mereka pahami diantaranya, lama usaha pelaku rata-rata sudah diatas 10 tahun dan rata –rata pelaku usaha menggunakan informasi akuntansi dalam menyajikan kondisi keuangan atau pembukuan pelaku usaha. Yang menjadi penghambat dalam menyajikan informasi secara wawancara dikarenakan kurangnya pemahaman tentang

melaporkan keuangan, dan membedakan antara modal pendapatan dengan modalnya. Jadi dapat dikatakan mereka kurang pengetahuan dalam akuntansi. Kurangnya pengetahuan akan akuntansi disebabkan banyak faktor diantaranya, kurang pedulinya responden terhadap pelaporannya, hal ini dapat dilihat para pelaku kebanyakan membuat laporannya dengan memanggil pihak ketiga dengan imbalan yang di sepakati bersama. Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan angket terkait Dan melihat faktor apa yang menyebabkan permasalahan ini muncul terhadap pelaku UMKM.

10. Kesimpulan

Pelaku Usaha mengetahui bahwa penyusunan laporan keuangan sangat diperlukan untuk mengetahui perkembangan usaha, akan tetapi kemauan untuk menyusun laporan keuangan belum memadai dikarenakan keterbatasan kemampuan pelaku usaha dalam menggunakan informasi akuntansi yang tersedia dalam aktivitas usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, M.K . 2009. *Analisis usaha kecil dan menengah*. Jilid 1 edisi 1 , Yogyakarta.
- Astuti. 2007. *Pengaruh karakteristik internal perusahaan terhadap penyiapan dan penggunaan informasi akuntansi perusahaan kecil dan menengah di kabupaten Kudus*. Thesis dipublikasikan. UNDIP.
- Ediraras. 2010. *Akuntansi dan kinerja UKM*. Jurnal ekonomi bisnis No.2 Vol. 15
- Evi Emilia, 2011. *Persepsi para pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) terhadap penerapan akuntansi*. Ringkasan skripsi. STIE Perbanas Surabaya.
- Hadiyahfitriyah. 2006. *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi pada usaha kecil dan menengah*. Tesis Magister. Universitas Negeri Jakarta.
- Handayani. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi Usaha Kecil dan Menengah*. Jurnal akuntansi. UNES Semarang.
- Marris, Hoeda. 2009. *Financial management*. Indah: Yogyakarta
- Mustari, Muhammad. *Pengantar metode penelitian*. LaksbangPressindo
- Sekaran, Uma. 2009. *Research methods for business*. Salemba empat
- Suryo Anak. 2006. *Akuntansi untuk UKM, metode akuntansi praktis dan sederhana*. Media Pressindo: Yogyakarta
- Susanto. 2008. *Sistem informasi akuntansi*. Linggajaya: Bandung.
- Sunyoto. 2012. *Model analisis jalur untuk riset ekonomi*. Yrama widya: Bandung
- Wahana, K. *Panduan praktis SPSS 20*. Andi: Yogyakarta
- Wahyudi. 2009. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi pada uaha kecil dan menengah di Yogyakarta*. Thesis. UNDIP Semarang.
- Widjaja. 2002. *Akuntansi perusahaan kecil dan menengah*. Rineka cipta: Jakarta
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Penerbit Salemba Empat.
- Nasarudin, Fadlilah. 2008. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Studi Pada Kantor Pusat BNI Di Kota)*
- Meuthia, Reno Fithri dan Endrawati. 2008. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Pada Kantor Cabang Bank Nagari)*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Offiset. Yogyakarta.
- Haryadi (e-Jurnal UMRAH, Universitas Maritim raja All Haji 2015), *Faktor- faktor yang mempengaruhi penggunaan informasi akuntansi pada UMKM yang bergerak di bidang jenis Usaha di bidang makanan di kota tanjung pinang*
- Linier Diah Sitoresmi, Fuad, *Analisis faktor yang mempengaruhi Penggunaan Informasi akuntansi pada UMKM* (Jurnal Diponogoro Journal of Accounting, Volume2, Nomor 3, Tahun 2013, Halaman 1-13, ISSN
- Rusdi, SE, MSi,Ak, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Informasi Akuntansi pada UMKM* (Majalah Ilmiah Sutan Agung), 2011) Vol 49 No 125,
- Rakhmad Ady Firmansyah, (2012) *Analisis faktor yang mempengaruhi Penggunaan sistem Informasi akuntansi pada UMKM di Kota Maalang*. (Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Univ. Brawijaya malang)

FORGIVENESS DITINJAU DARI EMPATHY PADA PASANGAN SUAMI ISTRI DI KELURAHAN BINJAI KECAMATAN MEDAN DENAI

Rianda Elvinawanty¹, Liana Mailani²

Universitas Prima Indonesia
Email: rianda@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between empathy and forgiveness. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between empathy and forgiveness, assuming that the higher the empathy, the higher the forgiveness. Conversely, the lower the empathy, the lower the forgiveness. Subjects of this study are married couples who live in Kelurahan Binjai, Kecamatan Medan Denai as many as 120 people or 60 couples, chosen by purposive sampling method. Data are obtained from a scale to measure empathy and forgiveness. The calculation is performed through the prerequisite test analysis (assumption test) that consists of normality test of distribution and linearity test. Data are analyzed used Pearson correlation technique through SPSS 21 for Windows. Results of the analysis of the data shows the correlation between empathy and forgiveness $r = 0.847$, $p = 0.000$ ($p < 0.005$). Thus, it can be concluded that empathy has significant relationship with forgiveness on the standard error test of 0.01 (one-tailed). The results show that the contribution (R^2) given by empathy variable to forgiveness is 71.8 percent; the remaining of 28.2 percent is affected by other factors not examined. From these results, it can be concluded that the hypothesis of this study is accepted.

Keywords : *forgiveness, empathy, married couples*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, banyak orang yang merasa gagal dalam perkawinannya. Indahnyalah hidup berkeluarga seperti yang diimpi-impikan tak berbanding lurus dengan kenyataan yang dihadapinya. Timbulnya berbagai macam konflik dalam pernikahan dapat menyebabkan tujuan untuk mencapai kebahagiaan dalam perkawinan itu tidak terwujud. Hal ini dapat menyebabkan bertambah buruknya relasi pasangan. Padahal relasi antara suami dan istri adalah hal yang penting. Suami istri yang merasa tidak puas terhadap perkawinannya, akan banyak terjadi pertengkaran, tidak mepedulikan satu sama lain, hubungan menjadi dingin, dan tidak bisa menyediakan kebutuhan-kebutuhan kejiwaan keluarganya. Hal ini bisa menjadi awal dari kegagalan perkawinan. Seseorang yang tidak puas terhadap perkawinannya akan memilih perceraian sebagai cara terakhir bila berbagai upaya yang telah dilakukan tidak dapat memperbaiki kondisi perkawinannya.

Angka perceraian di Indonesia telah meningkat drastis dari tahun 2009 ke 2013. Badan Pusat Statistik (BPS) mendata bahwa pada tahun 2009, jumlah pria yang bercerai adalah sebesar 0.79 persen dari seluruh pendu-

duk Indonesia. Angka ini meningkat menjadi 0.91 persen pada tahun 2010, kemudian sempat menurun menjadi 0.88 persen pada tahun 2011 sebelum kembali naik menjadi 0.95 persen pada tahun 2012. Angka terakhir yang ditunjukkan oleh BPS adalah 1.14 persen pada tahun 2013. (www.bps.go.id).

Setiap individu pasti menginginkan perkawinan yang sukses dan hanya sekali seumur hidupnya. Munculnya konflik-konflik dalam perkawinan menghambat pasangan mencapai tujuannya untuk mewujudkan keluarga yang bahagia. Oleh karena itu, memaafkan atau *forgiveness* merupakan salah satu kunci untuk mempertahankan sebuah perkawinan. Enright (1991) mendefinisikan *forgiveness* sebagai kesediaan untuk menanggalkan kemarahan, penghakiman yang negatif, tidak menghindari orang yang menyakiti, mengembangkan rasa kasihan dan bahkan merubahnya menjadi cinta.

Dickey (dalam Enright dkk, 1998) mengemukakan bahwa dalam upaya melakukan rekonsiliasi, memahami (*understanding*) dan empati (*empathy*) merupakan hal yang krusial untuk mencapai *forgiveness*. Senada dengan pendapat tersebut, Shriver (dalam Enright dkk,

1998) juga menyatakan bahwa dengan mengembangkan *understanding* dan *empathy* diantara kedua belah pihak, yang bersinggungan menawarkan kesempatan yang lebih besar untuk terwujudnya *forgiveness*.

Forgiveness adalah perubahan pemikiran tentang sebuah ataupun serangkaian kejadian yang menyakitkan atau menyinggung perasaan dari yang sebelumnya negatif menjadi netral atau bahkan positif. Sehingga, objek dari *forgiveness* dapat berupa diri sendiri, orang lain, maupun situasi/kejadian yang diluar kontrol siapapun (Thompson dkk, dalam Worthington, 2006).

Landan (dalam Konstan, 2010) menyatakan bahwa sesungguhnya, *forgiveness* tidak bisa dilepaskan dari hubungan *interpersonal*, dan merupakan masalah dalam suatu hubungan. *Forgiveness* adalah sebuah perubahan niat oleh orang yang terluka kepada orang yang melakukan kesalahan, dimana perubahan ini dimotivasi oleh beberapa tahapan, yaitu pelaku kesalahan menyadari kesalahannya, merasakan penyesalan terhadap perilaku tersebut, dan kemudian mengajukan keinginan untuk memulai kembali.

Thompson (dalam Worthington, 2006) menyebutkan ada tiga aspek dari *forgiveness*, yaitu: (1) *Dispositional forgiveness of others* (FO), merupakan *forgiveness* yang diberikan kepada orang lain yang melakukan suatu kesalahan, (2) *Forgiveness of self* (FS), merupakan *forgiveness* terhadap diri sendiri, ketika diri sendiri dianggap menjadi penyebab kesalahan, (3) *Forgiveness of situations* (FSit), merupakan *forgiveness* terhadap sebuah situasi menyakitkan yang terjadi di luar kontrol siapapun.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *forgiveness*, salah satunya *empathy* (Kmiec, 2008). Orang dengan *empathy* yang tinggi cenderung akan lebih mudah dalam memberikan *forgiveness*. Orang yang memiliki kemampuan untuk mengerti orang lain, berhubungan dengan orang lain, dan memperlakukan orang lain sebagaimana dirinya ingin diperlakukan akan membuat orang tersebut memiliki kemampuan untuk memaafkan orang lain.

Baumeister (dalam Worthington, 2006) menyatakan bahwa biasa seseorang melukai orang lain bukan karena mereka ingin melakukan kejahatan, tetapi karena mereka diprovokasi atau merasa terancam. Jika korban memiliki *empathy*, korban akan dapat mengerti bahwa pelaku melakukan hal tersebut karena merasa diserang, terancam, atau diprovokasi, sehingga akan timbul rasa kasihan, simpati, dan

kasih sayang. Dengan demikian, *forgiveness* akan lebih mudah terjadi.

Sulistiyaningsih (2009) menyatakan bahwa empati merupakan salah satu bentuk emosi positif yang diperlukan dalam interaksi seseorang. Empati sebagai respon individu terhadap keadaan orang lain sehingga individu dapat mengenal dan memahami emosi, pikiran, serta sifat orang lain. Dengan demikian dalam bersikap empatik, individu seolah-olah mengalami sendiri keadaan emosi serupa yang dialami oleh orang lain tersebut.

Johnson (dalam Sari, dkk, 2003) mengemukakan bahwa empati adalah kecenderungan untuk memahami kondisi atau keadaan pikiran orang lain. Seorang yang empati digambarkan sebagai seorang yang toleran, mampu mengendalikan diri, ramah, mempunyai pengaruh, serta bersifat humanistik.

Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain (Goleman dalam Masna, 2013).

Davis (dalam Stueber, 2006) mengidentifikasi dimensi *empathy*, yaitu: (1) *perspective taking*, yaitu tendensi untuk mengadopsi sudut pandang orang lain secara spontan dalam kehidupan sehari-hari, (2) *empathetic concern*, yaitu tendensi untuk merasakan perasaan simpatik atau kasihan kepada orang lain yang kurang beruntung, (3) *personal distress*, yaitu tendensi untuk merasakan *distress* atau ketidaknyamanan sebagai bentuk respons terhadap *distress* orang lain, (4) *fantasy*, yaitu tendensi untuk mengimajinasikan diri ke dalam situasi yang tidak atau belum terjadi.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas adalah untuk mengetahui hubungan antara *Forgiveness* dengan *Empathy* pada Pasangan Suami Istri di Kelurahan Binjai Kecamatan Medan Denai”.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pasangan suami istri di Kelurahan Binjai Kecamatan Medan Denai. Pemilihan sampel

menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, yaitu skala *forgiveness* dan *empathy*, skala disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 21 *for windows* untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel *empathy* dengan variabel *forgiveness*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis *product moment*, data yang terkumpul terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran dan linieritas hubungannya. Dari uji normalitas dan uji linieritas diketahui bahwa hasilnya memenuhi asumsi tersebut. Hasil uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig.	p	Ket.
<i>Forgiveness</i>	1.220	.102	P>0.05	Normal
<i>Empathy</i>	.661	.775	P>0.05	Normal

Data dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$ (Priyatno, 2010). Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *forgiveness* diperoleh koefisien KS-Z = 1.220 dengan Sig sebesar 0.102 untuk uji 2 (dua) ekor, dan untuk uji 1 (satu) ekor/ Sig. 1-tailed sebesar 0,051 yang berarti bahwa data pada variabel *forgiveness* memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel *empathy* diperoleh koefisien KS-Z = 0,661 dengan Sig sebesar 0,775 untuk uji 2 (dua) ekor, dan signifikansi untuk uji 1 (satu) ekornya adalah Sig. 1-tailed sebesar 0,388. Berdasarkan hasil tersebut data pada variabel *empathy* memiliki sebaran atau berdistribusi normal karena $p > 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig.	p	Ket.
<i>Forgiveness</i> <i>Emphaty</i>	390.384	.000	P<0.05	Linear

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa variabel *empathy* dan *forgiveness* memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai P yang diperoleh yaitu 0.000 maka $p < 0.05$ maka dapat disimpulkan adalah kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat dilakukan analisa korelasi *Product Moment*.

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi sebagai berikut: Ada hubungan positif antara *empathy* dengan *forgiveness*, dimana semakin tinggi *empathy*, maka semakin tinggi pula *forgiveness*, sebaliknya, semakin rendah *empathy*, maka semakin rendah pula *forgiveness*. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Korelasi Antara Empathy dengan Forgiveness

Analisis	Pearson Correlation	Sig.	p
Korelasi	0.847	.000	P<0.005

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *empathy* dengan *forgiveness*, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,847 dengan p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara *empathy* dengan *forgiveness* dan hubungan ini berada pada rentang 0.70-0.99 sehingga dikategorikan hubungan yang sangat kuat (Priyatno, 2010).

Hasil penelitian pada 60 pasang suami-istri di Kelurahan Binjai Kecamatan Medan Denai diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara *empathy* dengan *forgiveness* dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar $r = 0,847$, nilai p sebesar 0,000, artinya semakin tinggi *empathy*, maka semakin tinggi *forgiveness*, dan sebaliknya.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara *empathy* dengan *forgiveness* diterima,

Tabel 4. Model Summary Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.716	6.427

Berdasarkan tabel 4 Model Summary Sumbangan Efektif di atas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,718. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 71,8 persen *empathy* mempengaruhi *forgiveness* dan selebihnya 28,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepribadian, *gratitude*, *relisience*, *spirituality*, dan *relationship satisfaction*. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *empathy* yang dimiliki maka semakin tinggi *forgiveness*. Sebaliknya semakin rendah *empathy* yang dimiliki maka semakin rendah *forgiveness*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji *Pearson Correlation* pada hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan positif antara *empathy* dengan *forgiveness* dengan nilai koefisien korelasi *product moment* = 0,847 dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$), yang artinya semakin tinggi *empathy*, semakin tinggi pula *forgiveness*, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif *empathy* terhadap *forgiveness* adalah sebesar 71,8 persen, dan selebihnya 28,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kepribadian, *gratitude*, *resilience*, *spirituality*, dan *relationship satisfaction*.

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan akan berguna untuk kelanjutan studi korelasional ini. Saran bagi pasangan suami istri adalah agar lebih mencoba untuk memahami pola pikir dan lebih peduli terhadap tekanan-tekanan yang dialami oleh pasangan sehingga dapat memaklumi dan memaafkan kesalahan pasangan maupun orang lain, termasuk diri sendiri, agar dapat mencapai kebahagiaan terutama dalam kehidupan berumah tangga. Saran bagi masyarakat adalah agar mengembangkan lingkungan yang kondusif dan penuh *empathy* sehingga memungkinkan terciptanya kehidupan bermasyarakat yang nyaman dan tentram. Saran kepada peneliti selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan terperinci lagi mengenai faktor-faktor lain dari terbentuknya *forgiveness*, seperti kepribadian, *gratitude*, *resilience*, *spirituality*, dan *relationship satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2014. *Statistik Populasi Cerai di Indonesia*. Diakses tanggal 3 Februari 2015 dari: <http://www.bps.go.id/webbeta/frontend/Subjek/view/id/12#subjekViewTab3>.
- Enright, R.D., North, J. & Desmo, Archbishop. 1998. *Exploring Forgiveness*. Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- Kmiec, S.M. 2009. An Analysis of Sex Differences in Empathy and Forgiveness. *University and Medical Center Institutional Review Board, East Carolina University*. Diakses tanggal 7 Februari 2015 dari:

(<http://eresources.pnri.go.id/library.php?id=00001>).

- Konstan, D. 2010. *Before Forgiveness, The Origins of a Moral Idea*. Cambridge: Cambridge University Press. Diunduh tanggal 2 Februari 2015 dari: <http://gen.lib.rus.ec/>.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sari, A. T. O., Ramdhani, N., dan Eliza, M. 2003. Empati dan Perilaku Merokok Di Tempat Umum. *Jurnal Psikologi*. Vol 2, No 2, Desember 2003. ISSN: 0215 - 8884. Diakses pada tanggal 28 Desember 2013 dari <http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id/index.php/fpsi/article/view/125>.
- Sulistiyaningsih, W. 2009. *Mengatasi Trauma Psikologis Upaya Memulihkan Trauma Akibat Konflik dan Kekerasan*. Yogyakarta: Paradigma Indonesia
- Stueber, K.R. 2006. *Rediscovering Empathy, Agency, Folk Psychology, and The Human Sciences*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Press. Diunduh tanggal 2 Februari 2015 dari: <http://gen.lib.rus.ec/>.
- Worthington, E. 2006. *Forgiveness and Reconciliation, Theory and Application*. New York: Routledge. Diunduh tanggal 2 Februari 2015 dari: <http://gen.lib.rus.ec/>.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN KARYAWAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TORGANDA - MEDAN

Jon Henri Purba, SE, MM

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia, Medan

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kemampuan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda, Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Torganda, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang. Teknik penentuan sampel adalah *probability sampling*, artinya teknik penentuan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kemampuan karyawan (X_3) dan iklim kerja (X_4), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, diikuti dengan iklim kerja, motivasi kerja dan kemampuan karyawan.

Kata kunci : *kepemimpinan, motivasi, kemampuan, iklim kerja dan kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun yang diolah oleh pemerintah tentunya memiliki tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal diperlukan kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan dan juga dukungan motivasi dari pimpinan perusahaan.

Kinerja merupakan tolak ukur efektif-tidaknya manajemen mengelola suatu organisasi, maka kinerja karyawan yang tinggi memberi indikasi bahwa manajemen bekerja sangat efektif dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sebaliknya ketika kinerja karyawan suatu organisasi rendah memberi indikasi bahwa manajemen bekerja tidak efektif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, penting bagi manajemen untuk mengenali

dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan baik dari faktor-faktor penyebabnya maupun dari segi faktor-faktor akibatnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dan iklim kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pemimpin memberikan kepercayaan yang penuh kepada karyawan, pemimpin memberikan koordinasi pekerjaan kepada bawahan dengan cara yang efektif, pemimpin memberikan arahan dan pembinaan secara antusias, dan pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan sangat ketat.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi

tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Adapun faktor yang mempengaruhi dari motivasi kerja adalah : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah: kesesuaian kerja, tanggung jawab, penghargaan, hubungan kerjasama, kejelasan organisasi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor iklim kerja. Iklim kerja merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kuantitatif dan kualitatif.

Kinerja Karyawan dapat meningkat bila karyawan merasakan adanya pemimpin yang dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, dan adanya motivasi yang tinggi karena karyawan yang termotivasi dapat bekerja sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan peningkatan produktivitas, adanya kemampuan karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dengan optimal, serta iklim kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kemampuan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda Medan.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Torganda Medan, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang. Teknik penentuan sampel

adalah *probability sampling*, artinya teknik penentuan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kemampuan karyawan (X_3) dan iklim kerja (X_4), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda.

2. Uraian Teoritis

2.1. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut Robbins *et al* (2008:65) adalah "kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu". Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Sedangkan Nawawi dan Martini (2004:64) mengatakan bahwa "kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis". Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Menurut Yuki (2005:42), kepemimpinan adalah "proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama".

Menurut Robbins (2006:22), "kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan". Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dari kesimpulan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

2.2. Motivasi

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat,

tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Sudarman, 2004 : 2).

Gibson, dkk (2009: 94) menjelaskan bahwa “motivasi diartikan sebagai konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”. Siagian (2011 : 102) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Unsur intensitas, arah dan ketekunan tersebut menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha dalam mendapatkan sesuatu.

2.3. Kemampuan Karyawan

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa “kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik”. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2008:57), “kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan Gibson, dkk (2009:104) mendefinisikan “kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan”. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan

adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2.4. Iklim Kerja

2.5. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi dengan perhitungan yang menggunakan *software* SPSS selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.009	3.475		.003	.998
	Kepemimpinan	.541	.123	.412	4.383	.000
	Motivasi_kerja	.162	.073	.252	2.229	.030
	Kemampuan_karyawan	.222	.097	.228	2.287	.026
	Iklim_kerja	.205	.082	.278	2.514	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 0,009 + 0,541 X_1 + 0,162 X_2 + 0,222 X_3 + 0,205 X_4$ dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 1,533.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

b_0 : 0,009

Bilangan konstanta (b_0) sebesar 0,009 menunjukkan besarnya kinerja karyawan apabila kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja sama dengan 0.

b_1 : 0,541

Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,541 menunjukkan besarnya peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja konstan. Artinya apabila faktor kepemimpinan meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,541 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja konstan.

b_2 : 0,162

Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,162 menunjukkan besarnya peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan, kemampuan karyawan dan iklim kerja konstan.

Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,556 satuan nilai dengan asumsi kepemimpinan, kemampuan karyawan dan iklim kerja konstan.

b_3 : 0,222

Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,222 menunjukkan besarnya peranan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim kerja konstan. Artinya apabila faktor kemampuan karyawan meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,222 satuan nilai dengan asumsi kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim kerja konstan.

b_4 : 0,205

Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,205 menunjukkan besarnya peranan iklim kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan karyawan konstan. Artinya apabila faktor iklim kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan meningkat sebesar 0,205 satuan nilai dengan asumsi kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan karyawan konstan.

a. Uji Simultan (uji F)

Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya peranan kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.094	4	229.773	14.990	.000 ^a
	Residual	843.090	55	15.329		
	Total	1762.183	59			

a. Predictors: (Constant), Iklim_kerja, Kepemimpinan, Kemampuan_karyawan, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

H_0 : Tidak ada peranan yang nyata antara kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan

iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Ada peranan yang nyata antara kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Alfa (α) = 0,05; k (jumlah variabel yang dianalisis = 5); N = 60, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 % (4 : 55) sebesar 2,54.
- c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 (hipotesis yang diajukan) ditolak.
- d. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diketahui F_{hitung} sebesar 14,990 > F_{tabel} 2,54, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja secara simultan mempunyai peranan signifikan (nyata) meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis pertama dapat **diterima**.

b. Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan lebih besar dibandingkan dengan komunikasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu untuk menguji kebenarannya digunakan uji hipotesis parsial atau uji-t.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel indepenen seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Parsial (t) Variabel Bebas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.009	3.475		.003	.998
Kepemimpinan	.541	.123	.412	4.383	.000
Motivasi_kerja	.162	.073	.252	2.229	.030
Kemampuan_karyawan	.222	.097	.228	2.287	.026
Iklim_kerja	.205	.082	.278	2.514	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

- 1). Uji hipotesis peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

- a. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ artinya, kepemimpinan tidak berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H_1 : $b_1 \neq 0$ artinya, kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (α , N-k-1), maka H_0 ditolak artinya kepemimpinan berperan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan tidak mempunyai peranan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 4,383.
- d. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 59) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,383) > t_{tabel} (1,665), maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya kepemimpinan berperan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2). Uji hipotesis peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

- a. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ artinya, motivasi kerja tidak mempunyai peranan meningkatkan kinerja karyawan.

H_1 : $b_1 \neq 0$ artinya, motivasi kerja mempunyai peranan meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (α , N-k-1), maka H_0 ditolak artinya motivasi kerja mempunyai peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja tidak mempunyai peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 2,229.
- d. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 59) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,229) > t_{tabel} (1,665), maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya motivasi kerja memiliki peranan

- signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3). Uji hipotesis peranan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, kemampuan karyawan tidak mempunyai peranan meningkatkan kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, kemampuan karyawan mempunyai peranan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya kemampuan karyawan mempunyai peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kemampuan karyawan tidak mempunyai peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 2,287.

- d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 59)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,287) > t_{tabel} (1,665)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya kemampuan karyawan memiliki peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

- 4). Uji hipotesis peranan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, iklim kerja tidak mempunyai peranan meningkatkan kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, iklim kerja mempunyai peranan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya iklim kerja mempunyai peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya iklim kerja tidak mempunyai peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 2,514.

- d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 59)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,514) > t_{tabel} (1,665)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya iklim kerja memiliki peranan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim kerja mempunyai peranan yang signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dimana faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, diikuti dengan iklim kerja, motivasi kerja dan kemampuan karyawan.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *R square*. Hal tersebut dikarenakan variabel bebas lebih besar dari dua variabel. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.522	.487	3.91521	1.533

a. Predictors: (Constant), Iklim_kerja, Kepemimpinan, Kemampuan_karyawan, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien R square sebesar 0,522 atau 52,20 % yaitu persentase peranan kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kemampuan karyawan (X_3) dan iklim kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,20 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,80% (100% - 52,20%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Peranan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,541 dengan probabilitas 0,000. Artinya setiap kenaikan kepemimpinan 1 satuan mengakibatkan kinerja karyawan naik sebesar 0,541 satuan.

Kepemimpinan yang baik akan semakin meningkatkan hubungan bawahan dengan atasan, sehingga akan terjalin kerjasama antara setiap lini dalam organisasi. Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja individu maupun antara departemen dalam suatu organisasi. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kematangan para pengikut seperti yang dijelaskan Thoha (1995 : 68) bahwa kematangan (*maturity*) pengikut dalam kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan atau pengalaman. Sedangkan kemauan berkaitan dengan keyakinan dari pengikutnya.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja berdasarkan teori path-goal, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan karyawan tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan. Kinerja karyawan dan kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Ali (2005 : 67) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja kerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, interaksi dengan atasan dan partisipatif yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Manullang (2005:32) mengatakan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi orang untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi ada ada semacam keterikatan bawahan terhadap pimpinannya dalam usaha menciptakan suasana kebersamaan. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan, komitmen organisasi terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas

bawahan, terutama sikap mengayomi (*nurturing*) yang ditujukan untuk menguatkan kemauan bawahan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi.

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang terjadi di PT. Torganda Medan adalah sedang dengan rata-rata skor 3,23, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata skor 3,25 yang termasuk kategori tinggi sesuai dengan skala Likert.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan kinerja sebaik karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Semua itu tercermin melalui sikap pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, antara lain ditandai dengan turunnya semangat kerja, cepat merasa bosan, sering absen, terlambat datang dan sebagainya yang pada akhirnya semua berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Danim (2004 : 140) menyatakan bahwa motivasi rendah akan merugikan produktivitas kelompok. Perilaku anggota yang hanya ingin memenuhi kebutuhan atau kepentingan diri sendiri akan mengurangi rasa kepuasan anggota lainnya, karena itu akan timbul konflik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara produktivitas dengan keinginan mementingkan diri sendiri. Susana kerja adalah salah satu faktor penentu produktivitas kelompok. Dengan adanya pemberian motivator yang efektif diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan produktivitas sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang terjadi di PT. Torganda Medan adalah sedang dengan rata-rata skor 3,34, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata skor 3,25 yang termasuk kategori tinggi sesuai dengan skala Likert. Kemampuan yang semakin baik akan semakin cepat dalam menyelesaikan tugas ternyata memberikan kepuasan pada

pegawai sehingga perilaku pegawai mengarah pada tercapainya tujuan yaitu meraih prestasi dalam kerja. Apabila kemampuan karyawan dalam berbagai hal rendah maka kinerja juga rendah. Gibson (2004) menemukan bahwa perbedaan kemampuan akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Robbin (2010) menyatakan kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada kinerja.

4.2.4. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang terjadi di PT. Torganda Medan adalah sedang dengan rata-rata skor 3,21, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata skor 3,25 yang termasuk kategori tinggi sesuai dengan skala Likert.

Pada dasarnya karyawan bekerja dengan baik dan semua itu didasari pula dengan iklim kerja yang baik pula. Lingkungan kerja dalam iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerja di dalamnya baik dan kondusif. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang serupa oleh Djamaluddin Sambas (2008) yang mengatakan bahwa dalam lingkup iklim kerja di dapati bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kebijakan organisasi memberi nilai yang cukup besar terhadap kinerja organisasi.

Iklim kerja merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Menciptakan iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kepuasan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Kepuasan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi/perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kepuasan yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin tinggi, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Hakim, 2006:170).

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan

karyawan dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, diikuti dengan iklim kerja, motivasi kerja dan kemampuan karyawan.
4. Persentase peranan kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kemampuan karyawan (X_3) dan iklim kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,20 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,80% (100% - 52,20%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang diajukan adalah:

1. Pihak pimpinan perusahaan perlu mencermati peranan kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan, karena terbukti bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan karena kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan karyawan dan iklim kerja komunikasi hanya sebesar 52,20 %, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya kerja.

Daftar Pustaka

- Danim, S., 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Jakarta, Rineka Cipta.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM & Donelly, J. H. 2004. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan

- Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.
JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Lewa, E. I. I. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dn Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi*. Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 129 – 140.
- Manullang, 2005. Dasar- Dasar Manajemen. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2010. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhalindo, Jakarta.
- Sambas, D. 2008. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja staff di unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H.Adam Malik Medan. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang
- Thoha, M. 2001. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Rineka Cipta, Jakarta.
- Yuniarsih, T. dan Suwanto, 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Kesatu. Bandung, Alfabeta

MOTIVASI BELAJAR BAHASA INGGRIS DITINJAU DARI METODE PENGAJARAN *COMMUNICATIVE TEACHING LEARNING* PADA MAHASISWA POLITEKNIK MANDIRI BINA PRESTASI MEDAN

Clara Puspita

Dosen Tetap Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRACT

The objectives of this study is to look at the motivation of studying English if we observe from the communicative teaching learning method. The study has two variable, namely motivation of studying English as the dependent variable and communicative teaching learning method as independent variable. The population of this study is all of the students in AMIK MBP Medan. It is about 1243 persons. The sampel is 93 persons. The research data were collected by questionnare method, and analyzed by t-test. Based on the research findings, it is found that the students of AMIK MBP which is taught by using communicative teaching learning method has high motivation because their empiric mean is 118,493. It is higher than hipotetic mean (97,5).

Keywords: *motivation, communicative teaching learning method, variable*

Pendahuluan

Latar Belakang

Bahasa merupakan bagian yang begitu penting dalam kehidupan manusia hingga tidak dapat dibayangkan suatu kehidupan tanpa adanya bahasa. Selain sebagai sarana komunikasi, bahasa juga memiliki peranan sentral dalam perkembangan intelektual, sosial dan emosional seseorang (Wahyu, 2005).

Bahasa juga memiliki peran penting dalam peradaban manusia karena dengan bahasa manusia dapat saling berkomunikasi. Menurut Sumantri (2005) bahasa adalah serangkaian bunyi yang digunakan sebagai alat komunikasi berupa kata-kata yang memiliki arti tertentu. Sebagai alat komunikasi, bahasa dapat disampaikan secara lisan maupun tulisan untuk menyampaikan informasi, mengungkapkan pikiran dan perasaan serta sebagai sarana pengembangan budaya dan pengetahuan manusia. Keberadaan bahasa akan selalu ada selama manusia masih dapat berkomunikasi sehingga fungsi bahasa sangat diperlukan untuk menunjang komunikasinya. Atas fungsi inilah bahasa telah mengalami perkembangan dan perubahan sehingga manusia selalu berusaha untuk mengembangkan bahasanya.

Untuk menjadi SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi diperlukan pengetahuan dan keterampilan, salah satunya keterampilan berbahasa asing. Kemampuan memahami bahasa asing khususnya bahasa Inggris sebagai bahasa internasional, telah menjadi kebutuhan untuk bi-

sa dikuasai siswa serta merupakan kebutuhan yang tidak bisa dihindari agar mampu berkomunikasi di kancah internasional serta memperoleh lebih banyak sumber informasi dan pengetahuan. Bahasa Inggris sebagai salah satu mata pelajaran asing yang wajib diajarkan baik di sekolah maupun perguruan tinggi dalam menambah keterampilan berbahasa siswa telah menjadi perhatian pemerintah dan kalangan pendidik, khususnya staf pengajar bahasa.

Oleh karena itu pelajaran Bahasa Inggris bertujuan antara lain mengembangkan kemampuan berkomunikasi dalam Bahasa Inggris, baik dalam bentuk lisan atau tulisan, yang meliputi kemampuan mendengarkan (*listening*), berbicara (*speaking*), membaca (*reading*) dan menulis (*writing*), serta menumbuhkan kesadaran tentang hakekat bahasa dan pentingnya Bahasa Inggris sebagai salah satu bahasa asing untuk menjadi alat utama belajar, serta mengembangkan pemahaman tentang saling keterkaitan antarbahasa dan budaya serta memperluas cakrawala budaya agar siswa memiliki wawasan lintas budaya dan dapat melibatkan diri dalam keragaman budaya.

Manusia mulai mempelajari bahasa yang digunakan oleh masyarakat atau bangsa lain untuk dapat berhubungan dengan mereka. Dalam konteks yang lebih besar, Indonesia sebagai suatu negara mempunyai hubungan dengan negara lain. Untuk itu diperlukan bahasa asing,

hususnya bahasa Inggris yang merupakan bahasa internasional dan bahasa asing inilah yang merupakan bahasa pertama yang diajarkan di sekolah-sekolah baik di tingkat SD, SMP, SMA sampai ke jenjang perguruan tinggi. Sebagai bahasa kedua bagi bangsa Indonesia, bahasa Inggris mempunyai kedudukan yang kokoh dalam segala aspek kehidupan khususnya sebagai perantara masuknya teknologi modern, perkembangan ilmu dan dunia pendidikan. Dalam konteks pendidikan, bahasa Inggris berfungsi sebagai alat untuk berkomunikasi dalam rangka memenuhi kebutuhan komunikasi sehari-hari, memperoleh ilmu pengetahuan, alat untuk membina hubungan antar pribadi, bertukar informasi serta menikmati estetika bahasa dalam budaya bahasa Inggris (Wahyu, 2005).

Artsiyanti (2002) mengemukakan bahwa masalah yang timbul dalam pengajaran bahasa Inggris di sekolah-sekolah maupun perguruan tinggi. Jika kita renungkan lebih dalam, adalah hal yang sangat luar biasa bahwa siswa yang telah belajar bahasa Inggris selama minimal 6 tahun (sejak SMP) setelah lulus SMU masih belum dapat berbicara bahasa Inggris.

Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kemampuan siswa dalam menguasai bahasa Inggris, salah satunya disebabkan karena situasi atau kondisi belajar yang menimbulkan ketegangan sehingga mempengaruhi pemerolehan bahasa yang dipelajari. Dalam pengajaran bahasa perlu diperhatikan strategi atau metode pengajaran yang tepat. Mempelajari bahasa asing tidak semudah saat seseorang memperoleh bahasa ibunya sejak masa kanak-kanak meskipun tanpa pendidikan formal. Pembelajaran bahasa asing perlu didekatkan dengan kondisi budaya dan sosial pembelajaran bahasa tersebut sehingga saat seseorang mempelajari bahasa barunya tersebut ia seakan merasa sedang mempelajari bahasa ibunya. Selain itu siswa harus mempunyai motivasi belajar yang tinggi terhadap bahasa Inggris. Karena jika seorang siswa memiliki motivasi yang tinggi dalam mempelajari bahasa Inggris, maka akan lebih mudah menyerap pelajaran tersebut dibandingkan dengan mereka yang tidak termotivasi dengan pelajaran bahasa Inggris (dalam <http://www.MediaDiknas.go.id>).

Basir (2002) mengemukakan bahwa motivasi sangat berpengaruh dalam mempelajari bahasa asing. Selain itu, strategi belajar dan metode pengajaran juga turut berpengaruh. Banyak siswa beranggapan bahwa bahasa

Inggris itu sulit dan metode pengajarannya susah dipahami oleh siswa.

Hal yang sama dikemukakan oleh Purwanto (2000) menyatakan bahwa salah satu syarat utama untuk berhasil dalam belajar bahasa asing khususnya bahasa Inggris adalah motivasi. Dunia pelajaran dan pembelajaran bahasa telah mengalami perkembangan yang cukup besar, perkembangan tentu membawa banyak perubahan, khususnya terhadap pelajar.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya pencapaian siswa, baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat dilihat dari rendahnya motivasi siswa terhadap pelajaran bahasa. Faktor eksternal terkait dengan sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran serta metode pengajaran yang digunakan. Metode pengajaran menjadi faktor penting yang sangat berperan dalam pemerolehan siswa. Dari proses pengajaran yang diberikan terlihat bahwa dosen masih kurang mampu menyesuaikan dan memilih metode apa yang paling cocok digunakan. Hal ini menimbulkan ketegangan dan kebosanan bagi siswa sehingga banyak siswa yang hanya duduk diam memperhatikan dosen tanpa memperoleh pengetahuan yang seharusnya didapat sesuai dengan tujuan pembelajaran. kan untuk materi yang diberikan.

Memang tidak ada satupun bentuk metode yang paling cocok untuk suatu materi pembelajaran. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Namun, pemberian metode yang sesuai akan memberikan daya tarik bagi siswa. Dosen juga dapat mengkombinasikan metode yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pengajaran.

Metode pengajaran merupakan cara atau teknik yang dilakukan dosen dalam menyampaikan suatu bentuk materi pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan implementasi metode pengajaran tergantung pada kemampuan dosen dalam menggunakan pengalaman, pengetahuan, serta gayanya agar metode yang dipakainya sesuai dengan pembelajaran yang diberikan. Penggunaan setiap metode pengajaran haruslah sebagai upaya untuk menghantarkan peserta didik mencapai tujuan pembelajaran dengan cara-cara yang tepat sehingga memberi kemudahan kepada siswa dalam belajarnya. Fungsi metode pengajaran akan optimal apabila dalam penggunaannya mampu memberikan kesenangan atau kegembiraan bagi siswa. Hal ini dapat dicapai apabila setiap dosen dapat memilih metode yang

tepat dengan tujuan pembelajaran, peserta didik, dan materi pelajaran (Suparman, 2005).

Metode pengajaran bahasa juga telah mengalami berbagai perkembangan demi meningkatkan kebermaknaan belajar. Brown (2000) menjelaskan tentang perkembangan ini yang dimulai sejak era 1940-an dimana pengajaran didasarkan pada pendekatan struktural atau yang biasa dikenal sebagai metode terjemahan tata bahasa (*grammar translation method*). Metode ini mementingkan pada penguasaan struktur bahasa dalam proses belajar bahasa yang terkait dengan pola-pola pembentukan kalimat. Selanjutnya di tahun 1970-an terjadi perubahan pandangan dari struktural ke kognitif yang diprakasai oleh Noam Chomsky yang memandang pembelajaran bahasa atas dasar kognisi, kebermaknaan dan fungsi bahasa. Pola-pola bahasa memang memiliki peran penting namun kebutuhan siswa dalam belajar bahasa terutama bagaimana bahasa tersebut dapat dipahami dan dikomunikasikan sesuai dengan konteksnya.

Dari berbagai bentuk metode yang digunakan dalam proses belajar bahasa, penulis memilih metode *communicative teaching learning* untuk diteliti. Metode komunikatif adalah metode yang pengajaran Bahasa Inggris yang menekankan kemampuan siswa dalam berkomunikasi sesuai dengan konteks yang dibutuhkannya. Penggunaan metode ini ditujukan untuk meningkatkan teknik pengajaran yang lebih efektif dan efisien, dimana dosen dapat menyajikan materi dengan menarik perhatian siswa sehingga mereka dapat lebih menikmati pelajaran yang diberi. Metode ini mendorong siswa untuk lebih berperan aktif dalam kegiatan kebahasaan karena kemampuan bahasa tidak terlepas dari adanya suatu bentuk kebiasaan untuk mengulang bahasa yang baru.

Dalam metode komunikatif ini, para pelajar merupakan fokus utama yang terlibat aktif dalam proses pelajaran dan pembelajaran. Pelajar tidak lagi dijadikan objek pelengkap penderita akan tetapi dapat berperan sebagai subjek dalam proses pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan. Pelajar mempunyai peranan yang lebih banyak dan dijadikan sebagai perhatian sehingga pelajar dapat berkomunikasi dalam bahasa Inggris selama proses belajar mengajar berlangsung. Hal inilah yang sebenarnya sangat memotivasi pelajar dalam mempelajari bahasa Inggris.

Penelitian ini dilakukan di kampus Politeknik Mandiri Bina Prestasi. Penulis

mengambil tempat penelitian di kampus ini karena penulis merupakan salah satu staf pengajar bahasa Inggris di kampus tersebut, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di kampus tersebut dan ingin mengetahui apakah ada motivasi belajar bahasa Inggris pada mahasiswa Politeknik Mandiri Bina Prestasi ditinjau dari metode peengajaran *communicative teaching Learning*.

Berdasarkan uraian di atas timbul permasalahan, apakah ada motivasi belajar bahasa Inggris ditinjau dari metode pengajaran *communicative teaching learning*.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul di atas dan latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat motivasi belajar bahasa Inggris ditinjau dari metode pengajaran *communicative teaching learning*

LANDASAN TEORI

PENGERTIAN MOTIVASI

Motivasi berpangkal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Adapun menurut Mc. Donald (dalam Sutikno, 2008) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan oleh Mc. Donald ini mengandung tiga elemen/ciri pokok dalam motivasi itu, yakni motivasi itu mengawalinya terjadinya perubahan energi, ditandai dengan adanya *feeling*, dan dirangsang karena adanya tujuan.

Namun pada intinya bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. Dalam kegiatan belajar, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belajar, tidak akan mungkin melakukan aktivitas belajar.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku yang memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang

merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Sarifah, 2004). Didukung oleh Sunyoto (dalam Sarifah, 2004) motivasi merujuk suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada terciptanya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu.

Mc. Donald (dalam Djamarah, 2002) menyatakan motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dari reaksi untuk mencapai tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas yang nyata berupa kegiatan fisik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Perilaku yang dilakukan seseorang itu timbul karena adanya dorongan-dorongan yang menggerakkan orang tersebut ke arah tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian Belajar

Perubahan yang terjadi setelah seseorang melakukan kegiatan belajar dapat berupa ketrampilan, sikap, pengertian ataupun pengetahuan. Belajar merupakan peristiwa yang terjadi secara sadar dan disengaja, artinya seseorang yang terlibat dalam peristiwa belajar pada akhirnya menyadari bahwa ia mempelajari sesuatu, sehingga terjadi perubahan pada dirinya sebagai akibat dari kegiatan yang disadari dan sengaja dilakukannya tersebut.

Djamarah (2002) mengatakan bahwa belajar adalah aktivitas yang dilakukan individu secara sadar untuk mendapatkan sebuah kesan dari sejumlah yang sudah dipelajari dan sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Selanjutnya Kasian (dalam Sarifah, 2004), belajar adalah perbuatan untuk memperoleh kebiasaan, ilmu pengetahuan dan sebagai sikap hal ini termasuk penemuan cara-cara baru dalam mengerjakan suatu dan hal itu terjadi pada usaha-usaha individu dalam memecahkan rintangan-rintangan atau untuk penyesuaian terhadap setiap situasi yang baru.

Belajar akan merubah seseorang, tetapi tidak semua perubahan tingkah laku di sebut perubahan. Ciri-ciri belajar menurut Max Darsono Alex dan kawan – kawan (dalam <http://www.AhliSwiWite.Files.wordpress.com>) adalah :

1. Belajar dilakukan dengan sabar dan memiliki tujuan.

2. Belajar merupakan pengalaman tersendiri.

3. Belajar adalah proses interaksi individu dengan lingkungan.

4. Belajar mengakibatkan terjadinya perubahan pada diri pelaku.

Belajar merupakan suatu aktifitas mental yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan, yang menghasilkan perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, ketrampilan serta sikap. Menurut Winkel (dalam <http://www.AhliSwiWite.Files.wordpress.com>) perubahan ini bersifat relative konstan dan berbekas. Dengan demikian belajar merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat terpisahkan dari tata kehidupan manusia. Oleh karena itu, jelas ditegaskan oleh Herman Hudoyo (dalam <http://www.AhliSwiWite.Files.wordpress.com>) seseorang dikatakan belajar dapat diasumsikan pada diri orang itu menjadi suatu proses kegiatan yang mengakibatkan suatu perubahan tingkah laku. Berhasil tidaknya kegiatan belajar akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terlibat dalam proses belajar itu sendiri yaitu peserta didik, pengajar, sarana dan prasarana serta penilaian.

Pengertian Motivasi Belajar

Menurut Sutikno (dalam www.Bruderfic.or.id) motivasi adalah kekuatan mental yang mendorong terjadinya belajar. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Telah diuraikan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu yang menimbulkan suatu tenaga, sehingga membuat individu berperilaku untuk mengarahkan aktivitasnya dan mencapai tujuan.

Belajar merupakan aktivitas atau usaha perubahan tingkah laku yang terjadi pada dirinya atau diri individu. Perubahan tingkah laku tersebut merupakan pengalaman- pengalaman baru. Dengan belajar individu mendapatkan pengalaman - pengalaman baru. Perubahan dalam kepribadian yang menyatakan sebagai suatu pola baru dan pada reaksi yang berupa kecakapan, sikap, kebiasaan, dan kepandaian. Untuk mempertegas pengertian belajar penulis akan memberikan kesimpulan bahwa belajar adalah suatu proses lahir maupun batin pada diri individu untuk memperoleh pengalaman baru dengan jalan mengalami atau latihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar individu yang berupaya untuk mengembangkan suatu pengetahuan dalam suatu bidang tertentu, yang berupa kecakapan sikap, kebiasaan, kepandaian atau suatu pengetahuan yang dilalui melalui belajar.

Dalam setiap aktivitas seperti bekerja, bermain, maupun belajar diperlukan motivasi agar hasil yang diperoleh dapat dicapai semaksimal mungkin. Pada umumnya motivasi yang menyertai setiap bentuk aktivitas adalah sama.

Sardiman (1997) mengemukakan ciri-ciri yang memiliki motivasi yaitu :

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak cepat putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi yang telah dicapainya.
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- d. Lebih senang bekerja mandiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah.

Sedangkan menurut Franses (dalam Sarifah, 2004) mengatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi yaitu :

- a. Adanya sifat ingin tahu dan ingin menyelidiki dunia yang lebih luas
- b. Adanya sifat yang kreatif yang ada pada manusia dan keinginan selalu untuk maju.
- c. Adanya keinginan seseorang untuk mendapatkan simpati dari orang lain.
- d. Adanya keinginan-keinginan untuk memperbaiki kegagalan yang lalu melalui usaha-usaha.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri siswa yang memiliki motivasi belajar adalah tekun dalam menghadapi tugas, ulet dalam menghadapi kesulitan dalam belajar, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri dalam hal belajar, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan sesuatu yang diyakininya, senang mencari dan memecahkan masalah belajar, adanya sifat ingin tahu terhadap pelajaran dan adanya keinginan untuk memperbaiki kegagalan dimasa yang lalu.

Metode Pengajaran

Sebelum memasuki masalah yang sebenarnya perlu diterapkan ada perlunya diketahui definisi dari mengajar agar dapat diketahui sejauh mana relevansi pengajaran ini terhadap penyelenggaraannya. Mengajar berarti menyampaikan atau menularkan pengetahuan dan pandangan (Djamarah, 2002). Dalam hal ini baik siswa maupun pengajar harus mengerti bahan yang akan dibicarakan dengan kata lain dalam kegiatan mengajar itu harus terjadi proses belajar. Berarti bahwa antara mengajar dan belajar terdapat satu korelasi yang signifikan dimana mengajar merupakan input dari pendidikan.

Pemberian kecakapan dan pengetahuan kepada murid-murid yang merupakan proses pengajaran (proses belajar mengajar) itu dilakukan oleh guru di sekolah dengan memakai cara-cara atau metode-metode tertentu. Cara demikianlah yang dimaksud dengan metode pengajaran (Suryosubroto, 1997). Menurut Surakhmand metode pengajaran dapat juga diartikan sebagai cara-cara pelaksanaan dari pada proses pengajaran atau soal bagaimana teknisnya suatu bahan pelajaran diberikan kepada siswa-siswanya di sekolah (dalam Suryo subroto, 1997).

Pennycook (dalam Larsen, 2002) juga mengemukakan pengertian tentang metode pengajaran, yaitu sebagai berikut :

Methods are prescriptions for classroom behavior and that teachers are encouraged by textbook publishers and academics to implement them whether or not the methods are appropriate for a particular context.

Penyataan di atas dapat diartikan bahwa metode pengajaran adalah gambaran tentang tingkah laku dan rencana guru di dalam kelas yang didukung oleh buku-buku dan bahan-bahan pengajaran lainnya untuk menerapkan rencana tersebut sesuai atau tidak dengan konteksnya.

Djamarah (2002) menyebutkan bahwa metode menempati peranan yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena tidak ada satu pun kegiatan belajar mengajar yang tidak menggunakan metode pengajaran. Tetapi para pendidik atau guru berusaha untuk memiliki metode pengajaran yang setepat-tepatnya yang dipandang lebih efektif sehingga kecakapan dan pengetahuan yang diberikan oleh guru itu benar-benar menjadi milik murid.

Berdasarkan pendapat di atas, metode pengajaran adalah suatu cara yang dalam

funksinya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dan berperan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Makin tepat metodenya diharapkan makin efektif pula tujuan pengajaran tersebut.

Metode Pengajaran Bahasa Inggris

Di dalam belajar bahasa Inggris ada empat keterampilan yang harus dikuasai oleh seseorang agar dapat menggunakan bahasa tersebut dengan baik. Keterampilan tersebut adalah mendengar (*listening*), bicara (*speaking*), membaca (*reading*), menulis (*writing*). Keterampilan *reading* dan *listening* merupakan keterampilan bahasa yang bersifat pasif. Sedangkan *speaking* dan *writing* merupakan keterampilan bahasa yang bersifat aktif dan produktif.

Untuk menguasai keempat keterampilan bahasa tersebut ditentukan pemahaman terhadap makna-makna yang terkandung dalam ide-ide atau informasi yang disampaikan baik secara lisan (*spoken*) maupun tulisan (*written*).

Kusuma (1996) menyebutkan bahwa proses penguasaan bahasa meliputi dua tahap, yaitu :

- a. *Receptive level*, dimana latihan yang diberikan berupa *listening* dan *reading comprehension*. Tujuannya adalah melatih siswa untuk mengerti apa yang mereka dengar atau baca.
- b. *Productive level*, dimana latihan yang dilakukan adalah mengungkapkan perasaan atau ide baik secara lisan maupun tertulis. Pada level ini, diharapkan siswa dapat menggunakan bahasa secara kreatif, untuk mengungkapkan apa yang ingin dikatakan atau dituliskannya. Siswa mulai berlatih untuk kemampuan ini setelah mereka cukup memperoleh latihan untuk tingkat reseptif.

Sama halnya dengan pengajaran bahasa, suatu metode sangatlah dibutuhkan dalam pengajaran bahasa terutama dalam pengajaran bahasa Inggris. Anthony (dalam Guntur, 1991) menyebutkan bahwa metode pengajaran bahasa merupakan rencana keseluruhan bagi penyajian bahan bahasa dengan tujuan utamanya adalah agar para pembelajaran terampil dan mampu dalam berbahasa sehingga pelajar atau siswa dapat membaca, berbicara, memahami, menterjemahkan, dan mengenali penerapan-penerapan tata bahasa asing khususnya bahasa Inggris.

Kusuma (1996) menyatakan bahwa metode pengajaran bahasa Inggris yang pernah digunakan mulai dari akhir abad XIX hingga tahun 1970-an dikenal dengan nama "*major methods*" yang telah digunakan secara meluas.

Metode itu meliputi : *Grammar Translation Method*, *Direct Method*, *Reading Method* and *Audio Lingual Method*. Sedang menurut W.F. Mackey (dalam Guntur, 1991) menyatakan bahwa ada 15 macam metode pengajaran bahasa, yaitu : *Direct Method*, *Natural Method*, *Psychological Method*, *Phonetic Method*, *Reading Method*, *Grammar Method*, *Translation Method*, *Grammar Translation Method*, *Ecletic Method*, *Unit Method*, *Language – Control Method*, *Mimicry-Memorization Method*, *Practice-Theory Method*, *Cognate Method*, dan *Dual-Language Method*.

Stevick (dalam Larsen, 2002) mengemukakan bahwa ada 10 macam metode pengajaran bahasa Inggris, yaitu : *Grammar Translation Method*, *Direct Method*, *Audio Lingual Method*, *Silent Way*, *Desuggestopedia*, *Community Language Learning Method*, *Total Physical Response*, *Communicative Teaching Learning Method*, *Content-Based*, *Task-Based*, and *Participatory Approaches*, dan *Learning Strategy Training*, *Cooperative Learning*, and *Multiple Intelligences*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode-metode pengajaran bahasa Inggris antara lain adalah : *Grammar Translation Method*, *Direct Method*, *Audio Lingual Method*, *Silent Way*, *Desuggestopedia*, *Community Language Learning Method*, dan *Communicative Teaching Learning Method*.

Metode Pengajaran Bahasa “Communicative Teaching Learning”

Banyak metode-metode yang diberikan oleh pengajar untuk mengadakan proses belajar mengajar yang berkesinambungan dan efisien. Demikian halnya dengan bahasa Inggris, bahasa Inggris merupakan salah satu bahasa asing yang sudah menjadi bahasa kedua. Bahasa Inggris itu diajarkan sebagai bahasa asing yang wajib dipelajari di sekolah mulai jenjang SD sampai Perguruan Tinggi. Berkaitan dengan hal itu, beberapa jenis metode dan pendekatan telah diterapkan di dalam pengajaran bahasa Inggris di Indonesia. Tujuan utama semua metode pengajaran bahasa terutama bahasa Inggris adalah agar semua siswa cepat dapat berkomunikasi dalam bahasa Inggris.

Metode pengajaran *communicative* selalu disesuaikan dengan kompetensi berbahasa siswa yang mengandung pengertian bahwa siswa telah menginternalisasi tata bahasa Inggris yang diberikan padanya dasar bagi suatu teori bahasa suatu model tata bahasa generatif yang berupaya

memepertanggung jawabkan kompetensi linguistiknya.

Widdonison (dalam Larsen, 2002) mengemukakan pengertian metode *communicative teaching learning*, yaitu sebagai berikut :

Communication teaching learning aims, broadly to apply the theoritical perspective of the communicative. Approach by making communicative compentence the goal of leanguage teching and by acknowledging the interdependence of language and communicative.

Dengan perkataan lain metode pengajaran *communicative teaching learning* adalah suatu perspektif pendekatan komunikasi dengan menciptakan kemampuan komunikasi sebagai salah satu tujuan dari pengajaran bahasa.

Prinsip Dasar

Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa prinsip yang harus dijalani. Morrow (dalam Wahyu, 2005) mengemukakan prinsip-prinsip metode pengajaran *communication teaching learning* sebagai berikut :

1. Tahu Apa Yang dilakukan
Proses pembelajaran akan berlangsung efisien dan efektif jika guru dan siswa tahu apa yang mereka lakukan, mengapa mereka melakukannya, dan untuk apa mereka melakukannya. Untuk mewujudkan kondisi ini, baik guru maupun siswa harus mengetahui tujuan pembelajaran. Sebelum siswa melakukan sesuatu kegiatan komunikas, mereka harus mengetahui apa tujuan kegiatan itu. Mereka juga harus mengetahui bahan ajar, baik yang berupa unsur bahasa (kosakata, struktur, lafal dan ejaan maupun keterampilan bahasa). Jika guru memulai kegiatan pembelajaran dengan keterampilan menyimak, misalnya dia harus membantu siswa agar mengetahui kosakata kunci atau ujaran komunikatif yang terdapat dalam wacana lisan.
2. Keseluruhan itu lebih dari sekedar gabungan berbagai bagian terpisah
Penguasaan dan penggunaan keterampilan berbahasa dalam kegiatan berkomunikasi menuntut pemahaman makna bahsa yang diungkapkan melalui kosakata, kalimat, dan ujaran yang terangkai, baik dalam wacana lisan maupun tertulis. Karena itu, dalam kegiatan berkomunikasi, penerimaan pesan atau informasi akan sangat tergantung pada pemahaman siswa terhadap rangkaian kosakata, struktur dan ujaran dalam konteks

penggunaanya. Dalam kaitan dengan penggunaan bahasa Inggris dalam kegiatan komunikasi, siswa sebagai pembelajar bahasa asing harus dituntut ke arah pemahaman unsur-unsur bahasa tersebut (kosakata, struktur, lafal dan ejaan) baik secara analitik, induktif, implisit maupun secara sintetik, deduktif, eksplisit sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pengetahuan bahasa Inggris siswa. Cara pertama, pemahaman beranjak dari keseluruhan pemahaman pesan atau informasi, kemudian beranjak kepada pemahaman unsur-unsur bahasa dalam konteks penggunaannya (*whole-to-parts*). Cara kedua bergerak dari arah sebaliknya (*parts-to-whole*). Guru secara bijaksana dalam memilih salah satu atau kedua cara ini sesuai dengan fokus keterampilan yang hendak dikembangkan.

3. Proses sama pentingnya dengan produk
Pengembangan kemampuan berkomunikasi akan berlangsung dengan baik jika pengajaran bahasa dapat meniru proses berkomunikasi yang sebenarnya. Untuk itu, pengenalan dan praktik penggunaan unsur-unsur bahasa dari bahasa sasaran (bahasa Inggris) harus terjadi dalam kerangka kegiatan komunikasi akan terjadi jika diantara orang yang berkomunikasi terdapat kesenjangan informasi, sikap dan pendapat. Di samping itu, komunikasi dapat berlangsung jika adanya kemungkinan pilihan, baik menyangkut apa yang akan diungkapkan maupun bagaimana mengungkapkannya.

Bertumpu pada hal itu, siswa akan terdorong berkomunikasi dengan siswa lain jika mereka saling membutuhkan informasi, ingin menanggapi pendapat atau sikap yang ada diantara mereka. Dalam kaitan ini, dalam proses pembelajaran bahasa Inggris, guru harus menciptakan peluang interaksi antara siswa dengan siswa dan siswa dengan guru. Misalnya guru dapat memanfaatkan teknik pengajaran yang sederhana, seperti *information gap*. Yakni jika siswa A ingin memperoleh informasi tentang X yang belum dimilikinya secara menyeluruh, siswa A harus bertanya kepada siswa B yang mempunyai penggalan informasi yang dibutuhkan siswa A dan sebaliknya. Guru dapat menciptakan kegiatan berkomunikasi semacam itu, baik secara lisan maupun tertulis.

Langkah-langkah pembelajaran metode komunikatif

Adapun langkah langkah pembelajaran dalam metode ini adalah sebagai berikut:

1. Dosen membuka acara perkuliahan

2. Dosen membagikan sebuah selebaran (artikel) dalam bahasa Inggris yang berisikan sebuah kejadian yang terjadi akhir-akhir ini.
3. Dosen menyuruh siswa untuk membacanya dan kemudian menggarisbawahi prediksi-prediksi yang mungkin terjadi.
4. Dosen memberikan semua instruksi dengan menggunakan bahasa Inggris.
5. Setelah siswa menyelesaikannya, mereka membacakan apa yang mereka tulis.
6. Dosen menuliskan prediksi yang dibuat siswa di papan tulis.
7. Dosen dan siswa mendiskusikan isi dari prediksi yang benar-benar terjadi dan yang belum tentu terjadi.
8. Dosen menyuruh siswa untuk memperhatikan setiap kalimat yang ditulis dan memberitahukan cara-cara yang lain untuk mengungkapkan kalimat yang sama.
9. Dosen melakukan evaluasi terhadap semua prediksi yang dibuat oleh siswa
10. Dosen menyuruh siswa untuk menguraikan kalimat-kalimat yang terdapat dalam teks.
11. Dosen bersama dengan siswa membuat suatu permainan.
12. Dosen membagi kelas ke dalam kelompok-kelompok kecil yang masing-masing kelompok terdiri atas lima orang saja.
13. Dosen menyerahkan beberapa buah kartu kepada salah satu kelompok. Kartu tersebut berisikan gambar.
14. Kelompok yang mendapat kartu tersebut disuruh menjelaskan apa saja kemungkinan-kemungkinan yang terdapat dalam gambar, sedangkan anggota kelompok yang lain menebak apa yang dimaksudkan oleh kelompok tersebut. Dosen hanya menuliskan hasil tebakan siswa di papan tulis.
15. Dosen memberikan sebuah cerita kepada masing-masing kelompok.
16. Dosen menyuruh siswa untuk melakukan *role play* terhadap cerita tersebut bersama anggota kelompoknya masing-masing di depan kelas. .
17. Setelah *role play* selesai, barulah dosen memberikan aturan tata bahasa (*grammar*), dan perbendaharaan kata (*vocabulary*) yang berhubungan dengan kegiatan *role play*.
- b. Dialog berpusat di sekitar fungsi komunikatif
- c. Kontekstualisasi merupakan premis dasar.
- d. Belajar bahasa berarti belajar berkomunikasi.
- e. Komunikasi efektif dicari dan diutamakan.
- f. Latihan runtun dapat diadakan tetapi secara sederhana.
- g. Ucapan yang tepat diutamakan.
- h. Setiap sarana yang menunjang pembelajar diterima\
- i. Upaya komunikasi didorong sejak dini
- j. Pemakaian bahasa asli secara bijaksana dapat diterima kalau perlu.
- k. Terjemahan dapat dipakai kalau menguntungkan pembelajar.
- l. Baca tulis dapat dimulai dari hari pertama kalau diinginkan.
- m. Sistem linguistik sasaran dipelajari melalui proses upaya berkomunikasi.
- n. Kompetensi komunikatif adalah tujuan utama.
- o. Variasi linguistik merupakan konsep inti pada materi dan metodologi
- p. Guru mendorong pembelajar dengan cara yang dapat mendorong mereka bekerja dengan bahasa itu.
- q. Bahasa diciptakan oleh individu seringkali melalui '*trial and error*.'
- r. Kefasihan bahasa adalah tujuan utama
- s. Para siswa diharapkan berinteraksi dengan orang lain.
- t. Guru tak dapat mengetahui dengan pasti bahasa yang akan dipakai oleh siswa.
- u. Motivasi intrinsik akan muncul dari minat berkomunikasi dalam bahasa Inggris

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel terikat: motivasi belajar
2. Variabel bebas: metode pengajaran ; metode *communicative teaching learning*
3. Variabel kontrol: usia

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh subyek yang dimaksud untuk penelitian. Populasi dibatasi sebagai jumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama sebagai karakteristik (dalam Hadi, 1997).

Adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa dan mahasiswi AMIK yang berjumlah 1243 orang.

Menurut Brumfit (dalam Tarigan, 1991), ciri-ciri metode *Communicative Teaching and Learning* (metode komunikatif) adalah sebagai berikut:

- a. Makna yang terpenting bukan bentuk.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama (dalam Hadi, 1997). Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka berdasarkan rumus Taro Yamane (Rahmad, 1995), jumlah sampelnya adalah sebanyak 93 orang.

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{\{N \times (d)^2\} + 1} \\&= \frac{1243}{\{1243 \times (\frac{10}{100})^2\} + 1} \\&= 93 \text{ orang}\end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = presisi 10%

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* (pengambilan sampel secara acak) (Arikunto, 2003)

Alasan dipilihnya teknik ini adalah karena pada populasi yang homogen ini memiliki satu ciri. Adapun yang menjadi ciri - ciri sampel adalah mahasiswa jurusan MI (manajemen Informatika) yang aktif di AMIK MBP, stambuk 2014-2016 di kelas pagi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Menurut Hadi (1997) angket adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan atau pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi - kondisi dalam diri subjek yang mudah diteliti.

Alasan penulis mengemukakan metode angket adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (1997) yaitu :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Apa yang dinyatakan subjek terhadap peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pengetahuan yang diajarkan sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 1 jenis skala yaitu skala motivasi belajar. Skala motivasi belajar disusun berdasarkan ciri-ciri motivasi belajar yang

dikemukakan oleh Sardiman (1997) yang mencakup hal - hal sebagai berikut :

- a. Tekun menghadapi tugas
- b. Ulet menghadapi kesulitan.
- c. Berminat pada bermacam-macam masalah
- d. Mandiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas rutin
- f. Dapat mempertahankan pendapat.
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah.

Metode skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yaitu skala yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi. 1997). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert. Masing - masing item atau pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban. Pernyataan yang terdapat dalam skala mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable*. Dalam hal ini subjek diminta untuk menjawab pernyataan dengan memilih satu dari empat alternatif jawaban yaitu untuk pernyataan yang bersifat *favorable* penilaian yang diberikan sebagai berikut : jawaban sangat sesuai (SS) diberikan nilai 2, jawaban sangat tidak sesuai (STS) diberikan nilai 1, sedangkan pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah : jawaban sangat sesuai (SS) diberikan nilai 1, jawaban sesuai (S) diberikan nilai 2, jawaban tidak sesuai (TS) diberikan nilai 3, jawaban sangat tidak sesuai (STS) diberikan nilai 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi belajar seperti yang disampaikan beberapa ahli seperti Sutikno (dalam www. Bruderfic. or. id) adalah merupakan kekuatan mental yang mendorong terjadinya belajar. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku belajar.

Sardiman (1997) mengemukakan bahwa ciri-ciri siswa yang memiliki motivasi belajar adalah tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, minat pada masalah, senang bekerja sendiri, tidak mudah bosan pada tugas rutin, dapat mempertahankan pendapat, tidak mudah melepas hal yang diyakini, senang memecahkan masalah, ingin tahu, kreatif, ingin mendapat simpati, dan ingin memperbaiki kegagalan. Bahasa Inggris diajarkan sebagai bahasa asing yang wajib dipelajari disekolah mulai jenjang Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi. Berkaitan hal itu, beberapa jenis metode dan pendekatan telah diterapkan di dalam pengajaran bahasa Inggris di Indonesia.

Beranjak dari pengalaman masa lalu itu, metode yang digunakan sekarang beralih pada kemampuan siswa untuk berkomunikasi dalam bahasa Inggris baik secara lisan maupun tulisan. Metode pengajaran bahasa Inggris yang dapat memenuhi tuntutan kecakapan berbahasa sebagai penyeimbang pengetahuan teoritis berbahasa adalah metode *communicative teaching learning*. Metode ini lebih menekankan pada dimensi fungsional bahasa berupa keterampilan menggunakan bahasa untuk maksud komunikasi.

Dalam aktivitas belajar mengajar yang menggunakan metode *communicative teaching learning* ini siswa diajarkan pengetahuan dan keterampilan komunikatif sebelum siswa melakukan komunikasi dengan orang lain. Pertama sekali siswa diajarkan berkomunikasi sendiri dengan menggunakan bahasa Inggris, misalnya siswa menyampaikan informasi tentang dirinya sendiri (nama, tempat tinggal, suasana lingkungan, besar kecilnya keluarga), serta menggunakan bahasa Inggris untuk mengolah informasi, misalnya untuk memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, membaca petunjuk. Pada tahap selanjutnya siswa mampu melakukan bermacam aktivitas sosial yang mencakup bermacam kondisi dan situasi percakapan dan diskusi, dialog, aneka simulasi, dan bermain peran. Dalam metode ini siswa dituntut berperan secara aktif dalam berbagi macam situasi dan kondisi komunikasi. Pengajar wajib kreatif agar latihan dan aktivitas yang dilakukan oleh siswa tidak membosankan.

Metode *communicative* ini merupakan metode yang paling sesuai untuk meningkatkan motivasi siswa dalam berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Inggris karena para siswa dituntut bisa berkomunikasi dalam bahasa Inggris secara lisan maupun tulisan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa metode *communicative teaching learning* dalam proses pembelajaran bahasa Inggris sangat mempengaruhi motivasi belajar bahasa Inggris mahasiswa. Proses pembelajaran bahasa Inggris yang diajarkan dengan menggunakan metode *communicative* ini, ternyata dapat meningkatkan motivasi belajar bahasa Inggris. Terbukti bahwa nilai rata-rata motivasi belajar bahasa Inggris mahasiswa yang diajarkan dengan menggunakan metode *communicative* sebesar 122,833.

KESIMPULAN

Secara umum mahasiswa AMIK MBP yang diajarkan dengan menggunakan metode

communicative teaching learning ini tergolong memiliki motivasi belajar bahasa Inggris yang sangat tinggi sebab nilai rata-rata empirik motivasi belajar bahasa Inggris mereka adalah sebesar 118,493 lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya, yakni 97,5.

DAFTAR PUSTAKA

- Artsiyanti, Diba. 2002. Artikel : *Bagaimana Meningkatkan Mutu Hasil Pelajaran Bahasa Inggris Di Sekolah*. <http://www.google.com>. Tanggal Akses 2 Maret 2002
- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ancok, 1999. *Ilmu Statistik*. Jakarta: Gramedia
- Basir, Nur Laely. (2002). Artikel : *Bahasa Inggris Sulit Dipelajari atau Sulit Diajarkan*. <http://www.yahoo.id.com>. Tanggal Akses 11 November 2002
- Brown. Douglas. 2000. *Principles Of Language Learning and Teaching*. NY: Pearson Education.
- Dahar, R. W. 1991. *Teori-teori Belajar*. Bandung: Erlangga
- Djamarah, S. B. 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djuwairiyah, Siti. 2008. Artikel: *Teori Belajar*. <http://www.media-diknas.go.id>. Tanggal Akses 25 Februari 2008
- Hadi, S. 1997. *Metodologi Research*; Yogyakarta: Andi offset
- Kusuma, T. dan Kasim, Mariana. 1996. *Materi Pokok Pengelolaan Pengajaran Bahasa Inggris*. Jakarta: Karunika.
- Larsen, Diane. 2002. *Techniques and Principles in Language Teaching*. New York : Oxford..
- Purwanto, 2000. Artikel: *Motivasi Belajar Bahasa*. <http://www.google.com>.
- Rahmad, 1995. *Statistik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman. 1997. *Belajar Untuk Berhasil*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sarifah, 2004. *Hubungan Antara Persepsi Siswa Terhadap Guru Matematika Dengan Motivasi Belajar Pada Siswa-Siswi SMU Nahdatul Ulama*. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (skripsi tidak diterbitkan).

- Soemanto, 1993. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Soepeno, B. 1999. *Statistik Terapan dalam Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryosubroto, 1997. *Proses Belajar Mengajar Di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suparman, Atwi; Situmorang, Robinson dan Susilana, Rudi. 2005. *Desain Pembelajaran*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sutikno, Sobry. 2008. Artikel: *Peran Guru Dalam Membangkitkan Motivasi Belajar Siswa*. <http://www.bruderfic.or.id>. Tanggal Akses 24 Februari 2008-02-2008
- Tarigan, G. H. 1991. *Metodologi Pengajaran Bahasa*. Bandung : Angkasa
- Triluqman, Heri. 2007. Artikel: *Belajar dan Motivasinya*. <http://heritl.blogspot.com>. Tanggal Akses 25 Februari 2008
- Wahyu. 2005. *Developing Competencies in English Use For SMA*. Bandung: Grafindo. <http://www.ahliswiwite.com>

PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK DENGAN KEEFEKTIFAN KELOMPOK TANI (STUDI KASUS : KELOMPOKTANI DI KECAMATAN SITELLU TALU URANG JEHE)

Helena Teacher Pakpahan

Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas Methodist Indonesia,- Medan

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat. Jumlah desa sampel untuk mewakili dari Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe adalah 4 desa yaitu, Desa Perjaga, Kaban Tengah, Desa Tanjung Meriah, dan Desa Maholida. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Untuk mengetahui derajat pengaruh antara kepemimpinan dari ketua kelompok dengan efektivitas kelompok digunakan uji korelasi *rank Spearman* (rS) yang didukung dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kemampuan ketua kelompok dalam memimpin kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat adalah baik. Tingkat keefektifan kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat adalah baik. Ada pengaruh kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok tani.

Kata kunci : *kepemimpinan, ketua kelompok tani dan kelompok tani*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sampai saat ini kelompok tani masih digunakan sebagai pendekatan utama dalam kegiatan penyuluhan (Deptan, 2000). Pendekatan kelompok dipandang lebih efisien dan dapat menjadi media untuk terjadinya proses belajar dan berinteraksi dari para petani, sehingga diharapkan terjadi perubahan perilaku petani ke arah yang lebih baik atau berkualitas (Margono, 2001). Dengan demikian kelompok tani memiliki kedudukan strategis dalam mewujudkan petani yang berkualitas. Petani yang berkualitas antara lain dicirikan oleh adanya kemandirian dan ketangguhan dalam berusaha tani.

Untuk mencapai petani yang berkualitas tersebut, maka menjadi suatu keharusan bahwa kelompok tani yang ada harus memiliki gerak atau kekuatan yang dapat menentukan dan mempengaruhi perilaku kelompok dan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok. Dengan kata lain kelompok tersebut harus aktif melibatkan para anggotanya. Sastraadmadja (1993) menjelaskan bahwa melalui pengintensifan aktivitas-aktivitas kelompok tani hendaknya dijadikan sebagai media partisipasi didalam mengambil suatu keputusan mengenai kegiatan pembangunan pertanian.

Upaya menumbuhkembangkan kelompok-kelompok tani di Indonesia telah berlangsung

sejak zaman penjajahan Belanda sampai saat ini di Sumatera Utara pada umumnya dan Kabupaten Pakpak Bharat khususnya. Pada zaman orde baru, pengembangan kelompok tani telah dilakukan secara intensif, sehingga dilihat dari jumlahnya tiap tahun terus meningkat. Kelembagaan kelompok tani dan Gapoktan yang ada sampai saat di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe sebanyak 66 unit kelompok tani dan 10 unit gapoktan. Kelompok tani dan gapoktan tersebut yang sifatnya terbentuk merupakan karena adanya program bantuan pemerintah.

Pada awalnya pengembangan kelompok tani diarahkan pada pembentukan kelompok tani sehamparan dan kelompok tani domisili sebagai bagian dari pembangunan sub sektor tanaman pangan dan perkebunan. Selanjutnya seiring dengan kebutuhan pembangunan, pembentukan kelompok tani mencakup sub sektor lainnya, sehingga pembentukannya dapat didasarkan pula atas dasar domisili dan komoditas.

Untuk mencapai petani yang berkualitas tersebut, maka menjadi suatu keharusan bahwa kelompok tani yang ada harus memiliki gerak atau kekuatan yang dapat menentukan dan mempengaruhi perilaku kelompok dan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan-tujuan secara efektif. Dengan kata lain kelompok tersebut

harus berfungsi efektif untuk kepentingan para anggotanya.

Salah satu faktor penting untuk terwujudnya kelompok tani yang efektif adalah berjalannya kepemimpinan dari ketua kelompok tani tersebut. Ketua kelompok dapat dipandang sebagai agen primer untuk efektifnya kelompok, karena peran strategisnya dalam mempengaruhi atau menggerakkan anggota-anggota di kelompoknya untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok maupun dari anggota-anggotanya. Ada empat indikator penting dalam melihat berjalannya kepemimpinan dari ketua kelompok, yaitu dilihat dari segi: (1) kekuatan keahlian, (2) kekuatan rujukan, (3) pembawa aspirasi, dan (4) menjadi partner agar pembaharu.

Dengan berjalannya kepemimpinan di kelompok tani, maka akan dimungkinkan kelompok tani tersebut mencapai efektivitasnya. Efektivitas kelompok adalah tingkat keberhasilan kelompok untuk mencapai tujuannya. Indikator efektivitas ini mencakup tingkat keberhasilan dalam segi: (1) produktivitas kelompok, (2) moral kelompok, dan (3) tingkat kepuasan dari para anggota.

Pengkajian terhadap kepemimpinan ketua kelompok dalam kaitannya dengan pencapaian efektivitas kelompok tani dipandang cukup penting, karena sejauh ini kelompok-kelompok tani yang ada belum menunjukkan efektivitas sebagaimana yang diharapkan. Dengan jumlah kelompok tani yang ada, secara teoritis seharusnya kelompok tani dapat menjadi media transformasi (group transformation) untuk terjadinya peningkatan kualitas petani di Indonesia. Namun dilihat dari kelas kemampuannya, sebagian besar kelompok tani masih merupakan kelompok kelas pemula dan lanjut (Deptan, 2000). Hal ini mencerminkan bahwa kelompok tani yang ada belum berdaya atau berfungsi efektif sebagai media interaksi petani dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Sampai saat ini perhatian pengkajian terhadap kelompok tani yang ada lebih banyak memfokuskan pada kelompok tani komoditas tanaman pangan, sedangkan komoditas lainnya, khususnya kelompok tani perkebunan masih kurang. Di sub sektor perkebunan, keberadaan kelompok tani yang menarik untuk diamati adalah kelompok tani perkebunan gambir. Selama ini yang terlihat cukup berpotensi dan dipandang lebih memiliki peluang untuk berdaya atau dapat mencapai efektivitasnya adalah kelompok tani perkebunan gambir. Salah satu wilayah konsentrasi perkebunan tersebut adalah

di wilayah kerja Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat yang merupakan sentra perkebunan komoditi gambir.

Kelembagaan kelompok tani yang ada sampai saat ini di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe sebanyak 66 unit kelompok tani dan 10 unit gapoktan. Kelompok tani dan gapoktan tersebut yang sifatnya terbentuk merupakan karena adanya program bantuan pemerintah. Kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe tersebar ke 10 (sepuluh) desa yaitu: Desa Kaban Tengah, Desa Perjaga, Desa Bandar baru, Desa Tanjung Meriah, Desa Maholida, Desa Simberuna, Desa Perolihen, Desa Mbinangun, Desa Tanjung Mulia dan Desa Malum.

Dengan diketahuinya fenomena kepemimpinan ketua kelompok dan efektivitas kelompok pada kelompok tani perkebunan gambir tersebut diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga untuk peningkatan keberdayaan pada kelompok tani gambir komoditas lainnya. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Ketua Kelompok dengan Keefektifan Kelompok tani”**.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.

1.3. Metode Penelitian

Jumlah desa sampel untuk mewakili dari Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe adalah 4 desa yaitu, Desa Perjaga, Kaban Tengah, Desa Tanjung Meriah, dan Desa Maholida. Jumlah populasi keseluruhan dari ketua kelompok tani adalah 186 orang. Maka berdasarkan rumus Yamane (Riduwan, 2012) maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden.

Untuk mengetahui derajat pengaruh antara kepemimpinan dari ketua kelompok dengan efektivitas kelompok digunakan uji korelasi *rank Spearman* (r_s) yang didukung dengan program SPSS.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Kelompok

Kelompok adalah sesuatu yang alami, karena manusia sebagai makhluk sosial akan berinteraksi satu dengan yang lain sehingga membentuk kelompok-kelompok tertentu.

terdapat banyak definisi dari kelompok, banyak ahli dari disiplin ilmu yang membahas tentang kelompok. Shaw (1981) dalam Zulkarnain (2013) menyatakan bahwa tidak ada satupun definisi yang tepat untuk mendeskripsikan pengertian tentang kelompok. Namun, bila ditilik dari sudut kebenaran, semua definisi tersebut benar karena melihat dari sudut pandang dan penekanan yang berbeda.

Kelompok pada dasarnya adalah gabungan dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama, dimana interaksi yang terjadi bersifat relatif tetap dan mempunyai struktur tertentu. Menurut Polak (1976) maksud struktur sebuah kelompok adalah susunan dari pola antar hubungan intern yang agak stabil, yang terdiri atas: (1) suatu rangkaian status-status atau kedudukan-kedudukan para anggotanya yang hirarkhis; (2) peranan-peranan sosial yang berkaitan dengan status status itu; (3) unsur-unsur kebudayaan (nilai-nilai, norma-norma, model) yang mempertahankan, membenarkan dan mengagungkan struktur.

Menurut Soekanto (1986) ada beberapa hal yang harus menjadi ciri kelompok, yaitu: setiap anggota kelompok harus sadar sebagai bagian dari kelompok, ada hubungan timbalbalik antara sesama anggota, dan terdapat suatu faktor yang dimiliki bersama oleh para anggota sehingga hubungan diantara mereka semakin kuat. Perry dan Perry (Rusidi, 1987) mengemukakan bahwa yang menjadi ciri-ciri suatu kelompok ada lah: (1) ada interaksi antar anggota yang berlangsung secara kontinyu untuk waktu yang relatif lama; (2) setiap anggota menyadari bahwa ia merupakan bagian dari kelompok, dan sebaliknya kelompoknyapun mengakuinya sebagai anggota; (3) adanya kesepakatan bersama antar anggota mengenai norma-norma yang berlaku, nilai-nilai yang dianut dan tujuan atau kepentingan yang akan dicapai; (4) adanya struktur dalam kelompok, dalam arti para anggota mengetahui adanya hubungan-hubungan antar peranan, norma tugas, hak dan kewajiban yang semuanya tumbuh di dalam kelompok itu.

2.2. Pengertian Kelompok tani

Kelompok tani yang selanjutnya disebut poktan adalah kumpulan petani/pegambir/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan; kesamaan kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan sumberdaya; kesamaan komoditas; dan keakraban untuk meningkatkan

dan mengembangkan usaha anggota (Permentan, 2013).

Kelompok tani merupakan kumpulan orang-orang yang bermata pencaharian sebagai petani, yang umumnya terikat dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian dan kebutuhan bersama, serta dipimpin oleh seorang kontak tani (Departemen Pertanian, 2001). Agar menjadi kelompok yang langgeng, kelompok tani juga harus memiliki ciri-ciri di atas, terutama adanya kepedulian dan rasa memiliki kelompok. Tujuan-tujuan harus diungkapkan secara jelas, sebagai penentu arah gerak kelompok serta adat motivasi anggota kelompok agar tidak keluar dari kehidupan kelompok.

Pada dasarnya pengertian kelompok tani tidak bisa dilepaskan dari pengertian kelompok itu sendiri. Menurut Sherif dan Sherif (Catwright dan Zander, 1968) kelompok adalah suatu unit sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang satu individu dengan individu lainnya mempunyai hubungan saling tergantung sesuai dengan status dan peranannya, mempunyai norma yang mengatur tingkah laku anggota kelompok itu.

2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert (1995), kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Griffin (2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 konsep, yaitu sebagai *proses*, dan sebagai *atribut*. Sebagai *proses*, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Adapun dari sisi *atribut*, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi

perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Soetopo (2010) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan dalam ruang lingkup pendidikan yaitu merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan membimbing orang yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui derajat pengaruh antara kepemimpinan ketua kelompok tani dengan efektivitas kelompok digunakan uji korelasi *rank Spearman* (rS) yang dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil uji SPSS diperoleh hasil seperti Tabel 1.

Tabel 1. Uji *Rank Spearman*

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	Y
Spearman's rho	X1					
	Correlation Coefficient	1.000	.499 ^{**}	.054	.379 [*]	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.725	.010	.000
	N	45	45	45	45	45
X2	Correlation Coefficient	.499 ^{**}	1.000	.058	.368 [*]	.729 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.707	.013	.000
	N	45	45	45	45	45
X3	Correlation Coefficient	.054	.058	1.000	.298 [*]	.311 [*]
	Sig. (2-tailed)	.725	.707		.047	.038
	N	45	45	45	45	45
X4	Correlation Coefficient	.379 [*]	.368 [*]	.298 [*]	1.000	.472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	.013	.047		.001
	N	45	45	45	45	45
Y	Correlation Coefficient	.678 ^{**}	.729 ^{**}	.311 [*]	.472 ^{**}	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.001	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Dari hasil uji *rank Spearman* diperoleh korelasi antara tingkat kekuatan keahlian dengan keaktifan kelompok tani sebesar 0,678. Korelasi antara tingkat kekuatan rusukan dengan keaktifan kelompok tani sebesar 0,729. Korelasi antara tingkat pembawa aspirasi anggota dengan keaktifan kelompok tani sebesar 0,311. Korelasi antara tingkat partner agen pembaharu dengan keaktifan kelompok tani sebesar 0,472.

Untuk menguji tingkat signifikansi *rank spearman* (rS) digunakan uji t student karena sampel yang diambil lebih dari 10 (N>10) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = rS \sqrt{\frac{N-2}{1-rS^2}}$$

(Siegel, 1997 dalam Arifah 2008).

Kriteria uji :

1. Apabila t hitung \geq t-tabel, maka Ho ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dari ketua kelompok terhadap efektivitas kelompok di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe.
2. Apabila t hitung $<$ t-tabel, maka Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dari ketua kelompok terhadap efektivitas kelompok di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe.

Dari hasil uji t dengan menggunakan rumus di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Uji t tingkat kekuatan keahlian dengan keaktifan kelompok tani

$$t = 0,678 \sqrt{\frac{45-2}{1-(0,678)^2}}$$

$$t = 0,678 \times 20,36$$

$$t = 13,81$$

- b. Uji t tingkat kekuatan rusukan dengan keaktifan kelompok tani

$$t = 0,729 \sqrt{\frac{45-2}{1-(0,729)^2}}$$

$$t = 0,729 \times 24,19$$

$$t = 17,64$$

- c. Uji t tingkat pembawa aspirasi anggota dengan keaktifan kelompok tani

$$t = 0,311 \sqrt{\frac{45-2}{1-(0,311)^2}}$$

$$t = 0,311 \times 9,52$$

$$t = 2,96$$

- d. Uji tingkat partner agen pembaharu dengan keaktifan kelompok tani

$$t = 0,472 \sqrt{\frac{45-2}{1-(0,472)^2}}$$

$$t = 0,462 \times 12,42$$

$$t = 5,86$$

Hasil uji t dari masing-masing variabel independen (tingkat kekuatan keahlian, tingkat kekuatan rujukan, tingkat pembawa aspirasi anggota dan tingkat partner agen pembaharu)

terhadap keaktifan kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji t

Variabel	Nilai t-hitung	t-tabel	Signifikansi
Tingkat Kekuatan Keahlian	13,81	1,681	Signifikan
Tingkat Kekuatan Rujukan	17,64	1,681	Signifikan
Tingkat Pembawa Aspirasi Anggota	2,96	1,681	Signifikan
Tingkat Patner Agen Pembaharu	5,86	1,681	Signifikan

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa tingkat kekuatan keahlian, tingkat kekuatan rujukan, tingkat pembawa aspirasi anggota dan tingkat patner agen pmbaharu berkorelasi signifikan terhadap keaktifan kelompok tani. Dari hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dari ketua kelompok terhadap efektivitas kelompok di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe dapat diterima.

3.2. Pembahasan

1. Kepemimpinan Ketua Kelompok Tani

Dalam penelitian ini telah terpilih empat kelompok tani gambir, yaitu Kelompok Sada Sungkun dan Rana Karina yang berada di Desa Perjaga, Kelompok Saut Merdemu dan kelompok tani Asa Kasea yang berada di Desa Kaban Tengah, Kelompok Tani Ninta Karina yang berada di Desa Tanjung Meriah, dan Kelompok tani Sada Kata dan Mbuah Karina yang berada di Desa Maholida. Keseluruhan kelompok yang terpilih tersebut berada di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan ketua kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe tergolong baik. Pemimpin mempunyai peran penting dalam suatu kelompok karena memiliki kekuasaan untuk menggerakkan serta mengarahkan agar apa yang dijalankan berjalan secara efektif.

Menurut Togatorop (1986) mengungkapkan bahwa dinamika kelompok tani berorientasi kepada peranan manusia (manusia sebagai pemimpin dan anggota kelompok) dalam bekerjasama menurut pola tertentu sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan kelompok. Peranan kontak tani sebagai pemimpin kelompok merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempertinggi tingkat dinamika kelompok yang dipimpinnya. Kemampuan kontak tani untuk

melaksanakan perilaku kepemimpinannya sangat tergantung kepada ciri pribadi kontak tani itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua kelompok tani berkorelasi positif dengan keefektifan kelompok tani. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartini, (1994) dalam Sehjudin, (2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Secara ideal agar kepemimpinan ketua kelompok dapat berjalan dengan baik menurut Pierce dan Newstrom (1995) dengan mengacu kepada French dan Raven (1959) yang dikutip Pierce dan Newstrom (1995), seyogyanya harus memiliki daya (*power*) yang bersifat keahlian (*expert*), rujukan (*referens*), dan legal (*legitime*). Dalam konteks kelompok tani gambir, ketua kelompok harus berperan pula sebagai pembawa aspirasi para anggota khususnya bila berhadapan dengan pihak lain maupun dapat bertindak sebagai patner agen pembaharu yang berpihak kepada kepentingan para anggota di kelompoknya.

2. Keefektifan Kelompok Tani

Keefektifan kelompok yang tergolong baik akan tetapi masih ada beberapa anggota kelompok belum aktif ikut dalam pertemuan-pertemuan yang dilakukan oleh kelompok tani. Kelompok belum bisa menampilkan keberhasilan sebagaimana yang diharapkan. Kemampuan kelompok untuk memunculkan partisipasi dari para anggotanya belum bisa optimal. Hal ini berkaitan pula dengan tingkat fasilitas dan dukungan norma dari kelompok yang masih tergolong belum ideal. Demikian pula keadaan moral kelompok belum sepenuhnya mendukung untuk efektifnya kelompok. Komitmen dari jajaran pengurus kelompok berjalan apa adanya, belum menunjukkan keseriusan yang diharapkan. Akibatnya, tingkat kerjasama dan interaksi di antara anggota kelompok belum optimal dan belum banyak yang muncul sebagai bentuk kreativitas dari kelompok.

Ada beberapa kelompok yang tingkat keefektifannya tergolong baik, tampilan keberhasilan kelompok, moral kelompok dan kepuasan dari para anggota relatif lebih baik dibanding pada dua kelompok yang pertama

yang masih tergolong cukup. Inisiatif kelompok sudah muncul. Ada beberapa kegiatan penting yang telah dilakukan oleh kelompok yang tergolong keefektifannya yang tinggi ini, misalnya ada pertemuan rutin bulanan dikelompok. Aturan atau norma yang berlaku di kelompokpun sudah mencakup upaya-upaya untuk mencoba ke arah kemandirian kelompok. Kelompok sudah mencoba melakukan usaha pemupukan modal sendiri, seperti penyisihan dari susu yang disetorkan ke koperasi untuk menutupi biaya operasional kelompok. Kelompokpun sudah mencoba membiasakan untuk melakukan rapat tahunan sebagai upaya untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan dan merencanakan kegiatan pada tahun berikutnya. Tingkat kepuasan anggota pada kelompok yang tergolong keefektifannya tinggi relatif lebih baik. Hal ini antara lain dapat dilihat dari tingkat harga produk pertanian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan kelompok tani sudah tergolong baik. Pada kelompok tani yang ada di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe sudah berjalan dengan baik. Beragam rangsangan yang dibuat oleh kelompok untuk keberhasilan mencapai tujuannya sudah lebih jelas dibanding dengan kelompok yang keefektifannya tergolong cukup maupun tinggi.

Keefektifan kelompok dapat dilihat dari tingkat kehadiran anggota dalam mengikuti pertemuan, pelaksanaan program kerja, penyelesaian permasalahan, kemampuan kelembagaan, serta partisipasi dalam mencari dan menyebarkan informasi/inovasi dalam kelompok tani. Tingkat pertemuan diukur dengan frekuensi anggota kelompok dalam menghadiri pertemuan dan musyawarah kerja kelompok tani.

Kelompok tani yang ada sudah rutin melakukan pertemuan 2 minggu sekali untuk ketua regu, dan dengan para anggota 1 bulan sekali, dan untuk setiap tahunnya melakukan rapat tahunan kelompok. Pada pertemuan dua mingguan dibahas kegiatan yang telah dilakukan 2 minggu sebelumnya, dan 2 minggu ke depannya. Pada pertemuan bulanan yang ditekankan adalah upaya peningkatan target bidang usaha dan menjaga keharmonisan di kelompok. Pada pertemuan tahunan, selain membahas laporan pertanggungjawaban ketua di dalam masa kerja tahun sebelumnya, juga membahas rencana kegiatan tahunan.

Sills (1968) dalam Mardikanto (1993: 201) mendefinisikan keefektifan kelompok

sebagai keberhasilan kelompok untuk mencapai tujuannya yang ditunjukkan dengan tercapainya keadaan atau perubahan-perubahan fisik maupun non fisik. Efektivitas kelompok menurut Prawirosentono (1999:28) adalah tercapainya tujuan kelompok sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Ketua Kelompok dengan Keefektifan Kelompok tani

Nilai koefisien korelasi rank Spearman (r_s) pengaruh antara kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe, Kabupaten Pakpak Bharat adalah sebesar 0,762. Nilai korelasi tersebut menandakan bahwa pengaruh antara kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok adalah positif (searah), dan termasuk dalam kategori memiliki pengaruh kuat. Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin kepemimpinan ketua kelompok berjalan baik, maka akan semakin efektif kelompok tani yang dipimpinnya tersebut. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua kelompok sebagian besar tergolong cukup. Demikian pula keefektifan kelompok taninya sebagian besar tergolong cukup pula.

Adanya pengaruh positif yang kuat antara kepemimpinan ketua kelompok dan keefektifan kelompok dapat dicermati dari hasil penelitian di lapangan. Dari pengamatan di lapangan dan data-data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada kelompok yang kepemimpinan ketua kelompoknya berjalan dengan baik akan diikuti dengan efektifnya kelompok tani tersebut. Hal ini secara tipikal dapat dilihat pada Kelompok Harapan Jaya. Demikian pula pada kelompok yang kepemimpinan ketua kelompoknya belum sepenuhnya berjalan dengan baik atau tergolong cukup akan diikuti pula oleh belum begitu efektifnya kelompok dari yang dipimpinnya tersebut. Fenomena yang terakhir ini dapat dilihat, khususnya pada Kelompok Sri Mukti II.

Hasil penelitian ini sangat selaras dengan pendapat Bass (1990) yang menyatakan bahwa pemimpin (ketua kelompok) adalah agen perubahan-seseorang yang dapat lebih mempengaruhi yang. Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara dua orang atau lebih anggota yang sering mencakup penyusunan struktur atau perubahan struktur dari situasi dan persepsi dan harapan para anggota. Oleh karenanya kepemimpinan akan muncul ketika satu anggota kelompok (ketua kelompok) dapat

memotivasi atau memberi kompetensi pada yang lain dalam kelompok.

Ketua kelompok dengan kepemimpinannya yang tergolong baik atau sangat tinggi tersebut akan memberikan peluang yang sangat besar untuk tercapainya keefektifan di kelompok yang dipimpinnya tersebut. Hal ini dimungkinkan karena ketua kelompok yang kepemimpinannya baik atau sangat tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik atau lebih tinggi di dalam mempengaruhi anggota lainnya. Hal ini termasuk di dalam menyusun struktur atau perubahan struktur yang diselaraskan dengan persepsi dan harapan para anggota untuk mencapai keberhasilan usahataniannya. Pada kelompok yang kepemimpinannya tergolong baik atau sangat tinggi, keberhasilan kelompok di dalam mencapai tujuannya, keadaan moral anggota kelompok dan tingkat kepuasan dari para anggota terbukti lebih baik atau lebih tinggi dibanding dengan kelompok yang kepemimpinannya belum berjalan dengan baik.

Dari pengamatan di lapangan tampak dengan jelas bahwa ketua kelompok yang mau belajar, dan memiliki kemauan yang besar untuk maju serta komitmen yang kuat dalam membantu anggota lainnya untuk berkembang usahataniannya adalah yang lebih berhasil kepemimpinannya. Oleh karenanya, bila ingin melihat ketua kelompok dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik sudah seharusnya pihak-pihak yang kompeten seperti dinas pertanian berperan lebih baik lagi di dalam memfasilitasi kelompok dengan beragam kegiatannya. Dalam hal ini para penyuluh lapangan dapat berperan sebagai katalisator, dinamisator maupun motivator.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Tingkat kemampuan ketua kelompok tani dalam memimpin kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat adalah baik.
2. Tingkat keefektifan kelompok tani di Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat adalah baik.
3. Ada pengaruh pengaruh kepemimpinan ketua kelompok dengan keefektifan kelompok tani.

4.2. Saran

Berdasarkan kondisi yang didapatkan di lapangan bahwa untuk lebih meningkatkan tingkat keefektifan kelompok tani di Kecamatan

Sitellu Tali Urang Jehe menjadi sangat baik perlu meningkatkan kepemimpinan ketua kelompok tani.

Daftar Pustaka

- Arifah. 2008. *Sikap Petani Terhadap Proyek Subsidi Benih Padi Ciherang Di Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Bass, B. M. 1990. *Stogdill's Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research*. The Free Press. New York.
- Departemen Pertanian. 2001. *Penyuluhan Pertanian*. Yayasan Pengembangan Sinar Tani. Jakarta
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- Margono Slamet. 2001. *Beberapa Catatan tentang Pengembangan Organisasi Kumpulan Bahan Bacaan Penyuluhan Pertanian*. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- _____. 2001. *Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian Di Era Otonomi*
- Permentan/OT.140/8/2013. *Pedoman Pembinaan Kelompok tani dan Gabungan Kelompok tani*
- Pierce, J.L. dan J.W. Newstrom. 1995. *Leader and Leadership Process*. Reading, Self Assesment and Applications. Austen Press Richard D. Irwin, Inc.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sastraadmadja. 1993. *Teknik Penyuluhan Pertanian*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Sehfudin Arif, 2011. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Togatorop, 1986. *Hubungan Beberapa Ciri Pribadi dan Perilaku Kepemimpinan Kontak Tani. Suatu Kasus di Wilayah Kerja Balai Penyuluhan Pertanian Sei Pinyuh, Kabupaten Pontianak, Kalimantan Barat*.
- Zulkarnain Wildan. 201. *Dinamika Kelompok*. Bumi Aksara. Malang

PENGEMBANGAN SIKAP *ENTREPRENEURSHIP* DAN *INTRAPRENEURSHIP* SEBAGAI MOTOR PENGGERAK EKONOMI BANGSA

T. Nurhaida

Dosen Kopertis Wilayah I, dpk Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRACT

The main task of management of a company is to maintain the viability of the company, with the company on reaching the goal and overcome any changes. But it is not an easy task, because management faced a variety of problems, ranging from internal and external problems. One of the internal problems facing the company is the problem of human resource capacity, especially the attitude of intrapreneurship (entrepreneurship) employees, which is a vital element for the survival of the business. Employees who have a high entrepreneurship attitude will always anticipate and opportunities, and find solutions to problems facing the company. Thus, companies can pass through difficult times so that the company can grow and be sustainable.

Keywords: *Entrepreneurship, intrapreneurship, employees*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Indonesia membutuhkan orang-orang berjiwa wirausaha, baik wirausaha yang mengembangkan usaha sendiri atau disebut *entrepreneur*, maupun wirausaha yang mengembangkan usaha yang dipercayakan kepadanya oleh pemilik yang disebut *intrapreneur* atau disebut juga karyawan profesional. Para karyawan juga dituntut mengembangkan dimana mereka bekerja, sama seperti para manajer profesional mengembangkan perusahaannya sehingga menjadi perusahaan besar yang memiliki banyak anak perusahaan. Maka para manajer profesional tersebut juga adalah *entrepreneur*. Oleh karena itu mereka berstatus karyawan, maka disebut sebagai *intrapreneur*, yang berarti *entrepreneur* yang berasal dari dalam perusahaan.

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh banyaknya orang yang berjiwa wirausaha di dalam bangsa tersebut. Akan sangat ideal jika suatu bangsa memiliki 10% jumlah orang yang berjiwa wirausaha, karena merekalah yang menjadi motor penggerak ekonomi bangsanya. Kemajuan ekonomi selain secara langsung meningkatkan kesejahteraan bangsa, juga mendorong kemajuan aspek-aspek lain dari kehidupan bangsa seperti politik, sosial, kebudayaan, teknologi dan sebagainya. Menurut David Mc Clelland, suatu negara akan menjadi makmur apabila memiliki *entrepreneur* sedikitnya 2% dari jumlah penduduknya. Data statistik, jumlah wirausaha di Indonesia masih dibawah angka 2%. Hal ini tentunya menjadi

tantangan bagi bangsa kita, karena indikator kewirausahaan ini dapat menjadi indikasi kemajuan bangsa Indonesia untuk mendukung akselerasi pembangunan ekonomi Indonesia.

Adapun masalah yang menghambat perkembangan kewirausahaan di Indonesia adalah lemahnya faktor institusional dan individu, yang mencakup: kemampuan menemukan peluang usaha, budaya kewirausahaan, kepemimpinan kewirausahaan, ketersediaan pasar, tingkat pendidikan, ketersediaan teknologi informasi dan komunikasi serta kemampuan berinovasi. Selain itu adalah masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki sikap kewirausahaan. Tanpa dukungan karyawan yang bersikap wirausaha, maka perusahaan akan stagnan, tidak mampu bersaing, dan akhirnya tidak dapat mempertahankan eksistensinya.

2. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan tulisan ini adalah untuk mengetahui sikap *enterpreneuship* dan *intrapreneurship* sebagai motor penggerak ekonomi bangsa.

B. Sikap Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

1. Pengertian Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

Konsep kewirausahaan memiliki kisaran arti yang luas. Menurut Zimmerer (dalam Daryanto, 2012) kewirausahaan adalah "hasil dari suatu disiplin, proses sistematis penerapan

kreativitas dan inovasi dalam memenuhi kebutuhan dan peluang pasar”.

Kewirausahaan adalah menerapkan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan permasalahan dan memanfaatkan peluang yang dihadapi masyarakat sehari-hari. Kewirausahaan merupakan gabungan dari kreativitas dan inovasi dan keberanian untuk menghadapi resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membantu dan memelihara usaha baru. Kreativitas adalah “kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk meningkatkan atau mensejahterakan masyarakat”. Inovatif adalah “melakukan hal-hal baru”. Wirausaha akan berhasil apabila berpikir dan melakukan sesuatu yang baru atau melakukan sesuatu yang lama dengan cara-cara baru (Zimmerer, dalam Winarno, 2011)

Menurut Coulter (2000) kewirausahaan adalah “ proses pembentukan suatu bisnis baru yang berorientasi pada perolehan keuntungan, penciptaan nilai dan pembentukan produk baru dan jasa baru yang unik dan inovatif”.

Drucker (2002) menyatakan kewirausahaan adalah “sifat, watak dan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan-gagasan inovatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan tangguh”. Kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. (Drucker, 2000).

Oleh karena itu, dengan mengacu kepada orang yang melaksanakan proses gagasan, memadukan sumber daya menjadi realitas, muncul apa yang dinamakan wirausaha (*Entrepreneur*).

2. Pengertian Wirausaha (*Entrepreneur*)

Secara sederhana arti wirausahawan (*entrepreneur*) adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Berjiwa berani mengambil resiko artinya bermental mandiri dan berani memulai usaha, tanpa diliputi rasa takut atau cemas sekalipun dalam kondisi tidak pasti (Kasmir, 2011).

Menurut Joseph Schumpeter (dalam Yuyus Suryana, 2013) :

“Entrepreneur as the person who destroys the existing economic order by introducing new product and services, by creating new forms of organization, or by exploiting new raw materials”. (Wirausaha adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru, atau mengolah bahan baku).

Meredith (2000), menyatakan bahwa wirausaha adalah “orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan usaha mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan daripadanya dan mengambil tindakan yang tepat guna memastikan kesuksesan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan kreatif, inovatif, berani menanggung resiko serta selalu mencari peluang melalui potensi yang dimilikinya.

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* (Hendro, 2011).

Selanjutnya Hendro (2011) mengatakan bahwa seorang wirausahawan mempunyai sikap sebagai berikut:

1. selalu berpikir positif dalam menghadapi segala hal (*positive thinking*)
2. respon yang positif dari individu terhadap informasi, kejadian dan kritikan, cercaan, tantangan, cobaan dan kesulitan.
3. berorientasi jauh ke depan, berpikiran maju, bersifat prestatif dan tidak mudah terlena oleh hal-hal yang sudah berlalu (*think for the future, not the past*), ia tidak mau hanyut oleh hal-hal yang bersifat sejarah dan kenyamanan sesaat.
4. tidak gentar saat melihat pesaing (*competitor*), namun justru berpendapat : “bersyukurlah bahwa kita ada pesaing karena berkat pesaing kita bisa berpikir terus untuk berkembang dan berusaha untuk bertahan (*survive*). Pesainglah yang membantu membesarkan usaha kita, tanpa pesaing bisnis kita akan stagnan atau tidak mengalami perubahan.
5. selalu ingin tahu, membuat ia selalu mencari jalan keluar bila ingin maju.
6. ingin selalu memberi yang terbaik buat orang lain sehingga sikap ini sangat baik untuk semua orang.
7. sikap yang penuh semangat dan berjuang keras (pantang menyerah) sehingga menimbulkan dampak yang baik untuk dunia sekelilingnya.
8. punya komitmen yang kuat, integritas yang tinggi dan semangat yang kuat untuk meraih mimpi.

Beberapa tujuan kewirausahaan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan saja sudah tidak cukup menjadi bekal untuk masa depan.
2. Kewirausahaan bisa diterapkan di semua bidang pekerjaan dan kehidupan. Dengan demikian, kewirausahaan sangat berguna sebagai bekal masa depan mahasiswa bila ingin berkarir di bidang apapun.
3. Ketika lulusan perguruan tinggi kesulitan mendapatkan pekerjaan atau terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kewirausahaan bisa menjadi langkah alternatif untuk mencari nafkah dan bertahan hidup.
4. Agar sukses di dunia kerja atau usaha, tidak cukup orang hanya pandai bicara, yang dibutuhkan adalah bukti nyata/realitas. Oleh karena itu, kewirausahaan adalah ilmu nyata yang bisa mewujudkannya.
5. Memajukan perekonomian Indonesia dan menjadi lokomotif peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia
6. Meningkatkan pendapatan keluarga dan daerah yang akan berujung pada kemajuan ekonomi bangsa
7. Membudayakan sikap unggul, perilaku positif, dan kreatif
8. Menjadi bekal ilmu untuk mencari nafkah, bertahan hidup dan berkembang. (Hendro, 2011)

C. Sikap *Intrapreneurship*

Intrapreneurship adalah kewirausahaan (*entrepreneurship*) dalam perusahaan. Konsep *intapreneurship* pertama muncul pada tahun 1973 oleh Susbauer dalam tulisannya yang berjudul "*Intracorporate Entrepreneurship: Program in American Industry*" dan populerkan oleh Princhott (1985) dan Bulgerman (2007) dalam disertasinya.

Princhott (1985) mendefinisikan seorang intreprenuer "adalah orang yang memfokuskan pada inovasi kemudian dan kreativitas dan yang mentransformasikan suatu mimpi atau gagasan menjadi usaha yang menguntungkan yang dioperasikan dalam lingkungan perusahaan". Oleh karena itu, agar sukses *intrapreneurship* harus diimplementasikan dalam strategi perusahaan.

Para *intrapreneur* adalah para profesional yang memiliki dan menerapkan *entrepreneurship* dan berhasil mengembangkan ide-ide baru untuk memanfaatkan sumber daya di perusahaan dan dengan mengambil resiko membangun sebuah bisnis berbeda dengan yang sudah dijalankan. Dalam penelitiannya, Antonic (2003) membuktikan bahwa *intrapreneurship* berkorelasi secara positif dengan pertumbuhan perusahaan dan

dibuktikan pula bahwa dimensi lingkungan dan karakteristik organisasi berkorelasi positif dengan *intrapreneurship*.

Menurut Antonic dan Hisrich (2003) adalah kewirausahaan yang terjadi di dalam organisasi yang merupakan jembatan kesenjangan antara ilmu dengan keinginan pasar dan pengembangan perilaku kewirausahaan dalam lingkup internal organisasi yang lebih besar (dalam bentuk korporat).

Karakteristik *intrapreneur* menurut Antonic dan Hisrich (2003) adalah sebagai berikut:

1. memahami lingkungan
2. memiliki visi dan dapat menyesuaikan diri
3. mendorong terbentuknya diskusi terbuka
4. membangun koalisi pendukung
5. gigih

Menurut Walters dalam Winarno (2011) menyatakan adanya karakteristik dari manajer *entrepreneur (intrapreneur)* yang sukses, meliputi sebagai berikut:

Pertama, ketrampilan pribadi, yaitu (a) gaya berpikir: menciptakan visi bersma yang realistis, masuk akal dan masa depan yang menarik bagi perbaikan organisasi (b) bekerja berdasarkan sumber daya emosi dan spiritual daripada seperti manajer tradisional yang bagaimana visi-visinya sesuai dengan lingkungan organisasi, tidak melanggar kebijakan tradisi dan budaya, persaingan global, mencermati dan memahami respon pesaing, mampu berubah ketika inovasi berlangsung (d) kemampuan berkomunikasi, (e) tekun, (f) dapat dipercaya, (g) terus-menerus belajar dan memperbaharui diri.

Kedua, ketrampilan antar pribadi, yaitu: (a) membangun koalisi antara orang dan dana, sumber informasi, juara dan dukungan manajemen tingkat atas, (b) memahami proses inovasi dan perubahan organisasi.

Karakteristik kewirausahaan tersebut dinilai lebih memberikan penekanan pada aspek individual dan antisipasi pada kondisi yang tidak menentu.

D. Pembahasan

Ada dua macam kewirausahaan. Yang pertama adalah kewirausahaan dalam arti *entrepreneurship*, yakni wirausaha yang mengembangkan usaha miliknya sendiri. Kedua adalah kewirausahaan dalam arti *intrapreneurship (Internal Entrepreneurship)*, yakni karyawan atau manajer yang mengembangkan usaha dari perusahaan dimana ia bekerja. Meskipun memiliki orientasi kepemilikan perusahaan yang berbeda, tetapi keduanya menunjukkan sifat-sifat

dan sikap kewirausahaan yang sama. Sikap kewirausahaan ditandai dengan adanya semangat, inovatif, kreatif dan selalu mencari peluang untuk mengembangkan usaha, serta mengatasi segala kesulitan yang dihadapi (Kao, dalam Winarno, 2011).

Dengan mengkaji sikap kewirausahaan karyawan, maka manajemen perusahaan dapat melakukan tindakan yang diperlukan, seperti menumbuhkan sikap kewirausahaan karyawannya, sehingga dapat mempertahankan perusahaan dimasa krisis.

Untuk mengembangkan sikap kewirausahaan dibutuhkan gabungan antara kemampuan pribadi dan sistem penunjang. Hal-hal yang bersifat kemampuan pribadi antara lain berupa berbagai keahlian, keperibadian dan karakter, semangat inovatif dan kreatif serta kepemimpinan karismatik dan sifat pantang menyerah. Sedangkan sistem penunjang antara lain sistem manajemen, kontrol keuangan dan administrasi (Jansen, 1994).

Dengan adanya karyawan yang memiliki sikap kewirausahaan yang tinggi maka perusahaan akan dapat menangkap peluang-peluang pengembangan usaha, serta mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi.

Selain itu, karyawan yang memiliki sikap kewirausahaan tinggi mereka akan menjadikan mereka sebagai sumber daya manusia yang handal, dan pengembangannya secara optimal sesuai dengan harapan mereka, pada gilirannya akan memberikan manfaat maksimal pada perusahaan dan pelanggan. Sikap wirausaha sangat diperlukan untuk menangkali masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, baik dalam hal pengembangan kreatifitas ke dalam, misalnya perbaikan cara kerja dan peningkatan produktivitas, maupun dalam menangkap peluang-peluang usaha baru.

Sikap wirausaha memang membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari pihak karyawan. Mereka dituntut berjuang keras untuk menghadapi berbagai permasalahan, tantangan, hambatan dan kesulitan. Tentu saja hal ini dapat memberikan tingkatan stres dan beban kerja yang tinggi. Namun dalam pengabdianya tersebut akan menghasilkan rasa kepuasan kerja, rasa bangga dan rasa terhormat sebagai warga perusahaan. Tanpa dukungan karyawan yang mempunyai sikap kewirausahaan, maka perusahaan akan stagnan, tidak mampu bersaing, dan akhirnya tidak dapat mempertahankan eksistensinya.

Salah satu masalah yang dihadapi adalah bagaimana agar para karyawan memiliki sikap

kewirausahaan. Ada sementara keluhan bahwa banyak karyawan yang kurang kreatif mengembangkan produk dan layanan baru. Mereka kurang melakukan observasi pasar mengenai produk yang sedang tren. Selain itu mereka jarang tampil dengan proposak bisnis baru. Banyak diantara mereka terjebak dengan pekerjaan rutin sehari-hari.

Banyak karyawan yang bekerja setengah hati, merasa diperalat oleh perusahaan melalui atasan mereka, bersikap apatis, tidak ada rasa memiliki terhadap perusahaan, kurang mamu bekerja dalam tim (*team work*), dan kurang memiliki motivasi berprestasi.

Situasi sumber daya manusia yang kurang mendukung di satu sisi dan tuntutan terhadap mutu pelayanan yang makin tinggi di sisi lainnya merupakan tantangan langsung bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang memperhatikan adalah masih lemahnya sikap kewirausahaan dikalangan karyawan, khususnya karyawan generasi muda. Sebagai contoh, mereka kurang berani mengambil resiko, kurang mengikuti *trend* perkembangan di bidangnya, kurang kreatif dan inovatif, kurang mencermati kebutuhan dan persaingan pasar. Mungkin hal ini disebabkan oleh situasi dan kondisi dimana mereka masuk sebagai karyawan ditengah keadaan yang sudah mapan dan tidak tahu darimana memulai sikap kewirausahaan. Maka pada umumnya mereka mengambil sikap bahwa yang terpenting adalah mereka mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, biarlah persoalan pengembangan usaha diserahkan pada pimpinan saja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kuatnya sikap kewirausahaan karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa partisipasi aktif karyawan diperusahaan, program karir yang jelas, pelayanan kesehatan, keselamatan kerja (Jamsostek), transparansi manajemen, iklim kerja, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan para penyelia dan manajer, dan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

E. Kesimpulan

Kurang kuatnya sikap kewirausahaan karyawan berdampak pada lambatnya perkembangan usaha, karena tidak adanya terobosan-terobosan usaha yang dapat mengembangkan usaha. Pada gilirannya hal ini elemahkan daya saing perusahaan. Pada hal di era globalisasi dan era MEA yang diwarnai persaingan yang sengit, perusahaanpun sangat rentan dengan persaingan tersebut. Oleh karena itu, maka setiap individu karyawan dituntut untuk bersatu padu dalam

suatu jaringan kerja sama antar karyawan maupun secara organisasional agar dapat menangkap peluang-peluang usaha yang muncul.

Daftar Pustaka

Coulter, Mary, 2000, *Entrepreneurship in Action*, Prentise Hall, USA

Daryanto, 2012, *Pendidikan Kewirausahaan*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.

Drucker, Peter F, 2002, *The Dicipline of Innovation in HRB On the Innovative Enterprise*, Harvard Business School Press, Boston.

Hendro, 2011, *Dasar-dasar Kewirausahaan*, Penerbit Erlangga, Jakarta. Kasmir, 2011, *Kewirausahaan*, edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Kasmir, 2011, *Kewirausahaan*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Meredith, Gooffrey, G., Et. Al., 2000, *Kewirausahaan: Teori dan Praktik*, terj. Andre Aspersayogi, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta

Nurhaida, T, 2015, *Jurnal Poliprofesi*, Volume: IX No. 2 Januari 2015, Penerbit Politeknik Poliprofesi, Medan.

Suryana, 2006, *Kewirausahaan, Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Yuyus Suryana, 2013, *Kewirausahaan, Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

<https://ml.scribd.com/doc/118540069/Intrapreneurship-ucup>.

RUANG LINGKUP DAN PERAN PEMBIAYAAN PERUSAHAAN AGRIBISNIS

Manaor B. Nababan

Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas Methodist Indonesia - Medan

ABSTRAKSI

Tulisan ini bertujuan untuk membahas ruang lingkup dan peran pembiayaan perusahaan agribisnis. Penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*), dimana pembahasan pada tulisan ini didasarkan pada pendapat-pendapat ahli dan hasil-hasil penelitian tentang pembiayaan agribisnis. Pembiayaan perusahaan agribisnis merupakan bagian dari studi keuangan pertanian. Sektor pertanian, terutama di negara-negara yang sedang berkembang mempunyai kedudukan yang sangat penting, bahkan yang paling penting dalam sektor ekonomi secara keseluruhan. Pembiayaan perusahaan agribisnis adalah studi mikro tentang bagaimana menyediakan modal, kemudian memakai, dan akhirnya mengontrolnya di dalam suatu perusahaan agribisnis.

Kata kunci : *pembiayaan, agribisnis, keuangan pertanian*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pembiayaan sering digunakan untuk menunjukkan aktivitas utama BMT, karena berhubungan dengan rencana memperoleh pendapatan. Berdasarkan UU No. 7 tahun 1992, yang dimaksud pembiayaan adalah: "Penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berdasarkan tujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu ditambah dengan sejumlah bunga, imbalan atau pembagian hasil." Sedangkan menurut PP No. 9 tahun 1995, tentang pelaksanaan simpan pinjam oleh koperasi, pengertian pinjaman adalah: "Penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan, berdasarkan tujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara koperasi dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu dengan disertai pembayaran sejumlah imbalan".

Keuangan pertanian dimana pembiayaan perusahaan agribisnis di dalamnya berhubungan dengan soal-soal keuangan disektor pertanian. Sektor terakhir ini pada gilirannya termasuk sektor ekonomi yang bersama-sama dengan sektor industri dan sektor jasa di suatu Negara merupakan sektor ekonomi nasional negara tersebut. Keuangan pertanian berhubungan dengan permintaan, penawaran, pengaturan dan permohonan modal di sektor pertanian, sedangkan pembiayaan perusahaan agribisnis berhubungan dengan semua keperluan dan pengaturan serta pengontrolan keuangan untuk membiayai status perusahaan/kegiatan di sektor

pertanian. Perusahaan di sektor pertanian disebut usahatani, selama semua hasil usahatani tersebut ditujukan untuk pasaran, walaupun peringkat usahanya masih tradisional dan sederhana, masih subsisten, maupun sudah moderan dan komersil (Downey, 1987).

Modal usahatani dalam arti mikro adalah faktor produksi modal yang disediakan, diolah dan dikontrol di dalam suatu usahatani perusahaan agribisnis maupun suatu usahatani yang masih sederhana. Modal dapat berupa modal investasi dan modal operasional. Penggunaan modal tersebut bertujuan agar perusahaan agribisnis/usahatani dapat berjalan dan memproduksi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat tani.

1.2. Tujuan dan Metode Penulisan

Tulisan ini bertujuan untuk membahas ruang lingkup dan peran pembiayaan perusahaan agribisnis.

Penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*), dimana pembahasan pada tulisan ini didasarkan pada pendapat-pendapat ahli dan hasil-hasil penelitian tentang pembiayaan agribisnis.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Pembiayaan

Pembiayaan, secara luas, berarti *financing* atau pembelanjaan, yaitu pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri

maupun dijalankan orang lain. Dalam arti sempit, pembiayaan dipakai untuk mendefinisikan pendanaan yang dilakukan oleh lembaga pembiayaan, seperti bank syariah kepada nasabah (Muhammad, 2002).

2.2. Pembiayaan Perusahaan Agribisnis

Pembiayaan adalah aktivitas BMT dalam penyediaan dana dimana dana tersebut didapat dari anggota yang kelebihan dana, dan disalurkan kepada pihak yang kekurangan dana dengan kesepakatan pengembaliannya dalam jangka waktu tertentu dan nisbah bagi hasil yang telah disepakati.

Agribisnis adalah bisnis berbasis usaha pertanian atau bidang lain yang mendukungnya, baik di sektor hulu maupun di hilir. Penyebutan “hulu” dan “hilir” mengacu pada pandangan pokok bahwa agribisnis bekerja pada rantai sektor pangan (*food supply chain*). Agribisnis, dengan perkataan lain, adalah cara pandang ekonomi bagi usaha penyediaan pangan. Sebagai subjek akademik, agribisnis mempelajari strategi memperoleh keuntungan dengan mengelola aspek budidaya, penyediaan bahan baku, pascapanen, proses pengolahan, hingga tahap pemasaran (Firdaus, 2007).

Dalam konteks manajemen agribisnis di dalam dunia akademik, setiap elemen dalam produksi dan distribusi pertanian dapat dijelaskan sebagai aktivitas agribisnis. Namun istilah “agribisnis” di masyarakat umum seringkali ditekankan pada ketergantungan berbagai sektor ini di dalam rantai produksi.

Istilah “agribisnis” diserap dari bahasa Inggris: *agribusiness*, yang merupakan lakuran dari *agriculture* (pertanian) dan *business* (bisnis). Dalam bahasa Indonesia dikenal pula varian anglisismenya, agrobisnis. Objek agribisnis dapat berupa tumbuhan, hewan, ataupun organisme lainnya. Kegiatan budidaya merupakan inti (*core*) agribisnis, meskipun suatu perusahaan agribisnis tidak harus melakukan sendiri kegiatan ini. Apabila produk budidaya (hasil panen) dimanfaatkan oleh pengelola sendiri, kegiatan ini disebut pertanian subsisten, dan merupakan kegiatan agribisnis paling primitif. Pemanfaatan sendiri dapat berarti juga menjual atau menukar untuk memenuhi keperluan sehari-hari (Ismawan, 2002).

Dalam perkembangan masa kini agribisnis tidak hanya mencakup kepada industri makanan saja karena pemanfaatan produk pertanian telah berkaitan erat dengan farmasi, teknologi bahan,

dan penyediaan energi. FAO memiliki bagian yang beroperasi penuh pada pengembangan agribisnis yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan industri pangan di negara berkembang.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi. Jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha:

1. Perusahaan ekstraktif adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengambilan kekayaan alam.
2. Perusahaan agraris adalah perusahaan yang bekerja dengan cara mengolah lahan/ladang.
3. Perusahaan industri adalah perusahaan yang menghasilkan barang mentah dan setengah jadi menjadi barang jadi atau meningkatkan nilai gunanya.
4. Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang bergerak dalam hal perdagangan.
5. Perusahaan jasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa

Jenis perusahaan berdasar kepemilikan:

1. Perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh negara
2. Perusahaan koperasi adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh anggotanya
3. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh sekelompok orang dari luar perusahaan

Unsur-unsur perusahaan :

1. Badan usaha
2. Kegiatan dalam bidang perekonomian
3. Terus menerus
4. Bersifat tetap
5. Terang-terangan
6. Keuntungan dan atau laba
7. Pembukuan

Pembiayaan juga memiliki fungsi, di antaranya:

1. Pembiayaan dapat meningkatkan arus tukar-menukar barang dan jasa.
2. Pembiayaan merupakan alat yang dipakai untuk memanfaatkan *idle fund*.
3. Pembiayaan sebagai alat pengendali harga.
4. Pembiayaan dapat mengaktifkan dan meningkatkan manfaat ekonomi yang ada.

Jadi, Pembiayaan perusahaan agribisnis merupakan bagian dari studi keuangan pertanian. Sektor pertanian, terutama di negara-negara yang sedang berkembang mempunyai kedudukan yang sangat penting, bahkan yang paling penting dalam sektor ekonomi secara keseluruhan. Pembiayaan perusahaan agribisnis adalah studi mikro tentang bagaimana menyediakan modal, kemudian memakai, dan akhirnya mengontrolnya di dalam suatu perusahaan agribisnis (Kadarsan, 1992).

2.2. Sumber Memperoleh Dana

Ada tiga sumber yang dapat digali manager untuk memperoleh dana yang diperlukan guna mengoperasikan agribisnis:

1. Investasi atau penanaman modal oleh para pemilik
2. Peminjaman
3. Dana yang berasal dari laba penyusutan

Sumber utama dana agribisnis (lebih dari 50%) merupakan kekayaan bersih (net worth) perusahaan (modal sendiri).

2.3. Alasan Peningkatan Sumber Daya Keuangan

Alasan terpenting peningkatan sumber daya keuangan adalah untuk memperbesar pendapatan dan laba dengan mengadakan bisnis tambahan. Agribisnis membutuhkan kas sebagai modal kerja. Penggunaan yang paling penting atas sumber daya keuangan tambahan adalah untuk perluasan wilayah dan meningkatkan pertumbuhan bisnis, untuk melakukan aktifitas bisnis tambahan, untuk menjaga atau meningkatkan likuiditas atau posisi kas perusahaan, dan untuk meningkatkan posisi bersaing perusahaan.

2.4. Jenis-Jenis Modal dan Pinjaman

Dalam konteks akuntansi modal diartikan sebagai kekayaan bersih atau ekuitas pemilik dalam bisnis. Ada dua tipe modal yaitu modal asing dan modal sendiri. Modal asing dan modal sendiri dapat dibedakan sebagai berikut:

Tabel 1. Perbedaan Modal Asing dengan Modal Sendiri

No	Modal Asing	Modal Sendiri
1	Modal ini terutama memerhatikan kepentingannya sendiri, yaitu kepentingan kreditor.	Modal ini berkepentingan terhadap kesinambungan, kelancaran, dan keselamatan perusahaan.
2	Modal ini tidak berpengaruh terhadap	Modal yang dengan kekuasaannya mampu

	penyelenggaraan perusahaan.	mempengaruhi politik perusahaan.
3	Modal ini mempunyai beban bunga tetap, tanpa memandang adanya keuntungan atau tidak.	Modal yang berhak atas laba sesudah pembayaran bunga kepada modal asing.
4	Modal ini hanya turut sementara waktu bekerja sama dalam perusahaan.	Modal yang digunakan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang tidak terbatas atau tidak tertentu lamanya.
5	Modal ini mempunyai hak untuk didahulukan (<i>preferent right</i>) sebelum modal sendiri di dalam likuidasi.	Modal yang menjadi jaminan, dan haknya adalah setelah modal asing di dalam likuidasi.

Pada dasarnya ada empat jenis tipe modal (Kasmir, 2013):

1. Pinjaman Jangka Pendek (1 tahun atau kurang)
Pinjaman jangka pendek didefinisikan sebagai pinjaman yang akan jatuh tempo dalam satu tahun atau kurang dan digunakan apabila kebutuhan akan dana tambahan bersifat sementara.
2. Pinjaman Jangka Menengah (1-5 tahun)
Biasanya digunakan untuk menyediakan modal dalam waktu 1-5 tahun. Pinjaman seperti ini hampir selalu diamortisasi, artinya dicicil selama jangka waktu pinjaman. Tujuannya adalah untuk menyediakan sumber modal agribisnis yang memungkinkan pertumbuhan atau modernisasi tanpa memaksa "pemilik" untuk melepaskan haknya untuk mengendalikan bisnis.
3. Pinjaman Jangka Panjang (lebih dari 5 tahun)
Pinjaman jangka panjang mempunyai masa pakai lebih dari 5 tahun. Umumnya, pinjaman jangka panjang juga mematok sesuatu seperti suku bunga atau tingkat pengembalian yang akan tetap berlaku untuk seluruh pinjaman.
4. Modal Ekuitas (tidak dibatasi waktu)
Modal ekuitas dapat digunakan untuk keperluan yang sama seperti halnya dana yang dipinjam, tetapi ada perbedaan penting yaitu modal ekuitas tidak dapat dibayar kembali. Modal ekuitas bisa diperoleh dengan menanamkan kembali laba usaha atau dengan meminta para penanam modal agar mau menambah investasinya dalam bisnis.

2.5. Biaya Modal (*Cost Of Modal*)

Besarnya biaya riil yang harus ditanggung perusahaan tergantung pada besarnya bunga, persyaratan jangka waktu pelunasan, pengendalian usaha yang tidak bebas berupa saldo minimal, dan tarif pajak. Adapun beberapa

faktor lain yang mempengaruhi biaya bersih dari modal yang dipinjam:

1. Persyaratan dan jangka waktu pelunasan pinjaman.
2. Pengendalian usaha yang tidak bebas yaitu keharusan untuk menyediakan jaminan tertentu berupa saldo perkiraan, saham modal.
3. Jangka waktu pajak penghasilan perusahaan Jangka Waktu Pelunasan Pinjaman Persyaratan dan jangka waktu pelunasan pinjaman mempengaruhi langsung suku bunga yang benar-benar dibayar.

2.6. Penentuan Jumlah Pinjaman

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kemampuan agribisnis untuk melunasi pinjaman yaitu laba operasi pada tahun tersebut dan penyusutan. Beberapa alat lain yang mempengaruhi kemampuan agribisnis untuk melunasi pinjaman adalah anggaran kas dan laporan keuangan pro forma.

Faktor penunjang yang mempengaruhi kemampuan agribisnis untuk melunasi pinjaman (Dana pelunasan hutang dapat diperhitungkan setinggi mungkin jika) sebagai berikut (Hasibuan, 2001):

1. Tidak ada penanaman modal yang akan menarik diri dalam menghadapi masa sulit
2. Rasio solvensi (rasio antar kekayaan bersih terhadap utang) cukup baik, atau jumlah modal kerja besar
3. Banyak sekali aktiva tetap yang dapat dijual
4. Resiko yang terkandung dalam aktiva yang dibeli kecil

2.7. Beberapa Alat Lain

Dua alat atau teknik lain memainkan peranan penting dalam pembiayaan perusahaan agribisnis, yakni anggaran kas dan laporan keuangan pro forma (Muhamad, 2002).

1. Anggaran Kas

Anggaran kas merupakan proyeksi atas pengeluaran dan penerimaan khas perusahaan untuk masa mendatang. Memperkirakan dana kas yang diperlukan untuk mengambil manfaat dari potongan tunai, untuk membiayai permintaan musiman, mengembangkan program peminjaman yang baik, untuk memperluas usaha, dan membuat rencana pelunasan hutang.

2. Laporan Keuangan Pro Forma

Laporan ini akan menggambarkan masa depan bisnis dan akan membantu manager dalam menilai kebutuhan keuangan bisnis selama dan pada akhir periode koperasi.

2.8. Pembiayaan Internal Untuk Agribisnis

Modal internal adalah modal yang dihasilkan sendiri di dalam perusahaan. Modal internal di dalam suatu perusahaan sebagai berikut : Modal Ekuitas, Saham Biasa, Saham Preferen, Penyusutan (*depreciations*).

1. Modal Ekuitas

Menunjukkan dana yang diperoleh perusahaan melalui laba yang ditahan, tambahan investasi oleh para pemilik, atau penambahan jumlah penanaman modal yang bersedia memikul resiko kerja.

2. Saham Biasa

Untuk perusahaan kecil, pada umumnya penjualan bagian saham bisa dilakukan kepada orang yang dikenal oleh pemilik yang ada sekarang.

3. Saham Preferen

Saham preferen adalah saham yang didahulukan oleh perusahaan. Jika suatu perseroan dilikuidasi, para pemilik saham preferen akan memperoleh pengembalian hak miliknya terlebih dahulu sebelum pemegang saham biasa.

4. Pembiayaan Internal Lainnya

Persekutuan dapat memperoleh lebih banyak modal dengan menjual sebagian bisnisnya kepada pihak lain yang mau merisikokan uangnya dalam bisnis. Sekutu baru ini dapat merupakan sekutu biasa dan sekutu dalam.

3. Pembahasan

Dalam perkembangannya ada beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan. Salah satu faktor internal yang cukup berperan besar dalam mempengaruhi perkembangan usaha adalah modal untuk investasi maupun modal kerja. Permasalahan modal tersebut timbul karena tidak adanya titik temu UKM sebagai debitor dan pihak kreditor. Di sisi debitor, karakteristik dari sebagian besar UKM di Indonesia antara lain adalah masih belum menjalankan bisnisnya dengan prinsip-prinsip manajemen modern, belum memiliki badan usaha resmi, serta keterbatasan aset yang dimiliki. Sementara itu, di sisi kreditor, pemodal atau lembaga pembiayaan untuk melindungi risiko kredit, menuntut adanya kegiatan bisnis yang dijalankan dengan prinsip-prinsip manajemen modern, ijin usaha resmi serta adanya jaminan.

Pemerintah telah berupaya mengatasi masalah permodalan UKM tersebut, antara lain melalui pemberian subsidi bunga kredit bagi usaha kecil, dan Program Kemitraan dan Bina

Lingkungan (PKBL) BUMN. Namun demikian, program subsidi maupun PKBL-BUMN hanya sebagian kecil kelompok UKM yang pada umumnya berlokasi di perkotaan.

Salah satu upaya lain yang dikembangkan oleh pemerintah dalam rangka mendorong perkembangan UKM dengan diterbitkannya peraturan pembentukan lembaga pembiayaan non bank yaitu Perusahaan Modal Ventura (PMV) Pada prinsipnya model PMV (*venture capital*) merupakan sistem kerjasama yang bersifat *equity financing* yakni memberikan pembiayaan dalam bentuk penyertaan modal dalam suatu perusahaan, atau di Indonesia dikenal sebagai Perusahaan Pasangan Usaha (PPU), untuk jangka waktu tertentu dan bersifat sementara. Karakteristik pengelolaan modal ventura yang demikian berbeda dengan pengelolaan pembiayaan modal lainnya, sehingga keberhasilan pengelolaan modal ventura akan sangat ditentukan oleh proses transformasi dalam mekanisme suatu organisasi.

Pembiayaan terhadap usaha di sektor agribisnis menghadapi sejumlah kendala dan masalah, baik internal maupun eksternal. Kendala internal pengusaha kecil-menengah agribisnis, yaitu ;

1. Tingkat kemampuan & profesionalisme SDM di bidang keuangan rendah
2. Keterbatasan dan penguasaan teknologi
3. Kelemahan struktur permodalan, keterbatasan akses sumber modal karena diasumsikan berisiko tinggi dan profitabilitas rendah dan tidak memiliki colateral (agunan)
4. Kekurang mampuan memperluas peluang dan akses pasar,
5. Kelemahan di bidang organisasi dan manajemen.

Sedangkan kendala eksternal antara lain:

1. Kurangnya kepercayaan berbagai pihak terhadap kemampuan usaha kecil.
2. Iklim usaha yang kurang kondusif, karena persaingan yang kuat dari usaha besar.
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai.

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh pada pembahasan yang berjudul Pembiayaan Perusahaan Agribisnis adalah :

1. Pembiayaan perusahaan agribisnis merupakan bagian dari studi keuangan pertanian. Sektor pertanian, terutama di negara-negara yang sedang berkembang mempunyai kedudukan yang sangat penting, bahkan yang paling penting dalam sektor ekonomi secara

keseluruhan. Pembiayaan perusahaan agribisnis adalah studi mikro tentang bagaimana menyediakan modal, kemudian memakai, dan akhirnya mengontrolnya di dalam suatu perusahaan agribisnis.

2. Keuangan pertanian dimana pembiayaan perusahaan agribisnis di dalamnya berhubungan dengan soal-soal keuangan disektor pertanian. Sektor terakhir ini pada gilirannya termasuk sektor ekonomi yang bersama-sama dengan sektor industri dan sektor jasa di suatu negara, merupakan sektor ekonomi nasional negara tersebut.
3. Bahwa modal memiliki perbedaan antara modal sendiri dan modal asing yang menyebabkan adanya segi positif dan negative dari dua macam modal tersebut.

Daftar Pustaka

- Downey, W. David dan Steven P. Erickson. 1987. *Manajemen Agribisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Firdaus, Muhammad. 2007. *Manajemen Agribisnis*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismawan, Bambang. 2002. Pembiayaan Agribisnis. *Jurnal Ekonomi Rakyat (Th. I – No. 1 – Maret 2002)*. <http://www.ekonomirakyat.org>. Diakses tanggal 23 Maret 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Dasar-Dasar Perbankan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kardasan, W. H. 1992. *Keuangan Pertanian dan Pembiayaan*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Kasmir, 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhamad, 2002. *Manajemen Bank Syariah*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta

HUBUNGAN KEAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR PADA KARYAWAN PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN

Zainal Abidin

Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

ABSTRAKSI

Dalam mempertahankan karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki satu program keamanan kerja yang dianggap melindungi karyawannya. Program Keamanan kerja yang memadai diharapkan mampu menjaga karyawan perusahaan untuk tidak keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting dirasakan setiap karyawan agar karyawan lebih semangat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada PT Tirta Raya Abadi Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Raya Abadi. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode kuesioner, data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar. Berdasarkan hasil uji statistik pada analisis linier berganda, maka variabel keamanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui terdapat pengaruh positif keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara serentak terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) yang diketahui dari hasil Uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,755 > 3,19$. Berdasarkan pengujian Koefisien Determinasi diketahui besarnya pengaruh keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel keinginan keluar pekerjaan (Y) sebesar 0,588 atau 58,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *keamanan kerja, kepuasan kerja, keinginan keluar*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan. Oleh sebab itu pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan juga memberikan apa yang diharapkan perusahaan kepadanya. Salah satu yang perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan perusahaan adalah persepsi dan keinginan karyawan keluar dari pekerjaan, karena apabila pimpinan perusahaan dapat mengantisipasi tercipta atau meningkatnya *turnover intention* (keinginan keluar dari pekerjaan) karyawan, maka karyawan akan semakin loyal dan semakin giat dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka.

Hal ini ditegaskan oleh T. Hani Handoko (2006:193) yang menyatakan bahwa: "Rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rasa aman dalam bekerja ditemukan sebagai salah satu penyebab munculnya keinginan keluarnya seseorang dari

pekerjaan (*turnover intention*)". Untuk mencegah keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan (*turnover intention*) tersebut maka pimpinan harus mengantisipasi terciptanya situasi negatif yang diantaranya yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rasa aman karyawan dalam bekerja.

Persepsi *job security* (rasa aman dalam bekerja) dan kepuasan kerja bagi karyawan ini timbul biasanya apabila kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan dapat diterima oleh karyawan serta tingginya dedikasi serta loyalitas karyawan dalam bekerja yang didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai. Apabila *job security* (rasa aman dalam bekerja) dan kepuasan kerja karyawan tinggi maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan tidak akan terjadi pada karyawan.

Untuk itu sudah menjadi tugas bagi pimpinan perusahaan untuk mengantisipasi persepsi negatif tersebut dengan menciptakan

situasi kerja yang baik, dimana salah satu faktor yang penting yaitu dengan menghilangkan rasa ketidakpuasan kerja serta menjamin kesejahteraan bagi karyawan. Suatu usaha untuk mempertahankan karyawan yang tidak hanya menyangkut masalah mengenai pencegahan kehilangan karyawan tetapi juga untuk mempertahankan sikap kerja sama dan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut dengan menghilangkan rasa ketidakpuasan kerja (Sendjun Manullang, 2009 : 241).

PT. Tirta Raya Abadi Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian alat-alat kesehatan yang dalam operasinya mengalami kemajuan aktivitas perusahaan yang semakin pesat. Dengan pesatnya kemajuan tersebut menuntut perusahaan untuk mengembangkan struktur organisasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan pembagian tugas mengiringi perkembangan operasional perusahaan. Berkaitan dengan pengembangan struktur organisasi perusahaan ini maka perusahaan mengadakan perombakan terhadap jabatan yang ada dalam struktur, sehingga hal ini menimbulkan terjadinya rasa tidak aman (*job insecurity*) terhadap perusahaan, dimana pimpinan perusahaan melakukan perubahan terhadap posisi jabatan yang ada yang membuat karyawan takut akan penggantian jabatan yang dipegangnya.

Selain itu dampak negatif lain yang dihadapi karyawan dari perkembangan operasional perusahaan yang pesat yaitu semakin tingginya target penjualan yang ingin dicapai perusahaan yang memaksa karyawan untuk lebih bekerja lebih maksimal. Dengan target penjualan yang begitu besar dan diharuskan untuk diperoleh setiap karyawan khususnya salesman membuat karyawan merasa bahwa target tersebut merupakan beban kerja yang terus bertambah, sehingga apa yang mereka kerjakan belum memberikan kepuasan baik bagi pimpinan maupun bagi karyawan sendiri. Sehingga karyawan terus dituntut untuk dapat meningkatkan target penjualan yang mereka peroleh yang berarti beban kerja yang diemban semakin berat.

Rasa ketidakpuasan kerja inilah yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan yang dalam hal ini salesman perusahaan. Hal ini memicu munculnya persepsi keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan (*turnover intention*) bagi sebagian karyawan yang merasa semakin tingginya target penjualan tersebut menjadi beban dalam bekerja.

Nur Wening (2005 : 3) menyatakan bahwa : “Suatu kondisi ketidak-berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam serta menurunnya kepuasan kerja menjadi pemicu utama terjadinya *turnover intention* bagi karyawan.” Jadi jelaslah bahwa *turnover intention* bagi para karyawan perlu dihilangkan oleh pimpinan perusahaan apabila ingin membuat karyawan merasa aman, meningkatkan kepuasan kerja serta selalu diperhatikan dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Rumusan Masalah

Masalah yang telah dibatasi diatas, dirumuskan dalam formulasi sebagai berikut : ”Apakah ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan baik secara parsial atau ataupun simultan?”

Hipotesis

Ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan secara parsial ataupun simultan .

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian *Job Security* (Keamanan Kerja)

Job security (keamanan kerja) merupakan suatu dampak negatif yang timbul akibat situasi yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan. Banyak ahli yang berusaha menegaskan keamanan kerja, salah satunya Nur Wening (2005 : 3) yang menyatakan bahwa : “Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat tenang dan nyaman yang dirasakan karyawan berkaitan dengan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai dengan harapan.”

Gouzali Saydam (2009 : 97) berpendapat bahwa “rasa aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kekacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung”. T. Hani Handoko (2006 : 104) menyatakan bahwa “rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan

keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja”.

Dari beberapa pendapat tersebut diketahui bahwa ketidak-amanan kerja memberikan berbagai dampak yang sifatnya negatif bagi karyawan. Diantaranya yaitu munculnya perasaan cemas, depresi dan tegang, kepuasan kerja yang berkurang, dan menyebabkan munculnya intensi (keinginan) keluarnya seseorang dari pekerjaan. Untuk itu diperlukan suatu tindakan yang serius dari para atasan untuk dapat mengembalikan sikap-sikap yang positif dari karyawannya seperti meningkatkan loyalitas kerja, semangat kerja, kesejahteraan karyawan dan lainnya yang tujuan utamanya adalah mengembalikan kepercayaan penuh dari karyawan untuk perusahaan.

2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keamanan Kerja

Ketidak-amanan kerja tidak terjadi dengan sendirinya dalam arti ketidakamanan kerja terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah serta kekhawatiran bahkan kemarahan. Ketidak-amanan kerja merupakan suatu kondisi ketidak-berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Gouzali Saydam (2009, hal. 624) menyatakan: “Indikator-indikator dari keamanan kerja adalah: (a) Sikap pimpinan perusahaan, (b) Penggunaan teknologi, (c) Sikap para karyawan.

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang menurun, komitmen organisasi yang kurang menjanjikan, memberikan dampak menurunnya semangat serta kreativitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan adanya rasa murung serta bertambahnya beban mental dalam bekerja akibat tuntutan dari suatu perubahan, kenyataan yang dialami karyawan tersebutlah yang menjadi faktor pendukung terciptanya Ketidak-amanan kerja.

Untuk mengurangi atau menghilangkan kejadian tersebut, merupakan tanggung jawab besar bagi manajer perusahaan untuk dapat menciptakan suasana yang baru yang dapat memberikan semangat serta keamanan dalam bekerja bagi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja.

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Berikut ini akan dijelaskan pengertian tentang kepuasan kerja. Menurut Siagian (2008 :

295) yaitu: “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.”

Dari pengertian kepuasan kerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan dari ketidakpuasan kerja yang merupakan kebalikan dari kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja berarti suatu cara pandang yang negatif para karyawan terhadap perusahaan sehingga para karyawan menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai sesuatu beban dan dapat menimbulkan kejenuhan bagi mereka.

2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut akan dijelaskan secara singkat mengenai faktor higienis dan faktor kepuasan kerja yang menjadi indikator kepuasan dan ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

- a. Faktor Higienis adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah atau kebutuhan kesehatan secara terus menerus. Faktor ini bukanlah merupakan kepuasan kerja bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang diberikan oleh perusahaan demi kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Apabila faktor higienis ini tidak terpenuhi, maka hal inilah yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja bagi karyawan.
- b. Faktor Kepuasan kerja menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Gouzali Saydam (2009 : 87) bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : “kepuasan gaji, supervise, promosi, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja”.

2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Orang dan pekerjaan mereka adalah unsur pokok yang terlihat, akan tetapi jelas bahwa ada banyak variabel antara orang dan pekerjaan mereka yang membantu menentukan apakah hubungan memuaskan atau tidak memuaskan. Menurut Strauss (2006 : 24) bahwa seseorang karyawan itu puas atau tidak pada pekerjaannya tergantung pada faktor berikut ini: (a) Penilaian diri, (b) Perbandingan-perbandingan sosial, (c) Pengharapan.

Maslow (2008 : 97) menyatakan bahwa: Faktor-faktor kepuasan kerja antara lain adanya :

- 1) Fisiologis, kebutuhan akan minum, makan, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Harga diri (*esteems*), kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 3) Perwujudan diri (*self actualization*), kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.
- 4) Keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 5) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan rasa cinta kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Moh. As'ad (2010 : 114) mengemukakan bahwa: Memandang tiga faktor untuk dapat melihat kepuasan kerja yaitu adanya :

- 1) Hubungan antar karyawan, yaitu yang melalui hubungan manajer dengan karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- 2) Faktor individual, seperti sikap terhadap pekerjaannya dan jenis kelamin.
- 3) Faktor eksternal yang mencakup keadaan keluarga karyawan, reaksi dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seperti melalui penataran, training dan sebagainya.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa timbulnya kepuasan kerja dari karyawan akibat terpenuhinya beberapa kebutuhan yang diharapkan karyawan dari perusahaan ternyata seluruhnya terpenuhi.

2.6. Pengertian Keinginan Keluar Pekerjaan

Turnover intention merupakan istilah asing untuk menyatakan persepsi atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. *Turnover intention* merupakan istilah yang dihubungkan dengan situasi negatif yang dialami karyawan pada suatu organisasi. Banyak ahli yang berusaha menegaskan *turnover intention* salah satunya Nur Wening (2005 : 5) yang menyatakan bahwa : “*Turnover intention* merupakan keadaan yang bersifat negatif yang dirasakan karyawan atas situasi pekerjaan yang tidak dapat lagi dipertahankan sehingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.”

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa *turnover intention* merupakan suatu tindakan

akhir dari karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan karena merasakan bahwa pekerjaan tersebut tidak dapat memberikan apa yang diharapkan dari karyawan tersebut. Dalam arti bahwa suatu keadaan tertentu yang terjadi pada organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan menurunnya tingkat loyalitas kerja karyawan sehingga mendorong timbulnya persepsi *turnover intention* karyawan.

2. 7. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor penyebab timbulnya *turnover intention* dinyatakan oleh Rosenblatt and Ruvio (2006 : 4) yaitu : “Persepsi ketidak-amanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) ditemukan sebagai salah satu penyebab munculnya intensi (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaan.” Selain itu Robbins (2010:78) juga mengemukakan pendapatnya sehubungan dengan beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di perusahaan lain dengan mengemukakan: “Kondisi pasar kerja, pengharapan mengenai pasar kerja alternatif dan panjangnya masa kerja dalam organisasi merupakan kendala penting pada keputusan yang sebenarnya bagi seseorang untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi selain yang dikemukakan tersebut antara lain berupa usia, jenis kelamin atau pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi munculnya keinginan keluar seseorang”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yaitu antara lain :

- a. Keamanan dalam pekerjaan (*job security*) yang minim,
- b. Kondisi pasar kerja,
- c. Panjangnya masa kerja,
- d. Kepuasan kerja yang kurang,
- e. Jenis kelamin atau
- f. Pengalaman kerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian .Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distributor alat-alat kesehatan dan beralamat di Jl. Bromo – Komplek Bromo Bintang Regency

No. A-12 Medan. Adapun waktu penelitian dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 sampai Maret 2016.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Tirta Raya Abadi Medan dan sampelnya sebanyak berjumlah 60 orang.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
Variabel bebas			
Keamanan kerja (X ₁)	Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat baik untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai harapan	perubahan posisi jabatan karyawan yang rasa khawatir beban kerja ketidak-sanggupan menjalankan tugas penambahan aktivitas tuntutan peningkatan kinerja Perasaan tertekan Kerjasama dengan Rekan kerja Perubahan struktur kerja Situasi kerja	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat menunjukkan kesesuaian kerja dengan apa yang diimbangkan kepada karyawan.	Rasa saling membutuhkan. Saling bekerjasama Saling mendukung rekan kerja Meningkatkan hasil kerja Meningkatkan rasa tanggung jawab Sikap jujur Sikap dan hasil kerja yang baik	Skala Likert
Variabel terikat			
Keinginan keluar pekerjaan (Y)	Keinginan keluar pekerjaan yaitu keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan yang diakibatkan adanya situasi yang memberikan beban bagi karyawan sehingga merasa tidak sanggup lagi untuk mempertahankan pekerjaannya	Beban kerja yang rutin. Pekerjaan membuat jenuh Rasa bangga atas jabatan Hasil kerja yang kurang baik Kurangnya fasilitas kerja Hasil kerja tidak menjamin kesejahteraan Mencari jabatan yang lebih baik Membuat perubahan yang lebih baik Mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya Koreksi terhadap hasil kerja	Skala Likert

3.3. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya jawaban responden akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda.

Uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y),

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap keinginan keluar pekerjaan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan, Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.00 windows dan dapat dilihat pada kolom *corrected item-Total correlation*. Dengan jumlah $n = 60$, diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254. Selanjutnya nilai r_{tabel} tersebut dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010, hal. 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, tingkat validitas instrumen ini dianalisis dengan cara mengkorelasikan skor item tiap pertanyaan dan skor total untuk seluruh pertanyaan. Oleh karena itu, harga korelasi yang dipakai adalah koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan untuk jawaban responden para responden Sehingga besaran yang digunakan untuk menyimpulkan tingkat validitas angket dapat diringkaskan sebagai berikut:

Tabel IV-1. Hasil Analisis Validitas Angket Responden Keamanan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	72.12	60.356	.596	.728
p2	71.02	60.294	.624	.723
p3	70.12	49.894	.586	.752
p4	72.06	51.204	.612	.716
p5	70.34	51.216	.617	.724
p6	36.28	15.426	.684	.845
p7	73.11	60.165	.694	.762
p8	72.12	52.934	.624	.734
p9	72.78	60.623	.716	.845
X1	49.03	36.425	1.000	.752

X1= Keamanan kerja

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah,

Tabel IV-2. Hasil Analisis Validitas Angket Responden Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	73.52	42.648	.466	.726
p2	73.05	42.685	.485	.795
p3	73.54	41.265	.536	.712
p4	73.56	41.065	.752	.723
p5	73.94	41.068	.684	.752
p6	72.12	10.959	.624	.746
p7	71.02	51.204	.586	.714
X2	36.82	51.216	1.000	.827

X2= Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2015

Tabel IV-3. Hasil Analisis Validitas Angket Responden Keinginan Keluar Pekerjaan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	71.34	60.178	.684	
p2	69.03	60.623	.694	.724
p3	73.11	60.165	.624	.762
p4	72.12	52.934	.716	.734
p5	72.78	60.623	.723	.845
p6	69.45	66.425	.466	.752
p7	75.34	49.894	.485	.723
p8	71.08	51.204	.536	.752
p9	74.54	51.216	.734	.536
p10	69.45	15.426	.752	.752
Y	39.14	36.425	1.000	.827

Y= Keinginan Keluar Pekerjaan

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk angket jawaban responden tersebut dapat dinyatakan

valid. Sehingga tidak perlu dilakukan pengujian kedua terhadap variabel tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui, apakah instrumen tersebut telah reliable dengan melihat nilai *Cronbach's alpha*. Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Suatu koefisien dikatakan reliable jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan data penelitian dinyatakan reliable.

Tabel IV-4. Uji Validitas Variabel X₁ (Keamanan Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.639	.581	9

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa data penelitian dinyatakan reliable, karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,639

Tabel IV-5. Uji Validitas Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.601	7

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian dinyatakan reliable, karena didapat nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,660.

Tabel IV-6. Uji Validitas Variabel Y (Keinginan Keluar Pekerjaan)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.636	.584	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian dinyatakan reliable, karena didapat nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,636.

4.2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel IV-7. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

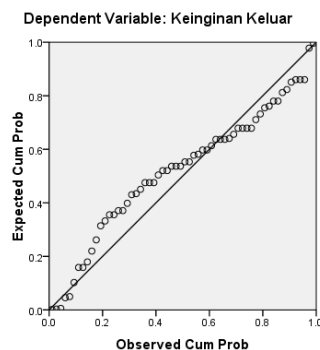
		Keamanan Kerja	Kepuasan Kerja	Keinginan Keluar
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	31.7500	24.8167	34.6667
	Std. Deviation	2.19881	2.05428	2.25243
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.145	.142
	Positive	.120	.145	.091
	Negative	-.145	-.118	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.125	1.124	1.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159	.160	.177
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah,

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar IV-1. Output SPSS Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber data yang telah diolah

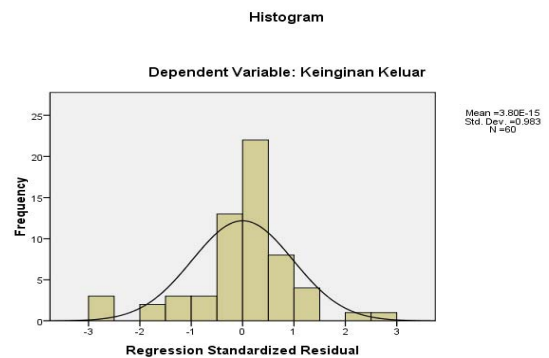
Pada gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data

tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV-2. Output SPSS Grafik Histogram



Sumber data yang telah diolah

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian keamanan kerja serta kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

d. Uji Autokorelasi

Tabel IV-8 digunakan untuk melihat nilai Durbin Watson yang didapat dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16. Tabel DW menunjukkan bahwa dengan $n = 60$, $K = 2$, maka akan diperoleh nilai $dl = 1.486$ dan $du = 1.488$ dan $4-du = (4 - 1,088) = 2,512$.

Tabel IV-8. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.574	1.47006

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.588	40.755	2	57	.000	2.416

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keamanan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar

Sumber : Data Diolah,

Tabel IV-8 menunjukkan bahwa DW test sebesar = 2,416, Ini menyimpulkan bahwa data berada di $D_u < D_w < 4-D_u$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi autokorelasi (Non Autokorelasi). Penulis menetapkan bahwa model layak digunakan setelah asumsi klasik terpenuhi.

3. Pengujian dengan Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) digunakan regresi berganda yang dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel IV-10. Hasil Output Regresi Variabel X_1 , X_2 dan Y

Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		t
		B	Std. Error	
1	(Constant)	9.705	2.771	3.502
	Keamanan Kerja	.834	.167	5.003
	Kepuasan Kerja	-.061	.178	-.340

Sig.	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
.001			
.000	.767	.552	.425
.735	.639	-.045	-.029

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar
Sumber : Data Diolah.

Hubungan positif antara keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil

perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 9,705$, $bx_1 = 0,834$ dan $bx_2 = -0,061$. Dari besarnya nilai α , bx_1 dan bx_2 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

$$Y = 9,705 + 0,834 X_1 - 0,061 X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana keamanan kerja (X_1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan keinginan keluar pekerjaan (Y) sebesar 0,834 dari setiap tingkatan 1 satuan keamanan kerja. Selanjutnya apabila kepuasan kerja (X_2) meningkat 1 satuan akan menurunkan keinginan keluar pekerjaan (Y) sebesar 0,061 dari setiap tingkatan 1 satuan kepuasan kerja.

4. Pengujian dengan Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) digunakan uji t dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel IV-11. Hasil Output Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.705	2.771		3.502
	Keamanan Kerja	.834	.167	.814	5.003
	Kepuasan Kerja	-.061	.178	-.055	-.340

Sig.	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
.001			
.000	.767	.552	.425
.735	.639	-.045	-.029

Dependent Variable: Keinginan Keluar
Sumber : Data Diolah .

Berdasarkan Tabel IV-11 diketahui harga t_{hitung} variabel keamanan kerja (X_1) = 5,003 dan harga t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) = -0,340. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Dengan jumlah $n = 60$ berdasarkan tingkat kesalahan α 0,05 dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa t_{hitung} variabel keamanan kerja (X_1) $5,003 > t_{tabel}$ 2,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel keamanan kerja memiliki hubungan

yang nyata (signifikan) dengan variabel keinginan keluar pekerjaan.

Sedangkan t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) $-0,340 < t_{tabel} 2,000$ maka diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel keinginan keluar pekerjaan (Y).

5. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian hipotesis secara serentak (simultan) dengan menggunakan Uji F, seperti tabel di bawah ini :

Tabel IV-12. Hasil Output Uji F X_1 , X_2 dan Y
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176.152	2	88.076	40.755	.000 ^a
Residual	123.182	57	2.161		
Total	299.333	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keamanan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar

Berdasarkan tabel di atas diketahui harga $F_{hitung} = 40,755$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga F_{tabel} . Dengan jumlah $n = 60$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 1 - 1 = 58$ ($58,2$) diperoleh $F_{tabel} = 3,19$. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $40,755 > 3,19$ maka hubungan variabel keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki kebermaknaan dengan variabel keinginan keluar pekerjaan (Y).

6. Pengujian Dengan Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan hubungan (signifikan) variabel keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y), perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji Koefisien Determinasi (R Square), seperti tabel di bawah ini :

Tabel IV-13. Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.574	1.47006

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.588	40.755	2	57	.000	2.416

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keamanan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel keinginan keluar pekerjaan (Y) digunakan uji Koefisien Determinasi. Berdasarkan Tabel IV-13 diketahui bahwa besarnya pengaruh keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel keinginan keluar pekerjaan (Y) sebesar 0,588 atau 58,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana diuraikan dalam Bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjawab rumusan masalah dimana keamanan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) sedangkan kepuasan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y).
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS seluruh instrumen keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan keinginan keluar pekerjaan (Y) yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui terdapat pengaruh positif keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara serentak terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) yang diketahui dari hasil Uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,755 > 3,19$.
4. Berdasarkan pengujian Koefisien Determinasi diketahui besarnya pengaruh keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel keinginan keluar pekerjaan (Y) sebesar 0,588 atau 58,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, keamanan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan, maka keamanan kerja di perusahaan hendaknya dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan sama sekali agar kepercayaan dan keinginan keluar pekerjaan dari karyawan tidak terjadi.
2. Mengingat kepuasan kerja juga sangat berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar pekerjaan, hendaknya perusahaan terus meningkatkan kepuasan kerja perusahaan agar sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan menjadi loyal kepada perusahaan dan tidak beralih ke perusahaan lain.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain keamanan kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi keinginan keluar pekerjaan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi keinginan keluar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gouzali Saydam (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta : Djambatan.
- Greenhalgh dan Rosenblatt (2006). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Management Fakultas Ekonomi – Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Djambatan
- Manullang, Sendjun (2009). *Produktivitas Kerja*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Maslow (2008). *Filsafat Administrasi* Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Moh. As'ad (2010). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Nur Wening (2005). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Management Fakultas Ekonomi – Universitas Indonesia.
- Pasewark dan Strawser (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Alih Bahasa Koesnohadi Ariyoto. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins (2010). *Operation Management, Decision Makin In The Operation Function*. Alih Bahasa Ivone Pongoh. Penerbit Guna Widya, Jakarta
- Rosenblatt dan Ruvio (2006), *Manajemen Kontemporer*, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo
- Siagian, Sondang P (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Gunung Agung
- Strauss, Robert N (2006) *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*, Terjemahan Adi Nugroho, Edisi Pertama Cetakan Ketiga Yogyakarta BPFE
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi
- T. Hani Handoko (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi

**ANALISIS PENDAPATAN CABAI MERAH KERITING (*CAPSICUM ANNUM* L).
(STUDI KASUS : DI DESA BANDAR TONGAH, KECAMATAN BANDAR,
KABUPATEN SIMALUNGUN PROVINSI SUMATERA UTARA)**

Kenal P. Hutapea

Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas Methodist Indonesia, Medan

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya biaya produksi, pendapatan bersih dan kelayakan usahatani cabai merah di daerah penelitian. Metode penentuan daerah penelitian dilakukan secara “*purposive*” yaitu dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Daerah penelitian ditentukan di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatera Utara. Metode penentuan sampel petani cabai merah keriting di Desa Bandar Tongah dilakukan dengan metode metode *stratified random sampling*, dengan jumlah populasi petani cabai merah keriting sebanyak 30 petani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada strata I dengan luas lahan 0,27 ha diperoleh pendapatan bersih Rp. 2.357.427,27, pada strata II dengan luas lahan 0,64 ha diperoleh pendapatan bersih sebesar Rp. 6.052.122,22 dan pada strata III dengan luas lahan 1,23 ha diperoleh pendapatan Rp. 6.075.796,94. Secara keseluruhan besar penerimaan usahatani cabai merah keriting sebesar Rp. 14.271.482,50/petani/mt atau Rp. 23.739.626,57/ petani/mt. Besarnya penerimaan petani dipengaruhi oleh harga cabai merah keriting kering yang dijual oleh petani. Harga cabai merah keriting di daerah penelitian pada tingkat petani sebesar Rp. 5.416,94/kg. Nilai R/C usahatani kentang di daerah penelitian adalah sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa rasio R/C lebih besar dari satu sehingga usahatani cabai merah keriting tersebut layak diusahakan (menguntungkan secara ekonomi).

Kata kunci : *pendapatan, cabai keriting, pertanian*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Perkembangan penduduk Indonesia yang terus mengalami peningkatan, berimplikasi pada peningkatan akan kebutuhan sayuran bagi masyarakat. Namun sayang petani Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan sayuran tersebut baik secara kuantitas maupun kualitas. Sehingga untuk pemenuhan kebutuhan tersebut harus mendatangkan dari negara lain. Berdasarkan kondisi tersebut maka sayuran merupakan komoditas yang memiliki prospek yang cukup menjanjikan. Upaya pemenuhan kebutuhan sayuran tersebut mengalami hambatan, karena pemerintah memandang komoditas kurang menguntungkan, bila dibandingkan dengan tanaman pangan (padi dan palawija).

Industri pertanian memiliki potensi yang sangat besar dikembangkan di Indonesia, tidak hanya karena keadaan alam Indonesia yang memiliki iklim tropis dengan curah hujan dan cahaya matahari yang sangat menunjang pertumbuhan tanaman tetapi juga karena karakteristik bangsa Indonesia itu sendiri sebagai Negara agraris yang telah mencetak jiwa dari setiap anak bangsa. Ciri khas industri perta-

nian yang padat karya (membutuhkan banyak tenaga kerja manusia) akan menjadi lebih efisien jika dikembangkan di Indonesia karena tenaga kerja yang tersedia sangat banyak dengan harga yang lebih murah dibandingkan sebagian besar Negara lainnya. Pengembangan sektor pertanian, industri pendukung pertanian dan industri terkait seperti jasa, perdagangan dan produk olahan hasil pertanian akan mampu menjadi fondasi yang kuat bagi perekonomian bangsa. Dengan keunggulan yang dimilikinya, Indonesia menjadi tempat yang sangat subur bagi perkembangan sektor pertanian, dan memperkuat posisi Indonesia sebagai lumbung pangan dunia.

Sektor pertanian merupakan sektor yang memberikan kontribusi yang tidak sedikit untuk menambah pendapatan nasional dan ekspornya didominasi dari sektor pertanian. Namun belakangan ekspor dari sektor pertanian dikalahkan oleh sektor industri. Padahal sektor pertanian merupakan corak asli dari mata pencaharian bagi warga Indonesia. sektor ini

banyak sekali menyerap tenaga kerja dan menghidupi banyak orang di Indonesia.

Hortikultura, utamanya sayuran merupakan komoditi pertanian yang memiliki harga cukup tinggi di pasaran. Salah satu komoditi sayur yang sangat dibutuhkan oleh hampir semua orang dari berbagai lapisan masyarakat, adalah cabai merah, sehingga tidak mengherankan bila volume peredaran di pasaran dalam skala besar. Peningkatan produksi pertanian akan berpengaruh pada petani. Dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani, sering diharapkan pada permasalahan pengetahuan petani yang masih relatif rendah, keterbatasan modal, lahan garapan yang sempit serta kurangnya ketrampilan petani yang nantinya akan berpengaruh pada penerimaan petani (Antara dkk, 1994).

Di Indonesia cabai merah merupakan bahan sebuah masakan sehingga cabai merah sangat diperlukan oleh sebagian besar ibu rumah tangga sebagai pelengkap bumbu dapur. Pasar-pasar tradisional di Medan, Pematang Siantar dan daerah-daerah lain membutuhkan cabai merah setiap harinya sekitar 32 ton, yang semuanya berasal sentra-sentra produksi yang ada di sekitarnya. Volume cabai merah yang keluar dari satu sentra per hari cukup besar, belum ditambah dari sentra-sentra lainnya di luar Sumatera Utara. Umumnya cabai merah dikumpulkan oleh para pedagang pengumpul dari petani di sekitar daerah sentra. Di samping untuk memenuhi keperluan konsumsi di dalam negeri, cabai merah juga diekspor meskipun jumlahnya masih relatif kecil. Untuk itulah diperlukan adanya penerapan teknik budidaya yang tepat sehingga produksi yang dihasilkan tinggi dan berkualitas. Peningkatan produksi cabai merah bisa tercapai apabila petani menggunakan teknologi pertanian modern dan sekaligus menguasai keterampilan. Adapun keterampilan yang harus dikuasai adalah keterampilan dalam perbaikan bibit, pengolahan tanah, perawatan yang intensif, dan pengendalian hama penyakit (Soewitro, 2008).

Desa Bandar Tongah, kecamatan Bandar merupakan daerah suatu yang terdapat Kabupaten Simalungun yang merupakan penghasil cabai merah. Hal ini dikarenakan daerahnya sangat cocok untuk budidaya tanaman cabai, sehingga sebagian besar petani mengusahakan cabai sebagai mata pencaharian penduduk.

Dalam melakukan analisis pendapatan merupakan awal dalam menentukan sikap untuk melakukan budidaya cabai merah. Analisis

perhitungan dilakukan untuk memberikan gambaran produksi dan harga jual yang akhirnya akan berpengaruh terhadap pendapatan petani dalam berusahatani cabai merah. Usahatani cabai merah skalanya relatif kecil dan adanya ketergantungan terhadap harga jual yang selalu berfluktuasi setiap waktu akan mempengaruhi hasil usahatani serta pendapatan petani.

Uraian ringkasan di atas merupakan salah satu alasan pentingnya dilakukan penelitian mengenai “Analisis Pendapatan Cabai Merah Keriting (*Capsicum annum* L). (Studi Kasus : di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara)”.

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya biaya produksi per hektar per musim tanam pada usahatani cabai merah keriting.
2. Untuk mengetahui besar pendapatan bersih per hektar per musim tanam dari usahatani cabai merah keriting di daerah penelitian.
3. Untuk mengetahui kelayakan usahatani cabai merah di daerah penelitian.

1.3. Metode Penelitian

Metode penentuan daerah penelitian dilakukan secara “*purposive*” yaitu dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Daerah penelitian ditentukan di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara. Metode penentuan sampel petani cabai merah keriting di Desa Bandar Tongah dilakukan dengan metode *stratified random sampling*, dengan jumlah populasi petani cabai merah keriting sebanyak 125 KK. Jumlah sampel diambil sebanyak 30 petani yang dianggap dapat mewakili populasi. Penentuan besar sampel yang hanya 30 petani bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat waktu penelitian (Singarimbun dan Efendi, 1989).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Jumlah Populasi dan Sampel Petani Cabai Merah di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun

Strata	Populasi (KK)	Sampel (KK)
< 0,5 ha	47	11
0,5 – 1,0 ha	64	15
> 1,0 ha	14	4
Total	125	30

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara deskriptif yaitu untuk memperoleh gambaran semua variabel yang diteliti.

2. Landasan Teoritis

2.1. Produksi dan Produktivitas

Hasil akhir dari suatu proses produksi adalah produk atau output. Produksi dalam bidang pertanian dapat bervariasi antara lain disebabkan karena perbedaan kualitas. Hal ini dapat dimengerti karena kualitas yang baik dihasilkan oleh produksi yang baik dan dilaksanakan dengan baik dan begitu pula sebaliknya, kualitas produksi menjadi kurang baik bila usahatani tersebut dilaksanakan kurang baik (Soekartawi, 2006).

Secara ekonomis produktivitas merupakan bagaimana perolehan hasil yang dicapai (output) sebesar-besarnya dengan pengorbanan sumber daya yang digunakan (input) yang sekecil-kecilnya. Secara teknis produktivitas diformulasikan sebagai rasio output/input. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pertambahan hasil dan perbaikan cara berproduksi. Peningkatan produktivitas tidak selalu dihasilkan oleh peningkatan produksi karena produksi dapat meningkat tetapi produktivitasnya menurun. Produktivitas dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik merupakan rasio output dalam bentuk fisik misalnya : ton, kilogram, liter dan sebagainya. Produktivitas nilai adalah ratio output dengan input dalam menilai output bruto yaitu dalam rupiah (Daniel, 2002).

2.2. Biaya Produksi

Menurut Soekartawi (1995), biaya usahatani diklasifikasikan menjadi dua yaitu biaya tetap (*fixed cost*) dan biaya tidak tetap (*variable cost*). Biaya tetap umumnya relatif tetap jumlahnya dan terus dikeluarkan walaupun produksi yang diperoleh banyak atau sedikit. Jadi besarnya biaya ini tidak tergantung pada besar kecilnya produksi yang diperoleh, sedangkan biaya variabel dipengaruhi oleh besar kecilnya produksi yang diperolehnya, yang termasuk biaya tetap adalah sewa tanah, pajak, alat-alat pertanian, iuran irigasi, dan lainnya. Biaya tetap dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$FC = \sum_{i=1}^n X.P_x$$

Dimana :

FC = *Fixed Cost* (Biaya tetap)

X = Jumlah fisik dari input yang membentuk biaya tetap

P_x = Hasil input

n = Macam input

Menurut Soekartawi (1995), biaya variabel terdiri dari biaya sarana produksi, biaya tenaga kerja, biaya panen, biaya angkutan dan biaya lainnya yang dipengaruhi oleh besar kecilnya volume produksi. Cara menghitung biaya variabel adalah :

$$VC = \sum_{i=1}^n B_v$$

Dimana :

VC = *Variable Cost* (biaya variabel)

B_v = Biaya variabel total

n = Banyak kegiatan

Menurut Soekartawi (1995), total biaya adalah penjumlahan biaya variabel dengan biaya tetap secara matematis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$TC = FC + VC$$

Keterangan:

TC = *Total Cost* (Total biaya)

FC = *Fixed Cost* (Biaya tetap)

VC = *Variable Cost* (Biaya variabel)

2.3. Penerimaan dan Pendapatan Usahatani

Penerimaan usahatani merupakan nilai produksi usaha tani atau bisa juga disebut pendapatan kotor. Pendapatan kotor usahatani (*gross farm income*) didefinisikan sebagai nilai produk total usahatani dalam jangka waktu tertentu, baik yang dijual maupun tidak dijual. Dalam menaksir pendapatan kotor, semua komponen produk yang tidak dijual harus dinilai berdasarkan harga pasar. Pengeluaran total usahatani (*total farm expenses*) didefinisikan sebagai nilai semua masukan yang habis terpakai atau dikeluarkan didalam produksi. Pendapatan bersih usahatani (*net farm income*) adalah selisih antara pendapatan kotor usahatani dan pengeluaran total usahatani (Soekatawi, 2006).

Menurut Soekartawi (1995), penerimaan usahatani diperoleh dengan mengalikan total produksi dengan harga jual petani atau ditulis sebagai berikut:

$$TR = Y . P_y$$

Keterangan:

TR = *Total Revenue* (Penerimaan total)

Y = *Yield* (Produksi yang diperoleh dari usahatani)

Py = *Price* (Harga Output)

Menurut Soekartawi (1995), pendapatan yang diterima dalam usahatani antara lain pendapatan tenaga kerja, pendapatan bersih dan pendapatan keluarga. Pendapatan bersih usahatani diperoleh dengan cara mengurangi keseluruhan penerimaan dengan biaya atau dirumuskan :

$$Pd = TR - TC$$

Keterangan:

Pd = Pendapatan bersih usahatani

TR = *Total Revenue* (Total penerimaan)

TC = *Total Cost* (Total biaya)

Tujuan petani dalam mengelola usahatani adalah untuk memperoleh kemampuan menyelenggarakan hidup yang lebih baik antara lain dengan memperoleh pendapatan dari usahatani (Mosher, 2001).

Pendapatan merupakan salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan seseorang atau masyarakat, sehingga pendapatan masyarakat ini mencerminkan kemajuan ekonomi suatu masyarakat. Menurut Sukirno (2000), pendapatan individu merupakan pendapatan yang diterima seluruh rumah tangga dalam perekonomian dari pembayaran atas penggunaan faktor-faktor produksi yang dimilikinya dan dari sumber lain. Menurut Sukirno (2006) pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima oleh penduduk atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan maupun tahunan. Kegiatan usaha pada akhirnya akan memperoleh pendapatan berupa nilai uang yang diterima dari penjualan produk yang dikurangi biaya yang telah dikeluarkan. Soekartawi (2002) menyatakan penerimaan adalah hasil kali antara produksi yang diperoleh dengan harga jual. Mubyarto (1995) mengatakan pendapatan merupakan penerimaan yang dikurangi dengan biaya-biaya yang dikeluarkan. Pendapatan seseorang pada dasarnya tergantung dari pekerjaan di bidang jasa atau produksi, serta waktu jam kerja yang dicurahkan, tingkat pendapatan per jam yang diterima.

2.4. Kelayakan Usahatani

Salah satu indikator pengukuran kelayakan usahatani adalah "output-input ratio" atau disingkat OIR. OIR yang bernilai satu menunjukkan bahwa penerimaan usahatani hanya cukup mengembalikan semua biaya yang

diperlukan usahatani. Sementara OIR yang bernilai kurang dari satu menunjukkan bahwa penerimaan dalam usahatani tidak cukup untuk menutupi keseluruhan biaya yang diperlukan dalam usahatani. Pada kondisi demikian usahatani yang diusahai petani tidak efisien secara ekonomis.

Suatu usaha yang baik seharusnya agar OIR yang diperoleh lebih besar dari nilai satu. Nilai OIR demikian menunjukkan bahwa penerimaan petani selain dapat menutupi keseluruhan biaya yang diperlukan untuk usahatani, juga masih mempunyai kelebihan atau sisa penerimaan usahatani untuk kepentingan tabungan. Namun untuk mencapai nilai OIR lebih besar dari satu tidaklah mudah. Hal ini sangat tergantung pada besar kecilnya nilai produksi yang diterima petani. Didalam mengelola usahatani petani juga mengharapkan perubahan kearah yang lebih baik. Untuk mengubah kearah yang lebih baik maka dibutuhkan penelitian alokasi faktor produksi. Hal ini menjadi pusat perhatian karena keterbatasan faktor produksi yang dimiliki (Soekartawi, 2002).

Kelayakan usahatani cabai merah menggambarkan usahatani yang menguntungkan secara ekonomi. Untuk melihat apakah usahatani layak diusahakan dan dikembangkan, maka digunakan analisis *Output-Input Ratio* (OIR) sebagai berikut:

$$OIR = \frac{TR}{TC}$$

Dimana:

OIR = Kelayakan usahatani

TR = Total penerimaan

TC = Total ongkos produksi usahatani cabai

Dengan kriteria:

OIR > 1 = Usahatani layak diusahakan (menguntungkan secara ekonomi)

OIR = 1 = Usahatani *break event point* (BEP)

OIR < 1 = Usahatani tidak layak diusahakan (tidak menguntungkan) (Hernanto, 2004).

3. Hasil dan Pembahasan

Biaya total produksi dalam penelitian ini adalah seluruh biaya yang dikeluarkan oleh petani untuk usahatani cabai merah keriting selama satu musim tanam mulai dari biaya tenaga kerja, benih, pupuk, pestisida, penyusutan alat dan biaya Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang keseluruhannya dihitung dalam rupiah. Biaya total produksi usahatani cabai merah keriting sangat berpengaruh terhadap pendapatan bersih usahatani cabai merah keriting. Biaya

total produksi yang dikeluarkan oleh petani usahatani cabai merah keriting di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Biaya Total Produksi Usahatani Cabai Merah Keriting per Petani dan per Hektar Musim Tanam I di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, Tahun 2015 (Rp/mt)

No	Uraian	Biaya Total Produksi (Rp)	
		Per Petani (0,58 ha)	Per Hektar
1.	Biaya Variabel		
	- Benih	284.333,33	472.222,22
	- Pupuk	4.211.116,67	7.313.218,30
	- Pestisida	735.966,67	1.267.828,04
	- Tenaga Kerja	2.692.000,00	4.550.799,32
2.	Biaya Tetap	213.868,89	455.639,60
	- Penyusutan	58.400,00	100.000,00
	- PBB/Ipda	284.333,33	472.222,22
	Total	8.195.685,56	14.159.707,49

Tabel 2 menunjukkan bahwa biaya total produksi pada usahatani cabai merah keriting sebesar Rp. 8.195.685,56/petani/mt atau Rp. 14.159.707,49/ha/mt. Besarnya biaya tunai yang dikeluarkan oleh petani dalam usahatani cabai merah keriting dipengaruhi oleh benih, pupuk, curahan tenaga kerja luar keluarga dan pestisida.

3.2. Produksi, Produktivitas dan Biaya Produksi Usahatani Cabai Merah Keriting

Tanaman cabai merah keriting mulai dari penanaman sampai dengan pemanenan membutuhkan waktu 4 bulan. Produksi cabai merah keriting yang dihasilkan ditentukan oleh luas lahan dan keadaan pertumbuhan tanaman selama pertanaman. Di daerah penelitian, petani melakukan dua musim tanam. Produksi dalam hal ini adalah buah cabai (kg) yang diperoleh selama satu musim tanam, sedangkan produktivitas adalah kemampuan dari satuan luas lahan usahatani untuk memberikan hasil sebagai balas jasa atas sejumlah pengorbanan faktor-faktor produksi yang telah diberikan. Tingginya produksi dan produktivitas usahatani cabai merah keriting dapat dilihat pada Tabel 3.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa produksi rata-rata usahatani cabai merah keriting sebesar 2.639,17 kg/petani/mt. Produktivitas rata-rata usahatani cabai merah keriting sebesar 4.382,88 kg/hektar/mt (4,38 ton/ha).

Tabel 3. Luas Lahan, Produksi, Produktivitas Usahatani Cabai Merah Keriting Musim Tanam I di Desa Bandar Tongah,

Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, Tahun 2015

No	Uraian	Jumlah
1	Luas lahan rata-rata (ha)	0,58
2	Produksi (kg)	2.639,17
3	Harga (Rp/kg)	5.416,94
4	Produktivitas (kg/ha)	4.382,88

Dari uraian tersebut diketahui bahwa produktivitas usahatani cabai merah keriting di daerah penelitian masih tergolong rendah, dimana produktivitas masih di bawah produktivitas potensial yang berkisar antara 5,87 ton di Kabupaten Simalungun (BPS, 2013).

3.3. Penerimaan dan Pendapatan Bersih Rata-Rata Usahatani Cabai Merah Keriting

Dari hasil pemanenan tanaman cabai merah keriting diperoleh buah cabai yang selanjutnya dijual sesuai dengan harga yang berlaku pada saat penelitian. Dari hasil penjualan buah cabai maka dapat dihitung besar penerimaan petani. Penerimaan yang didapatkan oleh petani dikurangi biaya total produksi maka akan diperoleh pendapatan bersih dari usahatani cabai merah keriting. Besarnya penerimaan dan pendapatan bersih rata-rata petani cabai merah keriting di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Penerimaan dan Pendapatan Bersih Usahatani Cabai Merah Keriting di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, Tahun 2015 (Rp/mt)

No	Uraian	Jumlah (Rp)	
		Per Petani	Per Hektar
1	Strata I (0,27 ha)		
	- Penerimaan	6.336.440,91	22.943.269,57
	- Biaya Produksi	3.979.013,64	14.592.595,96
	- Pendapatan Bersih	2.357.427,27	8.350.673,61
2	Strata II (0,64 ha)		
	- Penerimaan	15.110.736,67	23.488.513,32
	- Biaya Produksi	9.058.614,44	14.024.104,01
	- Pendapatan Bersih	6.052.122,22	9.464.409,31
3	Strata III (1,23 ha)		
	- Penerimaan	32.945.643,75	26.871.282,99
	- Biaya Produksi	16.555.550,00	13.477.777,25
	- Pendapatan Bersih	16.390.093,75	13.393.505,74
4	Overall (0,58 ha)		
	- Penerimaan	14.271.482,50	23.739.626,57
	- Biaya Produksi	8.195.685,56	14.159.707,49
	- Pendapatan Bersih	6.075.796,94	9.579.919,08

Tabel 4 menunjukkan bahwa pada strata I dengan luas lahan 0,27 ha diperoleh pendapatan bersih Rp. 2.357.427,27, pada strata II dengan luas lahan 0,64 ha diperoleh pendapatan bersih sebesar Rp. 6.052.122,22 dan pada strata III

dengan luas lahan 1,23 ha diperoleh pendapatan Rp. 6.075.796,94.

Pendapatan bersih petani cabai merah keriting diperoleh setelah dikurangi biaya produksi total. Besarnya pendapatan bersih usahatani cabai merah keriting sebesar Rp. 6.075.796,94/petani/mt atau Rp. 9.579.919,08/hektar/mt.

3.4. Kelayakan Usahatani

Kelayakan usahatani dapat dilakukan dengan analisis return cost ratio (rasio R/C) atau yang dikenal dengan perbandingan antara penerimaan dengan total biaya produksi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kelayakan Usahatani Cabai Merah Keriting di Desa Bandar Tongah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, Tahun 2015

No	Uraian	Nilai
1.	Total Biaya Produksi	14.159.707,49
2.	Penerimaan	23.739.626,57
3.	R/C	1,69

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai R/C usahatani cabai merah keriting di daerah penelitian adalah sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa rasio R/C lebih besar dari satu sehingga usahatani cabai merah keriting tersebut layak diusahakan (menguntungkan secara ekonomi).

Dari hasil penelitian diperoleh nilai rasio R/C sebesar 1,69 menggambarkan bahwa dengan mengeluarkan biaya sebesar 1 rupiah maka petani akan memperoleh penerimaan sebesar 1,69 rupiah, sehingga diperoleh pendapatan bersih sebesar 0,69 rupiah/kg.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Pada strata I dengan luas lahan 0,27 ha diperoleh pendapatan bersih Rp. 2.357.427,27, pada strata II dengan luas lahan 0,64 ha diperoleh pendapatan bersih sebesar Rp. 6.052.122,22 dan pada strata III dengan luas lahan 1,23 ha diperoleh pendapatan Rp. 6.075.796,94. Secara keseluruhan besar penerimaan usahatani cabai merah keriting sebesar Rp. 14.271.482,50/petani/mt atau Rp. 23.739.626,57/petani/mt. Besarnya penerimaan petani dipengaruhi oleh harga cabai merah keriting kering yang dijual oleh petani. Harga cabai merah keriting di daerah penelitian pada tingkat petani sebesar Rp. 5.416,94/kg.

2. Pendapatan bersih petani cabai merah keriting diperoleh setelah dikurangi biaya produksi total. Besarnya pendapatan bersih usahatani cabai merah keriting sebesar Rp. 6.075.796,94/petani/mt atau Rp. 9.579.919,08/hektar/mt.

3. Nilai R/C usahatani kentang di daerah penelitian adalah sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa rasio R/C lebih besar dari satu sehingga usahatani cabai merah keriting tersebut layak diusahakan (menguntungkan secara ekonomi).

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu peningkatan produksi cabai merah keriting per satuan luas dengan cara meningkatkan pemeliharaan, sehingga tidak terjadi kerusakan akibat serangan hama dan penyakit.
2. Perlu dilakukan pengembangan usahatani cabai merah keriting, karena usahatani kentang menguntungkan secara ekonomis.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, Made dan Raka Wija, 1994. *Peningkatan Pendapatan Petani Melalui Optimalisasi Aktivitas Produksi Usahatani. Studi kasus di Desa Candikuning Kecamatan Baturiti Kabupaten Tabanan*. Majalah Ilmiah Fakultas Pertanian Universitas Udayana No 23 XIV. Februari. Denpasar.
- BPS, 2012. *Simalongun dalam Angka*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
- BPS, 2012. *Sumatera Utara dalam Angka*. Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
- Daniel, M. 2002. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hernanto, F. 2004. *Ilmu Usahatani*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Mosher, A.T. 2001. *Menggerakkan dan Membangun Ekonomi Pertanian*. Disadur oleh Krisnandin S dan Somad, B. Cetakan ke-10. Yasaguna. Jakarta.

- Mubyarto. 1995. *Pengantar Ekonomi Pertanian* Edisi Ketiga LP3ES, Jakarta.
- Pitijo.S., 2003. *Benih Cabai*, Kanisius, Yogyakarta.
- Prajnanta, Final, 2007. *Mengatasi Permasalahan Cabai*. Cetakan XII, Penebar Swadaya, Jakarta.
- Rukmana, R, 2006. *Cabai Hibrida Sistem Mulsa Plastik*. Cetakan II, Kanisius, Yogyakarta.
- Soekartawi, 2002. *Prinsip Dasar Ekonomi Pertanian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekartawi, 2006. *Prinsip Dasar Ekonomi Pertanian*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekartawi, 2006. *Prinsip Dasar Ekonomi Pertanian*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekartawi. 2002. *Analisis Usahatani..* UI Press, Jakarta.
- Soekartawti, 1995. *Dasar Penyusunan Evaluasi Proyek*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sukirno, S. 2000. *Mikro Ekonomi Modern: Perkembangan Pemikiran dari klasik sampai Keynesian Baru*. Edisi 1. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Sukirno, S. 2006. *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah dan kebijakan*. Kencana Prenada Media Group.
- Supranto, J. 2003. *Ekonometrika Buku I dan II*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP SENJANGAN ANGGARAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. TIRTA SIBYAKINDO-BERASTAGI

Sri Hartini

Fak. Ekonomi Universitas Amir Hamzah

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dan untuk membuktikan apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan populasi penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah manajer dan tim penyusun lain yang terlibat dalam penyusunan anggaran. sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat individu, karena mengamati perilaku manajer dan staff anggaran lain. Dalam penelitian ini partisipasi anggaran merupakan variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel moderating, dan senjangan anggaran sebagai variabel dependen. Dimensi waktu penelitian adalah *cross sectional* yaitu studi lintas seksi dilaksanakan satu kali dan mencerminkan potret dari suatu keadaan pada satu saat tertentu. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan berganda dan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan disimpulkan bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran menunjukkan pengaruh positif yang berarti semakin tinggi partisipasi, maka akan semakin tinggi pula senjangan anggaran. komitmen organisasi tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Hal ini dibuktikan dengan melakukan analisis regresi moderasi dengan uji selisih mutlak yang merupakan interaksi antara partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi yang diukur dengan nilai absolut

Kata Kunci: *Partisipasi anggaran. Senjangan anggaran. Komitmen organisasi*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kondisi kehidupan bisnis yang semakin kompetitif memberikan dorongan yang sangat besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan *performance* nya serta senantiasa mempertahankan kontinuitas perusahaan. Untuk mencapai tujuannya diperlukan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang baik. Fungsi-fungsi tersebut diantaranya adalah perencanaan dan pengendalian.

Perencanaan merupakan tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Nafarin, 2004:5) sedangkan pengendalian meliputi langkah-langkah yang dilakukan oleh manajemen untuk memperbesar kemungkinan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan, dan juga memastikan bahwa seluruh bagian organisasi berfungsi sesuai tujuan. Perencanaan dan pengendalian benar-benar saling berhubungan.

Perencanaan melihat ke masa depan, yaitu menentukan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan untuk merealisasikan tujuan tertentu sedangkan pengendalian melihat ke belakang, yaitu menilai apa yang telah dihasilkan dan membandingkannya dengan rencana yang telah disusun (Hansen dan Mowen, 2004:354).

Komponen penting dalam perencanaan perusahaan adalah anggaran. Anggaran merupakan perencanaan keuangan untuk masa depan atau merupakan rencana terperinci tentang pemerolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya selama suatu periode tertentu yang dinyatakan dalam bentuk kuantitatif yang formal (Garrison dan Noreen, 2007:4). Dalam proses penyusunannya, dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu *top down*, *bottom up*, dan partisipasi.

Partisipasi anggaran adalah proses yang menggambarkan keterlibatan seluruh manajer dalam penyusunan anggaran dan mempunyai

pengaruh terhadap target anggaran. Masalah yang sering muncul dari adanya keterlibatan manajer tingkat bawah dan menengah dalam penyusunan anggaran adalah penciptaan senjangan anggaran. Menurut Merchant (1985) "Budgetary slack biasanya dilakukan dengan meninggikan biaya atau menurunkan pendapatan dari yang seharusnya untuk menghindari resiko".

Govindarajan (1986) menyatakan "Perbedaan hasil penelitian dapat diselesaikan melalui pendekatan kontijensi (*contingency approach*) yang dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang mungkin mempengaruhi partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran". Satu diantara variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut Patria (2005) "Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya senjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi menjadi lebih baik, sehingga kemungkinan terjadinya senjangan anggaran akan cukup besar".

PT. Tirta Sibayakindo-Berastagi merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan air pengunungan menjadi air minum kemasan dengan merek Aqua dan Vit

Proses penyusunan anggaran PT Tirta Sibayakindo-Berastagi, dilakukan dengan pendekatan partisipasi yang mana pelaksana anggaran ikut terlibat di dalamnya. Keterlibatan ini tentu menimbulkan kemungkinan terjadinya senjangan anggaran kecuali para pelaksana anggaran memiliki komitmen yang tinggi dan berusaha berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran?
2. apakah komitmen organisasi berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Anggaran

Anggaran merupakan rencana kerja jangka pendek yang dinyatakan secara kuantitatif dan

diukur dalam satuan moneter yang penyusunannya sesuai dengan rencana jangka panjang yang telah ditetapkan sebelumnya. Hansen dan Mowen (2007:4) mendefinisikan "Anggaran adalah rencana terperinci tentang pemerolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya selama suatu periode waktu tertentu".

Anggaran memiliki dua peranan di dalam sebuah organisasi. Anggaran dapat berperan sebagai alat perencanaan dan di sisi lain dapat berperan sebagai alat pengendalian. Sebagai sebuah rencana, anggaran juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan kegiatan organisasi atau unit organisasi dengan cara membandingkan antara hasil sesungguhnya yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika hasil sesungguhnya berbeda secara signifikan dari rencana, tindakan tertentu harus diambil untuk melakukan revisi yang perlu terhadap rencana.

Secara sistematis, berikut akan diuraikan karakteristik anggaran menurut Mulyadi (2001:490), yaitu:

- a. anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan selain keuangan,
- b. anggaran umumnya mencakup jangka waktu satu tahun,
- c. anggaran berisi komitmen dan kesanggupan manajemen, yang berarti bahwa para manajer setuju untuk menerima tanggung jawab untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam anggaran,
- d. usulan anggaran di review dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusun anggaran,
- e. sekali disetujui anggaran hanya dapat diubah dibawah kondisi tertentu.

2.2 Penyusunan Anggaran

Penyusunan anggaran biasanya dilaksanakan oleh komite anggaran. Di dalam penyusunannya ada dua pendekatan utama yaitu pendekatan dari atas ke bawah (*top down approach*) dan pendekatan dari bawah ke atas (*bottom up approach*). Pada pendekatan dari atas ke bawah, anggaran yang harus dilaksanakan oleh manajer pusat pertanggungjawaban ditetapkan oleh manajemen puncak. Keunggulan dari pendekatan ini adalah mendapat dukungan kuat dari manajemen puncak dalam mengembangkan anggaran, sedangkan kelemahannya adalah kurangnya komitmen dari para pelaksana anggaran tersebut.

Pendekatan ini biasanya diterapkan pada organisasi yang memiliki struktur tersentralisasi.

Pada pendekatan dari bawah, para manajer pusat pertanggungjawaban sebagai pelaksana akan mengajukan usul dan menyumbangkan ide yang kemudian akan ditelaah dan dinegoisasikan dengan manajemen puncak. Kelemahan dari pendekatan ini adalah kemungkinan terjadi konflik serta memakan waktu yang panjang. Selain itu, apabila tidak dikendalikan dengan baik, target anggaran mungkin tidak sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan partisipasi adalah gabungan dari kedua pendekatan di atas dan dianggap sebagai pendekatan yang paling efektif karena kerja sama dan interaksi antara manajemen puncak dengan manajer pusat pertanggungjawaban dalam menyusun anggaran akan menghasilkan anggaran yang benar-benar mendapat dukungan dari kedua belah pihak sehingga diharapkan ada komitmen yang kuat untuk melaksanakannya.

2.3 Partisipasi Anggaran

Menurut Robbins (2003 dalam Wihasfina, 2008) "Partisipasi merupakan suatu konsep di mana bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sampai tingkat tertentu bersama atasannya" sementara Brownell (1982) menyatakan "Partisipasi anggaran sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya".

Inti dari penyusunan anggaran secara partisipatif adalah diharapkan kinerja para manajer di bawahnya akan meningkat. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam tujuan atau standar yang ditetapkan, dan karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena telah ikut serta terlibat dalam penyusunannya.

Sord dan Welsch (1995 dalam Falikhatun, 2007) mengemukakan "Tingkat partisipasi yang lebih tinggi akan menghasilkan moral yang lebih baik dan inisiatif yang lebih tinggi pula serta dapat mengurangi tekanan dan kegelisahan para bawahan, karena mereka dapat mengetahui suatu tujuan yang relevan, dapat diterima dan dapat dicapai".

Anthony dan Govindarajan (2005:93) menyatakan bahwa penganggaran partisipasi memiliki dua keunggulan, yaitu:

- tujuan anggaran akan dapat lebih mudah diterima apabila anggaran tersebut berada di bawah pengawasan manajer,
- penganggaran partisipasi menghasilkan pertukaran informasi yang efektif antara pembuat anggaran dan pelaksana anggaran yang dekat dengan produk dan pasar.

Menurut Hansen dan Mowen (2004:362) terdapat masalah yang timbul yang menjadi kelemahan dari partisipasi anggaran, yaitu:

- *senjangan anggaran*, adalah perbedaan antara jumlah sumber daya yang sebenarnya diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dengan jumlah yang diajukan manajer yang bersangkutan untuk mengerjakan tugas yang sama,
- *pseudoparticipation*, yang berarti bahwa perusahaan menggunakan partisipasi dalam partisipasi anggaran padahal sebenarnya tidak. Dalam hal ini bawahan terpaksa menyatakan persetujuan terhadap keputusan yang akan diterapkan karena perusahaan membutuhkan persetujuan mereka.

2.4 Senjangan Anggaran (*budgetary slack*)

2.4.1. Teori Agensi (*agency theory*)

Penjelasan mengenai konsep senjangan anggaran memiliki hubungan dengan teori agensi. Hal ini dipengaruhi oleh adanya konflik kepentingan antara pemilik (*principle*) dan manajemen (*agent*) yang timbul ketika setiap pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang dikehendakinya.

Menurut Anthony dan Govindarajan (2003) "Teori agensi menjelaskan fenomena yang terjadi apabila atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas atau otoritas untuk membuat keputusan". Dalam penelitiannya Baiman (1983) berpendapat jika bawahan (*agent*) berpartisipasi dalam penyusunan anggaran dan memiliki informasi khusus tentang kondisi lokal perusahaan, akan memungkinkan bawahan memberikan informasi yang dimilikinya untuk membantu kepentingan perusahaan. Namun sering keinginan atasan tidak sama dengan bawahan sehingga menimbulkan konflik antara mereka. Hal ini dapat terjadi apabila kebijakan pemberian *reward* kepada bawahan didasarkan pada pencapaian anggaran. Bawahan akan cenderung memberikan informasi yang bias agar anggaran mudah dicapai. Kondisi ini jelas akan menyebabkan senjangan anggaran

2.4.2. Pendekatan Kontijensi (*contingency approach*)

Ketidakkonsistenan penelitian mengenai hubungan partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran cukup banyak dijumpai. Oleh karena itu perlu menggunakan pendekatan-pendekatan lain untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut. Pendekatan lain tersebut meliputi teori keagenan atau dengan menggunakan berbagai faktor kontijensi sebagai prediktor adanya senjangan anggaran (Govindarajan, 1986 ; Patria, 2005).

Pengenalan teori kontijensi pada bidang teori organisasi telah memberikan kontribusi pada pengembangan akuntansi manajemen terutama untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi organisasi. Penerapan pendekatan teori kontijensi dalam menganalisis dan mendesain sistem pengendalian khususnya dalam bidang akuntansi manajemen telah menarik minat para peneliti. Beberapa penelitian dalam bidang akuntansi manajemen melalui pendekatan kontijensi bertujuan untuk melihat hubungan-hubungan variabel kontekstual dengan desain sistem akuntansi manajemen dan untuk mengevaluasi keefektifan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan variabel kontekstual sebagai variabel moderating.

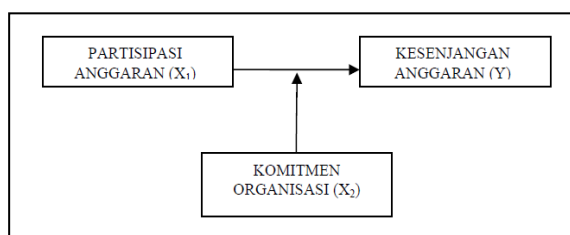
2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Kerangka Konseptual

Pendekatan dalam penyusunan anggaran secara partisipasi (*participative budgeting*), memungkinkan para manajer tingkat bawah terlibat dalam pembuatan anggaran. Partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa bertanggung jawab pada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas, namun pendekatan ini memiliki masalah potensial yaitu memberikan kesempatan bagi manajer dalam membuat kelonggaran dalam anggaran. Kelonggaran anggaran akan muncul ketika seorang manajer dengan sengaja memperkirakan pendapatan rendah dan biaya yang tinggi sehingga akan menurunkan resiko yang dihadapi manajer. Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran cenderung akan meningkatkan senjangan anggaran. Partisipasi anggaran dalam model penelitian ini merupakan variabel independen yang mempunyai hubungan dengan senjangan anggaran sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian para peneliti terdahulu, menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh

karena itu, dalam model penelitian ini digunakan variabel lain yaitu variabel moderasi. Menurut Sugiyono (2006) variabel moderasi adalah variabel yang secara teoritis memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel yang dijadikan variabel moderasi adalah komitmen organisasi. Diharapkan komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran karena dengan komitmen organisasi yang tinggi, diyakini para manajer akan berusaha memberikan kontribusi terbaik mereka agar tujuan manajer sejalan dengan tujuan organisasional perusahaan. Kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model hubungan partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual peneliti merumuskan dua hipotesis antara lain :

1. Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran,
2. Komitmen organisasi memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap senjangan anggaran. Dalam penelitian ini partisipasi anggaran merupakan variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel moderating, dan senjangan anggaran sebagai variabel dependen. Dimensi waktu penelitian adalah *cross sectional* yaitu studi lintas seksi dilaksanakan satu kali dan mencerminkan potret dari suatu keadaan pada satu saat tertentu (Erlina dan Sri Mulyani, 2007:70).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan tim penyusun lain yang terlibat dalam penyusunan anggaran di PT Tirta Sibayakindo-Berastagi dengan rincian di bawah ini.

Manajer	4 orang
Supervisor	15 orang
Staff lainnya	21 orang

Jumlah populasi dalam penelitian berjumlah 40 orang. Seluruh populasi tersebut akan dijadikan sampel. Oleh karenanya sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat individu, karena mengamati perilaku manajer dan staff anggaran lain.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yaitu partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan senjangan anggaran.

3.3.1 Partisipasi Anggaran

Variabel independen dalam penelitian ini adalah partisipasi anggaran. Partisipasi anggaran didefinisikan sebagai keikutsertaan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Terdapat enam item yang digunakan untuk mengukur partisipasi anggaran, yaitu:

- keikutsertaan dalam penyusunan anggaran,
- kepuasan dalam penyusunan anggaran,
- kebutuhan memberikan pendapat,
- kerelaan dalam memberikan pendapat,
- besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran akhir,
- seringnya atasan meminta pendapat atau usulan saat anggaran sedang disusun.

Dalam mengukur item-item tersebut digunakan skala interval dengan teknik penilaian skala numerik, di mana skor terendah (poin1) menunjukkan partisipasi rendah, sedangkan skor tertinggi (poin5) menunjukkan partisipasi tinggi.

3.3.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang merupakan variabel moderasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat

untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu.

Terdapat sembilan item untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu :

- kebanggaan bercerita mengenai perusahaan kepada orang lain,
- keinginan mengundurkan diri dari perusahaan,
- ketidakinginan dalam bekerja keras,
- ketidakinginan untuk pindah ke perusahaan lain,
- kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan,
- keinginan agar kerja keras bermanfaat bagi perusahaan,
- faktor gaji,
- merekomendasikan perusahaan kepada orang lain,
- kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan yang bermanfaat.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala interval teknik penilaian skala likert, di mana responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih satu nilai dalam skala 1-5. Skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju).

3.3.3 Senjangan Anggaran

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah senjangan anggaran. Senjangan anggaran didefinisikan sebagai tindakan bawahan yang mengecilkan kapabilitas produktifnya ketika dia diberi kesempatan untuk menentukan standar kerjanya (Untuk mengukur senjangan anggaran digunakan instrumen yang terdiri dari enam item pertanyaan dengan skala interval dengan teknik penilaian skala likert 1-5 dimana skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju).

Terdapat enam item yang mengukur senjangan anggaran, yaitu :

- standar yang digunakan dalam anggaran mendorong produktivitas yang tinggi,
- kepastian mengenai terlaksananya anggaran departemen,
- memonitor pengeluaran yang menjadi wewenang,
- anggaran yang menjadi tanggung jawab,
- adanya target anggaran yang harus dicapai,
- kesulitan pencapaian anggaran.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengambilan data primer atau pengiriman kuesioner adalah sebagai berikut :

- a. kuesioner dikirim kepada semua anggota populasi,
- b. setelah satu minggu, peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi responden,
- c. jika ada responden yang belum mengembalikan kuesioner tersebut, maka kepada mereka diberi waktu satu minggu lagi,
- d. setelah batas waktu yang ditentukan dan kuesioner telah dikembalikan oleh responden, maka peneliti akan mengolah data jika jumlah data yang terkumpul sudah lebih dari 30, tetapi jika data belum mencukupi, maka akan dicoba kembali untuk mengirimkan kuesioner kepada responden yang belum mengembalikan kuesioner tersebut.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Memberikan deskripsi mengenai variabel penelitian yang menggambarkan mean, standar deviasi, jumlah jawaban keseluruhan dari responden serta jumlah jawaban maksimum dan minimum.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang digunakan adalah dengan dua cara, yang pertama analisis grafik dengan melihat grafik histogram dan normal *probability plot*.

Cara kedua adalah dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan mencari nilai *n-value*. Apabila nilai probabilitas melebihi taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 maka data yang dijadikan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Erlina dan Sri Mulyani, 2007:108). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan model regresi linear sederhana dan regresi linier berganda dengan variabel moderasi. Model regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3|X_1 - X_2| + e$$

Dimana :

Y = Senjangan anggaran

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Partisipasi anggaran

X_2 = Komitmen Organisasi

$|X_1 - X_2|$ = Interaksi antara partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara X_1 dan X_2

E = Tingkat kesalahan pengganggu

Hipotesis pertama diuji dengan model regresi sederhana (*simple linear regression*). Dari hasil pengolahan data dengan bantuan *software SPSS for Windows*, dapat diuji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

- jika probabilitas > 0,05, maka H_1 ditolak

- jika probabilitas < 0,05, maka H_1 diterima

Untuk hipotesis kedua, akan diuji dengan uji selisih mutlak, yaitu uji signifikansi persamaan regresi yang mengandung unsur interaksi antara X_1 (partisipasi anggaran) dan X_2 (komitmen organisasi) yang berpengaruh terhadap Y (senjangan anggaran).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu komitmen organisasi dianggap sebagai variabel moderasi apabila koefisien b_3 harus signifikan pada 0,05 atau 0,10.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yakni partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan senjangan anggaran, peneliti menggunakan tabel deskriptif yang tersaji pada tabel 4.1 di bawah.

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa untuk variabel partisipasi anggaran, jawaban terendah bernilai 6 dan jawaban tertinggi bernilai 30, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 20,475 yang apabila dibagi dengan 6 butir pertanyaan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden adalah pada skala 3.

Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum
Partisipasi Anggaran	40	6	30
Komitmen Organisasi	40	20	39
Senjangan Anggaran	40	6	30
Valid N (listwise)	40		

	Mean	Std. Deviation	Kisaran Teoritis
Partisipasi Anggaran	20.475	6.73296	6 - 30
Komitmen Organisasi	31.175	3.90192	9 - 45
Senjangan Anggaran	20.025	4.82774	6 - 30
Valid N (listwise)			

Kisaran teoritis dari variabel partisipasi anggaran bernilai antara 6 sampai 30 yang apabila dibandingkan dengan kisaran aktualnya, disimpulkan bahwa para karyawan telah terlibat dalam penyusunan anggaran dengan tingkat jawaban yang menunjukkan partisipasi pada tingkat rata-rata.

Untuk variabel komitmen organisasi, jawaban terendah adalah 20 dan jawaban tertinggi 39, sehingga diperoleh skor rata-rata (*mean*) 31,175 yang jika dibagi dengan 9 butir pertanyaan, diperoleh tingkat rata-rata jawaban responden pada skala 3. Apabila dibandingkan kisaran teoritis dengan jawaban aktual, diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi berada pada tingkat rata-rata dengan jawaban tidak pasti antara setuju atau tidak setuju.

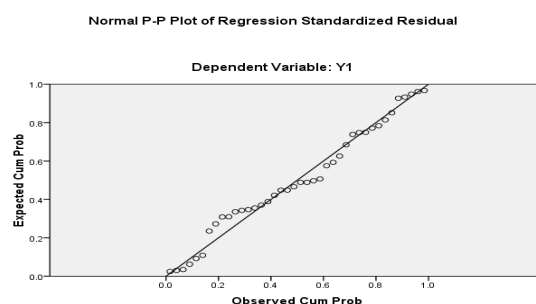
Untuk variabel senjangan anggaran, jawaban terendah bernilai 6 dan jawaban tertinggi bernilai 30, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*mean*) 20,025 yang apabila dibagi dengan 6 butir pertanyaan diperoleh bahwa jawaban rata-rata responden adalah pada skala 3. Dapat disimpulkan bahwa terdapat senjangan anggaran di mana rata-rata responden memberikan jawaban tidak pasti antara setuju atau tidak setuju.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

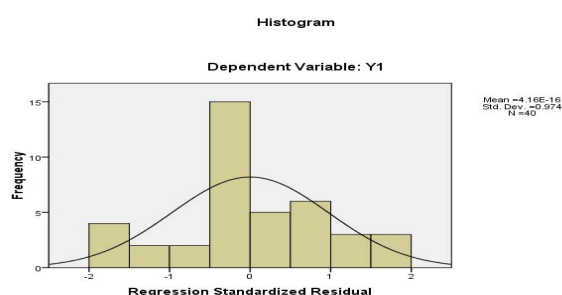
1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, hasil pengolahan data menampilkan grafik normal, plot yang ada menunjukkan titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Oleh sebab itu, model regresi layak dipakai untuk memprediksikan senjangan anggaran berdasarkan masukan variabel independennya

yaitu partisipasi anggaran dan komitmen organisasi.

Gambar 4.1 : Normal P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Gambar 4.2 : Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Cara kedua yang digunakan untuk melihat normalitas suatu data adalah melalui analisis statistik. Uji statistik yang dapat dilakukan adalah uji statistik non-parametrik *One Kolmogorov Smirnov Test* dengan ketentuan apabila probabilitas melebihi taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 maka data yang dipakai dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka data yang dipakai pada penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2
N	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	20.4750
	Std. Deviation	11.9500
Most Extreme Differences	Absolute	6.73296
	Positive	3.45632
	Negative	.147
Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	.158
		.090
		-.147
		-.097
		.929
		1.001
		.354
		.269

a. Test distribution is Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tampilan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov*

masing-masing untuk variabel X_1 dan X_2 adalah 0,929 dan 1,001. Nilai probabilitas masing-masing variabel yaitu 0,354 untuk variabel X_1 dan 0,269 untuk variabel X_2 juga melebihi taraf signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3. Coefficient Correlations^a

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	.139
	Covariances	X2	.022
		X1	.006

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

lihat hasil besaran korelasi antar variabel independen pada tabel 4.3, terbukti bahwa penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas dengan koefisien korelasi yang rendah yaitu 0,139 atau 13,9% dan dibawah nilai 95% yang disyaratkan.

Tabel 4.4. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor

Variabel	Tolerance	VIF
Partisipasi	0,981	1,020
Komitmen Organisasi	0,981	1,020

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 juga dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen sebesar 0,981 masih dibawah nilai 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Begitu juga hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang terdapat dalam persamaan regresi penelitian ini adalah 1,020 (Lampiran 8) yang menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

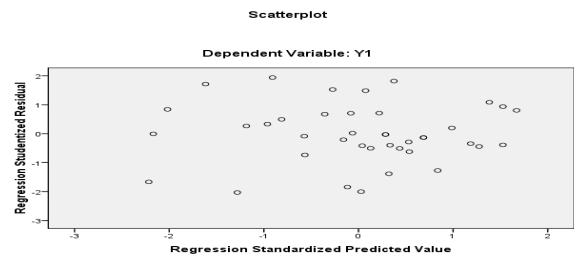
3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* penelitian ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Gambar 4.3.)

Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Lampiran 9), sehingga model regresi layak untuk memprediksi senjangan anggaran

berdasarkan masukan variabel-variabel independennya.

Gambar 4.3. Scatterplot uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

4.3. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Tabel 4.5. Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PARTISIPASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.5 *Variables Entered/Removed^b* menunjukkan analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut :

- Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independen yaitu partisipasi anggaran.
- Tidak ada variabel dependen yang dikeluarkan (*removed*).
- Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

Tabel 4.6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.505	3.17213

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel model summary di atas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,720 yang berarti bahwa hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran mempunyai hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 72%. Dikatakan cukup kuat karena angka tersebut di atas 0,5 atau di atas 50%. Nilai R Square atau nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel sebesar 0,518 (berasal dari 0,720 x 0,720) yang berarti bahwa variabel dependen

(senjangan anggaran) mampu dijelaskan oleh variabel independen (partisipasi anggaran) sebesar 51,8% dan selebihnya 48,2% (100% - 51,8%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410.730	1	410.730	40.818	.000 ^a
Residual	382.370	38	10.062		
Total	793.100	39			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah sebesar 40,818 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena profitabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi senjangan anggaran atau bisa dikatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran.

Tabel 4.8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.281	1.624		4.483	.000
X1	.482	.075	.720	6.389	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 4.8 pada kolom *Unstandardized Coefficient* bagian B diperoleh model persamaan regresi linear sebagai berikut :
Senjangan Anggaran
= 7,281 + 0,482 Partisipasi Anggaran

Konstanta sebesar 7,281 menyatakan bahwa jika tidak ada partisipasi, maka senjangan anggaran adalah sebesar 7,281. Koefisien regresi 0,482 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 partisipasi manajer dalam penganggaran akan meningkatkan senjangan anggaran sebesar 0,482.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, juga diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Pada kolom signifikan, konstanta dan variabel independen (partisipasi

anggaran) mempunyai angka signifikan jauh dibawah 0,05 (0,000 untuk konstanta partisipasi dan 0,000 untuk konstanta senjangan anggaran). Hal ini menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran..

Khusus untuk penelitian ini diasumsikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi faktor perilaku para pihak yang terkait dalam proses penyusunan anggaran yang mana hal ini dapat terjadi untuk mengurangi resiko dari ketidakberhasilan manajer dalam mencapai target anggaran. Oleh karena itu dilakukan uji berikutnya untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran.

2. Uji hipotesis kedua

Untuk menguji hipotesis kedua, digunakan dua cara yaitu uji interaksi dan uji residual.

a. Uji Interaksi

Tabel 4.9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.527	3.10091

a. Predictors: (Constant), moderat, X2, X1

Sumber : Hasil pengolahan data

Tampilan output SPSS pada tabel 4.9 di atas memberikan hasil adjusted R² sebesar 0,527. Hal ini berarti bahwa 52,7% variasi senjangan anggaran dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan interaksi antara partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 47,3% (100%-52,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 4.10. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.750	6.469		2.280	.029
X1	.003	.314	.005	.011	.991
X2	-.592	.488	-.453	-1.212	.234
X1*X2	.039	.024	.883	1.607	.117

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dibuat persamaan :

$$Y = 14,750 + 0,003 X1 - 0,592 X2 + 0,039 X1 \cdot X2$$

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan regresi, tidak

satupun variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel partisipasi anggaran memberikan nilai koefisien 0,003 dengan tingkat signifikansi $0,991 > 0,05$, variabel komitmen organisasi memberikan nilai koefisien -0,592 dengan tingkat signifikansi $0,234 > 0,05$, dan variabel moderating yang merupakan interaksi partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi memberikan koefisien 0,039 dengan tingkat signifikansi 0,117. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi bukanlah merupakan variabel moderasi sehingga hipotesis kedua yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran, ditolak.

b. Uji Residual

Tabel 4.11. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.331	1.141		2.043	.048
Y1	.032	.064	.080	.494	.624

a. Dependent Variable:

AbRes_1

Sumber : Hasil pengolahan data

Kriteria keputusan dari uji residual adalah komitmen organisasi dianggap sebagai variabel moderasi apabila nilai koefisien dari senjangan anggaran negatif dan hasilnya signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab IV diperoleh kesimpulan yang akan diuraikan dibawah ini.

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Dapat disimpulkan juga bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran menunjukkan pengaruh positif yang berarti semakin tinggi partisipasi, maka akan semakin tinggi pula senjangan anggaran.
2. Dari hasil analisis hipotesis pertama diperoleh nilai adjusted R square = 0,505. Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel partisipasi anggaran dalam menjelaskan atau memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel

senjangan anggaran yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi adalah sebesar 50,5%, sedangkan sisanya yaitu 49,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model.

3. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Hal ini dibuktikan dengan melakukan analisis regresi moderasi dengan uji selisih mutlak yang merupakan interaksi antara partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi yang diukur dengan nilai absolut. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara simultan variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi, serta interaksi partisipasi dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Namun secara parsial hanya variabel partisipasi anggaran yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien dan tingkat signifikansi setiap variabel yang diteliti.

5.2 Saran

Budgetary slack harus dikontrol untuk dapat meningkatkan efektivitas anggaran.

1. Untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam penelitian, maka sebaiknya diusahakan menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung kepada objek atau metode eksperimen sebagai pengganti metode kuesioner.
2. Memperluas lingkup atau wilayah penelitian, memperbanyak sampel dan pemilihan sampel yang acak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan dapat memberikan kontribusi dalam pengkajian aspek-aspek berperilaku dalam pengembangan teori-teori akuntansi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R.N. dan Govindarajan, 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen, Buku 2 Edisi 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Darlis, E., 2002. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran", *Jurnal Riset dan Akuntansi Indonesia*, Vol.5 No.1.

- Erlina dan Srimulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, USU Press, Medan.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Falikhatun, 2007. "Interaksi Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, Group Cohesiveness dalam Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dan Budgetary Slack", *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar.
- Garrison dan Noreen, 2007. *Managerial Accounting Buku 2 Edisi 11*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Undip, Semarang.
- Govindarajan, V., 1986. "Impact of Participation in The Budgeting Process on Managerial Attitudes and Performance : Universalistic and Contingency Perspective", *Decision Science* 17, 496-516.
- Hansen dan Mowen, 2004. *Management Accounting Buku 1 Edisi 7*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ikhsan, Arfan dan La Ane, 2007. "Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Menggunakan Lima Variabel Pemoderasi", *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar..
- Luthans, F., 1998. *Organizational Behaviour, 8th Edition*, Boston : McGraw-Hill, Inc.
- Mulyadi dan Setyawan, 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta
- Nafarin, M., 2004. *Penganggaran Perusahaan Edisi Revisi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Patria, Belianus, 2005. "Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating, Studi Empiris pada Kawasan Industri Maluku", *Jurnal akuntansi dan Keuangan*, Vol.7 No.2, 117-130.

LIRIK LAGU “BERITA KEPADA KAWAN” DAN “UNTUK KITA RENUNGAN” KARYA EBIET G. ADE (SUATU KAJIAN FUNGSI PRAGMATIK, CITRAAN, DAN NILAI KARAKTER)

Ronald Hasibuan
Dosen FKIP Universitas HKBP Nommensen

ABSTRAKSI

Lirik lagu karya Ebiyet G. Ade yang berjudul Berita Kepada kawan dan Untuk Kita Renungan merupakan karya sastra yang berupa puisi yang sarat dan relevan dengan kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan hal di atas, penelitian ini mencoba menelusuri kedua lirik lagu tersebut. Pendekatan yang digunakan ialah pragmatik, yaitu melihat kegunaan dan maksud sebuah karya sastra ditulis oleh penulisnya. Pendekatan pragmatik dalam studi sastra menurut Abrams (1979) adalah suatu pendekatan yang bertolak dari asumsi dasar bahwa karya sastra diciptakan dengan tujuan tertentu (lihat juga Pradopo 2002: 14-15 dan Nurgoyantoro, 2013: 56).

Untuk menemukan permasalahan tersebut, digunakan teknik sampling *purposive sampling*. Bertolak dari hal ini dan atas hasil analisis data, atas karya Ebiyet G. Ade, tersebut, ditemukanlah fungsi-fungsi pragmatik yang meliputi (1) fungsi instrumental, (2) fungsi regulai, (3) fungsi interaksi, (4) fungsi pemerian, (5) fungsi imajinatif, dan (6) fungsi heuristik. Berikutnya hasil analisis citraan yang ditemukan adalah (1) citra gerak, (2) intelektual, (3) visual, auditori, dan (4) rasa. Sedangkan yang berkenaan dengan nilai karakter, ditemukan nilai karakter (1) religius, (2) jujur, (3) bersahabat, dan (4) nilai karakter rasa ingin tahu.

Kata Kunci: *pragmatik, fungsi-fungsi pragmatik*

1. PENDAHULUAN

Karya sastra, termasuk puisi atau lagu hadir sebagai hasil perenungan pengarang terhadap berbagai fenomena kehidupan masyarakat. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Teew (1991: 56) bahwa karya sastra tidak lahir dalam kekosongan budaya, dan tidak semata hanya sekedar cerita khayal pengarang, tetapi merupakan perwujudan kreativitas pengarang dalam menggali gagasannya untuk dinikmati dan diinterpretasi pembaca atau pendengar sesuai dengan konteks karya sastra tersebut. Begitu juga lirik lagu bahwa ia hadir sebagai perenungan pengarang terhadap fenomena termasuk juga sebagai perwujudan dari kreativitas pengarang.

Lagu adalah salah satu hasil ujud manusia dalam mengungkapkan bahasa melalui liriknya. Sudjiman (1986: 47) mengemukakan, lagu merupakan sajak yang berupa susunan kata sebuah nyanyian yang merupakan curahan perasaan hati pengarangnya. Di dalamnya terdapat susunan kata yang ditulis oleh pengarangnya dengan mempertimbangkan unsur keindahan baik nuansa makna, pilihan kata yang sesuai dengan nada, dan unsur-unsur kreatif

lainnya. Dengan demikian, lagu pada hakikatnya adalah karya sastra yang berupa puisi.

Seperti yang diungkapkan oleh Semi (1988: 106) (lihat juga Rifattere, 1978), “lagu adalah puisi pendek yang mengekspresikan emosi.” Lagu ataupun puisi termasuk karya seni sastra yang tentu saja menggunakan bahasa susastra di dalamnya. Sebagai sebuah karya sastra, lagu juga mempunyai keistimewaan dalam pengungkapan bahasanya. Ia tidak terlalu terikat oleh aturan-aturan kebahasaan. Ketentuan ini berlaku karena bahasa karya sastra adalah *licentia poetarum* (ada kebebasan penyair atau pengarang dalam menggunakan bahasa).

Sebagaimana dimaksudkan oleh tujuan penelitian ini adalah peneliti memfokuskan kajian pada aspek fungsi pragmatik, citraan (*imagery*), dan nilai karakter yang terdapat pada kedua lirik lagu tersebut di atas. Penelitian ini mencoba menggambarkan fungsi-fungsi pragmatik apa yang dikemukakan Ebiyet G. Ade dalam kedua lagu di atas. Selanjutnya, penelitian ini juga akan menyelidiki unsur citraan dan nilai karakter apa yang diharapkan penyair di atas untuk diteladani oleh pendengar lirik lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungan* karya Ebiyet G. Ade.

Sebagai suatu karya kreatif, lagu tentu diciptakan mempunyai maksud. Maksud yang akan dikemukakan oleh penulisnya bergantung pada bagaimana penulis memilih kata yang digunakan untuk menyusun lirik lagu tersebut. Sejalan dengan fungsi bahasa, Lecch (1977) mengemukakan, bahasa yang digunakan di dalam masyarakat mempunyai beberapa fungsi. Halliday (1973) dan Searle (1977) dalam Levinson (1983) juga menyatakan hal yang sama yaitu, bahasa dalam penggunaannya mengandung beberapa fungsi yang disebut dengan fungsi pragmatik. Fungsi-fungsi bahasa yang bersifat pragmatik yang terdapat dalam kehidupan manusia itu adalah berupa fungsi informatif, fungsi ekspresif, fungsi estetis, dan fungsi fatis.

Sejalan dengan fungsi bahasa dalam kehidupan masyarakat, Halliday (1973) mengemukakan ada tujuh fungsi bahasa dilihat dari perspektif pragmatik. Ketujuh fungsi bahasa tersebut adalah (1) fungsi instrumental, (2) fungsi regulasi, (3) fungsi interaksi, (4) fungsi personal, (5) fungsi heuristik, (6) fungsi imajinatif, dan (7) fungsi informatif. Dari beberapa fungsi bahasa yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, penelitian ini menggunakan teori Halliday (1973) untuk menggambarkan fungsi-fungsi pragmatik apa yang terdapat pada lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan* karya Ebiet G. Ade.

Tentang pengimajian, atau citraan (*imagery*), Endraswara (2033:72) mengungkapkan, penelitian stilistika berdasar-kan asumsi bahwa bahasa sastra mempunyai tugas mulia, yaitu bahwa bahasa sastra memiliki pesan keindahan dan sekaligus membawa makna. Tanpa keindahan bahasa, karya sastra akan menjadi hambar. Keindahan karya sastra, hampir sebagian besar dipengaruhi oleh kemampuan pengarang dalam memainkan kata. Gaya dalam konteks kajian retorika berkaitan dengan cara penyampaian gagasan dan efeknya bagi pembaca. Istilah retorika itu sendiri lazim diartikan sebagai seni dalam menekankan gagasan dan memberikan efek tertentu bagi penanggapnya atau penikmatnya.

Selanjutnya dalam kesastraan, citraan (*imagery*) merupakan sebuah gambaran berbagai pengalaman sensoris yang dibangkitkan oleh kata-kata. Citraan merupakan suatu bentuk penggunaan bahasa yang mampu membangkitkan kesan yang konkrit terhadap suatu objek, pemandangan, aksi, atau pernyataan yang dapat membedakannya dengan pernyataan

atau ekspositori yang abstrak dan biasanya ada kaitannya dengan simbolisme (Nurgiyantoro, 2013: 410). Oleh sebab itu, aspek citraan merupakan hal yang urgen dalam penciptaan karya sastra. Sebab melalui citraan ini, penyair memberikan gambaran yang jelas untuk menimbulkan suasana dan untuk membuat lebih hidup dari menarik sebuah karya.

Dari uraian betapa pentingnya citraan dalam sebuah karya sastra maka peneliti mencoba menyelidiki lagu karya Ebiet G. Ade ini dari aspek citraan. Selain aspek citraan atau *imagery*, karya sastra baik puisi atau lagu, juga menampilkan aspek etika dan isi dengan mengungkap nilai-nilai moral, kepincangan-kepincangan sosial, dan problematika kehidupan manusia beserta kompleksnya persoalan-persoalan kemanusiaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Nurgiyantoro (2013: 433) bahwa karya sastra selain memberi kesenangan dan kenikmatan, ia juga memberi kemanfaatan, dan karena dengan itu pulalah karya sastra tersebut dapat bertahan dari satu waktu ke waktu berikutnya. Selain itu, karya sastra pun mengandung dan mencerminkan sikap hidup masyarakat di mana dan kapan karya seni itu diciptakan.

Tentang pilihan lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan* karya Ebiet G. Ade ini adalah sepanjang pengetahuan peneliti bahwa kedua lagu tersebut belum pernah dikaji dari aspek fungsi pragmatik, *imagery*, dan nilai karakter. Kajian tentang lagu sepanjang pengetahuan penulis masih berkisar analisis Nilai Moral dari Pendekatan Semiotik oleh Aprilia Intan Pratiwi, Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga, 2012. Penelitian lainnya ialah Lirik Lagu “Langgam” dan “Keroncong” Berbahasa Jawa karya Andjar Any oleh Dewi Ayu Wulandari. Penelitian ini menyelidiki dari aspek Tindak Tutar (Fakultas Sastra dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015), dan kajian Deiksis dalam Lagu Dangdut “Oplosan” dari perspektif Sosiopragmatik oleh Sutarsih (telegabahasa.org/jurnal/index.php/article/viewfile/10/6) serta Kajian Metafora Lirik Lagu Indonesi oleh Hermiyanto dkk., 2015 (Univ. Diponegoro Semarang 2015). Alasan lain tentang pemilihan ketiga aspek ini adalah setelah membaca dan menyimak lirik kedua lagu tersebut, peneliti menemukan ada banyak fungsi, nilai karakter, teknik pengimajian atau citraan di dalamnya sebagai strategi menyampaikan setiap gagasannya dan oleh karena itu, ketiga variabel inilah sebagai variabel yang diteliti atau dikaji peneliti.

Agar diperoleh ketegasan masalah yang dikaji oleh penelitian ini, di bawah ini dirumuskan perihal yang dikaji, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi komunikatif apakah yang terdapat dalam lirik lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan*?
2. Bagaimanakah teknik citraan (*imagery*) yang terdapat di dalam lirik lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan*?
3. Nilai karakter apakah yang terdapat dalam lirik lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan*?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian karya sastra yang menganalisis dokumen pustaka, yaitu dua buah lagu yang terdokumen yang ditulis oleh Ebiat G. Ade. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode *content analysis* atau analisis isi. Muhadjir (2002: 68) mengemukakan, *content analysis* merupakan analisis ilmiah mengenai isi pesan dan tindak komunikasi. Demikian juga Endraswara (2003: 160) menyatakan bahwa dalam kajian sastra *content analysis* digunakan apabila peneliti sastra hendak mengungkap, memahami, dan menangkap isi pesan karya sastra. Dengan demikian, tujuan *content analysis* adalah peneliti mencari kedalaman makna yang ada dalam dokumen atau arsip yang diteliti.

Objek penelitian ini adalah citraan, nilai pendidikan karakter, dan fungsi pragmatik yang terdapat dalam lirik lagu *Berita Kepada kawan* dan *Untuk Kita Renungkan* karya Ebiat G. Ade. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyajikan laporan penelitian yang berisi kutipan-kutipan data untuk mendeskripsikan bagaimana pemanfaatan kata dan nilai-nilai pendidikan karakter, serta fungsi pragmatik pada lirik lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan* karya Ebit G. Ade tersebut sesuai prinsip *content analysis*. Langkah-langkah yang digunakan (lihat juga Karyanto, dkk. 2008) adalah (1) menentukan objek penelitian, yaitu lirik lagu tersebut, (2) melakukan pengumpulan data, tentu di dalam penelitian ini sumber data adalah dokumen, yakni lirik lagu karya Ebiat G. Ade. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pustaka, teknik simak, dan teknik catat, dan (3) menganalisis data secara purposif. Artinya, data dikumpulkan dengan menggunakan *purposive sample*, yaitu pengambilan sampel didasarkan

atas ciri-ciri dan sifat-sifat yang merupakan ciri-ciri pokok tertentu.

Analisis data dalam penelitian ini akan meliputi penyajian data dan pembahasannya yang dilakukan secara kualitatif dan konseptual. Setiap lirik lagu yang diamati dan diteliti dianalisis secara selektif dan seksama guna menganalisis fungsi komunikatif bahasa, pengimajian (*imagery*) dan penggambaran nilai karakter dalam lirik lagu *Berita Kepada Kawan* dan *Untuk Kita Renungkan* karya Ebiat G. Ade. Analisis fungsi, pengimajian (*imagery*), dan nilai karakter dalam lirik lagu dilakukan dengan mendata bentuk-bentuk fungsi komunikatif bahasa dalam konteks, keunikan pemilihan atau pemakaian kosakata dan idiom yang digunakan oleh pengarang, (4) membuat simpulan dan menyusun laporan.

Sedangkan validasi data dilakukan secara triangulasi teoritis, yaitu menggunakan teori yang berbeda untuk melakukan perbandingan, tetapi tetap menggunakan teori khusus yang digunakan sebagai fokus utama dari kajiannya secara seksama. Analisis yang digunakan adalah melalui metode pembacaan model semiotik dan pragmatik. Model semiotik artinya ialah pembacaan heuristik dan pembacaan hermeneutik. Riffetere yang dikutip dari Al-Ma'ruf (2010: 33) mengemukakan, pembacaan heuristik adalah pembacaan menurut konvensi atau struktur bahasa. Sedangkan pembacaan hermeneutik adalah pembacaan ulang dengan memberikan interpretasi berdasarkan konvensi sastra. Perspektif pragmatik artinya ialah membaca data sesuai dengan prinsip-prinsip maksud sebuah tuturan atas implikatur yang akan disampaikan berdasarkan konteks-konteksnya. Artinya, bahwa menurut para ahli ini, nilai pragmatik suatu tuturan tidak dapat dilepas dari konteks-konteks penggunaannya termasuk siapa penuturnya, waktu, situasi atas pengalamannya pada saat menuturkan ujaran atau menyampaikan maksud (Leech, 1983; Halliday, 1972; Brown dan Yule, 1996).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Fungsi Pragmatik

Sebagai karya sastra, lagu sarat terdapat di dalamnya pesan yang akan dikemukakan oleh pengarang. Hal ini didasarkan dari hasil beberapa kajian yang berkaitan dengan teori penulisan sastra yang menyatakan bahwa karya sastra tidaklah semata-mata hanya untuk mengekspresikan apa yang ada di dalam pikiran atau benak pengarang. Akan tetapi lebih luas

dari itu, di balik kerja kreatifnya, penyair berkeinginan dari hasil ciptaanya ada sesuatu yang bermakna yakni pesan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat yang mengapresiasi atau yang mendengar karya sastra tersebut (lihat Rahmanto, 1998: 10).

Sejalan dengan pendapat di atas, dari hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua lagu Ebiet G. Ade yang berjudul Berita Kpada Kawan (BKK) dan Untuk Kita Renungkan (UKR) ditemukan fungsi-fungsi pragmatik bahasa, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Instrumental (*the instrumental function*)

Halliday (1973) mengemukakan bahwa fungsi instrumental adalah fungsi yang digunakan untuk melayani pengelolaan lingkungan, menghasilkan tindakan-tindakan komunikatif yang menghasilkan kondisi tertentu. Bertolak dari pendapat ini, ditemukan lirik yang memuat fungsi instrumental pada lirik lagu UKR. Fungsi tersebut disampaikan dalam bentuk lirik sebagai berikut:

(1) *Kita mesti telanjang dan benar-benar bersih*

Pilihan kata *kita mesti telanjang dan benar-benar bersih* yang terdapat dalam lirik lagu tersebut, merupakan bentuk himbauan atau ajakan untuk melakukan sesuatu yang menghasilkan suatu kondisi atau situasi sebagaimana terdapat dalam lirik tersebut, yaitu keadaan *telanjang* dan *bersih*. Lirik lagu di atas, lebih bersifat himbauan untuk menghasilkan suatu kondisi tertentu. Oleh sebab itu, maka disimpulkan bahwa lirik tersebut mengandung fungsi bahasa yang bersifat instrumental.

2. Fungsi Regulasi (*the regulatory function*)

Berbeda halnya dengan fungsi regulasi yang lebih menekankan pengendalian atau pengaturan perilaku, fungsi regulai kerap digunakan untuk menyuruh atau mengendalikan orang lain. Halliday (1973) menyatakan bahwa fungsi regulasi adalah fungsi bahasa yang digunakan untuk mengawasi serta mengendalikan peristiwa-peristiwa tertentu di masyarakat. Kata-kata verbal dan penggunaan partikel */lah/* di dalam kata verbal merupakan penanda fungsi regulasi.

Dari hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua lagu Ebiet G. Ade ini ditemukan lirik yang mengandung fungsi regulatoris pada lirik (3), (4), (23), (25), dan (26). Berikut ini adalah data yang menunjukkan fungsi regulasi tersebut.

- (3) *Tegaklah ke dalam sebelum bicara* (UKR)
- (4) *Singkirkanlah debu yang masih melekat* (UKR)
- (23) *Bercermin dan banyak bercermin* (UKR)
- (25) *Berusahalah agar Dia tersenyum dan*
- (26) *Berubahlah agar Dia tersenyum* (UKR)

Kelima lirik di atas terlihat bahwa penyair yaitu Ebiet G. Ade seolah mengajak pendengar untuk melakukan sebagaimana kata-kata perintah yang digunakan pada setiap lirik, yaitu *menegakkan diri sebelum bicara, menyingkirkan debu, bercermin, berusaha, dan supaya berubah*. Kata-kata ini semuanya adalah kata-kata mengandung makna berbuat atau pendengar diperintah melakukan sesuatu dan sifatnya adalah mengendalikan (*the regulatory function*).

3. Fungsi Interaksi (*interactional function*)

Fungsi interaksi lazimnya dimaksudkan untuk menjalin relasi sosial antara penutur dengan mitra tuturnya. Selain itu, fungsi interaksi juga lebih menekan fungsi untuk pemeliharaan hubungan-hubungan sosial supaya lebih kohesif (Brown dan Yule, 1996: 1-4). Pada umumnya penggunaan bahasa dalam fungsi interaksi ini menggunakan kata-kata sapaan persona. Data yang ditemukan dari hasil analisi terhadap lagu BKK karya Ebiet G. Ade ini adalah pada lirik (2), (9), dan (22).

(2) *Sayang engkau tak ada di sampingku kawan*

(9) *Kawan coba dengan apa jawabnya*

(22) *Coba kita bertanya pada rumput yang bergoyang*

Data berikutnya yang menggambarkan fungsi interaksi yaitu ditemukan pada lirik lagu UKR, lirik (1), (6), (12), (13), (17), (18), (19), (21), dan (22). Lirik-lirik tersebut ditampilkan melalui penggunaan kata yang fungsinya bersifat interaksi, yakni terdapat pilihan kata yang menunjukkan hubungan kedekatan yang ditandai dengan penggunaan kata *kita* dan ajakan interaktif yaitu kata *mari*. Berikut ditampilkan data yang diperoleh untuk mendukung hasil analisis sehubungan dengan fungsi interaksi tersebut.

(1) *Kita mesti telanjang dan benar-benar bersih*

(6) *Kita mesti tabah menjalani*

(12) *Bahwa kita mesti banyak berbenah*

(13) *Memang, bila kita kaji lebih jauh*

(18) **Kemanakah lagi kita kan bersembunyi**

(19) **Hanya kepadanya kita kan kembali**

(21) **Mari, hanya tunduk sujud padaNya**

(22) **Kita memsti berjuang memerangi diri**

4. Fungsi Pemerian (*the representational function*)

Fungsi pemerian ini berkaitan dengan penggunaan bahasa untuk mendeskripsikan, menjelaskan, atau menginformasikan sesuatu. Halliday (Sumarlan, 2003: 2) menyebut fungsi pemerian ini dengan istilah fungsi representatif. Dalam fungsi pemerian ini, bahasa digunakan untuk melaporkan atau menginformasikan realitas seperti apa yang dilihat atau dialami. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan beberapa lirik yang mempunyai fungsi menginformasikan, yaitu lirik (5), lirik (13) s/d (16). Ini dapat dilihat pada data berikut:

(5) **Tubuhku terguncang dihempas batu jalan (BKK).**

Penyair menginformasikan kepada pendengar apa yang dialami oleh tokoh *aku*, yaitu Ebit G. Ade. Begitu juga lirik (13) s/d (16) bait keempat adalah menggambarkan fungsi pemerian bahasa. Penyair memberitahukan kepada pendengar tentang apa yang dialami oleh penyair. Hal ini dapat dilihat pada lirik berikut (bait 4, lirik 13 s/d 16):

(13) **Sesampainya di laut kukabarkan semuanya**

(14) **Kepada karang, kepada ombak, kepada matahari**

(15) **Tetapi semua diam, tetapi semua bisu**

(16) **Tinggal aku sendiri terpaku menatap langit**

5. Fungsi Imajinatif

Fungsi imajinatif adalah penggunaan bahasa yang dimaksudkan untuk penciptaan dunia imajinasi, artinya menciptakan gagasan-gagasan yang bersifat khayal (Halliday, 1973). Misalnya melakonkan hewan, tumbuhan, bunga atau benda lainnya seolah bisa melakukan perbuatan sebagaimana layaknya manusia atau seolah bisa diajak bicara. Dari hasil analisis, ditemukan beberapa lirik lagu karya Ebit G. Ade yang memanfaatkan fungsi imajinatif bahasa, yaitu yang terdapat pada lirik:

(13) **Sesampainya di laut kukabarkan semuanya (BKK)**

(14) **Kepada karang, kepada ombak, kepada matahari (BKK) dan**

(15) **Tetapi semua diam, tetapi semua bisu (BKK).**

Artinya dari lirik di atas, kata: *laut, karang, ombak*, dan *matahari* dilukiskan sebagai manusia yang bisa diajak bicara. Jadi, ketiga lirik tersebut memberi pesan yang bersifat imajinatif, dan dengan demikian disebutlah fungsi imajinatif. Penyair menggambarkan lirik-lirik di atas agar pendengar mengembangkan imajinasinya bagaimana *laut, karang, ombak*, dan *matahari* mendengar berita yang disampaikan penyair melalui lirik-lirik di atas diibaratkan sebagai manusia.

6. Fungsi Heuristik

Fungsi heuristik yang ditemukan dari lagu BKK dan UKR karya Ebit G. Ade ini adalah terdapat pada lirik lagu BKK dan UKR yaitu berbunyi:

(10) **Ketika ia kutanya, "Mengapa?" (BKK)**

(18) **Mengapa di tanahku terjadi bencana (BKK)**

(18) **Kemanakah lagi kita akan sembunyi? (UKR)**

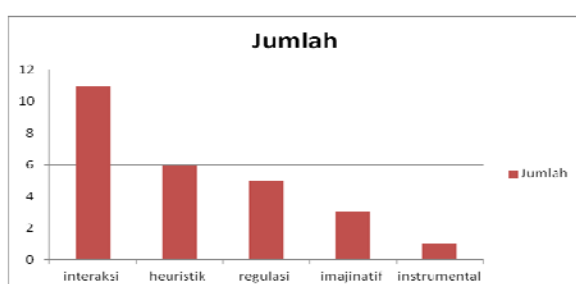
Ketiga lirik ini penyair seolah-olah membutuhkan suatu jawaban yang bersifat uraian atau penjelasan tentang terjadinya bencana. Apabila jawaban untuk ketiga pertanyaan di atas dijelaskan atau diuraikan maka akan menambah wawasan dan pengetahuan pendengar. Jadi, jika sebuah tuturan disampaikan seperti lirik-lirik di atas maka disebutlah fungsi komunikasi yang bersifat heuristik.

Fungsi heuristik ini pun dapat dikenali dari isi yang disampaikan, yaitu lazimnya fungsi heuristik, selain disampaikan dalam bentuk pertanyaan, ia juga bersifat mendidik. Halliday (1973) mengemukakan bahwa fungsi heuristik adalah fungsi penggunaan bahasa untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan mempelajari atau mengkaji seluk-beluk lingkungan. Dengan demikian, fungsi komunikatifnya adalah merespon pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan jawaban, misalnya *mengapa bumi bulat atau mengapa matahari panas*. Sedangkan fungsi heuristik yang berupa mendidik ditemukan terdapat pada lagu UKR yaitu pada lirik-lirik (6), (21), (22). Ketiga lirik di atas lebih bersifat pendidikan, yaitu agar *tabah, bersujud hanyalah kepada Tuhan*, dan *terus berjuang*. Hal ini dapat dilihat pada data berikut:

- (6) Kita mesti tabah menjalani
 (21) Mari, hanya tunduk sujud padaNYa
 (22) Kita mesti berjuang memerangi diri

Berdasarkan data dan hasil analisis fungsi yang dilakukan, ditemukan bahwa lirik yang paling banyak mengandung fungsi pragmatik adalah fungsi interaksi, yaitu ada sebanyak 11 data (42%), berikutnya secara berturut-turut diikuti fungsi heuristik, yakni sebanyak 6 data (23%), fungsi regulasi sebanyak 5 data (19%), fungsi imajinatif sebanyak 3 data (12%), dan fungsi instrumental sebanyak 1 data (4%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Fungsi Pragmatik Lirik Lagu BKK dan UKR



B. Analisis Citraan (*Imagery*)

Sebagaimana dikemukakan Wellek dan Warren (Pradopo, 1997) bahwa citraan adalah satuan ungkapan yang dapat menimbulkan hadirnya kesan keindrawian atau kesan mental tertentu (imaji atau citraan). Begitu juga Waluyo (1987: 79) menyatakan bahwa citraan adalah pengimajian yang ditandai oleh penggunaan kata khas dalam sebuah karya sastra, yang dengan demikian dapat menimbulkan atau menghasilkan pengimajian akibat dari peralihan kata khas itu dalam karya sastra. Pada dasarnya citraan dimaksudkan adalah untuk mempermudah pembaca atau pendengar membayangkan, merasakan, menangkap pesan yang dimaksud pengarang. Selain itu, citraan juga dimaksudkan untuk memperindah tuturan sehingga nilai kesastraannya dapat dinikmati para penikmat (pembaca atau pendengar). Berdasarkan uraian tersebut, dari hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua lagu Ebiat G. Ade yang berjudul BKK dan UKR ditemukan bentuk-bentuk citraan yang berupa:

1. Citraan Penglihatan (*Visual Imagery*)

Citraan visual merupakan citraan yang muncul dari penglihatan (Al-Ma'ruf, 2010: 195; Sutejo, 2012: 121). Citraan penglihatan mengusik indra penglihatan pendengar sehingga

dengan demikian, pendengar membangkitkan imajinasinya memahami pesan yang dikemukakan oleh penyair. Dengan citraan visual ini, pendengar seolah hadir dalam situasi dan peristiwa yang terjadi dalam sebuah karya sastra.

Dari hasil analisis atas kedua lirik lagu BKK dan UKR karya Ebiat G. Ade ini, ditemukan ada sebanyak lima lirik yang menggunakan citraan penglihatan. Tiga lirik terdapat pada lagu BKK dan dua lirik berikutnya pada lagu UKR.

Pilihan kata yang menggambarkan citraan visual yang digunakan pada lirik lagu BKK adalah *saksikan, saksi, melihat*. Sedangkan pada lirik lagu UKR adalah kata-kata *tengok* dan *banyak*. Kata-kata tersebut merupakan unsur-unsur linguistik yang membangkitkan visual pendengar, ia berperan membantu imajinasi pendengar memahami situasi yang dilukiskan Ebiat G. Ade dalam judul BKK dan UKR. Dengan pilihan kata-kata tersebut—*saksikan, saksi, melihat, tengok, banyak*—membuat suasana yang digambarkan penyair menjadi hidup. Sebab, pendengar seakan-akan ikut melihat secara langsung apa yang dilukiskan oleh Ebiat G. Ade. Berikut ini dikemukakan data yang mendukung analisis peneliti tentang citraan penglihatan tersebut, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Citraan Visual

Citraan Penglihatan	Data	Lagu
	1. Banyak ceritera yang mestinya kau <i>saksikan</i> (3).	BKK
	2. Perjalanan ini pun seperti jadi <i>saksi</i> (7).	BKK
	3. Mungkin Tuhan mulai bosan <i>melihat</i> tingkah kita (19).	UKR
	4. <i>Tengoklah</i> ke dalam sebelum bicara (3).	UKR
	5. Dalam kekalutan masih <i>banyak</i> tangan yang tega berbuat nista (14 dan 15).	

2. Citraan Pendengaran (*Auditory Imagery*)

Citraan ini muncul karena indra pendengaran, artinya citraan yang ditimbulkan oleh pendengaran (Al-Ma'ruf, 2010: 54). Sutejo (2012: 154) mengungkapkan bahwa pelukisan bahasa yang merupakan perwujudan dari pengalaman mental dan fisik dari pendengaran atau audio adalah citraan pendengaran. Penggunaan citraan ini pada sebuah karya sastra adalah sangat lazim dan dimaksudkan untuk memudahkan pendengar memahami pesan apa yang disampaikan penyair dalam lirik lagu

tersebut. Tidak terkecuali halnya dengan penyair Ebiet G. Ade, penggunaan citraan ini pun terdapat di dalam karyanya.

Pilihan citraan ini tentu untuk memudahkan pendengar mencapai efek estetika lagu tersebut. Selain itu, citraan pendengar yang terdapat dalam lirik lagu BKK ini, juga akan memberikan efek kepada pendengar untuk memahami situasi yang terjadi secara keseluruhan pada lagu tersebut. Dari hasil analisis, kata-kata yang digunakan untuk citraan pendengaran ini adalah kata: *dengar, telah lama mati*, dan *kukabarkan*. Kata-kata tersebut adalah kata-kata yang membangkitkan imaji pendengaran (*auditory imagery*). Sebab melalui kata-kata tersebutlah pendengar membangkitkan daya imajinasinya tentang apa yang dimaksud pada lirik (9), (11), dan (13). Lirik lagu yang berkenaan dengan citraan pendengaran tersebut dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Citraan Pendengaran

Citraan Pendengaran	Data	Lagu
	1. Kawan coba <i>dengar</i> apa jawabnya (9).	BKK
	2. Bapa ibunya <i>telah lama mati</i> (11).	BKK
	3. Sesampainya di laut <i>kukabarkan semuanya</i> (13).	BKK

3. Citraan Gerak (*Movement Kinesthetic Imagery*)

Citraan gerak merupakan salah satu aspek imaji dalam lirik lagu BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade. Citraan gerak menurut Pradopo (2009: 87) merupakan citraan yang menggambarkan sesuatu yang sesungguhnya tidak bergerak, tetapi dilukiskan sebagai dapat bergerak (lihat juga Al-Ma'ruf, 2010: 55). Dengan citraan gerak ini pendengar dapat merespon apa yang terjadi dalam karya sastra, selain itu dengan citraan gerak ini pelukisan gagasan di dalam karya tersebut terasa dinamis dan dapat membuat suasana terasa hidup. Citraan gerak juga membantu pendengar untuk memaknai kira-kira apa yang akan dipesankan penyair secara keseluruhan dari dari sebuah karya sastra.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Ebiet G. Ade dalam lirik-liriknya memanfaatkan citraan gerak. Dengan citraan gerak ini, pendengar menjadi lebih mudah memahami pesan yang disampaikan kedua lagu yang ditulis oleh Ebiet G. Ade. Lirik lagu yang menggambarkan imaji gerak yang ditemukan

pada lagu BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Citraan Gerak

Citraan Gerak	Data	Lagu
	1. <i>Coba kita tanya</i> pada rumput yang bergoyang (22).	BKK
	2. <i>Singkirkan debu</i> yang masih melekat (4).	UKR
	3. <i>Lahar dan badai menyapu</i> bersih (10).	UKR
	4. <i>Bahwa kita masih banyak berbenah</i> (12).	UKR
	5. <i>Kemanakah lagi kita akan sembunyi</i> (18).	UKR
	6. <i>Berusahalah</i> agar dia tersenyum (25).	UKR

Penggunaan kata-kata *coba kita tanya, singkirkan debu, menyapu bersih, berbenah, akan sembunyi, berusaha agar dia tersenyum*, pada keenam lirik di atas membuat lagu BKK dan UKR ini menjadi terasa hidup dan imajinatif. Ebiet G. Ade pada lirik (22), (4), (12), (18), dan (25) memanfaatkan citraan gerak untuk mengajak setiap orang berbuat atau melakukan sesuatu. Sedangkan pada lirik ke (10) *lahar dan badai menyapu* sebenarnya tidaklah melakukan seperti kata tersebut secara sesungguhnya sebagaimana manusia melakukannya, *lahar dan badai* diibaratkan seolah melakukan perbuatan *menyapu* sebagaimana halnya dilakukan oleh manusia.

4. Citraan Rasa (*Taste Imagery*)

Citraan rasa yang ditemukan dari lirik lagu BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade terdapat pada lirik lagu di bawah ini.

Tabel 5. Citraan Rasa

citraan Rasa	Data	Lagu
	1. <i>Perjalanan ini terasa sangat menyedihkan</i> (1).	BKK
	2. <i>Hati tergetar menampak kering rerumputan</i> (6).	BKK
	3. <i>Suci lahir dan di dalam bathin</i> (2).	UKR

Dengan citraan rasa (*taste imagery*) pada lirik-lirik kedua lagu di atas diharapkan oleh penyair agar imajinasi pendengar tergugah bahkan seolah-olah ikut merasakan sesuatu yang dialami oleh penyair. Penggunaan kata dalam frasa *terasa sangat menyedihkan* pada lirik *Perjalanan ini terasa sangat menyedihkan, hati tergetar* pada lirik *Hati tergetar menampak kering*, dan *suci lahir di dalam bathin* dalam

lirik *Suci lahir dan di dalam bathin*, merupakan bukti-bukti bahwa lagu BKK dan UKR ini memanfaatkan citraan rasa sehingga pendengar lebih dapat memahami seperti apa yang dilukiskan Ebiet G. Ade pada ketiga lagu tersebut.

5. Citraan Intelektual

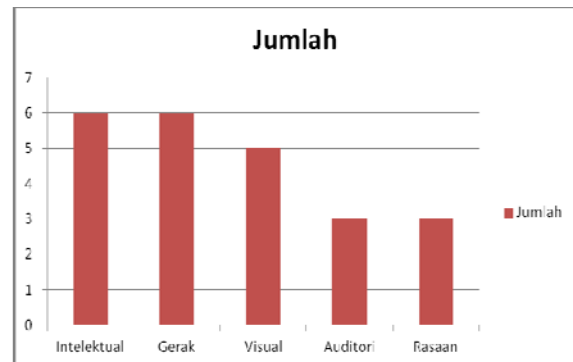
Citraan ini dihasilkan melalui asosiasi-asosiasi intelektual (Al-Ma'ruf, 2010: 56). Citraan ini dimanfaatkan penyair untuk menghidupkan imajinasi pembaca. Jadi, dengan citraan intelektual ini, pendengar mengasosiasikannya dengan pengalaman intelektualnya sehingga dari berbagai pengalaman hidupnya itu, pendengar dapat memaknai maksud yang dilukiskan oleh penyair. Dari hasil analisis yang dilakukan terhadap lirik lagu BKK dan UKR, Ebiet G. Ade memanfaatkan diksi citraan intelektual untuk menuliskan kedua lirik lagu tersebut. Ebiet G. Ade memberikan pemahaman dan pengetahuan intelektual kepada pembaca atau pendengar untuk memahami apa yang dimaksudkan lirik lagu BKK dan UKR. Unsur-unsur linguistik yang digunakan oleh Ebiet G. Ade membangkitkan intelektualitas pembaca dan pendengar dalam lagu ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 6. Citraan Intelektual

Citraan Intelektual	Data	Lagu
1.	Tubuhku terguncang dihempas batu jalanan (5).	BKK
2.	Ditelan bencana tanah ini (12).	BKK
3.	Lahar dan badai menyapu bersih (10).	UKR
4.	Atau alam mulai enggan bersahabat dengan kita (21).	UKR
5.	Kita mesti telanjang dan benar-benar bersih (1).	
6.	Bercermin dan banyaklah bercerminin (23).	

Berdasarkan hasil analisis di atas ditemukan jumlah citraan gerak 6 lirik (26%), citraan intelektual 6 data (26%), seterusnya diikuti citraan visual sebanyak 5 data (22%), citraan auditori 3 lirik (13%), dan citraan rasa sebanyak 3 lirik (13%). Berikut dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 7. Jumlah Citraan Dalam Lirik Lagu BKK dan UKR



C. Analisis Nilai Pendidikan Karakter

Pendekatan pragmatik dalam kajian karya sastra adalah suatu pendekatan yang bertolak dari asumsi bahwa setiap karya sastra diciptakan dengan tujuan tertentu (Abrams, 1974). Dengan asumsi ini, dalam pendekatan pragmatik karya sastra sering ditafsirkan sebagai alat untuk menyampaikan suatu pesan dengan cara khusus yang berbeda dengan cara menyampaikan sesuatu menurut komunikasi sehari-hari maupun dalam komunikasi yang bersifat ilmiah. Pradopo (2004: 41) menyatakan, nilai karya sastra akan diapresiasi tinggi hanya apabila karya sastra tersebut berhasil menyampaikan sesuatu kepada pembacanya atau pendengarnya. Semakin banyak nasihat, ajaran, atau pendidikan yang diperoleh pembaca atau pendengar dalam sebuah teks sastra maka semakin bernilai karya sastra tersebut.

Dengan merujuk kepada pendapat di atas, karya Ebiet G. Ade yang diselidiki penelitian ini ditemukan nilai-nilai dan pengajaran yang sangat bermanfaat untuk dilakoni dalam kehidupan sehari-hari, lebih-lebih lagi apabila dikaitkan dengan begitu pentingnya pendidikan karakter untuk membentuk suatu bangsa yang kuat. Nilai-nilai karakter yang ditemukan dari BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade adalah:

1. Karakter Religius

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab II bahwa karakter religius adalah berkenaan dengan perilaku patuh terhadap ajaran agama. Dari hasil analisis yang dilakukan terhadap lirik lagu BKK karya Ebiet G. Ade ini ditemukan ajaran yang bersifat religius adalah pada lirik ke- 19 dan 20 yang berbunyi:

(19) *Mungkin Tuhan mulai bosan melihat tingkah kita*

(20) Yang selalu salah dan bangga dengan dosa-dosa kita

Lirik di atas menanamkan kesadaran untuk percaya kepada Tuhan. Kedua lirik di atas juga menggambarkan bahwa pengarang adalah tokoh yang taat kepada agama. Ketiadaan jawaban atas beberapa peristiwa alam yang terjadi, penulis kedua lagu di mencoba menggambarannya melalui iman penyair. Demikian juga pada lirik lagu UKR, Ebiet G. Ade memberi pesan tentang pentingnya karakter religius di dalam kehidupan. Bahkan pada lagu UKR ini, Ebiet G. Ade sangat banyak menyinggung tentang pentingnya penanaman karakter religius. Dari hasil analisis ditemukan ada sebanyak 9 (sembilan) lirik yang menanamkan pendidikan atau nilai yang berkenaan dengan religius. Lirik lagu yang berkaitan dengan pendidikan religius ini digambarkan pada liriki-liriki berikut:

- (5) Anugrah dan bencana adalah kehendakNya**
- (6) Kita mesti tabah menjalani**
- (8) Adalah Dia di atas segalanya.**
- (16) Tuhan pasti telah memperhitungkan**
- (17) Amal dan dosa yang telah kita perbuat.**
- (19) Hanya kepadaNya kita kembali.**
- (21) Mari hanya tunduk sujud padaNya.**
- (24) Tuhan ada di sisni di dalam jiwa ini.**
- (25) Berusahalah agar Dia tersenyum ...oh**
- (26) Berubahlah agar Dia tersenyum.**

2. Karakter Jujur

Karakter ini didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan. Dari hasil analisis terhadap lagu karya Ebiet G. Ade ditemukan lirik-lirik yang menggambarkan pentingnya nilai kejujuran dalam perkataan. Berikut ini adalah lirik-lirik yang menggambarkan nilai kejujuran, yaitu sebagai berikut:

Lirik (1) *Perjalanan ini terasa sangat menyedihkan (BKK)*, lirik (3) *Banyak ceritera yang mestinya kau saksikan (BKK)*, Lirik (5) *Tubuhku terguncang dihempas batu jalanan (BKK)*, (7) *Perjalanan ini seperti jadi saksi (BKK)*, adalah gambaran pembentukan karakter jujur. Melalui lirik tersebut penyair mengungkapkan secara jujur tentang apa yang dialami atau dilihatnya. Jadi, dari temuan atas lirik-lirik di atas menggambarkan bahwa penyair begitu mementingkan pendidikan yang berkenaan dengan karakter kejujuran.

3. Kerja Keras

Dari hasil analisis lagu BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade, ditemukan lirik yang menyinggung tentang arti pentingnya kerja keras hanya pada lagu UKR. Karakter kerja keras adalah karakter yang berkaitan dengan pantang menyerah ada perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh. Dari hasil analisis pentingnya semangat kerja keras ada terdapat pada lirik lagu UKR yaitu pada yang ke (4), (12), dan (22). Melalui keempat lirik lagu di atas Ebiet G. Ade menghimbau agar siapa saja (setiap orang) yang mendenar atau membaca lirik ini supaya tidak berpangku tangan atau berdiam diri. Kata-kata *singkirkan*, *berbenah*, dan *berjuang* adalah diksi verbal yang mengandung makna *bekerja*. Kata *singkirkan* menurut KBBI (1997: 844) adalah (1) *menyisih supaya tidak terbentu, mengelak, menjauh dari, dan meneleamatkan diri dari* (KBBI (1997: 366), dan kata *berjuang* diartikan (1) *berlaga*, (2) *memperebutkan sesuatu dengan mengadu tenaga*. Begitu juga kata *berbenah* adalah kata yang mempunyai arti berkemas-kemas, memberes-bereskan, memperindah atau mengurus (KBBI, 1997: 99). Bertolak dari kriteria arti kata tersebut maka lirik-lirik (4), (12), dan (22) disimpulkan sebagai karakter yang menggambarkan arti kerja keras. Berikut ini dikemukakan lirik lagu tersebut yang menggambarkan kerja keras.

- (4) Singkirkan debu yang masih melekat**
- (12) Bahwa kita mesti banyak berbenah**
- (22) Kita mesti berjuang memerangi diri**

4. Bersahabat

Karakter bersahabat diartikan sebagai tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain. Dari hasil analisis, yang dilakukan, ditemukan ada sebanyak lima lirik lagu BKK yang menggambarkan pentingnya karakter bersahabat. Lirik yang berubungan dengan karakter ini dapat dilihat pada data berikut:

- (2) Sayang, engkau tak ada di sampingku kawan**
- (9) Kawan coba dengar apa jawabnya**
- (13) Sesampainya di laut kukabarkan semuanya**
- (22) Coba kita bertanya pada rumput yang bergoyang**

Penggunaan lirik *sayang engkau tak ada di sampingku kawan* yang terdapat pada lirik (2) adalah penggambaran kepribadian kebersahabatan. Demikian juga pada lirik lirik

(9), (13), dan (22) adalah menggambarkan bahwa penyair ingin bercerita tentang apa yang dilihatnya. Kepribadian yang ingin menceritakan sesuatu yang dialami atau dilihat seseorang merupakan gambaran kepribadian orang yang senang bergaul (Zubaeda, 2011: 74-75). Dengan demikian, keempat lirik di atas menggambarkan kepribadian atau karakter bersahabat.

5. Rasa Ingin Tahu

Sebagaimana dikemukakan pada bab II tentang nilai dan deskripsi nilai pendidikan karakter (Zubaeda, 2011: 74-75) bahwa karakter ingin tahu merupakan sikap dan tindakan yang selalu berupaya mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajari, dilihat, dan didengar. Seiring dengan pengertian ini dari hasil analisis yang dilakukan atas kedua lagu karya Ebiet G. Ade ditemukan lirik-lirik yang menggambarkan pembentukan karakter rasa ingin tahu. Lirik-lirik tersebut yaitu pada lagu BKK (10), (18), (22), dan lagu UKR (18).

(10) Ketika ia kutanya “Mengapa?”

(18) Mengapa di tanahku terjadi bencana

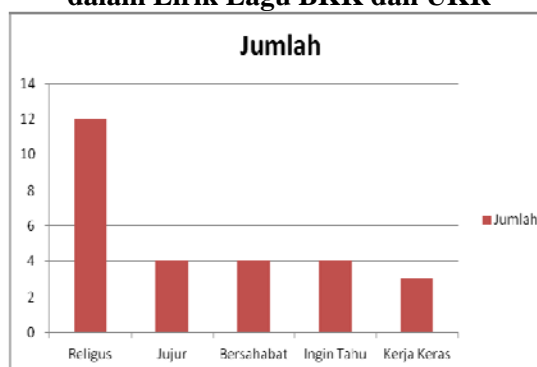
(22) Coba kita bertanya pada rumput yang bergoyang

(18) Kemanakah lagi kita kan sembunyi

Penggunaan kata-kata *mengapa, bertanya, dan kemanakah* pada lirik-lirik di atas adalah diksi atau pilihan kata yang membutuhkan suatu jawaban yang berupa penjelasan-penjelasan. Artinya dengan kata-kata (*mengapa, bertanya, coba kita bertanya, dan kemanakah*) pada keempat lirik tersebut merupakan gambaran dari penyair mengungkapkan perasaannya ingin tahu apa jawaban berkenaan pada lirik (10), (18), dan (22). Jadi, lirik-lirik yang ditampilkan penyair dalam bentuk pertanyaan dapat membentuk pribadi rasa ingin tahu.

Dari uraian dan data yang ditemukan dari kedua lagu karya Ebiet G. Ade ini, ditemukan nilai yang berhubungan dengan pendidikan karakter religius ada sebanyak 12 data (44%), karakter jujur sebanyak 4 data (15%), bersahabat juga sebanyak 4 data (15%), dan karakter ingin tahu sebanyak 4 data (15%). Sedangkan data yang berkenaan dengan pendidikan nilai karakter kerja keras ada ditemukan sebanyak 3 lirik (11%). Untuk lebih jelasnya dapat dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 8. Fungsi Nilai Pendidikan Karakter dalam Lirik Lagu BKK dan UKR



4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis yang dilakukan terhadap lagu BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade ini, disimpulkan apa yang ditemukan oleh penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Ditemukan fungsi-fungsi yang bersifat pragmatik, yaitu fungsi *instrumental, regulasi, interaksi, pemerian, imajinatif, dan heuristik*.
2. Aspek citraan yang ditemukan meliputi *citraan penglihatan, pendengaran, gerak, rasa, dan intelektual*. Citraan penglihatan dimanfaatkan penyair untuk melukiskan suasana untuk mendukung penafsiran tentang penyair dan penafsiran perjalanannya. Pemanfaatan citraan pendengaran untuk menggambarkan apa yang dilakukan oleh penyair. Penggunaan citraan ini agar pendengar lagu ini seolah mendengar atau memahami situasi melalui yang bersifat auditif. Citraan gerak dimanfaatkan untuk mengilustrasikan suasana yang terjadi yang terdapat dalam lagu karya Ebiet G. Ade ini, sehingga pendengar dapat berimajinasi bagaimana suasana tentang apa yang diungkapkan penyair. Analisis rasa atau citraan digunakan untuk mengungkapkan apa yang dialami oleh penyair yakni Ebiet G. Ade. Sedangkan Citraan intelektual dimaksudkan untuk penyampaian pesan melalui pengetahuan dan pengalaman pendengar atas pilihan kata yang digunakan pada lirik lagu karya Ebiet G. Ade tersebut.
3. Nilai pendidikan karakter yang ditemukan nilai pendidikan religius kejujuran, bekerja keras, bersahabat, dan rasa ingin tahu. Dari hasil analisis ditemukan pula bahwa nilai karakter religius tingkat persentasenya lebih tinggi dibandingkan dari nilai karakter lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ebiet G. Ade

adalah seorang tokoh penyair yang amat religius.

4. Dengan ditemukannya lirik-lirik yang mengandung fungsi pragmatik, citraan, dan nilai pendidikan karakter, maka penelitian ini menyarankan kiranya lagu BKK dan UKR karya Ebiet G. Ade ini dapat dipertimbangkan sebagai bahan ajar dalam proses belajar mengajar sastra. Sebab dengan menghadirkan kedua lagu ini sebagai bahan apresiasi sastra, diharapkan siswa memperoleh khasanah variasi berkomunikasi, teknik pencitraan, dan nilai-nilai pendidikan karakter. Selain itu dengan menghadirkan kedua karya Ebiet G. Ade ini diharapkan juga siswa mendapat wawasan keberadaan mengenai lingkungan di sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albertus, Doni Koesoema, 2007. *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Al-Ma'ruf, Ali Imron, 2010. *Kajian Stilistik, Perspektif Kritik Holistik*. Surakarta: UNS Press.
- Aminuddin, 1991. *Pengantar Apresiasi Karya Sastra*. Bandung: Sinar Baru.
- Ary, Donald, dkk. 1989. *Pengantar Penelitian Pendidikan*. Terjemahan Arief Furchan. Surabaya: Penerbit Usaha Nasional.
- Best, Jhon W. 1989. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Terjemahan Sanafiah Faisal dan Mulyana Guntur Waseso. Surabaya: Penerbit Usaha Nasional.
- Brown, Gillian dan George Yule, 1985. *Discourse Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- , 1996. *Analisis Wacana*. Terjemahan I. Soetikono. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Chaika, Elaine, 1982. *Language: The Social Mirror*. London: Newbury House Publisher Inc.
- <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/viewFile/92/95>
- Grice, H. P., 1975. "Logic and Conversation", *Syntax, and Semantics, Speech Act 3*. New York: Academic Press.
- Halliday, M. A. K., 1972. *Explorations in the Functions of Language*. London: Edward Arnold.
- Halliday, M. A. K., & Ruayasa Hasan, 1985. *Language, Context, and Text of Language is Social Semiotic Perspective*. Melbourne: Deakin University.
- Hasan, Said Hamied, dkk., 2010. *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa, Bahan Pelatihan Penguatan Metodologi Pembelajaran Berdasarkan Nilai-nilai Budaya untuk Membentuk Daya Saing dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Pusat Balitbang Kemendiknas.
- Hartoko, Dick, 1986. *Pengantar Ilmu Sastra*. Jakarta: Gramedia.
- Hymes, Dell (ed.), 1974. *Language in Culture and Society, A Reader in Linguistics and Anthropology*. New York: Harper & Row Publisher Inc.
- Ibrahim, Abd. Syukur, 1993. *Kajian Tindak Tutur*. Surabaya: Penerbit Usaha Nasional.
- Kartomihardjo, Soeseno, 1988. *Bahasa Cermin Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Depdikbud.
- Karyanto, dkk. 2008. *Pembentukan Karakter Anak menurut Teks Ceritera Rakyat Ranggana Putra Demang Balaraja: Kajian Pragmatik Sastra*. Fakultas Ilmu Budaya, Airlangga: Surabaya.
- Kaswanti Purwo, Bambang, 1994. *Pragmatik dan Pengajaran Bahasa, Menyibak Kurikulum 1984*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Kemendiknas 2009, *Kebijakan Nasional Pendidikan Karakter Bangsa*. Jakarta: Puskur Litbang Kemendiknas.
- Keraf, Gorys. 2001. *Diksi dan Gaya Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- , 1989. *Komposisi*. Ende: Nusa Indah.
- Koesoemo, Dony, 2012. *Pendidikan Karakter Utuh dan Menyeluruh*. Yogyakarta: Kanisius
- Kosasih, E. 2006. *Kesusastraan dan ketatabahasa*. Bandung: Yrama Widya.
- Kusuma, Dony. 2004. *Pendidikan Karakter, Utuh dan Menyeluruh*. Yogyakarta: Kanisius.
- Leech, Geoffrey, 1983. *Principles of Pragmatics*. London: Longman.
- Levinson, Stephen C, 1983. *Pragmatics*. London: Cambridge University Press.

- Lickona, Tom, Eric Schaps & Chaterine Lewis, 2003. *Defining and Understanding Character Education*. New York: Unversity of New York at Cortland.
- Moeliono, Anton M, 1991. *Santun Bahasa*. Jakarta: Penerbit PT Gramadia Pustaka Utama.
- , (Penyunting Penyelia), 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakrta: Depdikbud, Penerbit Balai Pustaka.
- Munir, Abdullah, 2010. *Pendidikan Karakter: Membangun Karakter Anak Sejak dari Rumah*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Nurgiyantoro, Burhan, 2000. *Teori Pembelajaran Fiksi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parker, Frank, 1986. *Linguistics for Non-Linguistics*. London: Taylor & Francis, Ltd.
- Pradopo, Rahmat Joko, 2011. *Beberapa Toeri Sastra, Metode, Kritik, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2010. *Pengkajian Puisi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahardi, Kunjana, 2006. *Pragmatik: Kesantunan Imperatif Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- , 2009. *Sosiopragmatik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Raharjo. 2010. "Pendidikan Karakter sebagai Upaya Menciptakan Akhlak Mulia", dalam *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan*. Jakarta: Balitbang Kementerian Pendidikan Nasional. Volume 16 Nomor 3.
- Rani, dkk. 2004. *Intisari Sastra Indonesia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Searle, John R, 1975. 'Indirect Speech Acts', dalam P. Cole and J. Morgan (ed), *Syntax and Semantics*, Vol. 3: Speech Acts. New York: Academic Press.
- Searle, J. R. Kiefer, F. & Bierwisch, N. (eds), 1980. *Speech Acts Theory and Pragmatics*. Dordecht: Reidel.
- Semi, Atar, 1988. *Anatomi Sastra*. Padang: Angkasa Raya.
- Sudaryanto, 1990. *Menguak Fungsi Hakiki Bahasa*. Yogyakarta: Duta Wacana University Press.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-11. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Supriati, Lucia. 2007. *Teori, Ringkasan, Latihan Soal dan Pembahasan Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Inter Solusi.
- Suyanto. 2010. *Panduan Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: DIKTI.
- Tarigan, Henry Guntur, 1986. *Prinsip-prinsip Dasar Sastra*. Bandung: Angkasa.
- Teew, A., 1983. *Membaca dan Menilai Sastra*. Jakarta: Gramedia.
- , 1987. *Sastra dan Ilmu Sastra*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Waluyo, Herman J., 1991. *Teori dan Apresiasi Puisi*. Jakarta: Erlangga.
- Wijana, I Dewa Putu, 1999. *Dasar-dasar Pragmatik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wellek, Reno dan Austin Warren. 1989. *Teori Kesustraan*. Jakarta: Gramedia.
- <http://www.fkh.unud.ac.id/ind/wp-content/uploads/2014/01/Pnddkn-Karakter-Bngs-NS-Dharmawan-2014.pdf>
- Zubaedi. 2011. *Desain Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pranada Media Grup.
- Zulfahnur, dkk. 1997. *Teori Sastra*. Jakarta: Dekdikbud.

