



ISSN: 2614-5154

Jurnal Ilmiah **SKYLANDSEA**

Volume: 5 No.1 - Februari 2021

Buku 3

PANCASILA SEBAGAI SISTEM FILSAFAT DAN IDEOLOGI NEGARA

Appolo Zebua

PENGARUH PENDAPATAN DAN GAYA HIDUP TERHADAP POLA KONSUMSI MASYARAKAT DI SIANTAR SUMATERA UTARA

Ali Syah Putra

PERANAN PAJAK HOTEL DAN RESTORAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH PADA BPPRD KOTA MEDAN

Lamhot, S.E., M.Si

ANALISA LAPORAN KEUANGAN CV. DUTA MOTOR TAHUN 2017-2019

¹Yenni, ²Arifin, ³Eddy Gunawan, ⁴Eddy

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN TEMPAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMKM DI SIANTAR SUMATERA UTARA

¹Edward Harnjo, ²Tina Linda

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. HANJAYA MANDALA SAMPOERNA MEDAN

¹Susanto, ²Elyzabeth Wijaya, ³ArifinAssaly, ⁴Sri Aprianti Tarigan

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

¹Agus Susanto, ²Darwan Tanady

Alamat Redaksi Jurnal Ilmiah Skylandsea:

Gedung Skylandsea Yappsu

Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang

Telp (061) - 8218589, Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com>, E-mail : skylandseayappsu@yahoo.com



Buku 3

FILSAFAT PENDIDIKAN SEBAGAI DASAR DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Appolo Zebua, *M.Pd.K*

PENGARUH PENDAPATAN DAN GAYA HIDUP TERHADAP POLAKONSUMSI MASYARAKAT DI SIANTAR SUMATERA UTARA

Ali Syah Putra

PERANAN PAJAK HOTEL DAN RESTORAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH PADA BPPRD KOTA MEDAN

Lamhot, S.E., M.Si

ANALISA LAPORAN KEUANGAN CV. DUTA MOTOR TAHUN 2017-2019

¹Yenni, ²Arifin, ³Eddy Gunawan, ⁴Eddy

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN TEMPAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMKM DI SIANTAR SUMATERA UTARA

¹Edward Harnjo, ²Tina Linda

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. HANJAYA MANDALA SAMPOERNA MEDAN

¹Susanto, ²Elyzabeth Wijaya, ³Arifin Assaly, ⁴Sri Aprianti Tarigan

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

¹Agus Susanto, ²Darwan Tanady

EFEKTIVITAS METODE EKSPERIMEN UNTUK MENINGKATKAN AKTIVITAS DAN PRESTASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPA DI KELAS VIII-4 UPT SMP NEGERI 18 MEDAN SEMESTER 2 T.P. 2019/2020

Dra. Tiabur Siahaan



ISSN: 2614-5154
Jurnal Ilmiah Skylandsea

Jurnal Ilmiah Skylandsea

Penasehat : Pembina Yayasan Pengembangan Profesi
Sumatera Utara

Penanggung Jawab : Ketua Yayasan Pengembangan Profesi
Sumatera Utara

Pimpinan Redaksi : Mardaus Purba, ST, S.E., M.Si

Sekretaris Redaksi : Ananta Bangun, SS

Dewan Redaksi :

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Desinta Br Purba, ST, M. Kom | - Univ. Katolik St. Thomas Sumatera Utara |
| 2. Fauji Haris Simbolon, S.Kom, M.Kom | - AMIK Medan Business Polytechnic |
| 3. Model Barus, S.Pd, M.Pd | - Dinas Pendidikan Kabupaten Karo |
| 4. Rusli, S.Pd, M.Pd | - SMK Skylandsea Yappsu Deli Serdang |
| 5. Joel Panjaitan, ST, MT | - Akademi Teknik Deli Serdang |
| 6. Sofyan Ginting, SH, MH | - STT Poliprofesi Medan |
| 7. Lennaria Tarigan, SE, M.Si | - Politeknik Santo Thomas Medan |
| 8. Mardaus Purba, ST, SE, M.Si | - Politeknik Mandiri Bina Prestasi |
| 9. Benni Purba, SE, S.Kom, M.Si | - Universitas Quality Medan |

Alamat Redaksi:

Jurnal Ilmiah Skylandsea

Gedung Skylandsea Yappsu

Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian Tanjung Morawa

Kabupaten Deli Serdang

Telp (061)-8218589

Email : skylandseayappsu@yahoo.com

Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com>



DAFTAR ISI

FILSAFAT PENDIDIKAN SEBAGAI DASAR DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Appolo Zebua, *M.Pd.K*

Halaman 123 s.d. 127 (Buku 3)

PENGARUH PENDAPATAN DAN GAYA HIDUP TERHADAP POLAKONSUMSI MASYARAKAT DI Siantar Sumatera Utara

Ali Syah Putra

Halaman 128 s.d. 134 (Buku 3)

PERANAN PAJAK HOTEL DAN RESTORAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH PADA BPPRD Kota Medan

Lamhot, S.E., M.Si

Halaman 135 s.d. 144 (Buku 3)

ANALISA LAPORAN KEUANGAN CV. DUTA MOTOR TAHUN 2017-2019

¹Yenni, ²Arifin, ³Eddy Gunawan, ⁴Eddy

Halaman 145 s.d. 149 (Buku 3)

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN TEMPAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMKM DI Siantar Sumatera Utara

¹Edward Harnjo, ²Tina Linda

Halaman 150 s.d. 157 (Buku 3)

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. HANJAYA MANDALA SAMPOERNA MEDAN

¹Susanto, ²Elyzabeth Wijaya, ³Arifin Assaly, ⁴Sri Aprianti Tarigan

Halaman 158 s.d. 162 (Buku 3)

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

¹Agus Susanto, ²Darwan Tanady

Halaman 163 s.d. 170 (Buku 3)

EFEKTIVITAS METODE EKSPERIMEN UNTUK MENINGKATKAN AKTIVITAS DAN PRESTASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPA DI KELAS VIII-4 UPT SMP NEGERI 18 MEDAN SEMESTER 2 T.P. 2019/2020

Dra. Tiabur Siahaan

Halaman 171 s.d. 176 (Buku 3)



PETUNJUK PENULISAN NASKAH

Jurnal Ilmiah Skylandsea memuat artikel ilmiah berupa hasil pemikiran, penelitian, peninjauan/ulasan maupun studi literatur di bidang Ekonomi, Bisnis, Teknik, Bahasa, dan 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.
4. Format tulisan meliputi abstrak, jika artikel dalam bahasa Inggris, maka abstraknya wajib dalam bahasa Indonesia dan jika artikel dalam bahasa Indonesia maka abstraknya menggunakan 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. Jurnal Ilmiah Skylandsea terbit dua kali dalam setahun pada bulan Februari dan Agustus.

Alamat Redaksi

Jurnal Ilmiah Skylandsea: Gedung Skylandsea Yappsu
Jl. Medan Km 24,5 Sp. Penara Perdamaian
Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang
Telp (061) - 8218589
Email : skylandseayappsu@yahoo.com
Homepage : <http://www.skylandseayappsu.com>

FILSAFAT PENDIDIKAN SEBAGAI DASAR DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Afola Zebua, M.Pd.K

*Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Teologi Sumatera Medan
Jalan Sei Babalan Nomor 2 Medan*

ABSTRACT

The success of the learning process cannot be separated from what becomes the basis for its implementation policy. The educational philosophy chosen by a person will be the basis and guidelines that color the direction, goals and style of education. Educational policy problems are human problems that are influenced by the philosophical point of view of every human being who applies them in an act of expression, because every action of a person is the result of his thinking. Educational philosophy is a scientific understanding that focuses on the field of education. With the understanding that the philosophy of education is focused on forming rules that bring education as a solution in solving human problems through education. In the learning process, the philosophy of education puts the method of achieving the learning objectives itself so that both the standard of competence and basic competence of an education can be achieved depending on the approaches and methods applied by teachers and lecturers, based on the philosophies adopted by an educational unit. The success and achievement of learning goals is largely determined by the philosophy of education. Based on the above view, the Philosophy of Education must be put in proportion as the basis for determining educational policy, so that the direction, goals and objectives of education can be achieved.

Kata Kunci: *filsafat, pendidikan, pembelajaran*

1. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Berbicara tentang pembelajaran selalu berhubungan dengan Filsafat Pendidikan yang memberi arah dan corak kebijakan untuk tercapainya tujuan pembelajaran yang dimaksud. Filsafat yang merupakan ilmu yang menyelidiki objeknya sampai ke akar permasalahannya guna menemukan kebenaran yang hakiki dalam diri objek, seperti kebenaran metafisis, kebenaran yang absolut, kebenaran filosofis, kebenaran esensial dan sinonim-sinonim kebenaran lainnya.

Keberadaan pendidikan dan pembahasannya selalu berhubungan erat dengan filsafat, sementara masalah utama dalam filsafat adalah manusia sebagai makhluk pendidikan. Kalau pendidikan didefinisikan sebagai “proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.”¹

Berdasarkan definisi di atas maka ditemukan suatu kebenaran bahwa pendidikan itu merupakan aplikasi dari pemikiran filosofis

manusia sebagai subjek pelaksana dari proses pembelajaran, dimana manusia yang melaksanakan proses perubahan sikap dan tata laku tersebut mengaplikasikan pengajaran itu selaras dengan pikirannya. Jadi filsafat itulah pemberi arah pendidikan dengan menghasilkan kerangka konseptual yang holistik tentang manusia dan pendidikan, oleh karenanya pendidikan memposisikan manusia titik tolak (*starting point*) dan sebagai titik tujuan (*ultimate goal*). Realita ini bahwa pemaknaan pendidikan berawal dari pemaknaan tentang hakikat manusia, sementara manusia dalam aktifitasnya sehari-hari diwarnai oleh filsafat yang dianutnya, sehingga manusia itu sering disebut *human life is just the matter of education*, jadi pendidikan itu adalah eksistensi dari kehidupan manusia yang sedang mengaplikasikan pemikirannya melalui proses pembelajaran.

Manusia sebagai pelaksana proses pembelajaran oleh pengalamannya menyadari bahwa pembelajaran itu merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai-bagai komponen yang di dalamnya terdiri dari materi, tujuan, metode dan evaluasi, keempat komponen ini mutlak diaplikasikan oleh guru atau dosen pada saat menyampaikan pembelajaran, sebagai dasar

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, (Jakarta : Balai Pustaka, 2002), hal. 263

pandangan untuk menentukan prinsip, teori dan pijakan dalam upaya tercapainya tujuan pembelajaran, tentu dalam hal ini, model pembelajaran yang diterapkan oleh guru atau dosen, berpengaruh dalam upaya tercapainya baik standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran, karena model pembelajaran itu diuraikan oleh Joice & Weil, 1996 dalam Rusman, menjelaskan bahwa model pembelajaran adalah “rencana atau pola yang digunakan untuk membentuk kurikulum dan pembelajaran jangka panjang, merancang bahan-bahan pembelajaran, dan membimbing pembelajaran di kelas atau di luar kelas”.²

2. Tujuan

Di bawah ini penulis akan menguraikan beberapa tujuan dari penulisan Jurnal ini, antara lain :

- a. Mengetahui hakikat filsafat, filsafat pendidikan dan aliran aliran filsafat yang mempengaruhi Pendidikan
- b. Memahami strategi pembelajaran, agar proses pembelajaran dapat terlaksana secara efektif dan efisien
- c. Memahami filosofi dan paradigma pendidikan

3. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode literatur.

2. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Filsafat Pendidikan

Filsafat Pendidikan terdiri dari dua suku kata yakni Filsafat dan Pendidikan. Untuk lebih jelas akan diuraikan pengertian secara etimologis arti kata dari keduanya kata ini.

2.1.1. Filsafat

Istilah “filsafat” adalah dari kata Yunani “*philosophia*” yang sepadan dengan kata *philosophy* dalam bahasa Inggris, dan “falsafah dalam bahasa Arab. *Philein* yang artinya “cinta” dan *sophia* “kebijaksanaan. Berdasarkan pengertian ini maka *philosophia* dapat diartikan *love of wisdom* “cinta akan kebijaksanaan”. Dengan demikian seorang filsuf adalah pecinta hikmat dan kebijaksanaan, jadi komponen utama filsafat adalah *rasio*. Oleh karenanya, maka filsafat itu menerangi dunia dengan rasio manusia, sehingga filsafat merupakan jenis

kebijaksanaan duniawi.³ Ditinjau dari sudut pengertian secara etimologis, filsafat memang beragam pengertian, salah seorang filsuf Fichte (1762), menyatakan bahwa filsafat sebagai *Wissenschaftslehre* (ilmu dari ilmu-ilmu, yakni ilmu yang menjadi dasar dari segala ilmu).⁴

Berdasarkan pengertian di atas, maka filsafat dengan perannya dalam pendidikan, dapat dijelaskan bahwa filsafat adalah ilmu yang meletakkan dasar pemikiran tentang pentingnya kebijaksanaan dalam melaksanakan aktifitas yang berhubungan dengan pelaksanaan pembelajaran.

2.1.2. Pendidikan

Istilah pendidikan dalam bahasa Inggris “*education*”, yang berakar dari bahasa Latin “*educare*” yang dapat diartikan pembimbingan berkelanjutan (*to lead forth*). Pengertian ini jika diperluas secara etimologis dapat memberi gambaran keberadaan pendidikan yang berlangsung dari generasi ke generasi sepanjang eksistensi kehidupan manusia. Pada titik inilah manusia mewujudkan dirinya sebagai makhluk pendidikan.⁵ Pengertian pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Langeveld dalam Burhanuddin Salam mengemukakan bahwa pendidikan adalah *suatu bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai tujuan, yakni kedewasaan*.⁶ Berdasarkan pengertian di atas, pendidikan mengandung pengertian yang sangat luas, meliputi totalitas dan aspek kepribadian manusia, yaitu hati nurani, nilai-nilai, perasaan, pengetahuan dan keterampilan. Melalui pendidikan, manusia selalu berusaha meningkatkan dan mengembangkan nilai-nilai yang terkandung dalam pendidikan, yang dapat diaplikasikan lewat penjenjangan hakikat pendidikan antara lain:

- a. Pendidikan adalah instrumen yang diterapkan secara teknologi untuk pendidikan seluruh manusia dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan.

³ Lorens Bagus, *Kamus Filsafat*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 243

⁴ Jusrin Efendi Pohan, *Filsafat Pendidikan*, (Depok : Rajawali Pers, 2019), hal. 3

⁵ Suparlan Suhartono, *Filsafat Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2008), 79

⁶ Burhanuddin Salam, *Pengantar Pedagogik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hal. 3-4

² Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, (Jakarta : Raja Wali Pers, 2011), hal. 2

- b. Pendidikan adalah upaya untuk membuat materi hidup siap untuk lingkungan yang berubah dengan cepat.
- c. Pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses interaksi manusia yang menyeimbangkan antara otoritas pendidik dan kedaulatan subjek siswa.
- d. Pendidikan akan ada seumur hidup.
- e. Pendidikan meningkatkan kualitas diri manusia dalam lingkungan dan komunitas.⁷

Dalam mengembangkan nilai-nilai dimaksud, maka manusia perlu memperoleh pendidikan, karena :

- a. Manusia pada saat dilahirkan tidak berdaya, ia perlu bantuan dari orang lain untuk melangsungkan kehidupannya.
- b. Manusia dalam mencapai kedewasaannya butuh tahapan pertumbuhan
- c. Manusia adalah makhluk sosial, butuh interaksi satu dengan yang lainnya.

2.1.3. Manusia Sebagai Makhluk Pendidikan

Gambaran manusia secara tersirat sebagai makhluk pendidikan, terlihat dari potensi kodrat cipta, rasa dan karsanya. Pada dasarnya manusia berpotensi untuk didik dan juga mendidik. Potensi manusia untuk didik adalah bukti bahwa manusia itu sejak kecil memiliki potensi kejiwaan dimana dia selalu dipengaruhi oleh kehidupan dan lingkungan sosialnya. Sementara kemampuan mendidik berarti pada tingkat kesadaran manusia dapat melaksanakan proses pendidikan kepada manusia lain. Potensi-potensi didikan dan pendidikan secara kontinyu, manusia mampu menciptakan perubahan untuk mengembangkan peradaban.

Karena pendidikan merupakan masalah kodrati manusia, sepanjang manusia eksist di di alam semesta, selama itu juga pendidikan adalah kebutuhan manusia menuju kehidupan yang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya. Dengan alasan-alasan inilah, maka pendidikan mutlak, karena tanpa pendidikan manusia mustahil menciptakan perubahan, baik dalam dirinya maupun lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat jelaskan bahwa pendidikan di dalam dirinya sendiri mengandung beberapa interpretasi, dimana secara umum arti keberadaan pendidikan dapat dibedakan dalam tiga kategori, yakni dalam arti luas, sempit dan keberadaan pendidikan dalam arti alternatif

a. Arti Pendidikan Secara Luas

Keberadaan pendidikan adalah sebagai aktifitas dalam proses pembelajaran yang berlangsung secara berkesinambungan sepanjang masa peradaban manusia, yang mendorong pertumbuhan potensi yang ada dalam setiap individu, pembelajaran yang telah diterima oleh setiap individu memotivasi dia untuk mengadakan perubahan menuju kedewasaan, cerdas dan bertanggung jawab atas seluruh akibat dari perbuatannya.

Secara luas arti pendidikan adalah mutlak bagi setiap individu, kapan saja, dimana saja, karena menjadi dewasa, cerdas dan matang adalah hak setiap orang pada umumnya. Berarti pendidikan berlangsung tidak ruang dan waktu, bentuk dan jenis lingkungan, pendidikan harus berlangsung sepanjang masa. Proses pendidikan pada permulaannya terjadi pada manusia secara *instingtif* (naluriah), sebagai upaya kelangsungan hidupnya, karena naluri adalah kodrat bawaan yang tidak perlu dipelajari secara metodelis dan sistimatis terlebih dahulu, karena naluri pendidikan sudah mulai sejak dari lahir, ketika menangis, tertawa, karena setiap gerak badan manusia adalah cerminan adanya naluri pendidikan.⁸ Fakta inilah yang menjadikan manusia sebagai makhluk pendidikan.

Realita adanya daya ciptanya, manusia mulai mengadakan perubahan dalam proses pembelajaran secara terencana, sistimatis dan terukur. Proses pembelajaran mulai disusun berdasarkan ragam, jenis dan jenjang serta metodenya. Sedangkan keaneka ragaman program pembelajaran, disusun berdasarkan kemampuan daya pikir, menurut kebutuhan dan tujuan dari pendidikan itu sendiri, manusia mulai menyusun program pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan kemajuan dan teknologi, dimana pendidikan masa kiniuntutannya adalah pendidikan yang berbasis pada dan menjawab tantangan era revolusi industry 4.0.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pendidikan dalam arti luars dapat diidentifikasi, antara lain :

- Bahwa pendidikan terus berlangsung peradaban manusia
- Bahwa pendidikan terus berlangsung pada setiap aktifitas manusia
- Bahwa pendidikan berlangsung disetiap proses kehidupan manusia

⁷<https://adalah.co.id/pendidikan/>, dikutip tanggal 8 April 2021, jam 22'55

⁸*Ibid*, Suparlan Suhartono, 80

- Bahwa objek pendidikan adalah pemanusiaan manusia.

b. Arti Pendidikan Secara Sempit

Pendidikan dalam pengertian praktisnya adalah seluruh aktifitas belajar yang direncanakan secara sistematis dengan materi terorganisir, dilaksanakan secara terjadwal dalam sistem pengawasan, terintegrasi pada tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan pembelajaran dilaksanakan dalam satuan unit pendidikan dari berbagai jenjang, tujuan utamanya adalah mengembangkan potensi intelektual untuk menguasai bidang-bidang ilmu tertentu, agar peserta didik dapat menguasai kecakapan, yang menjadi bekal hidupnya untuk beradaptasi dengan teknologi, terutama dalam menghadapi kompetisi kehidupan di era revolusi industri 4.0.

Adapun tujuan pendidikan secara praktis adalah :

- Membangkitkan tanggung jawab setiap unit pendidikan untuk melaksanakan pembelajaran dengan orientasi pada pembentukan potensi kecakapan peserta didik dalam penguasaan teknologi.
- Menumbuhkan kesadaran peserta didik terhadap adanya kompetisi kehidupan secara nyata, yang hanya dapat dihadapi dengan penguasaan teknologi
- Membangkitkan potensi kecakapan dan keterampilan yang ada dalam diri peserta didik, agar beroleh kemampuan dan menemukan solusi menghadapi kompetisi kehidupan, baik masa sekarang dan masa akan datang.

c. Arti Alternatif Pendidikan

Berdasarkan pendekatan dikotomis pengertian secara luas dan sempit dari pendidikan tersebut, maka lahirlah pemikiran alternative, dimana pelaku pendidikan adalah keluarga, masyarakat dan sekolah dalam suatu sistem integral yang disebut tripartite pendidikan. Tujuannya adalah, agar aspirasi pendidikan yang lahir dari setiap keluarga dapat dikembangkan dalam kegiatan pendidikan sekolah yang kemudian diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat luas.

Tujuan penyelenggaraan pendidikan adalah mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri individu untuk bertumbuh sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga mampu memerankan tanggung jawab secara benar, kreatif dan berkeadilan yang pada prinsipnya,

terciptanya kehidupan masyarakat yang berkembang kearah nilai-nilai kultur manusiawi.

Secara terperinci dapat dijelaskan bahwa alternative kehadiran pendidikan di era teknologi mencakup :

- Tujuan pendidikan pada hakikatnya mencerdaskan potensi-potensi spiritual, intelektual dan emosional setiap individu, yang pada prinsipnya dapat mempengaruhi kehidupan masyarakat secara luas. Praktisnya adalah, jika setiap individu dalam masyarakat memiliki kecerdasan spiritual, intelektual dan emosional, maka kehidupan masyarakat berlangsung seturut nilai-nilai kultural manusiawi, yang pada gilirannya terciptanya lingkungan masyarakat tentram, damai, toleran dan berkeadilan.
- Pendidikan berlangsung di tengah-tengah masyarakat dalam setiap kegiatan, baik sosio politik, sosio ekonomi, sosio hukum, sosio kltur dan sosio spiritual
- Sasaran pendidikan adalah pemanusiaan manusia yang manusiawi, karena tanpa pendidikan, manusia tidak memahami hakikat manusia yang sebenarnya
- Pendidikan sebagai sistem pembelajaran bertanggung jawab memfasilitasi pertumbuhan dan seluruh potensi yang ada dalam diri peserta didik.

2.1.4. Hubungan Filsafat dengan Filsafat Pendidikan

Sudah merupakan pandangan atau pemahaman umum bahwa filsafat yang dijadikan pandangan hidup oleh seseorang atau suatu masyarakat bahkan suatu bangsa merupakan asas dan pedoman yang melandasi semua aspek hidup dan kehidupan orang atau masyarakat tersebut ataupun bangsa itu sendiri, termasuk didalamnya bidang pendidikan. Segala usaha atau aktifitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dilaksanakan dengan mempedomani filsafat yang dianutnya. Filsafat sebagai pandangan hidup berisi nilai-nilai dan kebenaran yang dijunjung tinggi oleh penganutnya sekaligus merupakan asas dan pedoman yang melandasi semua aspek hidup dan kehidupan manusia, masyarakat, atau bangsa. Pendidikan sebagai suatu lembaga yang berfungsi menanamkan dan mewariskan system-sistem norma tingkah laku perbuatan yang didasarkan pada dasar-dasar filsafat yang dijunjung oleh lembaga pendidikan dan pendidik (guru) dalam suatu masyarakat. Untuk menjamin agar proses pelaksanaan pendidikan

efektif, maka dibutuhkan landasan-landasan filosofis dan landasan ilmiah sebagai asas normative dan pedoman pelaksanaan pendidikan.

Menurut Jhon Dewey, filsafat merupakan teori umum, sebagai landasan dari semua pemikiran umum mengenai pendidikan. Dalam kaitan filsafat dengan filsafat pendidikan Hasan Langgulung (dalam Jalaluddin. 1997:22) berpendapat bahwa filsafat pendidikan adalah penerapan metode dan pandangan filsafat dalam bidang pengalaman manusia yang disebutkan pendidikan. Filsafat dan filsafat pendidikan menjadi sangat penting, sebab menjadi dasar, arah dan pedoman suatu system pendidikan. Filsafat pendidikan adalah aktifitas pemikiran sebagai hasil pengkajian secara teratur dan mendalam yang menjadikan filsafat sebagai mediana untuk menyusun proses pendidikan, menyelaraskan dan mengharmoniskan dan menerangkan nilai-nilai dan tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa terdapat kesatuan yang utuh antara filsafat, filsafat pendidikan, dan pengalaman manusia atau pendidikan. Filsafat menemukan ide-ide, nilai-nilai, dan cita-cita yang lebih baik dan pendidikan merupakan kegiatan untuk merealisasikan ide-ide menjadi kenyataan berupa tingkah laku, perbuatan, bahkan membina kepribadian manusia. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah realisasi dari ide-ide filsafat; filsafat memberi asas kepastian bagi peranan pendidikan sebagai wadah pembinaan manusia yang telah melahirkan ilmu pendidikan, lembaga pendidikan, dan aktivitas pendidikan, sehingga filsafat pendidikan merupakan jiwa dan pedoman dasar pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan fungsional antara filsafat dan teori pendidikan, adalah;

- Filsafat, dalam arti filosofis merupakan suatu cara pendekatan yang dipakai dalam memecahkan problematika pendidikan dan menyusun teori-teori pendidikan oleh para ahli;
- Filsafat, berfungsi memberi arah bagi teori pendidikan yang telah ada menurut aliran filsafat tertentu yang memiliki relevansi dengan kebutuhan yang nyata;
- Filsafat, dalam hal ini filsafat pendidikan, mempunyai fungsi untuk memberikan petunjuk dan arah dalam mengembangkan teori-teori pendidikan menjadi ilmu pendidikan (Jalaluddin.1997:23).

Dapatlah disimpulkan bahwa antara filsafat pendidikan dan pendidikan terdapat suatu

hubungan yang erat sekali dan tak terpisahkan. Filsafat pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu system pendidikan, karena filsafat merupakan pemberi arah dan pedoman dasar bagi usaha-usaha perbaikan, meningkatkan kemajuan dan landasan kokoh bagi tegaknya system pendidikan..

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin Salam. 2002. *Pengantar Pedagogik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daryanto. 2009. *Panduan Proses Pembelajaran, Kreatif dan inovatif*. Jakarta: AV Publisier.
- John W. santrock 2007. *Psikologi Pendidikan edisi kedua*. Jakarta: Kencana.
- Jusrin Efendi Pohan. 2019. *Filsafat Pendidikan*. Depok : Rajawali Pers.
- Lorens Bagus. 2005. *Kamus Filsafat*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ridwan Abdullah Sani. 2019. *Strategi Belajar Mengajar*. Depok: Rajawali Pers.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta : Raja Wali Pers.
- Suparlan Suhartono. 2008. *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- <https://adalah.co.id/pendidikan/>, diakses, tanggal 8 April 2021, jam 22'55
- <https://www.kompasiana.com/maratus/5ef34130097f365ea310aef3/hubungan-antara-manusia-dan-pendidikan>, diakses, tanggal 15 April 2021, jam 5'05
- <https://www.brilio.net/creator/4-cara-berpikir-out-of-the-box-yang-perlu-kamu-pahami-ea24e9.html>, diakses, pada tanggal 16 April, jam 05,03
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=pemelajaran+aktif>, diketip pada tanggal 17 April 2021, jam 04'15
- <http://fakhrimerdesa.blogspot.com/2015/05/belajar-kreatif.html>, diakses, tanggal 17 April 2021, jam 13'40
- <https://student.blog.dinus.ac.id/dianaokta/pengertian-belajar-efektif/>, diakses, pada tanggal 17 April 2021, jam 14'11
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=arti+pembelajaran+menyenangkan>, diakses, tanggal 17 Aril 2021, jam 7'15

PENGARUH PENDAPATAN DAN GAYA HIDUP TERHADAP POLA KONSUMSI MASYARAKAT DI SIANTAR SUMATERA UTARA

Ali Syah Putra

0108128102

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pelita Harapan

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena melihat banyaknya masyarakat Siantar yang berperilaku konsumtif. Banyaknya faktor yang mempengaruhi konsumsi masyarakat mendorong peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor pendapatan dan gaya hidup, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap konsumsi masyarakat Siantar dan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap konsumsi masyarakat tersebut sebagai masyarakat Siantar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu masyarakat Siantar yang mempunyai pendapatan tetap dan telah bekerja tiga tahun ke atas. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan metode SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan dan gaya hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsumsi masyarakat Siantar.

Kata kunci: *Pendapatan, gaya hidup, dan konsumsi masyarakat*

PENDAHULUAN

Konsumsi sangat berpengaruh terhadap stabilitas perekonomian. Semakin tinggi tingkat konsumsi, semakin tinggi pula perubahan kegiatan ekonomi. Kebutuhan hidup manusia selalu berkembang sejalan dengan tuntutan zaman, tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, akan tetapi juga menyangkut kebutuhan lainnya seperti kebutuhan pakaian, rumah, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Konsumsi merupakan salah satu kegiatan ekonomi untuk memenuhi berbagai kebutuhan barang dan jasa. Kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar merupakan kebutuhan yang sangat penting guna kelangsungan hidup manusia, baik yang terdiri dari kebutuhan atau konsumsi suatu individu maupun keperluan pelayanan sosial tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya secara terus menerus, karena memang pada dasarnya manusia tidak lepas dari kebutuhan dan tidak akan pernah puas. Kebutuhan manusia dapat terpenuhi salah satunya melalui kegiatan konsumsi, dimana konsumen akan mengalokasikan kekayaannya untuk pemenuhan kebutuhan. Konsumen mengkonsumsi kebutuhan tersebut juga didasari faktor-faktor pendukung, yang mencakup pendapatan yang tinggi dan kebiasaannya atau gaya hidup setiap konsumen. Seseorang akan

terus menambah proporsi konsumsinya sebanding dengan tingkat pertambahan dari penghasilan yang diterimanya sampai batas tertentu, penambahan pendapatan tidak lagi menyebabkan bertambahnya jumlah makanan yang dikonsumsi karena pada dasarnya kebutuhan manusia akan makanan mempunyai titik jenuh. Sehingga terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi pendapatan seseorang, semakin berkurang persentase pendapatan yang dibelanjakan untuk makanan. Pendapatan seseorang merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dengan kegiatan konsumsi, dikarenakan konsumsi berbanding lurus dengan pendapatan. Semakin tinggi penghasilan yang diterima seseorang maka akan cenderung semakin besar pengeluaran yang digunakan untuk konsumsi.

Seiring dengan perkembangan zaman, gaya hidup masyarakat pun berubah. Gaya hidup masyarakat cenderung modern, sebagian orang lebih sering membeli barang-barang di pusat perbelanjaan modern daripada di pasar tradisional. Diketahui bahwa di Makassar banyak terdapat pusat perbelanjaan seperti mall, swalayan, minimarket, pertokoan, butik, dan sebagainya hingga konsumen akan terdorong untuk berbelanja (shopping). Perilaku dan gaya hidup mengikuti gaya hidup masyarakat ini lebih memperhatikan syariat dibandingkan

dengan gaya hidup hedonis yang berasal dari pengaruh negara luar, termasuk dalam hal memenuhi kebutuhannya melalui kegiatan konsumsi sehingga penulis mengambil judul “Pengaruh Pendapatan dan Gaya Hidup Terhadap Pola Konsumsi Masyarakat di Siantar Sumatera Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pada penelitian kali ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pendapatan dan Gaya Hidup berpengaruh secara simultan terhadap konsumsi masyarakat Siantar?
2. Apakah pendapatan dan Gaya Hidup berpengaruh secara parsial terhadap konsumsimasyarakat Siantar?
3. Faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi konsumsi masyarakat Siantar ?

TINJAUAN PUSTAKA

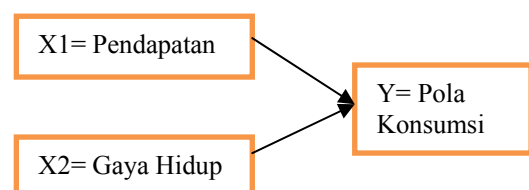
Konsumsi secara umum didefinisikan dengan penggunaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Konsumsi merupakan bagian aktifitas ekonomi selain produksi dan distribusi. Konsumsi akan terjadi jika manusia memiliki uang (harta). Konsumsi dalam artian mikro ialah pengeluaran seseorang individu untuk membeli barang-barang dan jasa akhir guna mendapatkan kepuasan atau memenuhi kebutuhannya. Secara teoritis pengeluaran konsumsi dapat dibagi menjadi tiga kategori utama yaitu pengeluaran untuk barang tahan lama, barang tidak tahan lama, dan pengeluaran untuk jasa. Sedangkan dalam pengertian makro konsumsi adalah pengeluaran yang dikeluarkan oleh keseluruhan (agregat) rumah tangga konsumen untuk pembelian barang dan jasa akhir dengan maksud memperoleh kepuasan atau dalam rangka mencukupi kebutuhannya. Dalam teori ekonomi konvensional penggunaan pendapatan dilukiskan secara matematis $Y = C + S$, dimana Y ialah pendapatan, C ialah konsumsi dan S ialah sisa pendapatan yang tak dikonsumsi atau tabungan. Dengan demikian konsumsi tergantung pada pendapatan. Semakin besar pendapatan sekarang akan semakin besar juga konsumsinya, dan semakin tinggi tingkat kesejahteraannya. Teori ekonomi secara umum mengakui keberadaan teori ini menjadi legitimasi masyarakat bahwa tolak ukur kesejahteraan adalah tingkat pendapatan. Masyarakat akan berpikir bahwa tanpa menambah pendapatan, konsumsi tidak

akan meningkat. Oleh karena itu setiap individu akan selalu berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan pendapatannya.

Orang-orang yang berasal dari sub kultur, kelas sosial, dan pekerjaan yang sama mungkin saja mempunyai gaya hidup yang berbeda. Gaya hidup seseorang adalah pola hidup seseorang di dunia yang diungkapkan dalam kegiatan, minat, dan pendapatnya. Konsep gaya hidup apabila digunakan oleh pemasar secara cermat, dapat membantu untuk memahami nilai-nilai konsumen yang terus berubah dan bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi perilaku konsumen. Gaya Hidup menurut Kotler adalah pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya. Gaya hidup menggambarkan “keseluruhan diri seseorang” dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Secara umum dapat diartikan sebagai suatu gaya hidup yang dikenali dengan bagaimana orang menghabiskan waktunya (aktivitas), apa yang penting orang pertimbangkan pada lingkungan (minat), dan apa yang orang pikirkan tentang diri sendiri dan dunia di sekitar (opini). Gaya hidup didefinisikan secara sederhana sebagaimana seseorang hidup. Gaya hidup juga dipergunakan untuk menguraikan tiga tingkat agregasi orang berbeda: individu, sekelompok kecil orang yang berinteraksi, dan kelompok orang yang lebih besar. Gaya hidup menunjukkan bagaimana orang hidup, bagaimana mereka membelanjakan uangnya, dan bagaimana mereka mengalokasikan waktu mereka.

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran teoritis yang disusun penulis terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari pendapatan dan gaya hidup sedangkan variabel dependen yaitu pola konsumsi masyarakat Siantar.



Gambar. 2.1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis 1.

Pengaruh Pendapatan terhadap Konsumsi Masyarakat Siantar .

Hipotesis 2.

Pengaruh Gaya Hidup terhadap Konsumsi Masyarakat Siantar .

Hipotesis 3

Pengaruh Pendapatan dan gaya hidup terhadap Konsumsi Masyarakat Siantar

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode deskriptif kuantitatif. Metode ini merupakan bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antara variable Independen dan Variabel Dependen yang ada di dalamnya. Kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur yang berhubungan dengan perilaku konsumen. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukandikota Siantar Sumatera Utara. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik . Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat di kota Siantar yang memiliki pendapatantetap. Dengan jumlah sampel 100 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara yaitu analisis kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain:

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan masing-masingvariabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat

antara variabel bebas. Variabel bebas harus terbebas dari korelasi yang kuat antara variabel bebas. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat akan terganggu jika ada korelasi yang kuat di antara variabel bebasnya.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter b sama dengan nol, atau:

$$H_0: b_1 = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (Ha). Parameter suatu variabel tidak samadengan nol, atau:

$$H_a: b_1 \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier berganda yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Mencari Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai

koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu, menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai R^2 adalah nol, menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang merupakan masyarakat Kota Siantar yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pekerjaan. Diperoleh data bahwa dari 100 responden, yang paling banyak adalah yang berumur 31-40 tahun, yakni sebanyak 35 orang (35%), menyusul kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 29 orang (29%), selanjutnya kelompok umur 51-60 tahun sebanyak 22 orang (22%), dan yang paling sedikit adalah yang berumur >60 tahun, yakni sebanyak 14 orang (14%).

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin diperoleh data bahwa dari 100 responden, lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 46 orang (46%), sedangkan perempuan berjumlah 54 orang (54%). Hasil distribusi frekuensi responden menurut umur diperoleh data bahwa dari 100 responden, mayoritas responden memiliki pekerjaan wiraswasta yakni sebanyak 43 orang (43%), disusul oleh pelajar/mahasiswa sebanyak 25 orang (25%), PNS sebanyak 18 orang (18%), dan terakhir pegawai swasta sebanyak 14 orang (14%). Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan diperoleh data bahwa dari 100 responden, yang paling banyak adalah yang berpendidikan Sarjana (S_1), yakni sebanyak 42 orang (42%), selanjutnya yang berpendidikan Diploma sebanyak 27 orang (27%), berikutnya yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang (24%), dan yang paling sedikit adalah yang berpendidikan Master (S_2) sebanyak 7 orang (7%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut/indikator. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data

(mengukur) juga dikatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dianggap memiliki validitas yang tinggi pula. Menurut Sugiyono, Corrected Item Total Correlation merupakan korelasi antara skor total item (butir pernyataan), sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r -tabel, jika r -hitung > nilai kritis r -tabel Product Moment maka instrumen dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (shahih). Adapun hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel dalam penelitian ini, maka diperoleh nilai r -hitung dari kedua puluh satu butir pernyataan berada antara 0,375 sampai 0,743, dimana r -hitung > nilai r -tabel, untuk df ($100-2$) = 98 pada taraf $\alpha=0,05$ diperoleh r -tabel = 0,197. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Jika r -hitung > nilai kritis r -tabel Product Moment (atau >0,6) maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis uji reliabilitas (kehandalan) tersebut di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha (r -hitung) dari ketiga variabel yakni pendapatan, gaya hidup serta konsumsi masyarakat Wahdah Islamiyah Makassar antara 0,756 sampai 0,776, dimana r -hitung > r -tabel 0,197 (atau >0,6). Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (andal) atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga memiliki keandalan dalam mengukur pengaruh faktor pendapat dan gaya hidup terhadap konsumsi masyarakat Siantar Sumatera Utara.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada menunjukkan variabel pendapatan

dan gaya hidup secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsumsimasyarakat Siantar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t -hitung $> t$ -tabel yakni 1,984 diperoleh dari ($df=n-2=100-2=98$; $\alpha=0,05$) dan dapat juga dilihat melalui tingkat signifikansinya dimana kolom sig. probabilitas diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$. Perincian uji secara parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut: 1) Variabel pendapatan memiliki t -hitung 8,666 $> 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsumsimasyarakat Siantar. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan “Pendapatan berpengaruh secara parsial terhadap Konsumsi Masyarakat Siantar” terbukti kebenarannya dan diterima. Variabel gaya hidup memiliki t -hitung 3,025 $> 1,984$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel gaya hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsumsimasyarakat Siantar. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan “Gaya hidup berpengaruh secara parsial terhadap Konsumsi Masyarakat Siantar” terbukti kebenarannya dan diterima. Selanjutnya dari tabel pengujian secara parsial dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 0,487 + 0,709X_1 + 0,220X_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta (b_0) = 0,487, menunjukkan bahwa jika variabel pendapatan dan gaya hidup dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka konsumsi masyarakat Siantar adalah sebesar 0,487 satuan. $b_1 = 0,709$, menunjukkan bahwa apabila variabel pendapatan meningkat sebesar 1 satuan, maka konsumsimasyarakat Islam akan cenderung meningkat sebesar 0,709 satuan. $b_2 = 0,220$, menunjukkan bahwa apabila variabel gaya hidup meningkat sebesar 1 satuan, maka konsumsimasyarakat Siantar akan cenderung meningkat sebesar 0,220 satuan. Pengujian Hipotesis Variabel yang Dominan Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas, ternyata variabel pendapatan merupakan variabel yang paling dominan terhadap konsumsimasyarakat Siantar. Hal ini terbukti dari angka koefisien pendapatan sebesar 0,709, angka t -hitung yang paling besar yakni 8,666 dan angka Probabilitas terkecil yakni 0,000, sehingga hipotesis ketiga terjawab. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2) Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan

keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas (pendapatan dan gaya hidup) dengan variabel terikat (konsumsimasyarakat), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas (pendapatan dan gaya hidup) terhadap variabel terikat (konsumsi masyarakat).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat (rentang 0,60-0,799) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,528 (52,8%), yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel pendapatan dan gaya hidup dalam menjelaskan variasi nilai variabel konsumsimasyarakat sebesar 52,8%, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat konsumsi Siantar. Dengan demikian semakin tinggi pendapatan masyarakat maka akan semakin tinggi pula tingkat konsumsi masyarakat tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika pendapatan masyarakat rendah maka tingkat konsumsinya juga akan rendah. Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi di lingkungan masyarakat Siantar, dimana hasil angket kuesioner yang telah disebar dan dianalisis secara deskriptif menunjukkan bahwa sangat sedikit responden yang tidak setuju tentang pernyataan kuesioner tersebut namun sebagian besar menilai setuju dan beberapa menilai sangat setuju yang berarti masyarakat setuju bahwa pendapatannya sangat berpengaruh terhadap tingkat konsumsi masyarakat Siantar, jika tingkat pendapatan berubah maka tingkat konsumsi juga akan cenderung berubah. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan Amiruddin bahwa pendapatan amat besar pengaruhnya terhadap tingkat konsumsi. Karena apabila tingkat pendapatan meningkat, kemampuan masyarakat untuk membeli kebutuhan konsumsi semakin besar dan semakin menuntut kualitas yang baik. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel pendapatan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap konsumsimasyarakat Siantar. Hal ini terbukti dari angka koefisien

pendapatan yang paling besar yakni 0,709, angka t-hitung yang paling besar yakni 8,666 dan angka probabilitas terkecil yakni 0,000. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Indrianibahwa variabel bebas yang memiliki korelasi tertinggi dan signifikan terhadap variabel terikat adalah pendapatan. Variabel pendapatan merupakan faktor penting yang menentukan tingkat konsumsi dan tabungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendapatan dan gaya hidup terhadap pola konsumsi masyarakat Siantar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendapatan dan gaya hidup terhadap konsumsimasyarakat Siantar.
2. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendapatan dan gaya hidup terhadap konsumsimasyarakat Siantar .
3. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap konsumsimasyarakat Siantar adalah variabel pendapatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan model analisis faktor-faktor yang mempengaruhi konsumsi masyarakat di kota Siantar dengan menyertakan variabel yang lebih kompleks seperti, faktor ekonomi dan faktor non ekonomi. Jumlah responden juga perlu ditambah agar bisa mewakili masyarakat luas seperti di Siantar pada kasus ini. Penelitian yang bersifat kualitatif juga perlu dilakukan sehingga kompleksitas dari hasil penelitian diharapkan dapat lebih signifikan dalam memperkirakan dan menjelaskan analisa faktor-faktor yang mempengaruhi konsumsi masyarakat di Kota Siantar.
2. Bagi masyarakat agar lebih memperhatikan perilaku dalam melakukan kegiatan konsumsi. Adanya pendapatan yang melebihi kebutuhan dan gaya hidup masyarakat sekitar yang memiliki gaya hidup hedonis harusnya tidak menjadikan perilakumasyarakat yang konsumtif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Gary & Kotler. Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid 1, Jakarta: Penerbit Prenhalindo, 2002.
- Arikunto, Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek. Cet. X; PT Rineka Cipta, Jakarta, 1996
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke 3; Semarang, Uversitas Diponegoro, 2005.
- Hanifah, Dzhini. Pengaruh Pendapatan dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumsi Masyarakat. Universitas Pendidikan Indonesia, 2015.
- Hartanto, Putu Hendry Ryan. Pengaruh Gaya Hidup, Kelompok Acuan, dan Uang Saku Terhadap Pola Konsumsi Mahasiswi Dalam Menggunakan Jasa Salon di Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016.
- Hanifah, Dzhini. Pengaruh Pendapatan dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumsi Masyarakat. Universitas Pendidikan Indonesia, 2015.
- Hartanto, Putu Hendry Ryan. Pengaruh Gaya Hidup, Kelompok Acuan, dan Uang Saku Terhadap Pola Konsumsi Mahasiswi Dalam Menggunakan Jasa Salon di Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016.
- Lia. Pengaruh Pendapatan, Gaya Hidup, dan Jenis Kelamin terhadap Tingkat Konsumsi Mahasiswa. Yogyakarta: Universitas Negeri, 2015.
- John, Mowen, C, dan Minor. Perilaku Konsumen. Jilid 1, Edisi ke-5 (terjemahan), Jakarta: Erlangga, 2002.
- Kara, Muslimin, dkk. Pengantar Ekonomi Islam. Alauddin University press, 2009.
- Katalog Badan Pusat Statistik Kota Makassar, Makassar dalam angka 2016. Makassar, 2016.
- Khonza, Ummi. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pola Konsumsi Dalam Pandangan Islam (Survei Pada Pengurus dan Anggota Asbisindo di Jawa Barat). Universitas Pendidikan Indonesia, 2014.
- Kuncoro, Mudrajad. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi; bagaimana meneliti & Menulis Tesis. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009.
- Mustafa, Ahmad Al-Maragi. Terjemah Tafsir Al-MARagi Juz 1. Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1987.

- Nuriah, Selvian. Pengaruh Gaya Hidup dan Brand Image Terhadap Konsumsi. Selvian28.blogspot.co.id, 2014.
- Nursalam. Metode Penelitian. Edisi 3: Jakarta Salemba Medika, 2013
- Simamora, Bilson. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Sugiono. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Cet. I; Medan: USU Press, 2010.
- Sugiono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta Tangkilisan Hessel Nogi S. 2005 Manajemen Publik, Jakarta: Gravindo, 2014.
- Sujana, Asep ST. Manajemen Minimarket. Penerbit: Raih Asa Sukses (RAS), 2012.
- Sumarwan, Ujang. Perilaku Konsumen (Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran). Bogor: Ghalia Indonesia. 2002.
- Uyanto, Stanislaus S. Pedoman Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Wahab, H. Abdul. Pengantar Ekonomi Makro. Cet. I; Alauddin University Press, 2012.

PERANAN PAJAK HOTEL DAN RESTORAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH PADA BPPRD KOTA MEDAN

Lamhot, S.E., M.Si

Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAK

Pajak merupakan sumber pendapatan negara yang paling tinggi setelah migas. Pajak ada yang dipungut pemerintah pusat dan ada yang dipungut oleh pemerintah daerah, baik pemerintah provinsi maupun kabupaten kota. Pajak yang dipungut oleh pemerintah pusat digunakan untuk membiayai pengeluaran pemerintah pusat, sedangkan pajak yang dipungut oleh pemerintah daerah, digunakan untuk membiayai pengeluaran pemerintah daerah. Pajak yang dipungut oleh pemerintah daerah merupakan kategori Pendapatan Asli Daerah atau disingkat PAD. Pemerintah daerah berupaya meningkatkan PAD nya, agar pembangunan di daerah dapat terwujud dengan anggaran yang tersedia.

Demikian halnya pemerintah kota Medan, melakukan berbagai terobosan dan inovasi dalam menggali potensi PAD Kota Medan. Salah satu PAD Kota Medan adalah pajak hotel dan restoran. Pajak hotel dipungut atas pelayanan yang disediakan oleh hotel dengan pembayaran, termasuk jasa penunjang sebagai kelengkapan hotel yang sifatnya memberikan kemudahan dan kenyamanan, termasuk fasilitas olahraga dan hiburan. Restoran adalah fasilitas penyedia makanan atau minuman dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga rumah makan, kafetarian, kantin, warung, bar, dan sejenisnya termasuk jasa boga/catering. Pajak Restoran adalah pajak atas pelayanan yang disediakan oleh restoran. Penelitian ini melihat sejauh mana Peranan Pajak Hotel Dan Restoran Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Pada BPPRD Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian pajak hotel dan restoran memberikan kontribusi rata-rata 9,77 pertahun dari realisasi PAD Kota Medan tahun 2017 s.d 2019.

Kata kunci ; *Pajak, Hotel, Restoran, Pendapatan*

1 . PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber penerimaan negara yang terbesar selain migas adalah penerimaan dari pajak. Baik pajak yang dipungut pemerintah pusat maupun pajak yang dipungut pemerintah daerah. Oleh karena itu pemerintah selalu mengupayakan bagaimana cara meningkatkan penerimaan pajak. Semakin tinggi penerimaan pajak di Indonesia, semakin tinggi pula kemampuan pemerintah untuk pembangunan, ekonomi, kesehatan, lapangan pekerjaan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Pajak yang dipungut pemerintah pusat antara lain PPh, PPN, PPNBM, BPHTB, PBB, dan Bea Materai. Pajak Daerah dan Retribusi Daerah memiliki peran penting sebagai suatu sumber penerimaan utama Negara, baik untuk penerimaan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Berdasarkan undang-undang nomor 28 Tahun 2009 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, di dalam Undang-

undang dan Peraturan Pemerintah terdapat jenis-jenis Pajak Daerah, yaitu Pajak Provinsi, terdiri dari : Pajak Kendaraan Bermotor, Pajak Balik Nama Kendaraan Bermotor, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor, Pajak Air Permukaan, dan Pajak Rokok. Pajak Kabupaten/Kota terdiri dari : Pajak Hotel, Pajak Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Mineral Bukan Logam dan Bangunan, Pajak Parkir, Pajak Air Tanah, Pajak Sarang Burung Walet, Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan. Untuk membiayai program-program pembangunan pemerintah baik sektor fisik maupun non fisik, maka dibutuhkan sumber pendanaan dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).

Hotel adalah fasilitas penyedia jasa penginapan/peristirahatan termasuk jasa terkait lainnya dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga motel, losmen, gubuk pariwisata, wisma pariwisata, pesanggrahan, rumah penginapan, dan sejenisnya, serta rumah kos dengan jumlah kamar lebih dari 10

(sepuluh). Pajak hotel dipungut atas pelayanan yang disediakan oleh hotel dengan pembayaran, termasuk jasa penunjang sebagai kelengkapan hotel yang sifatnya memberikan kemudahan dan kenyamanan, termasuk fasilitas olahraga dan hiburan. Restoran adalah fasilitas penyedia makanan atau minuman dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga rumah makan, kafetarian, kantin, warung, bar, dan sejenisnya termasuk jasa boga/catering. Pajak Restoran adalah pajak atas pelayanan yang disediakan oleh restoran. Pajak Hotel dan Restoran merupakan salah satu pajak daerah sebagai sumber Pendapatan Asli Daerah yang potensial bagi Kota Medan. Mengingat betapa pentingnya sumber pendapatan bagi penyedia keuangan daerah, perlu pengelolaan sumber-sumber pendapatan dan penggalan sumber yang potensial di daerah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Peranan Pajak Hotel Dan Restoran Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Pada BPPRD Kota Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang di sampaikan dalam tulisan ini adalah ‘Bagaimanakah kontribusi pajak hotel dan restoran dalam meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Medan 20017 s.d 2019.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui kontribusi pajak hotel dan restoran dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Medan tahun 2017 s.d 2019.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan tugas akhir ini adalah untuk memberikan gambaran dan masukan terhadap kontribusi pajak hotel dan restoran dalam meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Medan 20017 s.d 2019.

2 . LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian dan Sumber-sumber

Pendapatan Asli Daerah

2.1.1 Pengertian Pendapatan Asli Daerah

Halim (2001:98), mendefinisikan PAD adalah sebagai berikut: “ Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah penerimaan yang diperoleh daerah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Jadi, dapat disimpulkan PAD merupakan suatu penerimaan daerah yang berasal dari sumber-sumber di wilayahnya sendiri berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan bagian dari sumber pendapatan daerah sebagaimana diatur dalam pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1947. Sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam kaitan pelaksanaan otonomi daerah. PAD harus betul-betul dominan dan mampu memikul beban kerja yang diperlukan sehingga pelaksanaan otonomi daerah tidak di biayai oleh dari subsidi atau dari sumbangan pihak ketiga atau pinjaman daerah.

2.1.2 Sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah

Menurut Undang-undang No. 34 Tahun 2004 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, dijelaskan mengenai sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah berikut ini :

- a. Pajak Daerah, yaitu iuran wajib yang dilakukan oleh orang pribadi yaitu iuran wajib yang dilakukan oleh orang pribadi atau badan kepada daerah tanpa imbalan langsung yang seimbang, yang dapat dipaksakan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah. Misalnya : Pajak Hotel dan Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan.
- b. Retribusi Daerah, yaitu pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang harus disediakan dan diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan. Misalnya : Retribusi Pelayanan Kesehatan, Retribusi Persampahan/Kebersihan, Retribusi Pasar, Retribusi Rumah Potong Hewan. Hasil perusahaan milik daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Misalnya, BPD (Bank Pembangunan Daerah), PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum). Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah, misalnya pendapatan uang lelang tanah berkas kelurahan.

2.1.3 Jenis-jenis Pajak Daerah

Pajak Daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 adalah sebagai berikut.

Jenis pajak provinsi terdiri atas : Pajak kendaraan bermotor, Bea balik nama, kendaraan bermotor, Pajak bahan bakar kendaraan bermotor, Pajak air permukaan, Pajak rokok
Jenis pajak kabupaten/kota terdiri dari; Pajak hotel, Pajak restoran, Pajak hiburan, Pajak

reklame Pajak penerangan jalan, Pajak mineral bukan logam dan batuan, Pajak parkir, Pajak air tanah, Pajak sarang burung walet, Pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan, Bea perolehan hak atas tanah dan bangunan.

2.1.4 Tarif Pajak Daerah

Tarif pajak daerah yang dapat dipungut oleh pemerintah daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 yang ditetapkan dengan pembatasan tarif paling tinggi, yang berbeda untuk setiap jenis pajak daerah, yaitu :

1. Tarif PKB dan KAA ditetapkan paling tinggi 5% ;
2. Tarif BBN dan KAA ditetapkan paling tinggi 10%;
3. Tarif PBBKB ditetapkan paling tinggi 5%;
4. Tarif PPPABTAP ditetapkan paling tinggi 20%;
5. Tarif pajak hotel ditetapkan paling tinggi 10%;
6. Tarif pajak restoran ditetapkan paling tinggi 10%;
7. Tarif pajak hiburan ditetapkan paling tinggi 35%;
8. Tarif pajak reklame ditetapkan paling tinggi 25%;
9. Tarif pajak penerangan jalan ditetapkan paling tinggi 10%;
10. Tarif pajak pengambilan bahan galian golongan C ditetapkan paling tinggi 20%;
11. Tarif pajak parkir ditetapkan paling tinggi 20%.

2.2 Pajak Hotel dan Restoran Sebagai Sumber Pendapatan Asli Daerah Kota Medan

2.2.1 Pengertian Pajak Hotel dan Restoran

Berdasarkan peraturan daerah kota medan tentang pajak hotel adalah sebagai pajak atas pelayanan hotel. Hotel atau penginapan adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap/istirahat, memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu, dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran. Sedangkan, menurut peraturan daerah kota medan tentang pajak restoran adalah pajak atas pelayanan yang disediakan oleh restoran. Restoran adalah fasilitas penyedia makanan dan minuman dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga rumah makan, kafetarian, kantin, warung, bar, dan sejenisnya termasuk jasa boga/katering.

2.2.2 Dasar Hukum Pemungutan Pajak Hotel dan Restoran

Pemungutan Pajak Hotel di Indonesia saat ini didasarkan pada dasar hukum yang jelas dan kuat, sehingga harus dipatuhi oleh masyarakat dan pihak yang terkait. Dasar hukum pemungutan Pajak Hotel pada suatu kabupaten atau kota yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
2. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2001 tentang Pajak Daerah.
4. Peraturan daerah kabupaten/kota yang mengatur tentang Pajak Hotel.
5. Keputusan bupati/walikota yang mengatur tentang Pajak Hotel sebagai aturan pelaksanaan Peraturan Daerah tentang Pajak Hotel pada kabupaten/kota dimaksud.

Sedangkan dasar hukum pemungutan Pajak Restoran pada suatu kabupaten atau kota yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
2. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2001 tentang Pajak Daerah.
4. Peraturan daerah kabupaten/kota yang mengatur tentang Pajak Restoran.
5. Keputusan bupati/walikota yang mengatur tentang Pajak Restoran sebagai aturan pelaksanaan Peraturan Daerah tentang Pajak Restoran pada kabupaten/kota dimaksud.

2.8.3 Wajib Pajak Hotel Dan Restoran

Wajib Pajak Hotel adalah orang pribadi atau badan yang mengusahakan Hotel, yaitu orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam lingkungan perusahaan atau pekerjaannya melakukan usaha di bidang jasa penginapan. Sedangkan, wajib pajak restoran adalah orang pribadi atau badan yang mengusahakan restoran, yaitu orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam lingkungan perusahaan atau pekerjaannya melakukan usahanya di bidang rumah makan.

2.8.4 Subjek dan Objek Pajak Hotel dan Restoran

Subjek Pajak Hotel adalah orang pribadi atau badan yang melakukan pembayaran kepada orang pribadi atau badan yang mengusahakan hotel. Secara sederhana yang menjadi subjek pajak adalah konsumen yang menikmati dan membayar pelayanan yang diberikan oleh pengusaha hotel. Sedangkan subjek pajak restoran adalah orang pribadi atau badan yang membeli makanan dan minuman dari restoran. Secara sederhana yang menjadi subjek pajak adalah konsumen yang membeli makanan dan minuman dari restoran.

Objek Pajak Hotel adalah pelayanan yang disediakan oleh hotel dengan pembayaran, termasuk jasa penunjang sebagai kelengkapan hotel yang sifatnya memberikan kemudahan dan kenyamanan, termasuk fasilitas olahraga dan hiburan. Jasa penunjang sebagai kelengkapan hotel adalah fasilitas telepon, faksimile, teleks, internet, fotocopi, pelayanan cuci, setrika, transportasi, dan fasilitas sejenis lainnya yang disediakan atau dikelola hotel. Sedangkan objek pajak restoran adalah pelayanan yang disediakan oleh restoran. Pelayanan yang disediakan restoran meliputi pelayanan penjualan makanan dan minuman yang dikonsumsi oleh pembeli, baik dikonsumsi di tempat pelayanan maupun di tempat lain. Termasuk dalam objek pajak restoran adalah rumah makan, cafe, bar dan sejenisnya.

2.8.5 Dasar Pengenaan Pajak Hotel dan Restoran

Dasar pengenaan pajak hotel adalah jumlah pembayaran atau yang seharusnya dibayar kepada hotel. Jika pembayaran dipengaruhi oleh hubungan istimewa, harga jual atau penggantian dihitung atas dasar harga pasar yang wajar pada saat pemakaian jasa hotel. Contoh pembayaran, misalnya seseorang menginap di hotel "ABC" dan melakukan pembayaran atas :

Jasa sewa kamar	Rp.2.500.000,00
Jasa binatu	Rp. 200.000,00
Jasa telepon	Rp. 100.000,00 +
Jumlah	Rp.2.800.000,00
Service Charge 10%	Rp. 280.000,00 +
Jumlah Pembayaran	Rp.3.080.000,00

Pembayaran yang dimaksud adalah pembayaran sebelum dikenakan Pajak Hotel, yaitu sebesar Rp.3.080.000,00.

Dasar pengenaan Pajak Restoran adalah jumlah pembayaran yang diterima atau yang seharusnya diterima restoran. Jika pembayaran dipengaruhi oleh hubungan istimewa, harga jual

atau penggantian dihitung atas dasar harga pasar yang wajar pada saat pembelian makanan dan minuman. Contoh pembayaran, misalnya seseorang menikmati hidangan yang disediakan oleh Restoran "XYZ" dan melakukan pembayaran atas :

Makanan	Rp.100.000,00
Minuman	Rp. 30.000,00 +
Jumlah	Rp.130.000,00
Service Charge 10%	Rp. 13.000,00 +
Jumlah Pembayaran	Rp.143.000,00

Pembayaran yang dimaksud adalah pembayaran sebelum dikenakan Pajak Restoran, yaitu sebesar Rp.143.000,00.

2.2.6 Tarif Pajak Hotel dan Restoran

Berdasarkan peraturan Pasal 35 Undang-Undang No.28 Tahun 2009 tentang pajak hotel, menetapkan besarnya tarif pajak hotel sebesar 10% (sepuluh persen) dari keseluruhan jumlah pembayaran. Berdasarkan Pasal 40 Undang-Undang No.28 Tahun 2009 menetapkan besarnya tarif pajak restoran sebesar 10% (sepuluh persen). Tarif ini merupakan tarif proporsional yaitu tarif dengan presentase pengenaan yang tidak berubah, jadi besar kecilnya pajak yang terutang tergantung pada besar kecilnya DPP. Untuk menghitung besarnya pajak yang terutang adalah dengan cara mengalikan tarif pajak dengan DPP. Jadi rumusnya adalah sebagai berikut.

$$\text{Pajak Restoran} = 10\% \times \text{DPP}$$

Contoh perhitungan :

Jumlah pembayaran yang diterima sesuai *bill*/dokumen lain

$$= \text{Rp.15.000.000 dan tarif pajak } 10\%$$

Jawab :

$$\begin{aligned}\text{Pajak Restoran} &= 10\% \times \text{Rp.15.000.000} \\ &= \text{Rp.1.500.000}\end{aligned}$$

3. METODE PENELITIAN

3.1. Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Surjaweni (2018:24) "subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka sebagai saran". Adapun subjek dari penelitian dalam tulisan ini adalah Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Menurut surjaweni (2018:24) "objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah". Adapun objek dalam penelitian adalah

anggaran dan realisasi penerimaan pajak Kota Medan tahun 2017 s.d 2019.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yang berlokasi di Jl. Besar A.H.Nasution No. 32 Medan. Dilaksanakan pada bulan Januari 2021.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu : Data Sekunder Menurut Surjarwini (2018:114) “Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya”. Jenis data skunder yang dilakukan penulis adalah melalui gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, logo perusahaan dan laporan anggaran dan realisasi PAD Kota Medan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak berupa catatan, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen. Teknik dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap dari data yang diperoleh ketika melakukan pengumpulan data dengan teknik wawancara. Dokumentasi yang

diperlukan dalam pengumpulan data adalah dokumen-dokumen atau catatan dan juga buku-buku yang berkaitan dengan PAD Kota Medan.

2. Studi Kepustakaan

Metode penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan cara dipelajari serta menganalisis secara sistematis sumber bacaan yang ada. Meliputi buku-buku, internet, karangan ilmiah, dan sumber kepustakaan lainnya yang mempunyai kaitan dengan materi yang dibahas dalam penelitian ini.

3.5. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah metode deskriptif. Menurut Sogiyono (2017:8) “Metode deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri mencari hubungan dengan variabel lain”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.4 Pendapatan Asli Daerah Kota Medan

Pendapatan Asli Daerah (PAD) Badan Pengelola Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kota Medan merupakan pendapatan daerah yang bersumber dari hasil pajak daerah dan lain-lain pendapatan asli daerah.

Tabel 4.1 Realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Medan Tahun 2017

Jenis Pajak	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	(%)
Pajak Hotel	94.980.801.593,00	109.115.442.280,84	87,05
Pajak Restoran	132.215.837.083,00	151.046.712.629,11	87,53
Pajak Hiburan	38.808.417.000,00	37.725.171.779,43	97,20
Pajak Reklame	94.352.375.000,00	22.310.887.064,51	23,65
Pajak Penerangan Jalan	239.755.254.753,00	255.943.080.406,00	92,11
Pajak Parkir	19.000.000.000,00	19.387.844.772,30	97,10
Pajak Air Tanah	12.000.000.000,00	12.005.784.095,13	99,95
Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan	419.040.861.523,00	360.038.223.339,00	85,91
Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB)	336.974.000.000,00	402.576.535.076,00	83,70
Lain-lain PAD yang Sah	5.000.000.000,00	10.199.913.046,17	49,02
Jumlah	1.392.127.546.952,00	1.380.349.594.488,49	

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui adanya kontribusi pajak hotel tahun 2017 yang cukup tinggi hingga mencapai 87,05% dan kontribusi pajak restoran tahun 2017 sebesar 87,53%. Ini patut menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah Daerah Kota Medan dalam

meningkatkan PAD bahwa potensi pajak hotel dan restoran di Kota Medan cukup menjanjikan dalam meningkatkan PAD. Berikut ini realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Medan Tahun 2018 dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Medan Tahun 2018

Jenis Pajak	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Pajak Hotel	117.000.000.000,00	119.664.695.854,00	97,77
Pajak Restoran	170.000.000.000,00	172.788.503.072,00	98,39
Pajak Hiburan	43.000.000.000,00	43.079.908.039,00	99,81
Pajak Penerangan Jalan	244.755.254.753,00	278.135.298.509,00	87,10
Pajak Parkir	22.000.000.000,00	22.209.803.703,00	99,05
Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan	545.040.861.523,00	375.535.355.171,00	68,90
Pajak Air Tanah	13.000.000.000,00	11.187.845.209,00	86,06
Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB)	339.974.000.000,00	275.741.255.103,00	81,10
Lain-lain PAD yang Sah	5.000.000.000,00	10.115.941.034,00	49,42
Jumlah	1.408.770.116.276,00	1.308.458.605.694,00	

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui adanya kontribusi pajak hotel tahun 2018 yang cukup tinggi hingga mencapai 97,77% dan kontribusi pajak restoran tahun 2018 sebesar 98,39%. Ini patut menjadi perhatian khusus bagi

Pemerintah Daerah Kota Medan dalam meningkatkan PAD bahwa potensi pajak hotel dan restoran di Kota Medan cukup menjanjikan dalam meningkatkan PAD. Berikut ini realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Medan Tahun 2019 dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Medan Tahun 2019

Jenis Pajak	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Pajak Hotel	140.700.000.000,00	121.142.393.806,00	86,09
Pajak Restoran	204.000.000.000,00	209.883.937.066,00	97,19
Pajak Hiburan	45.300.000.000,00	43.768.753.146,00	96,61
Pajak Penerangan Jalan	288.821.952.000,00	294.962.540.702,00	97,91
Pajak Parkir	30.000.000.000,00	26.567.809.962,00	88,56
Pajak Air Tanah	16.850.343.250,00	10.345.094.428,00	61,39
Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan	515.795.969.214,00	444.001.353.429,00	86,08
Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB)	370.085.122.322,00	302.724.851.911,00	81,80
Lain-lain PAD yang Sah	5.000.000.000,00	10.518.266.832,00	47,54
Jumlah	1.616.553.386.786,00	1.463.915.001.282,00	

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui adanya kontribusi pajak hotel tahun 2019 yang cukup tinggi hingga mencapai 86,09% dan kontribusi pajak restoran tahun 2019 sebesar 97,19%. Ini patut menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah Daerah Kota Medan dalam meningkatkan PAD bahwa potensi pajak hotel dan restoran di Kota Medan cukup menjanjikan dalam meningkatkan PAD.

4.5 Data Jumlah WP Hotel

Data wajib pajak hotel yang terdaftar dan di klasifikasikan menurut kelasnya yang terdaftar. Berikut ini adalah hotel-hotel yang terdaftar sebagai wajib pajak hotel daerah Kota Medan menurut data dari kantor BPPRD Kota Medan :

Tabel 4.4 Jumlah WP Hotel Tahun 2017-2019

No.	Klasifikasi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Bintang 5	5	5	5
2.	Bintang 4	12	12	13
3.	Bintang 3	29	32	33

4.	Bintang 2	4	4	5
5.	Bintang 1	21	21	22
6.	Melati 3	96	112	121
7.	Melati 2	45	45	47
8.	Melati 1	89	95	120
	Jumlah	301	326	366

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 jumlah Wajib Pajak Hotel BPPRD Kota Medan ada 301 WP, pada tahun 2018 meningkat menjadi 326 WP, dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 366 WP. Terjadi peningkatan wajib pajak dari tahun ketahun. Semua jenis Pajak Hotel saat ini sudah menggunakan metode pemungutan *self assesment*.

4.6 Data Jumlah WP Restoran

Data wajib pajak restoran yang terdaftar dan di klasifikasikan menurut kelasnya yang terdaftar. Berikut ini adalah hotel-hotel yang terdaftar sebagai wajib pajak restoran daerah

Kota Medan menurut data dari kantor BPPRD Kota Medan :

Tabel 4.5Jumlah WP Restoran Tahun 2017-2019

No.	Klasifikasi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Restoran Cepat Saji	187	381	568
2.	Restoran Khas Daerah	90	96	125
3.	Restoran Nasional	959	1035	1086
4.	Warung Nasi/Kedai Kopi/Dll	391	404	502
	Jumlah	1627	1916	2281

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 jumlah Wajib Pajak Restoran BPPRD Kota Medan ada 1627 WP, pada tahun 2018 meningkat menjadi 1916 WP, dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 2281 WP. Terjadi peningkatan wajib pajak dari tahun ketahun. Semua jenis Pajak Hotel saat ini sudah *self assesment*.

4.7 Data Realisasi Penerimaan Pajak Hotel dan Restoran di Kota Medan

Berikut ini akan disajikan data realisasi penerimaan pajak hotel yang penulis dapatkan di BPPRD Kota Medan.

Tabel 4.6 Daftar Realisasi Penerimaan Pajak Hotel di BPPRD Kota Medan Tahun Anggaran 2017-2019

No.	Tahun	Target	Realisasi	%
1.	2017	94,980,301,593.00	109,117,368,140.12	87,04
2.	2018	117,000,000,000.00	119,664,695,854.00	97,77
3.	2019	140,700,000,000.00	121,142,393,806.00	86,10

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan sajian Tabel 4.6 tersebut dapat dilihat pada tahun 2017 target penerimaan Pajak Hotel sebesar Rp.94,980,301,593.00, sedangkan untuk realisasi penerimaan sebesar Rp.109,117,368,140.12 dengan pesentase sebesar 87,04% Artinya realisasi penerimaan pajak hotel pada tahun ini sudah melampaui terget. Pada tahun 2018 target menunjukkan angka sebesar Rp.117,000,000,000.00 dengan realisasinya sebesar Rp.119,664,695,854.00 dengan persentase 97,77% penerimaan pajak hotel mencapai target yang ditetapkan, meskipun masih dalam persentase kenaikan yang kecil. Tahun 2019 target menunjukkan angka sebesar

Rp.140,700,000,000,00 realisasi menunjukkan Rp.121,142,393,806.00 dengan persentase 86.10% dan pada tahun ini target tidak tercapai dengan jumlah yang lumayan jauh dari target yang hendak dicapai. Sedangkan, peranan pajak restoran terhadap PAD pada daerah Kota Medan memiliki kelebihan antara lain :

- Realisasi penerimaan pajak restoran pada BPPRD Kota Medan selama 3 (tiga) tahun terakhir selalu melebihi target yang ditetapkan.
- Penerimaan pajak restoran pada BPPRD Kota Medan selama 3 (tiga) tahun selalu mengalami peningkatan.
- Pengelolaan pajak restoran pada BPPRD Kota Medan telah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan realisasi penerimaan yang selalu melebihi target selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Berikut penyajian penerimaan realisasi pajak restoran tahun anggaran 2017-2019 di BPPRD Kota Medan

Tabel 4.7 Daftar Realisasi Penerimaan Pajak Restoran di BPPRD Kota Medan Tahun Anggaran 2017-2019

No.	Tahun	Target	Realisasi	%
1.	2017	132,215,837,083.00	151,046,712,629.11	87,53
2.	2018	170,000,000,000.00	172,788,503,072.00	98,39
3.	2019	204,000,000,000.00	209,883,937,066.00	97,19

Sumber: Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan sajian Tabel 4.7 tersebut dapat dilihat pada tahun 2017 target penerimaan Pajak restoran sebesar Rp.132,215,837,083.00 sedangkan untuk realisasi penerimaan sebesar Rp.151,046,712,629.11 dengan pesentase sebesar 87,53% Artinya realisasi penerimaan pajak restoran pada tahun ini sudah melampaui terget. Pada tahun 2018 target menunjukkan angka sebesar Rp.170,000,000,000.00 dengan realisasinya sebesar Rp.172,788,503,072.00 dengan persentase 98,39% penerimaan pajak restoran mencapai target yang ditetapkan, meskipun masih dalam persentase kenaikan yang kecil. Tahun 2019 target menunjukkan angka sebesar Rp.204,000,000,000,00 realisasi menunjukkan Rp.209,883,937,066.00 dengan persentase 97,19% dan pada tahun ini juga sudah melampaui target.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan mengenai

peranan pajak hotel dan restoran dalam meningkatkan pendapatan asli daerah pada BPPRD Kota Medan, oleh karena itu penulis membahas berdasarkan data-data yang diperoleh dari Badan Pengelola Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kota Medan.

4.8.1 Peranan Pajak Hotel dan Restoran Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Pada BPPRD Kota Medan

Dari beberapa jenis pajak daerah yang dipungut oleh pemerintah daerah Kota Medan,

semuanya memberikan kontribusi yang berbeda dalam meningkatkan PAD. Pajak Hotel dan Restoran merupakan salah satu penerimaan pemerintah daerah karena dengan adanya pajak tersebut dapat memberikan tambahan pendapatan melalui pungutan di hotel dan restoran yang ada di BPPRD Kota Medan. Hasil penelitian kontribusi penerimaan pajak hotel dan restoran dalam meningkatkan PAD Kota Medan pada tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.8 Kontribusi Penerimaan Pajak Hotel Dalam meningkatkan PAD Kota Medan Tahun 2017-2019

Tahun	Realiasi Hotel (Rp)	Realisasi PAD (Rp)	Kontribusi (%)
2017	109.117.368.140,12	1.380.349.594.488,49	7,90
2018	172.788.503.072,00	1.308.458.605.694,00	13,20
2019	121.142.393.806,00	1.463.915.001.282,00	8,27

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 kontribusi penerimaan pajak hotel dalam meningkatkan PAD adalah sebesar 7,90% dari realisasi PAD tahun 2017 yaitu sebesar Rp.1.380.349.594.488,49. Pada tahun 2018 kontribusi pajak hotel dalam meningkatkan PAD adalah sebesar 13,20% dari realisasi PAD sebesar Rp.1.308.458.605.694,00 dan pada tahun 2019 pajak hotel memberikan kontribusi sebesar 8,27% dari realisasi PAD pada tahun 2019 sebesar Rp.1.463.915.001.282,00. Kontribusi pajak hotel dalam meningkatkan PAD selama tiga tahun terakhir dari tahun 2017 sampai 2019 terus mengalami pertumbuhan. Rata-rata jumlah kontribusi pajak hotel dalam meningkatkan PAD yaitu sebesar 9,79%. Sedangkan hasil perhitungan kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD Kota Medan dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9 Kontribusi Penerimaan Pajak Restoran Dalam meningkatkan PAD Kota Medan Tahun 2017-2019

Tahun	Realiasi Restoran (Rp)	Realisasi PAD (Rp)	Kontribusi (%)
2017	151.046.712.629,11	1.380.349.594.488,49	10,94
2018	172.788.503.072,00	1.308.458.605.694,00	13,20
2019	209.883.937.066,00	1.463.915.001.282,00	14,33

Sumber : Dokumen Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 kontribusi penerimaan pajak restoran dalam meningkatkan PAD adalah sebesar 10,94% dari realisasi PAD tahun 2017 yaitu sebesar Rp.1.380.349.594.488,49. Pada tahun 2018 kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD adalah sebesar 13,20% dari realisasi PAD

sebesar Rp.1.308.458.605.694,00 dan pada tahun 2019 pajak restoran memberikan kontribusi sebesar 14,33% dari realisasi PAD pada tahun 2019 sebesar Rp.1.463.915.001.282,00. Kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD selama tiga tahun terakhir dari tahun 2017 sampai 2019 terus mengalami pertumbuhan. Rata-rata jumlah kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD yaitu sebesar 12,82%.

Dapat diketahui total Pendapatan Asli Daerah pada tahun anggaran 2017, 2018 dan 2019 dan juga dapat dilihat seberapa besar kontribusi pajak hotel dan restoran dalam meningkatkan PAD. Pada tahun 2017 realisasi PAD sebesar Rp.380.349.594.488,49, pada tahun 2018 realisasi PAD sebesar Rp.1.308.458.605.694,00 dan pada tahun 2019 realisasi PAD sebesar Rp.1.463.915.001.282,00 jadi, jumlah PAD dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Dari total realisasi keseluruhan Pendapatan Asli Daerah ini dapat diketahui seberapa besar kontribusi pajak hotel dalam meningkatkan PAD. Pada tahun 2017, kontribusi pajak hotel dalam meningkatkan PAD sebesar 7,90%, pada tahun 2018 sebesar 13,20% dan pada tahun 2019 kontribusi pajak hotel dalam meningkatkan PAD adalah sebesar 8,27%. Kemudian kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD, Pada tahun 2017, kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD sebesar 10,94%, pada tahun 2018 sebesar 13,20% dan pada tahun 2019 kontribusi pajak restoran dalam meningkatkan PAD adalah sebesar 14,33%. Jadi pajak hotel dan restoran cukup berpengaruh sebagai salah satu sumber

dari pajak daerah yang merupakan unsur dalam PAD sebagai penunjang pelaksana pembangunan nasional. Di samping itu, pajak hotel dan restoran juga berfungsi untuk mengisi kas daerah yang tujuannya untuk menunjang dan mewujudkan pelaksana otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, adanya target dan realisasi sangat diperlukan untuk memantau dan mengetahui perkembangan pendapatan daerah dari sekitar pajak hotel dan restoran. Cara yang dilakukan oleh BPPRD Kota Medan dalam menentukan target penerimaan pajak hotel dan restoran yaitu dengan melihat kembali realisasi penerimaan pajak hotel dan restoran pada tahun sebelumnya dari hasil kesepakatan yang telah dilakukan oleh lembaga persatuan pengusaha hotel Republik Indonesia untuk meningkatkan target penerimaan pajak hotel dan restoran pada tahun berikutnya.

Target pajak hotel dan restoran adalah kemampuan maksimum yang diusahakan pencapaiannya ke dalam anggaran penerimaan pajak hotel dan restoran. Sedangkan realisasi pajak hotel dan restoran adalah hasil pungutan yang telah dicapai secara nyata atas pajak hotel dan restoran.

Dengan demikian dapat diketahui target penerimaan pajak hotel dan restoran selama tiga tahun terakhir yaitu mulai tahun anggaran 2017 sampai dengan tahun anggaran 2019 selalu tercapai kecuali target penerimaan pajak hotel tahun 2019 belum tercapai, bahkan realisasi penerimaan pajak hotel dan restoran pada tiap-tiap tahun melebihi target yang ditentukan. Kelebihan realisasi atas target penerimaan pajak hotel dan restoran tersebut akan menambah penerimaan kas daerah dan akan dikembalikan lagi kepada masyarakat Kota Medan dalam bentuk pembangunan serta pelayanan yang diberikan oleh pemerintah daerah, seperti pembangunan fasilitas umum yang akan dipergunakan oleh masyarakat umum.

4.8.2 Strategi Pencapaian Target Tahun 2020 (Triwulan II)

Strategi pencapaian target tahun 2020 (triwulan II) yang dilakukan oleh BPPRD Kota Medan untuk dapat meningkatkan penerimaan pajak hotel dan restoran adalah sebagai berikut :

1. Tetap meningkatkan pelayanan publik dengan mengoptimalkan penggunaan e-pendaftaran, e-SPTPD, dan e-pembayaran pajak daerah non PBB/BPHTB.
2. Melakukan evaluasi bulanan penerimaan pajak daerah hotel dan restoran.

3. Mengoptimalkan fungsi tapping box/alat perekam data transaksi pajak untuk tetap memperoleh pendapatan daerah secara optimal.
4. Melakukan evaluasi bulanan penerimaan pajak daerah hotel dan restoran.
5. Tetap menyelesaikan proses pemeriksaan pajak yang masih berjalan.
6. Melakukan pemantauan dan pendataan terhadap WP hotel dan restoran di lapangan yang baru buka usaha dan/ atau beroperasi kembali.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada Bab 4 di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi pajak hotel dan restoran terhadap Pendapatan Asli daerah Kota Medan 2017 sebesar 7,90%, 2018 sebesar 13,20%, dan tahun 2019 sebesar 8,27%.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan adalah :

1. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan harus lebih efektif untuk menggali potensial pajak hotel dan restoran dengan cara lebih baik sering melakukan pengecekan langsung ke lapangan dan memonitoring secara rutin pada sistem online yang tersedia.
2. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sebaiknya memberikan penyuluhan atau sosialisasi terhadap wajib pajak hotel dan restoran tentang pentingnya pembayaran pajak.
3. Menerapkan sanksi yang tegas bagi Wajib Pajak Hotel dan Restoran belum melunasi pajak terutanganya dan bagi Wajib Pajak Hotel dan Restoran yang selalu menghindar dari pengenaan pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Halim dkk. 2016. **Perpajakan Konsep, Aplikasi, Contoh, dan Studi Kasus**. Edisi Kedua. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Hidayat dan Purwana. 2017. **Perpajakan Teori dan Praktek**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mardasmono. 2016. **Perpajakan**. Yogyakarta : Andi Offset
- Peraturan Walikota Medan No.7 Tahun 2017 "Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota

- Medan Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Pajak Hotel
- Peraturan Daerah Kota Medan No. 4 Tahun 2011 Tentang Pajak Hotel
- Peraturan Walikota Medan No.8 Tahun 2017 “Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Pajak Restoran
- Peraturan Daerah Kota Medan No. 5 Tahun 2011 Tentang Pajak Restoran
- Siahaan, Marihot Pahala.2019. **Pajak Daerah & Retribusi Daerah**. Edisi. Revisi. Cetakan Keempat. Jakarta : Rajawali Pers
- Sugiyono.2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D**. Bandung : Pustaka Setia
- Sujarweni, V. Wiranta.2018. **Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami**. Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT Pustaka Baru
- Supramono dan Damayanti, Theresia Woro. 2015. **Perpajakan Indonesia : Mekanisme dan Perhitungan**. Yogyakarta : Andi
- Uhar Suhar Saputra.2012. **Metodologi Penelitian**. Bandung : PT Refika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang “**Pajak Daerah dan Retribusi Daerah**”
- Undang-Undang Repblik Indonesia No.33 Tahun 2004 Tentang “**Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah**”

ANALISA LAPORAN KEUANGAN CV. DUTA MOTOR TAHUN 2017-2019

¹Yenni, ²Arifin, ³Eddy Gunawan, ⁴Eddy
^{1,2,3,4}Dosen Politeknik IT&B

ABSTRAK

Analisis rasio laporan keuangan yang lazim digunakan adalah analisis rasio likuiditas atau rasio modal kerja, analisis rasio solvabilitas, dan analisis rasio rentabilitas/profitabilitas. Analisis rasio likuiditas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek perusahaan. Analisis rasio solvabilitas merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjang perusahaan. Analisis rasio rentabilitas/profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang dihasilkan dari penjualan. Untuk mengetahui kondisi laporan keuangan pada CV. Duta Motor pada tahun 2017-2019, mengetahui analisa rasio keuangan pada CV. Duta Motor pada tahun 2017-2019 dan manfaat dari analisa rasio laporan keuangan untuk menilai kinerja keuangan pada CV. Duta Motor. Current Ratio periode 2017–2019 perusahaan di atas 200 % maka berarti aktiva lancar pada setiap tahunnya dapat menjamin seluruh hutang lancar yang di milikinya. Perusahaan dapat memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Quick Ratio yang dihasilkan perusahaan berada di atas 100 %, berarti aktiva lancar dikurangi persediaan dapat menjamin seluruh hutang lancarnya. Dengan quick ratio di atas 100 % maka suatu perusahaan sudah bisa di katakan likuid. Total Debt to Equity Ratio, Times Interest Earned Ratio, dan Total Debt to Total Capital Assets Ratio pada perusahaan ini mengalami kenaikan maka dapat di katakan perusahaan tersebut solvabel, karena perbandingan jumlah hutang dengan total modal dan total aktiva sangat tinggi, maka solvabilitas perusahaan sudah mampu untuk memenuhi kewajiban jangka panjang pada perusahaan tersebut. Net Earning Power Ratio menunjukkan perusahaan mampu menginvestasikan aktiva, karena rasio mengalami peningkatan. Rate of Return for the Owner menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan laba dari modal sendiri yang dimiliki karena secara keseluruhan rasio mengalami peningkatan. Net Profit Margin menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan laba dari penjualan bersih, karena rasio mengalami peningkatan. Gross Profit Margin on Sales menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan sedikit laba dari penjualan, karena prosentase rasionya mengalami penurunan. Basic Earning Power Ratio menunjukkan bahwa perusahaan dapat menciptakan EBIT dengan jumlah yang sedikit.

Kata kunci : *Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada sebuah perusahaan merupakan salah satu tanggung jawab akuntan. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya di pasaran. Perusahaan harus disusun sesuai kemampuan dan perkembangan yang dimiliki agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar. Perkembangan suatu usaha konsolidasi suatu perusahaan dapat dilihat dari data keuangan perusahaan tersebut yang berisi informasi mengenai posisi keuangan serta hasil yang telah dicapai selama periode tertentu. Manajemen keuangan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan dan eksistensi suatu perusahaan, selain itu manajemen keuangan juga

berpengaruh pada setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut.

Oleh karena itu seorang manajer keuangan dituntut untuk dapat menjalankan manajemen keuangan dengan baik, hal tersebut dilakukan agar suatu perusahaan dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan aktivitas serta keberadaan perusahaan. Selain manajemen yang baik, dalam suatu perusahaan juga memerlukan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan tersebut.

Analisis rasio keuangan dapat membantu para pelaku bisnis, pihak pemerintah dan para pemakai laporan keuangan lainnya dalam menilai kondisi keuangan suatu perusahaan.

Meskipun laporan keuangan adalah suatu hasil dari proses akuntansi yang disajikan dalam bentuk kualitatif dimana informasi-informasi yang diberikan dapat membantu dalam pengambilan keputusan bagi perorangan maupun perusahaan.

Laporan keuangan yang terdiri atas neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, catatan atas laporan keuangan, laporan perubahan modal serta laporan arus kas. Dengan menggunakan rasio keuangan untuk menganalisa pos-pos neraca akan dapat diketahui atau diperoleh gambaran posisi keuangan perusahaan, sedangkan analisa terhadap laporan laba rugi akan memberikan gambaran tentang hasil dan perkembangan perusahaan.

Laporan keuangan pada umumnya digunakan secara luas oleh pihak intern maupun oleh pihak ekstern perusahaan. Pihak intern adalah pihak yang membutuhkan informasi dari hasil analisis laporan keuangan untuk membantu mereka dalam mengelola, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Pihak intern suatu perusahaan terdiri dari manajemen perusahaan, para pembuat keputusan di perusahaan, dan staff di perusahaan tersebut. Keputusan yang diambil oleh pihak intern akan secara langsung mempengaruhi kegiatan pada perusahaan tersebut. Pihak ekstern terdiri dari para investor, kreditur, pemerintah, dan masyarakat umum. Pentingnya dalam menganalisa suatu laporan keuangan secara menyeluruh adalah untuk melihat perbandingan saldo-saldo yang dipandang berkaitan, yang dapat mencerminkan posisi keuangan perusahaan serta kinerja perusahaan tersebut seperti bagaimana likuiditas keuangan perusahaan tersebut, kemampuan perusahaan tersebut dalam melunasi utangnya serta kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan laba dan hal lainnya, baik itu merupakan suatu kemajuan ataupun suatu kemunduran. Perbandingan inilah yang lebih dikenal dengan istilah rasio.

Analisis rasio laporan keuangan yang lazim digunakan adalah analisis rasio likuiditas atau rasio modal kerja, analisis rasio solvabilitas, dan analisis rasio rentabilitas/profitabilitas. Analisis rasio likuiditas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek perusahaan. Analisis rasio solvabilitas merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjang perusahaan. Analisis rasio rentabilitas/profitabilitas merupakan rasio yang digunakan

untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang dihasilkan dari penjualan.

KAJIAN PUSTAKA

Ada beberapa definisi laporan keuangan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :

- a. Laporan Keuangan juga melaporkan prestasi historis dari suatu perusahaan dan memberikan dasar, bersama dengan analisis bisnis dan ekonomi, untuk membuat proyeksi dan peramalan untuk masa depan. Laporan keuangan adalah laporan yang memuat hasil-hasil perhitungan dari proses akuntansi yang menunjukkan kinerja keuangan suatu perusahaan pada suatu saat tertentu (Weston, dkk, 1994:24)
 - b. Laporan keuangan adalah media yang dapat dipakai untuk meneliti kondisi kesehatan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan laba rugi, ikhtisar laba ditahan, dan laporan posisi keuangan (Sawir, 2001:2)
 - c. Laporan keuangan merupakan hasil dari proses akuntansi, yang meliputi neraca, perhitungan rugi laba dan laba yang ditahan. laporan perubahan posisi keuangan serta catatan atas laporan keuangan (Harnanto, 1987:9)
 - d. Laporan keuangan adalah laporan keuangan pada dasarnya adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan/atau aktivitas perusahaan tersebut (Munawir, 2000:2)
 - e. Laporan Keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2008:5)
 - f. Laporan Keuangan adalah output dan hasil dari proses akuntansi yang menjadi bahan informasi bagi para pemakainya sebagai salah satu bahan dalam proses pengambilan keputusan (Harahap, 2007:10)
- Jenis Rasio Keuangan Jenis analisa rasio keuangan sebagai berikut :
- Rasio Likuiditas Rasio ini berguna untuk mengukur perusahaan untuk memenuhi kewajiban-kewajiban jangka pendeknya.
 - Times interest earned ratio / Interest Coverage Times interest earned ratio atau Interest coverage, rasio ini

PEMBAHASAN

A. Analisis Rasio Likuiditas Merupakan Rasio yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek.

1. Current Ratio (Rasio Lancar) Menurut Syahyunan (2011:84) menyatakan Current Ratio yaitu kemampuan aktiva lancar perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek dengan aktiva lancar yang dimiliki.

$$\text{Rasio Lancar} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Tabel .1 Perhitungan Rasio Lancar (Current Ratio)

Tahun	Aktiva Lancar	Hutang Lancar	Rasio Lancar
2017	770.500.000	302.713.000	255 %
2018	801.600.000	300.750.000	267 %
2019	905.250.000	329.775.000	275 %

Berdasarkan tabel .1 di atas menjelaskan perhitungan Rasio Lancar (Current Ratio). Aktiva Lancar tahun 2017 Rp 770.500.000,- tahun 2018 Rp 801.600.000,- tahun 2019 Rp 905.250.000,- . Hutang Lancar tahun 2017 Rp 302.713.000,- tahun 2018 Rp 300.750.000,- tahun 2019 Rp 329.775.000,- Terjadi kenaikan setiap tahunnya dari tahun 2017 ke 2019. Tahun 2017 sebesar 255 % pada tahun 2018 sebesar 267 % sedangkan pada tahun 2019 sebesar 275 % .

Dapat diketahui bahwa Rasio Lancar perusahaan ditahun 2019 cukup baik, karena kemampuan perusahaan dalam melunasi hutang lancarnya dengan seluruh aktiva lancarnya 2,75 kali. Artinya Rp 1,- hutang lancar dijamin dengan Rp 2,75,- aktiva lancar. Semakin besar rasio ini semakin baik, karena mencerminkan keadaan likuiditas perusahaan. Rasio Lancar di tahun 2019 mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2018. Peningkatan ini disebabkan karena kenaikan aktiva lancar sebesar Rp 103.650.000,- lebih besar daripada kenaikan hutang lancarnya yang sebesar Rp 29.025.000,- .

2. Acid Test Ratio/ Quick Ratio (Ratio Cepat)

Menurut Syahyunan (2011:84) menyatakan rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan aktiva lancar dikurangi persediaan untuk membayar kewajiban lancar.

$$\text{Rasio Cepat} = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 2 dibawah ini menjelaskan perhitungan Rasio Cepat (Quick Ratio).

Tabel .2 Perhitungan Rasio Cepat (Quick Ratio)

Tahun	Aktiva Lancar	Persediaan	Hutang Lancar	Ratio Cepat
2017	770.500.000	379.280.000	302.713.000	129 %
2018	801.600.000	556.300.000	300.750.000	82 %
2019	905.250.000	750.500.000	329.775.000	47 %

Aktiva Lancar tahun 2017 Rp 770.500.000,- , tahun 2018 Rp 801.600.000,- tahun 2019 Rp 905.250.000. Persediaan tahun 2017 Rp 379.280.000,- tahun 2018 Rp 556.300.000,- tahun 2019 Rp 750.500.000,- Hutang Lancar tahun 2017 Rp 302.713.000,- tahun 2018 Rp 300.750.000,- tahun 2019 Rp 329.775.000,- . Rasio cepat dari tahun 2017-2019 mengalami penurunan, tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,47 kali dari tahun 2017, sedangkan tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,35 kali dari tahun 2018. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Quick Ratio CV. Duta Motor periode 2017-2019 menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya kurang baik, karena dari tahun 2017-2019 terus mengalami penurunan.

B. Rasio Solvabilitas

Rasio yang digunakan untuk mengetahui kemampuan perusahaan untuk memenuhi seluruh kewajiban kewajibannya (hutang jangka pendek dan jangka panjang) jika perusahaan tersebut di likuidasi.

1. Rasio Utang atas Modal (Total Debt to Equity Ratio) Menurut Syahyunan (2004:84) merupakan rasio yang menunjukkan presentase penyediaan dana oleh pemegang saham terhadap pemberi pinjaman. Semakin tinggi rasio semakin rendah pendanaan perusahaan yang di sediakan oleh pemegang saham.

$$\text{Rasio Utang atas Modal} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Modal (Equity)}} \times 100\%$$

Tabel .3 Perhitungan Rasio Hutang Atas Modal

Tahun	Total Hutang	Modal	Rasio Hutang Atas Modal
2017	302.713.000	823.874.000	36,74 %
2018	300.750.000	866.920.000	34,69 %
2019	329.775.000	961.947.000	34,32 %

Berdasarkan tabel .3 di atas menjelaskan perhitungan Rasio Hutang Atas Modal. Total Hutang tahun 2017 Rp 302.713.000,- , tahun 2018 Rp 300.750.000,- , tahun 2019 Rp 329.775.000,- . Modal tahun 2017 Rp 823.874.000,- , tahun 2018 Rp 866.920.000,- , tahun 2019 Rp 961.947.000,- .

823.874.000,- , tahun 2018 Rp 866.920.000,- , tahun 2019 Rp 961.947.000,- Pada tahun 2012 rasio hutang atas modal sebesar 36,74 % yang diperoleh dari perbandingan total hutang sebesar Rp 302.713.000,- dengan modal sebesar Rp 823.874.000,- . Pada tahun 2018 rasio hutang atas modal sebesar 34,69 % yang diperoleh dari perbandingan total hutang sebesar Rp 300.750.000,- dengan modal sebesar Rp 866.920.000,- . Pada tahun 2019 rasio hutangnya 34,32 % yang diperoleh dari perbandingan total hutang Rp 329.775.000,- dengan modal sebesar Rp 961.947.000,- . Pada tahun 2018 terjadi penurunan dari 36,74 % pada tahun 2017 menjadi sebesar 34,69 %. Pada tahun 2019 juga terjadi penurunan dari 34,69 % pada tahun 2018 menjadi sebesar 34,32 % . Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Total Debt to Equity Ratio pada CV. Duta Motor periode 2017– 2019 rasionya mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dengan penurunan rasio tersebut menunjukkan keuangan perusahaan semakin solvabel untuk Analisa Laporan Keuangan CV. Duta Motor Tahun 2019-2019 menutup hutang dengan modal yang dimilikinya.

2. Times interest earned ratio / Interest Coverage

$$\frac{\text{EBIT}}{\text{Beban Bunga}}$$

$$\text{Time Interest Earned Ratio} = \frac{\text{EBIT}}{\text{Beban Bunga}} \times 100\%$$

Tabel 4 Perhitungan Times Interest Earned Ratio

Tahun	EBIT	Beban Bunga	Times Interest Earned Ratio
2017	956.735.765	538.973.216	1,78 kali
2018	1.050.765.000	85.764.650	12,25 kali
2019	1.250.825.000	78.550.425	15,92 kali

Berdasarkan tabel .4 di atas menjelaskan perhitungan Times Interest Earned Ratio. EBIT tahun 2017 Rp 956.735.765,- , tahun 2018 Rp 1.050.765.000,- tahun 2019 Rp 1.250.825.000,- . Beban bunga tahun 2017 Rp 538.973.216,- , tahun 2018 Rp 85.764.650,- , tahun 2019 Rp 78.550.425,- Times Interest Earned Ratio ditahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 10,47 kali dibandingkan tahun 2017 yang hanya 1,78 kali, sedangkan pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 3,67 kali jika dibandingkan dengan tahun 2018. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2018 terjadi penurunan EBIT sebesar Rp 94.029.235,- jauh lebih kecil dibandingkan dengan penurunan beban bunga yang sebesar Rp 453.208.566,- .

3. Rasio Utang atas Aktiva (Total Debt to Total Assets Ratio) Menurut Syahyunan (2004:84) merupakan rasio total kewajiban terhadap asset, dan rasio ini menekankan pentingnya

pendanaan hutang dengan jalan menunjukkan presentase aktiva perusahaan yang di dukung oleh hutang.

Tabel 5 Perhitungan Rasio Hutang Atas Aktiva

Tahun	Total Hutang	Total Aktiva	Rasio (%)
2017	302.713.000	1.167.670.000	25,75
2018	300.750.000	1.291.722.000	26,34
2019	329.775.000	1.350.625.000	24,42

Berdasarkan tabel .5 di atas menjelaskan perhitungan Rasio Hutang Atas Aktiva. Total Hutang tahun 2017Rp 302.713.000,- , tahun 2018 Rp 300.750.000,- , tahun 2019 Rp 329.775.000,- . Total Aktiva tahun 2017 Rp 1.167.670.000,- tahun 2018Rp 1.291.722.000,- tahun 2019 Rp 1.350.625.000,- . Rasio hutang atas aktiva tahun 2017sebesar 25,75 % , pada tahun 2018 sebesar 26,34 % , pada tahun 2019 sebesar 24,42 % . Rasio pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 0,59% dibandingkan dengan tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2019rasio hutang atas aktiva mengalami penurunan sebesar 1,92 % . Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Total Debt to Total Assets Ratio pada CV. Duta Motor periode 2017–2019 menunjukkan perusahaan mampu menutup total hutang dengan aset yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Current Ratio periode 2012–2014 perusahaan di atas 200 % maka berarti aktiva lancar pada setiap tahunnya dapat menjamin seluruh hutang lancar yang di milikinya. Perusahaan dapat memenuhi kewajiban jangka pendeknya.
2. Quick Ratio yang dihasilkan perusahaan berada di atas 100 % , berarti aktiva lancar dikurangi persediaan dapat menjamin seluruh hutang lancarnya. Dengan quick ratio di atas 100 % maka suatu perusahaan sudah bisa di katakan likuid.
3. Total Debt to Equity Ratio , Times Interest Earned Ratio, dan Total Debt to Total Capital Assets Ratio pada perusahaan ini mengalami kenaikan maka dapat di katakan perusahaan tersebut solvabel, karena perbandingan jumlah hutang dengan total modal dan total aktiva sangat tinggi, maka solvabilitas perusahaan sudah mampu untuk

memenuhi kewajiban jangka panjang pada perusahaan tersebut.

4. Net Earning Power Ratio menunjukkan perusahaan mampu menginvestasikan aktiva, karena rasio mengalami peningkatan.
5. Rate of Return for the Owner menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan laba dari modal sendiri yang dimiliki karena secara keseluruhan rasio mengalami peningkatan.
6. Net Profit Margin menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan laba dari penjualan bersih, karena rasio mengalami peningkatan.
7. Gross Profit Margin on Sales menunjukkan bahwa perusahaan mampu menghasilkan sedikit laba dari penjualan, karena prosentase rasionya mengalami penurunan.
8. Basic Earning Power Ratio menunjukkan bahwa perusahaan dapat menciptakan EBIT dengan jumlah yang sedikit.

SARAN

Penelitian memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan pada CV. Duta Motor, Saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. CV. Duta Motor untuk tahun yang akan datang hendaknya mengurangi hutang lancar dan memperbesar kenaikan kas. Sedangkan untuk Current Ratio dan Quick Ratio agar terus ditingkatkan sampai batas yang dianggap cukup baik perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya.
2. Sebaiknya melakukan Manajemen Aset dengan baik, seperti manajemen kas, persediaan dan piutang dagang untuk mendapatkan hasil yang baik sekaligus dapat mengendalikan resiko.
3. CV. Duta Motor rna untuk tahun yang akan datang agar mempertahankan tingkat persentase yang telah dicapai.
4. Hendaknya melakukan pengeluaran untuk pertumbuhan mendatang seperti mengadakan survei dan upaya penelitian untuk pengembangan produk yang dapat selalu disesuaikan dengan selera konsumen. Analisa Laporan Keuangan CV. Duta Motor Tahun 2017 - 2019
5. CV. Duta Motor untuk tahun yang akan datang agar lebih meningkatkan rentabilitas ekonomi karena selama ini rentabilitas ekonominya berada pada posisi rata-rata.
6. Sebaiknya diadakan penambahan fasilitas yang memadai sehingga dapat menunjang kinerja

dan produksi yang di hasilkan dapat mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

7. Untuk meningkatkan efektifitas dalam mengelola sumber dana yang dimiliki, perusahaan dapat melakukan dengan menempatkan dana tersebut ke dalam aktiva-aktiva yang mempunyai produktifitas tinggi, sehingga dapat diharapkan penjualan bersihnya meningkat. Dengan asumsi bahwa peningkatan penjualan bersih lebih tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, SofyanSyafri. (2008). Analisis Kritisatas Laporan Keuangan.Edisi ke 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2012). Analisis Laporan Keuanga. Edisike 1–5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munawir, S. (2007). Analisa Laporan Keuangan. Edisike 4.Jakarta: Liberty.
- Nuh, Muhammad. (2006). Principle Accounting. Jakarta:
- Fajar. Purba,MarisiP.dan Andreas.(2005). Isu-isu Kontemporer Akuntansi Keuangan. Buku1. Jakarta:
- Natha Gemilang. Revino.(2005). Manajemen Material. Jakarta: Djambatan.
- Riyanto, Bambang. (2001). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Yogyakarta: BPFE.
- Rudianto.(2006). Akuntansi Koperasi. Jakarta: PT Gramedia Widiasara Indonesia.
- Samryn, L.M.(2002). Pengantar Akuntansi Manajerial. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sawir,Agnes. (2005). Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Soemarso S.R. (2004). Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi ke 4. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, Arief dan Edy Untung.(2008). Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sugiyarso, G., dan F.Winarni. (2006). Dasardasar Akuntansi Perkantoran. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Sumayang, Lalu. (2003). Dasar-dasar Manajemen Produksidan Operasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Supangkat, Harry. (2005). Buku Panduan Direktur Keuangan. Jakarta: Salemba Empat

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN TEMPAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMKM DI SIANTAR SUMATERA UTARA

¹Edward Harnjo, ²Tina Linda

^{1,2} Program Studi Perhotelan Politeknik IT&B dan IB IT&B

ABSTRACT

Resources are a resource that has its own characteristics because it has emotions and thoughts. Emotions and thoughts that arise can affect employee job satisfaction and employee loyalty level of employment as human resources. Therefore, this study aims to analyze and obtain empirical evidence of the influence of empowerment and workplace environment to job satisfaction and employee's job loyalty. This research is a quantitative research with three hypotheses to be tested. The sample used in this study are 200 respondents who are employees of MSMEs in Siantar. Relevant data in this research are 50 data from 200 respondents to be processed. Independent variables used are employee empowerment and workplace environment, the first dependent variable is job satisfaction and second dependent variable that is employee work loyalty. The results of the tested on the employees of MSME showed that the two independent variables have a positive effect on the first dependent variable and the first dependent variable also positively affects the second dependent variable.

Key words: *employee empowerment, workplace environment, job satisfaction, job loyalty.*

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman, manusia menjadi sumber daya yang sangat banyak dalam segi kuantitas namun menurun dalam segi kualitas serta banyak terbuang karena digantikan oleh mesin dan teknologi modern yang berkembang pesat. Tidak hanya pada perusahaan besar, UMKM juga akan mengembangkan teknologi produksi sehingga dapat menekan jumlah pengeluaran di sektor sumber daya manusia yang tidak produktif lagi dan menghabiskan banyak biaya.

Hal yang menyebabkan tidak produktifnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja. Efek dari ketidakpuasan kerja ini juga berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan pada suatu instansi atau organisasi. Banyak perusahaan yang terkadang mengabaikan kepuasan kerja karyawannya sehingga menganggap karyawan tidak produktif lagi, hal ini lah yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun dan berdampak pada loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi juga menurun. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja. Pemberdayaan menurut Hales dan Klidas (1998, dalam Javed et al, 2014), berdasarkan konsep dari suatu hubungan dan aspek kepemilikan,

pemberdayaan berarti memberi pengetahuan, fakta dan wewenang kepada rekan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hass (2010, dalam Javed et al, 2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berarti memberikan keleluasan kepada pegawai untuk membuat keputusan mereka sendiri dalam pekerjaannya sehari-hari. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lokasi atau tempat kerja yang merupakan tempat bagi seorang karyawan melakukan tugas atau pekerjaannya seperti kantor atau tempat konstruksi. Tingkat kebisingan, kualitas udara, penitipan anak termasuk bagian dalam lingkungan tempat kerja. Menurut Herzberg (1966, dalam Waqas et al, 2014) lingkungan kerja atau kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan kerja, ruang dan fitur lingkungan terkait lainnya, jumlah pekerjaan dan fasilitas dalam perusahaan. Rupanya pengaruh dari pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja dapat berdampak pula kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA) Vol 6 no 2 Desember 2017 Austyn, et al 126 Menurut Spector (1997, dalam Javed et al, 2014), kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan bagaimana orang berpikir, merasakan dan mengamati pekerjaan mereka. Menurut Wan (2007, dalam Javed et al,

2014) kepuasan adalah tujuan dasar bagi seluruh organisasi untuk dicapai. Ketika tingkat kepuasan karyawan meningkat maka hasil dari peningkatan ini dapat terlihat dari return ke perusahaan, sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan memengaruhi efisiensi dan keefektifan organisasi.

Karyawan yang puas dalam bekerja dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga karyawan memilih untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Menurut Allen dan Grissafe (2001, dalam Javed et al, 2014), loyalitas adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan itu memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi. Mathieu dan Zajac (1990, dalam Javed et al, 2014), berpendapat bahwa membangun organisasi dapat mempertimbangkan respon yang menarik terlebih lagi ketika karyawan meyakini nilai dan tujuan dari organisasi dan memiliki hasrat yang kuat untuk membangun hubungan dengan organisasi yang disebut loyalitas.

Berdasarkan hasil pra-observasi yang didapat dari proses wawancara dengan beberapa sampel menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Kebebasan dalam menangani masalah sehari-hari yang dialami merupakan salah satu bentuk pemberdayaan karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kebebasan menata ruang kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga diperoleh melalui pujian dari hasil kerja yang mereka kerjakan dan sebagai bentuk loyalitas, mereka menyarankan beberapa anggota keluarga maupun teman untuk bekerja di perusahaan di tempat mereka bekerja. Penelitian ini sangat menarik untuk diujikan pada perusahaan yang berbasis UMKM, maka peneliti akan menguji hubungan kepuasan kerja dengan pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM yang ada di Siantar

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Tempat Kerja Lingkungan tempat kerja meliputi kondisi ruang kerja, tingkat kebisingan, kualitas udara, kebersihan dan lain-lain. Menurut Herzberg (1966, dalam Waqas et al, 2014) lingkungan kerja atau kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan kerja, ruang dan fitur lingkungan terkait lainnya, jumlah pekerjaan dan fasilitas dalam perusahaan. Beberapa

penelitian kesehatan menyatakan efek pencahayaan, kualitas udara dapat mempengaruhi kesehatan seperti kelelahan, sakit kepala, rasa sakit pada mata, tenggorokan dan hidung serta iritasi kulit. Penelitian tersebut dapat dijadikan pertimbangan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.

Lingkungan kerja yang sehat membuat naluri bisnis yang baik dan ditandai dengan rasa hormat yang mendukung keterlibatan karyawan dan menciptakan budaya berkinerja tinggi yang mendorong inovasi dan kreativitas (Kohun, 2002 dalam Samson et al, 2015). Karyawan akan bekerja lebih baik jika lingkungan tempat mereka bekerja juga baik. Hasil pekerjaan juga berkaitan langsung dengan lingkungan kerja, semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik hasil pekerjaannya. Kepuasan pekerja menjadi bagian terpenting dalam kesuksesan suatu organisasi. Karyawan akan bekerja lebih baik jika lingkungan tempat mereka bekerja juga baik (Javed et al, 2014). Brill (1984, dalam Waqas et al, 2014) menyatakan bahwa pencahayaan adalah komponen yang paling penting dalam lingkungan tempat kerja, kuantitas pencahayaan dan kualitas pencahayaan bukan faktor independen.

Kondisi lingkungan seperti udara dan temperatur dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap kenyamanan. Tata ruang mengacu pada tata peletakan mesin, peralatan, dan perabot diatur, ukuran dan bentuk barang-barang yang digunakan dan hubungan spasial diantara barang-barang tersebut. Tata ruang dan tata letak barang juga dapat memengaruhi intensitas dan suasana percakapan antara individu (Becker, 2002 dalam Samson et al, 2015). Secara fungsional hal ini mengacu pada kemampuan tiap barang atau perlengkapan untuk mendukung performa kerja dan untuk mencapai tujuan tertentu. Bagaimana performa kerja dapat tercapai tergantung seberapa cocok mereka dengan fisik tempat kerjanya dan fisik lingkungan kerjanya (Srivastava, 2008 dalam Samson et al, 2015). Kepuasan Kerja Menurut Locke (1997, dalam Javed et al, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah bagian dari kepuasan emosional sebagai hasil dari penilaian kerusakan jabatan atau dari pengalaman kerja itu sendiri.

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang relatif berbeda bagi tiap individu. Kepuasan kerja juga dikatakan sebagai sikap perilaku yang mencerminkan penilaian

dari kinerja individu. Menurut Ivancevich (2007:12) agar karyawan menjadi produktif, mereka harus merasa dan diperlakukan dengan baik. Bagi banyak karyawan, pekerjaan adalah identitas diri mereka. Sebagian besar dari karyawan menghabiskan waktu berjam-jam di tempat kerja, karyawan yang puas tidak secara otomatis akan lebih produktif, namun karyawan yang tidak puas cenderung berhenti lebih sering dan tidak hadir lebih sering serta kualitas pekerjaannya lebih rendah daripada pekerja yang puas.

Menurut Werther dan Davis (1985:411) kepuasan kerja adalah pandangan karyawan tentang menguntungkan atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut. Menurut Strauss dan Sayles (1980:5) ada 3 kategori kebutuhan yang dapat memuaskan karyawan yang diperoleh dari bekerja, yaitu: 1. Kebutuhan fisik dan keamanan, hal ini berhubungan dengan kepuasan, keinginan tubuh seperti kelaparan, haus, tempat tinggal dan sejenisnya serta kebutuhan untuk merasa aman dalam menikmati kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan sosial, karena manusia saling bergantung, maka hanya beberapa kebutuhan yang bisa terpenuhi bila individu dibantu atau diakui oleh orang lain. 3. Kebutuhan egois, hal ini terkait dengan keinginan untuk mandiri untuk melakukan sesuatu pada dirinya sendiri dan untuk merasakan suatu pencapaian.

Menurut George et al (2008, dalam Aziri, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja seseorang dari tingkat kepuasan ekstrem sampai ketidakpuasan yang ekstrem. Selain memiliki sikap terhadap keseluruhan pekerjaan mereka. Karyawan juga bisa memiliki sikap terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, teman kerja, supervisor, dan gaji. Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Allen dan Grissafe (2001, dalam Javed et al, 2014), loyalitas adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan itu memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Teori lain disampaikan oleh Mathieu dan Zajac (1990, dalam Javed et al, 2014), mereka berpendapat bahwa membangun organisasi dapat mempertimbangkan respon yang menarik terlebih lagi ketika karyawan meyakini nilai dan tujuan dari organisasi dan memiliki hasrat yang kuat untuk membangun hubungan dengan organisasi yang disebut loyalitas. Hasrat yang kuat untuk menjadi bagian dari suatu organisasi untuk

berusaha lebih baik lagi dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Becker et al, 1995 dalam Javed et al, 2014). Retensi keanggotaan yang kuat dalam organisasi bagi organisasi mereka dapat dikatakan sebagai “kekuatan relatif pengakuan individu dan diseminasi organisasi yang terpisah” (Wu dan Norman, 2006 dalam Javed et al, 2014). Loyalitas karyawan sering dipandang sebagai sikap terhadap organisasi tertentu. Meyer dan Allen (1991, dalam Waqas et al, 2014) menyatakan bahwa loyalitas bukanlah sikap yang penting dalam suatu organisasi melainkan tindakan tersebut yang berdampak besar. Loyalitas juga berarti keinginan karyawan untuk tetap di dalam organisasi (Solomon, 1992 dalam Waqas et al, 2014). Dooley dan Fryxell (1999, dalam Mafini et al, 2013) menggambarkan loyalitas sebagai kesegaran menuju oportunisme, sementara Butler (1991, dalam Mafini et al, 2013) menambahkan bahwa kesetiaan adalah janji implisit yang tidak membahayakan orang lain. Mayfield dan Mayfield (2002, dalam Mafini et al, 2013) menemukan pemimpin yang berlaku strategi komunikasi seperti pedoman lintas divisi, mendengarkan atau memberi umpan balik, pembinaan, dan berbagi informasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Mafini et al (2013) loyalitas mungkin dianggap sebagai perilaku yang bisa dikaitkan dengan janji mutlak, secara sukarela dibuat oleh individu yang beroperasi dalam komunitas orang yang saling tergantung, untuk mematuhi prinsip-prinsip moral universal dalam mengejar tujuan individu dan kolektif. Definisi lain menunjukkan bahwa loyalitas melibatkan kesepakatan antara keduanya individu yang saling bergantung yang terhubung untuk tujuan tertentu yaitu kepuasan mencapai tujuan. Otorisasi pekerja mencakup siklus jadwal kerja dan model dari aktifitas otorisasi dijalankan sesuai dengan apa yang ditentukan dalam organisasi, hal ini berhubungan dengan kepuasan kerja yang di dapat oleh para karyawan.

Sebagai perusahaan yang memahami bentuk kontribusi aktif karyawan (Wilkinson, 1998, dalam Javed et al, 2014), dan mendorong karyawan tersebut untuk dapat membuat keputusan yang independen. Menurut Michailova (2002, dalam Javed et al, 2014) menyatakan bahwa tata cara administrasi harus dimulai dari bawah untuk menanamkan kepercayaan diantara para karyawan. Penelitian

secara konsisten menunjukkan dampak positif pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA) Vol 6 no 2 Desember 2017 Austyn, et al 128 Menurut Donald dan Siu (2001, dalam Waqas et al, 2014) menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan Brill et al (2001, dalam Waqas et al, 2014), yang menyatakan bahwa faktor lingkungan tempat kerja hanya memengaruhi kepuasan kerja sebesar 24%. Lee dan Brand (2001, dalam Waqas et al, 2014) tidak menemukan hubungan antara faktor lingkungan tempat kerja dengan kepuasan kerja, mereka berpendapat bahwa hal ini disebabkan hilangnya hubungan mediasi. Berdasarkan informasi ini terdapat beragam faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dari fisik lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut: H2: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut Martensen dan Gronholdt (2001, dalam Javed et al, 2014) kepuasan kerja karyawan memiliki korelasi positif dengan loyalitas karyawan dalam perusahaan, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Soler (1998, dalam Javed et al, 2014) menyatakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja menyebabkan rendahnya semangat kerja, rendahnya loyalitas terhadap organisasi dan peningkatan perputaran pekerja. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah sebagai berikut: H3: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Variabel yang akan diteliti terdiri dari: 1. Variabel Independen terdiri dari: a. Pemberdayaan Karyawan b. Lingkungan Tempat Kerja 2.

Variabel Dependen terdiri dari: a. Kepuasan Kerja b. Loyalitas Kerja Karyawan

Pemberdayaan Karyawan adalah pemberian keleluasan atau wewenang kepada pegawai untuk membuat keputusan mereka sendiri dalam pekerjaannya sehari-hari guna memajukan perusahaan di tempat karyawan tersebut bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Hackman dan Oldham (1975, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. wewenang dalam mengatasi masalah sehari-hari 2. terdorong untuk menangani masalah sehari-hari sendiri 3. kendali dalam menyelesaikan masalah sehari-hari 4. kontak sosial dengan orang lain. Lingkungan Tempat Kerja atau kondisi kerja seperti peralatan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan terkait lainnya, dan fasilitas dalam perusahaan yang mendukung kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Lee (2006, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. personalisasi ruang kerja 2. gangguan visual di tempat kerja 3. luas tempat kerja 4. tampilan tempat kerja 5. tempat kerja menyediakan lingkungan yang tidak mengganggu Kepuasan Kerja karyawan adalah bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan yang dikerjakan dan menimbulkan kepuasan emosional dari dalam diri karyawan tersebut. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Hackman dan Oldham (1975, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. gaji sesuai dengan jam kerja dan beban kerja harian 2. kenaikan gaji 3. pekerjaan yang dilakukan dihargai Loyalitas Kerja Karyawan adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan memengaruhi hasrat karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Chen Z.X., Farh J.L., Tsui A.S., (1998, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. melanjutkan bekerja di perusahaan yang sama 2. mengajak teman untuk bekerja di perusahaan yang sama 3. membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan 4. mendukung perusahaan dalam keadaan apapun 5. tetap bekerja pada perusahaan yang sama walau tidak menguntungkan 6. pujian terhadap organisasi dianggap pujian kepada pegawai secara langsung Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan teknik pengukuran likert 5 skala

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung dari responden melalui survei lapangan dan sebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM yang ada di Siantar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM yang ada di Siantar. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA) Vol 6 no 2 Desember 2017 Austyn, et al 129 Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 responden yang merupakan karyawan UMKM di Siantar. Perusahaan UMKM yang akan diteliti adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan, kerajinan tangan dan tekstil.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Kuota. Pembagian kuota sebanyak 100 responden di Surabaya dan 100 responden di Madura. Karakteristik tertentu yang dimaksud adalah karyawan UMKM di Surabaya dan Madura yang lama kerjanya lebih dari setahun dan karyawan tersebut bekerja pada perusahaan UMKM yang bergerak di bidang industri makanan, kerajinan tangan dan tekstil. variabel dapat dikatakan valid apabila data yang diperoleh dari pengukuran masing-masing indikator variabel terbukti memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan total indikator ($\alpha \leq 0,05$).

Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear berganda.

Model hubungan pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja terhadap serta kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dapat disusun dalam persamaan berikut yang dijalankan dalam dua tahap: $Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ $Y_2 = \beta_0 + \beta_1 Y_1 + e$ Keterangan Y_1 : Kepuasan Kerja Y_2 : Loyalitas Kerja X_1 : Pemberdayaan Karyawan Y_1 : Kepuasan Kerja X_2 : Lingkungan tempat kerja 4. Analisis dan Pembahasan Jumlah kuesioner yang dibagikan dan kembali lengkap terisi sesuai dengan jumlah sampel penelitian, yaitu sebanyak 200 sampel yang merupakan karyawan UMKM di Surabaya dan Madura yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Dari 200 kuesioner tersebut, terdapat kuesioner dengan outlier lebih dari 2,5 maka dari itu hanya 50 kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut. Penyebab lain dari hasil data kuesioner yang tidak valid dan reliabel adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yang kurang

memahami isi pertanyaan. Karyawan yang menjadi responden penelitian ini bisa dijelaskan dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, gaji, lama bekerja di perusahaan dan usia responden saat ini.

Berdasarkan jenis kelamin karyawan UMKM yang menjadi responden, jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan relatif sama. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 48% sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 52%. Dalam perusahaan ini juga banyak mempekerjakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan karena pada umumnya karyawan perempuan memiliki kesabaran dan ketekunan dalam membuat produk yang dibuat oleh perusahaan UMKM.

Identitas berdasarkan pendidikan terakhir karyawan, karyawan dengan pendidikan SMP adalah sebesar 32%, karyawan dengan pendidikan SMA adalah sebesar 46%, karyawan dengan pendidikan S-1 adalah sebesar 12% dan karyawan dengan pendidikan Lain-lain sebesar 10%. Pendidikan lainlain yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendidikan di bawah SMP atau di atas S-2. Terdapat 6 tingkat pendidikan yang disajikan tetapi sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan UMKM pendidikan terakhir SMA. Dari data gaji dapat diketahui bahwa persentase responden dengan gaji 3-6 tahun sebesar 30% dan responden yang telah bekerja selama >6 tahun sebesar 42%. Jadi, jumlah responden terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah >6 tahun. Karakteristik Responden Berdasarkan usia persentase responden yang berusia 17-25 tahun sebesar 28%, persentase responden yang berusia >25-33 tahun sebesar 30% dan persentase responden yang berusia >33 tahun sebesar 42%. Dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UMKM berusia >33 tahun.

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan indikator dari variabel-variabel penelitian yang berjumlah total 18 indikator dengan hasil sebagai berikut: 1. Pemberdayaan Karyawan 0,891 Reliabel 2. Lingkungan Tempat Kerja 0,905 Reliabel 3. Kepuasan Kerja 0,826 Reliabel 4. Loyalitas Kerja 0,915 Reliabel

Analisis Data

Analisis data memaparkan temuan mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM. Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Manajemen (JUMMA) Vol 6 no 2 Desember 2017 Austyn, et al 130 1. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh dari pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian pengaruh berdasarkan pada tingkat signifikansi nilai t yaitu sebesar 0,000.

Berdasarkan ketentuan yang digunakan, jika tingkat signifikansi nilai t kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja merupakan variabel yang terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil persamaan regresi dari pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien konstanta sebesar -0,222, koefisien variabel pemberdayaan karyawan sebesar 0,281 dan koefisien variabel lingkungan tempat kerja sebesar 0,381 sehingga persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = -0,222 + 0,281 X_1 + 0,381 X_2$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinansi (R^2) Besar hubungan ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,952 artinya bahwa hubungan antara pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja dengan kepuasan kerja sangat tinggi dengan nilai sebesar 0,952 (mengingat hubungan maksimal adalah 1). Hubungan ini juga menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin baik praktik pemberdayaan karyawan dan semakin baik lingkungan tempat kerja maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Besar pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja R^2 sebesar 0,902 (90,2%), artinya bahwa variasi kenaikan atau penurunan tingkat kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja dengan kemampuan menjelaskan sebesar 90,2%. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan ada hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja didasarkan

tingkat signifikansi (2-tailed) nilai t yaitu sebesar 0,000. Temuan ini bisa diartikan bahwa praktik pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja positif. Pengaruh positif bisa diartikan bahwa ketika praktik pemberdayaan karyawan semakin tinggi menyebabkan tingkat kepuasan kerja semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Temuan dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Javed et al (2014); Waqas et al (2014) bahwa pemberdayaan karyawan juga menyebabkan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang diberi wewenang untuk menyelesaikan masalah sehari-hari dalam perusahaan merasa dihargai. Hal tersebut menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan atau dengan kata lain pemberdayaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Analisis ini untuk menunjukkan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Pengujian pengaruh berdasarkan pada tingkat signifikansi nilai t yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan ketentuan yang digunakan, jika tingkat signifikansi nilai t kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang terbukti berpengaruh terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan. Hasil persamaan regresi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai koefisien konstanta sebesar 1,852 dan koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 1,818, sehingga persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 1,852 + 1,818 Y_1$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja karyawan. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinansi (R^2) Besar hubungan ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,929 artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan sangat tinggi dengan nilai sebesar 0,929 (mengingat hubungan maksimal adalah 1). Hubungan ini juga menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan

dalam bekerja maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Besar pengaruh kepuasan kerja R2 Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA) Vol 6 no 2 Desember 2017 Austyn, et al 131 sebesar 0,864 (86,4%), artinya bahwa variasi kenaikan atau penurunan tingkat loyalitas kerja karyawan bisa dijelaskan oleh kepuasan kerja dengan kemampuan menjelaskan sebesar 86,4%.

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya aspek lingkungan tempat kerja. Berdasarkan ada hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja didasarkan tingkat signifikansi (2-tailed) nilai t yaitu sebesar 0,000. temuan ini bisa diartikan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja positif. Pengaruh positif bisa diartikan bahwa lingkungan tempat kerja yang bersih dan menyenangkan dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Temuan dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Javed et al (2014); Waqas et al (2014) bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan tempat kerja meliputi ruang kerja yang memadai atau nyaman, penerangan yang tepat, tingkat kebisingan, dan penataan peralatan kerja. Kenyamanan dan penataan ruang maupun peralatan yang sesuai dapat meningkatkan mood karyawan dan efektifitas karyawan dalam bekerja. 3. Pengujian Hipotesis Penelitian Terdapat tiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hasil pengujian data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian terbukti.

Pemberdayaan karyawan terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan tempat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan ada hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan didasarkan

tingkat signifikansi (2-tailed) nilai t yaitu sebesar 0,000. temuan ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja positif. Pengaruh positif bisa diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan loyalitas kerja karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya.

Temuan dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Javed et al (2014); Waqas et al (2014) bahwa kepuasan kerja memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak puas. Loyalitas dikaitkan dengan rasa kepemilikan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Rasa kepemilikan tersebut menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi. Baik secara bisnis maupun secara sosial.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terdukung.
2. Lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terdukung.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Untuk itu, hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan adalah terdukung.

Saran

Saran yang diajukan berkaitan dengan simpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah dari pemberdayaan karyawan adalah pernyataan mengendalikan

masalah sehari-hari, sebaiknya pemilik perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah sehari-hari tapi tetap dalam pengawasan pemilik perusahaan sehingga kewenangan yang diberikan kepada karyawan tidak disalahgunakan oleh karyawan untuk hal yang kurang bertanggung jawab.

2. Nilai rata-rata terendah dari loyalitas karyawan adalah akan membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Sebaiknya karyawan tetap membela perusahaan dalam keadaan apapun, karena hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dampak positif dari Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA) Vol 6 no 2 Desember 2017 Austyn, et al 132 meningkatnya nilai perusahaan dapat dirasakan dalam jangka panjang yang hasilnya dapat dinikmati oleh karyawan juga. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam objek penelitian. Objek penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 50 dari 200 responden yang merupakan karyawan perusahaan UMKM. Hal tersebut dikarenakan 150 data lainnya tidak relevan untuk diuji. Penyebab tidak relevannya data dikarenakan responden sulit memahami pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan, sehingga hasil data output kuesioner sebagian besar tidak dapat diolah. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dalam pembuatan kuesioner menggunakan bahasa yang lebih sederhana. Penggunaan bahasa yang lebih sederhana dapat membantu responden untuk menjawab kuesioner dengan mudah dan hasil output kuesioner relevan untuk diuji. Selain itu diharapkan juga peneliti menambah variabel untuk mengetahui hal-hal lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, penghargaan dan pengakuan, serta kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz, A., Tabassum, T.M., Raja, S., dan Jawad, M., 2012, Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Research International*, Vol. 3. No. 3. pp. 392 – 400.
- Aziri, B., 2011, *Job Satisfaction : A Literature Review*. *Management Research and Practice*, Vol. 3. No. 4. pp. 77 – 86.
- Elnaga, A.A., dan Imran, A., 2014, The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *American Journal of Research Communication*, Vol. 2.No. 1. pp. 13 – 26.
- Gozzo, M.W., dan Douchkoff, W.L., 1992, *People Empowerment : Achieving Success From Involvement*. USA: PT Publications, Inc.
- Ivancevich, J.M., 2007, *Human Resource Management*. 10th ed., Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Javed, M., Balouch, R., dan Hassan, F., 2014, Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4.No. 2. pp. 120 – 140.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Mafini, C., Surujlal, J., dan Dhurup, M., 2013, The Relationship Between Job Satisfaction and Job Loyalty among Municipal Sports Officers. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, Vol. 19.No. 1. pp. 12 – 29.
- Samson, G.N., Waiganjo, M., dan Koima, J., 2015, Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Bank Employees In Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 3.No. 12. pp. 76 – 89.
- Stewart, A.M., 1994, *Empowering People* Terjemahan oleh Agus M. Hardjana. 1998., Yogyakarta: Kanisius.
- Strauss, G., dan Sayles, L.R., 1980, *Personnel: The Human Problems of Management*. 4th ed., New Delhi: India Offset Press.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M.F., Abdullah, H.M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M.A., dan Arshad, R., 2014, Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4.No. 2. pp. 141 – 161.
- Werther, W.B., dan Davis, K., 1985, *Personnel management and Human Resources*. 2nd ed., Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore.
- Widarjono, A., 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Erlangga.

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. HANJAYA MANDALA SAMPOERNA MEDAN

¹Susanto, ²Elyzabeth Wijaya, ³ArifinAssaly, ⁴Sri Aprianti Tarigan
Dosen Program Studi Manajemen IB IT&B Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja, pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Medan. Sampel yang diambil sebanyak 96 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 21 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pihak perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan pengaruh penilaian kinerja, pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *penilaian kinerja, pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja*

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of performance appraisal, employee empowerment, and job satisfaction. This research was conducted on employees PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Medan. Samples taken as many as 96 respondents. The samples in this study using proportional random sampling technique. Data collected by questionnaires by using a 5-point likert scale to measure 21 question items. The analysis technique used is the Multiple Linear Regression Analysis. Based on analysis result found that variables performance appraisal and employee empowerment have positive and significant impact on job satisfaction. The company should always pay attention to performance appraisal, and employee empowerment, so that employees will be highly satisfied to the company.

Keywords: *job satisfaction, employee empowerment, performance appraisal*

PENDAHULUAN

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang ada di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu topik yang tidak ada habisnya untuk dibicarakan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Hingga sampai saat ini peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi. Menurut Mondy (2008) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga

menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Itu semua melibatkan keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi sumber daya manusia. Seperti salah satu nya ialah sistem penilaian kinerja. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien ialah penilaian kinerja. Menurut Hasibuan (2000) penilaian kinerja ialah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi

penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai karena tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Sasaran penilaian kinerja berupa kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Sementara itu bagi karyawan, penilaian kinerja dapat digunakan untuk melihat sejauh mana prestasi mereka dan seberapa jauh dari standar yang ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu penilaian kinerja yang efektif memerlukan adanya umpan balik. Perusahaan tidak cukup hanya memiliki sistem penilaian kinerja, tetapi sistem penilaian tersebut haruslah efektif, mampu diterima, dan dapat digunakan dengan baik. Dengan begitu penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa saja yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Nilai penting dari penilaian kinerja yaitu menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, (Handoko, 1994).

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, masalah dan hambatan tak dapat dipungkiri akan ditemui. Penyelesaian masalah dan pencarian jalan keluar dari berbagai hambatan yang ada dalam perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menanganinya. Pimpinan mustahil dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan atau mampu mencapai tujuan perusahaan hanya dengan bekerja sendiri. Bagaimana pun pimpinan tetap membutuhkan bantuan dari karyawannya. Oleh karena itu perlunya adanya penilaian kinerja agar para karyawan dapat mengetahui kinerja nya selama ini dan mendapat hasil evaluasi atas apa yang telah dilakukan.

Menurut Snell dan Bohlander (2010), Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala. Namun penilaian kinerja saja tidak cukup untuk memenuhi aspek sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Selain penilaian kinerja, perlu juga suatu pemberdayaan karyawan untuk memenuhi aspek sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Selain

penilaian kinerja, perlu juga suatu pemberdayaan karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting untuk mengelola pekerjaan karyawan secara efektif. Dengan melakukan penilaian kinerja, karyawan akan memahami seberapa besar kemampuannya dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga karyawan tersebut akan membenahi dirinya setelah mengetahui hasil dari kinerjanya. Menurut Hasibuan (2000) Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien, karena tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Sasaran penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Sementara itu bagi karyawan, penilaian kinerja dapat digunakan untuk melihat sejauh mana prestasi mereka dan seberapa jauh dari standar yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu penilaian kinerja yang efektif memerlukan adanya umpan balik.

Pemberdayaan Karyawan

Menurut Noe et.al (1994) pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplemen-

tasikan rencana, dan mengendalikan pengimplementasian rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya. Dari sudut pandang manajer, pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian peluang kepada karyawan untuk memampukan diri dalam merencanakan, dan mengendalikan pengimplementasian rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu sudut pandang dari karyawan, pemberdayaan karyawan merupakan proses untuk meningkatkan keandalan dirinya agar dipercaya oleh manajer dalam merencanakan dan mengendalikan pengimplementasian rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja

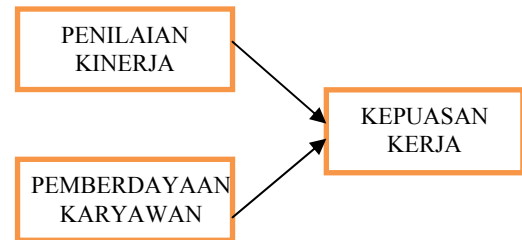
Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karena kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, (Hani Handoko, 1994) Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan (Mathis & Jackson, 2001).

Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan yang wajar bagi setiap karyawan. Secara sederhana kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996). Bisa juga dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Umumnya mengacu pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan

seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana menurut Sugiyono (2009), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur hubungan variabelnya serta bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode ini digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu atau populasi, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis Deskriptif

Data deskriptif ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.1

No	JenisKelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	37	38,59%
2	Perempuan	59	61,41%
	Jumlah	96	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih sedikit dibanding dengan responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 38,59% sedangkan responden perempuan berjumlah 61,41%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1.2

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 – 30 Tahun	20	20,83%
2	31 – 44 Tahun	32	33,33%
3	> 44 Tahun	44	45,84%
	Jumlah	96	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar responden berumur > 44 tahun dengan jumlah 44 orang (45,84%). Sedangkan yang berusia 31-44 tahun hanya sejumlah 32 orang (33,33%), 17-30 tahun sejumlah 20 orang (20,83%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 1.3

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana	13	13,5 %
2	Diploma	9	9,3 %
3	SMA	19	19,7 %
4	SMP	24	25 %
5	SD	31	32,2 %
	Jumlah	96	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir dari lulusan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 13 orang atau 13,5%. Sedangkan lulusan Diploma (I, II dan III) dengan jumlah 9 orang atau 9,3%. Responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 19 orang dengan presentase 19,7% dan SMP sejumlah 24 orang dengan persentase 25% dan lulusan SD sejumlah 31 orang dengan presentase 32,2%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Tabel 1.4

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	Divisi Administrasi	6	6,25%
2	Divisi Sumber Daya Manusia	29	30,2%
3	Divisi Manufacturing	41	42,7 %
4	Divisi Litbang (Penelitian dan Pengembangan)	20	20,8 %
	Jumlah	96	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mengambil sampel dari 4 divisi yang ada. Pada Divisi Administrasi sejumlah 6 orang atau dengan presentase 6.25 %, lalu ada Divisi Sumber Daya Manusia Divisi Sumber Daya Manusia sejumlah 29 orang dengan presentase 30,2%, Divisi Manufacturing sejumlah 41 orang atau dengan presentase 42,7%, dan Divisi Litbang (Penelitian dan Pengembangan) sejumlah 20 orang atau dengan presentase 20,8%.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui dan memahami dalam menyajikan sebuah data. Data yang dimaksud adalah rata-rata skor jawaban dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel tersebut adalah Penilaian Kinerja, Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi. Pengukuran dalam skor jawaban masing-masing variabel menggunakan skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi yaitu 5 (sangat setuju). Dikarenakan penelitian ini berperdoman pada skor terendah dan skor tertinggi, maka dapat diperoleh interval sebagai berikut:

Interval = (nilai maksimal – nilai minimal) / (jumlah kelas)

Skor minimum = 1 Skor

Skor maksimum = 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dari penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 5,061 > 1,96 dan hasil pvalues 0,000 < 0,05
2. Terdapat pengaruh positif dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 4,516 > 1,96 dan hasil pvalues 0,000 < 0,05.
3. Terdapat pengaruh penilaian kinerja penilaian kinerjadan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 4,508 > 1,96 dan hasil pvalues 0,000

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Hanjaya Mandala Sampoerna Medan, diantaranya yaitu:

1. PT Hanjaya Mandala Sampoerna Medan perlu menjaga dan meningkatkan sistem penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan, mengingat skor nilai yang didapat dari kedua variabel ini tinggi. Hal ini diperlukan karena dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi setiap karyawan.
2. Kepuasan kerja pada setiap karyawan memiliki peran mediasi yang cukup besar pada penelitian ini. Oleh karena itu, PT

Hanjaya Mandala Sampoerna Medan perlu memperhatikan pengelolaan kepuasan kerja. Karena apabila kepuasan kerja pegawai meningkat, maka akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu, Perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui aspek-aspek pendukung kepuasan kerja dan variabel lainnya.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
Hansen, Don R. dan Mowen, Marryanne M.. (2007). *Management Accounting*, 8th Edition . Cengage Learning.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal Of Personality and Sociao Psychology*, 51(6), 1173-1182
- Berry , L.M, (1998). *Psychology at Work : An Introduction to Industrial and Organisational Psychology*. McGraw Hill, Singapore,
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning Creswell
- .W. 2009. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work* 11 edition. New York: Mc Graw - Hill
- Dessler (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferry Koesindratmono dan Berlian G. S., 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), *Psikologi Universitas Airlangga Surabaya*, INSAN Vol. 13 No. 01, April 2011; 50-57
- Alwi, Ghozali, Imam, 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Hasan. (2007) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. (1994). *Manajemen*. Yogyakarta.: BPFE.

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

¹Agus Susanto, ²Darwan Tanady

^{1,2} Dosen Program Studi Magister Manajemen IB IT&B MEDAN

ABSTRAK

Pemberdayaan masyarakat adalah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai masyarakat untuk membangun paradigma baru dalam pembangunan yang bersifat people-centered, participatory, Dalam kerangka ini upaya untuk memberdayakan masyarakat (empowering) dapat dikaji dari 3 (tiga) aspek : Pertama, ENABLING yaitu menciptakan suasana yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Kedua, EMPOWERING yaitu memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat melalui langkah-langkah nyata yang menyangkut penyediaan berbagai input dan pembukaan dalam berbagai peluang yang akan membuat masyarakat semakin berdaya. Ketiga, PROTECTING yaitu melindungi dan membela kepentingan masyarakat lemah. Pendekatan pemberdayaan pada intinya memberikan tekanan pada otonomi pengambilan keputusan dari kelompok masyarakat yang berlandaskan pada sumberdaya pribadi, langsung, demokratis dan pembelajaran social. Memberdayakan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat bawah (grass root) yang dengan segala keterbatasannya belum mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan, sehingga pemberdayaan masyarakat tidak hanya penguatan individu tetapi juga pranata-pranata sosial yang ada. Menanamkan nilai-nilai budaya modern seperti kerja keras, hemat, keterbukaan, tanggung jawab adalah bagian penting dalam upaya pemberdayaan. Kata kunci : pemberdayaan Abstrak Pemberdayaan masyarakat adalah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai masyarakat untuk membangun paradigma baru dalam pembangunan yang bersifat people-centered, participatory, Dalam kerangka ini upaya untuk memberdayakan masyarakat (empowering) dapat dikaji dari 3 (tiga) aspek : Pertama, ENABLING yaitu menciptakan suasana yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Kedua, EMPOWERING yaitu memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat melalui langkah-langkah nyata yang menyangkut penyediaan berbagai input dan pembukaan dalam berbagai peluang yang akan membuat masyarakat semakin berdaya. Ketiga, PROTECTING yaitu melindungi dan membela kepentingan masyarakat lemah. Pendekatan pemberdayaan pada intinya memberikan tekanan pada otonomi pengambilan keputusan dari kelompok masyarakat yang berlandaskan pada sumberdaya pribadi, langsung, demokratis dan pembelajaran social. Memberdayakan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat bawah (grass root) yang dengan segala keterbatasannya belum mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan, sehingga pemberdayaan masyarakat tidak hanya penguatan individu tetapi juga pranata-pranata sosial yang ada. Menanamkan nilai-nilai budaya modern seperti kerja keras, hemat, keterbukaan, tanggung jawab adalah bagian penting dalam upaya pemberdayaan.

Kata kunci : *pemberdayaan, masyarakat, pembangunan*

PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat (community empowerment) sering kali sulit dibedakan dengan pembangunan masyarakat (community development) karena mengacu pada pengertian yang tumpang tindih dalam penggunaannya di masyarakat. Dalam kajian ini pemberdayaan masyarakat (community empowerment) dan pembangunan masyarakat (community development) dimaksudkan sebagai pemberdayaan masyarakat yang sengaja dilakukan pemerintah untuk memfasilitasi masyarakat lokal dalam merencanakan,

memutuskan dan mengelola sumberdaya yang dimiliki sehingga pada akhirnya mereka memiliki kemampuan dan kemandirian secara ekonomi, ekologi dan sosial secara berkelanjutan. Oleh karena itu pemberdayaan masyarakat pada hakekatnya berkaitan erat dengan sustainable development yang membutuhkan pra-syarat keberlanjutan kemandirian masyarakat secara ekonomi, ekologi dan sosial yang selalu dinamis.

Pemberdayaan masyarakat adalah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai masyarakat untuk membangun paradigma

baru dalam pembangunan yang bersifat peoplecentered, participatory, empowerment and sustainable (Chamber, 1995). Lebih jauh Chamber menjelaskan bahwakonsep pembangunan dengan model pemberdayaan masyarakat tidak hanya semata-mata memenuhi kebutuhan dasar (basic need) masyarakat tetapi lebih sebagai upaya mencari alternative pertumbuhan ekonomi lokal. Pemberdayaan masyarakat (empowerment) sebagai strategi alternative dalam pembangunan telah berkembang dalam berbagai literatur dan pemikiran walaupun dalam kenyataannya belum secara maksimal dalam implementasinya.

Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat merupakan hal banyak dibicarakan masyarakat karena terkait dengan kemajuan dan perubahan bangsa ini kedepan apalagi apabila dikaitkan dengan skill masyarakat yang masih kurang akan sangat menghambat pertumbuhan ekonomi itu sendiri. Reformasi di bidang penyelenggaraan pemerintahan yang bergulir sejak tahun 1998 membawa dampak nyata dan luas perubahan dalam system pemerintahan dari kekuasaan yang sangat sentralistis (jaman Orde Baru) ke dalam sistem otonomi dengan desentralisasinya. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian berubah menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004, sebagai pengganti UU Nomor 5/1974 adalah bukti perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan diIndonesia.

Perubahan pelaksanaan pemerintahan dengan Otonomi pada Daerah Kabupaten/Kota telah melahirkan perubahan yang signifikan terutama yang berhubungan dengan pelaku pembangunan, pengambilan keputusan dalam perencanaan pembangunan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan. Tetapi dalam kenyataannya praktek penyelenggaraan otonomi daerah masih banyak kendala antara lain kurang kreativitas dan partisipasi masyarakat secara kritis dan rasional, sehingga perlu dicarikan jalan keluar secara sungguh-sungguh sesuai amanat undang-undang Pemerintahan Daerah yang berlaku.

Pemberdayaan masyarakat (empowerment) sebagai model pembangunan berakar kerakyatan adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat sebagian masyarakat kita yang masih terperangkap pada kemiskinan dan keterbelakangan. Di tinjau dari sudut pandang penyelenggaraan Administrasi Negara, pemberdayaan masyarakat tidak semata-mata sebuah konsep ekonomi tetapi secara implicit

mengandung pengertian penegakan demokrasi ekonomi (yaitu kegiatan ekonomi berlangsung dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat). Dengan demikian konsep ekonomi yang dimaksud menyangkut penguasaan teknologi, pemilikan modal, akses pasar Indonesia.

Perubahan pelaksanaan pemerintahan dengan Otonomi pada Daerah Kabupaten/Kota telah melahirkan perubahan yang signifikan terutama yang berhubungan dengan pelaku pembangunan, pengambilan keputusan dalam perencanaan pembangunan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan. Tetapi dalam kenyataannya praktek penyelenggaraan otonomi daerah masih banyak kendala antara lain kurang kreativitas dan partisipasi masyarakat secara kritis dan rasional, sehingga perlu dicarikan jalan keluar secara sungguh-sungguh sesuai amanat undang-undang Pemerintahan Daerah yang berlaku.

Pemberdayaan masyarakat (empowerment) sebagai model pembangunan berakar kerakyatan adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat sebagian masyarakat kita yang masih terperangkap pada kemiskinan dan keterbelakangan.

Di tinjau dari sudut pandang penyelenggaraan Administrasi Negara, pemberdayaan masyarakat tidak semata-mata sebuah konsep ekonomi tetapi secara implicit mengandung pengertian penegakan demokrasi ekonomi (yaitu kegiatan ekonomi berlangsung dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat). Dengan demikian konsep ekonomi yang dimaksud menyangkut penguasaan teknologi, pemilikan modal, akses pasar serta ketrampilan manajemen. Oleh karena itu agar demokrasi ekonomi dapat berjanan, maka aspirasi harus ditampung dan dirumuskan dengan jelas oleh birokrasi pemerintah dan tertuang dalam rumusan kebijakan public (public policies) untuk mencapai tujuan yang dikehendaki masyarakat.

Gerakan pembangunan yang dilakukan pemerintah secara essensial harus dibarengi dengan menggerakkan partisipasi masyarakat yang lebih besar untuk kegiatan yang dilakukannya sendiri. Dengan demikian menjadi tugas yang sangat penting bagi menegemen pembangunan untuk menggerakkan, membimbing, menciptakan iklim yang mendukung kegiatan pembangunan yang dilakukan masyarakat. Upayaupaya ini dilakukan melalui kebijaksanaan, peraturan dan kegiatan pembangunan pemerintah yang diarahkan untuk menunjang, merangsang dan

membuka jalan bagi kegiatan pembangunan masyarakat.

Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat

Konsep pembangunan yang selama ini dijalankan pemerintah nampaknya belum mampu menjawab tuntutan masyarakat yang menyangkut keadilan, pemerataan dan keberpihakan kepadamasyarakat, sehingga belum mengangkat sebagian penduduk yang masih hidup dibawah garis kemiskinan. Upaya pemerintah untuk meningkatkan keberpihakan pembangunan kepada kepentingan masyarakat nampaknya tidak akan lepas dari pemberdayaan masyarakat (empowerment) sebagai model pembangunan yang berdimensi rakyat. Berangkat dari kondisi itu pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan pemerintah :

1. Kebijakan Pemerintah tentang pemberdayaan masyarakat secara tegas tertuang dalam GBHN Tahun 1999 dan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam GBHN tahun 1999, khususnya didalam “Arah Kebijakan Pembangunan Daerah” antara lain dinyatakan “mengembangkan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka pemberdayaan masyarakat, lembaga ekonomi, lembaga politik, lembaga hukum, lembaga keagamaan, lembaga adat dan lembaga swadaya masyarakat serta seluruh potensi masyarakat dalam wadah NKRI”
2. Dalam UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, antara lain ditegaskan bahwa “ hal-hal yang mendasar dalam undangundang ini adalah mendorong untuk memberdayakan masyarakat, menumbuhkembangkan prakarsa dan kreatifitas serta meningkatkan peran serta masyarakat”
2. Mencermati kedua rumusan Kebijakan Pemerintah diatas dapat disimpulkan bahwa “kebijakan pemberdayaan masyarakat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan otonomi daerah;
3. Dalam UU Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000-2004 dan Program Pembangunan Daerah (BAPPEDA) dinyatakan bahwa tujuan pemberdayaan masyarakat adalah meningkatkan keberdayaan masyarakat melalui penguatan lembaga dan organisasi masyarakat setempat, penanggulangan kemiskinan dan perlindungan social masyarakat, peningkatan kswadayaan masyarakat luas guna membantu masyarakat

untuk meningkatkan kehidupan ekonomi, social dan politik”

4. Dalam rangka mengemban tugas dalam bidang pemberdayaan masyarakat , Badan Pemberdayaan menetapkan visi, misi, kebijakan, strategi dan program pemberdayaan masyarakat sebagai berikut :
 - a. Visi Pemberdayaan Masyarakat adalah meningkatkan kemandirian masyarakat
 - b. Misi Pemberdayaan Masyarakat adalah mengembangkan kemampuan dan kemandirian dan secara bertahap masyarakat mampu membangun diri dan lingkungannya secara mandiri. Kemandirian dalam konsep pemberdayaan masyarakat yang dimaksud adalah tingkat kemajuan yang harus dicapai sehingga masyarakat dapat membangun dan memelihara kelangsungan hidupnya berdasarkan kekuatannya sendiri secara berkelanjutan , artinya untuk membangun bangsa yang mandiri dibutuhkan perekonomian yang mapan.

Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi

Pembangunan ekonomi suatu Negara niscaya terjadi apabila tidak didukung pertumbuhan ekonomi, tetapi pertumbuhssn ekonomi tidak menjadi satu-satunya ukuran keberhasilan pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi pada dasarnya adalah merupakan usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan kenaikan PDB (produk domestic bruto) per kapita membandingkannya dengan pertumbuhan penduduk melalui perbaikan struktur ekonomi dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat. Dari berbagai kajian pembangunan ekonomi Indonesia yang dilakukan para ahli ternyata pembangunan ekonomi Indonesia banyak menimbulkan ketimpangan baik ketimpangan sektoral, regional maupun antara perkotaan dan pedesaan.

Berbagai ketimpangan tersebut akibat paradigma pembangunan ekonomi yang dilakukan pemerintah lebih berpihak pada kelompok kecil masyarakat di perkotaan dan mengabaikan kelompok besar masyarakat yang berada di pedesaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan pembangunan yang mensejahterakan seluruh masyarakat tidak ada pilihan lain kecuali mengubah paradigm pembangunan ekonomi Indonesia yang mengarah pada keseimbangan antara pertumbuhan dan pemerataan dengan

melibatkan kelompok marginal dan kelompok miskin yang berada di pedesaan sebagai subyek pembangunan. Orientasi pembangunan lebih pada pemberdayaan pedesaan sebagai pusat-pusat pertumbuhan ekonomi yang sekaligus akan menekan arus urbanisasi.

Orientasi pembangunan pada upaya mencapai kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat sebagai metode, harus didukung oleh pengorganisasian dan partisipasi masyarakat selaku subyek pembangunan. Teori pembangunan yang dipakai sebagai pijakan dalam evaluasi kinerja pembangunan meliputi 3 (tiga) kelompok teori pembangunan yang dipandang penting (Agus Suryono, 2001) yaitu : 1). Kelompok teori modernisasi, 2). Kelompok teori ketergantungan (dependency theory) dan 3). Kelompok teori pembangunan yang lain (another development). Tetapi dalam perkembangannya terjadi pergeseran pola atau model paradigma pembangunan yang sangat dominan di bangsa-bangsa dunia mulai dari Paradigma pertumbuhan (Growth Paradigm), Paradigma kesejahteraan (Welfare Paradigm), Paradigma Pembangunan Manusia (People Centered Development Paradigm). Penerapan paradigma pertumbuhan berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, dalam hal ini PBB mencanangkan dasa warsa pembangunan pertama (1960-1970) dengan strategi pertumbuhan ekonomi di Negara-negara berkembang sebesar 5% per tahun. Tetapi pada dasa warsa ini yang terjadi adalah diabaikannya distribusi pendapatan nasional dan masalah yang timbul di Negara-negara berkembang pada dasa warsa ini adalah pengangguran, kemiskinan, kesenjangan pembagian pendapatan (kue pembangunan), urbanisasi dan kerusakan lingkungan.

Kenyataan itulah kemudian terjadi pergeseran dari strategi pertumbuhan ekonomi menjadi strategi pertumbuhan dan pemerataan pembangunan yang sekaligus menjadi ide dasar lahirnya pemikiran paradigma baru yaitu paradigma kesejahteraan (welfare paradigm). Orientasi paradigma ini adalah mewujudkan peningkatan kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial dalam waktu secepat mungkin. Oleh karena itu pada dasa warsa kedua (1971-1980) pelaksanaan pembangunan dengan strategi pertumbuhan ekonomi bergeser orientasinya pada pertumbuhan dan pemerataan pembangunan (growth and equity of strategy development) menuju industrialisasi dengan strategi pertumbuhan ekonomi sebesar 6% per tahun dengan tujuan pemerataan pembangunan di bidang pendapatan, kesehatan, keadilan,

pendidikan, kewirausahaan, keamanan, kesejahteraan sosial dan penyelamatan lingkungan. Tetapi yang terjadi di negara-negara berkembang adalah ketidakmampuan negara berkembang pada ketergantungan pada negara-negara maju yang ditandai dengan ketergantungan investasi, bantuan dan pinjaman luar negeri.

Implementasi paradigma kesejahteraan ini cenderung bersifat sentralistik (top-down) sehingga melahirkan ketergantungan hubungan rakyat dengan proyek-proyek pembangunan yang dilakukan pemerintah (birokrasi pemerintah), akibat lebih jauh membahayakan keberlanjutan pembangunan itu sendiri, karena pembangunan sesuai dengan sifatnya yang sentralistik tidak mampu menumbuhkan pemberdayaan (disempowering) rakyat agar rakyat mampu menjadi subyek dalam pembangunan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pembangunan dengan orientasi pada pertumbuhan ekonomi menjadikan paradigm pertumbuhan menjadi semakin dominan di Negara-negara berkembang. Tetapi keberhasilan yang dicapai Negara-negara berkembang dalam pertumbuhan ekonominya menimbulkan berbagai resiko negatif (Tjokrowinoto, 1999) mengungkapkan bahwa paradigma pertumbuhan cenderung menimbulkan efek negatif tertentu yang selanjutnya akan menurunkan derajat keberlanjutan pembangunan.

Dari kondisi tersebut lahir gagasan baru dalam strategi pembangunan untuk menjamin keberlanjutan pembangunan yaitu sustainable development. Strategi ini lahir belajar dari pengalaman pelaksanaan pembangunan pada dasa warsa ketiga dengan munculnya konsep tata ekonomi dunia baru sebagai upaya perbaikan social ekonomi Negara-negara berkembang dengan strategi pertumbuhan ekonomi 7% pertahun. Pada dasa warsa ini pusat perhatian proses pembangunan berkaitan dengan masalah kependudukan yang rata-rata di Negara berkembang meningkat pesat, urbanisasi, kemiskinan, kebodohan, partisipasi masyarakat, organisasi sosial politik, kerusakan lingkungan dan masyarakat pedesaan. Tetapi pada dasa warsa ini masih timbul masalah baru yaitu pelaksanaan pembangunan tidak berdimensi pada pembangunan manusia, sehingga akan berpengaruh pada masalah ketidakadilan, keberlangsungan hidup dan ketidak terpaduan pembangunan.

Belajar dari pengalaman dasa warsa ketiga pada awal tahun 1980-an di Negara-

negara berkembang pelaksanaan konsep pembangunan yang berkelanjutan (sustainable development) dibarengi dengan pendekatan pembangunan manusia (human development) yang diandai dengan pelaksanaan pembangunan yang orientasinya pada pelayanan social melalui pemenuhan kebutuhan pokok (basic needs) berupa pelayanan social di sector kesehatan, perbaikan gizi, pendidikan dan pendapatan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Disamping itu pelaksanaan pembangunan juga diarahkan untuk mewujudkan keadilan, pemerataan dan peningkatan budaya, kedamaian serta pembangunan yang berpusat pada manusia (people centered development) dengan orientasi pada pemberdayaan masyarakat (public empowerment) agar dapat menjadi aktor pembangunan yang dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Fokus perhatian dari people centered development adalah human growth, well-being, equity dan sustainable.

Dominasi pemikiran dalam paradigma ini balanced human ecology, sumber pembangunannya adalah informasi dan prakarsa yang kreatif dengan tujuan utama aktualisasi optimal potensi manusia (Korten, 1984). Perhatian utama dalam paradigma pembangunan manusia (people centered development) adalah pelayanan sosial (social service), pembelajaran sosial (social learning), pemberdayaan (empowerment), kemampuan (capacity) dan kelembagaan (institutional building).

Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan Pemberdayaan Masyarakat (Empowerment)

Empowerment (pemberdayaan masyarakat) adalah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial dan mencerminkan paradigma baru dalam pembangunan yang bersifat people centered participatory, empowering and sustainable (Chambers, 1995). Konsep empowering ini lebih luas yang dikembangkan sebagai alternatif konsep-konsep pembangunan yang telah ada. Konsep ini mencoba melepaskan diri dari perangkap “zero-sum game dan trade off” dengan titik tolak pandangan bahwa dengan pemerataan tercipta landasan yang lebih luas untuk menjamin pertumbuhan yang berkelanjutan.

Hasil kajian berbagai proyek yang dilakukan International Fund for Agriculture Development (IPAD) menunjukkan bahwa dukungan dari produksi yang dihasilkan masyarakat lapisan bawah memberikan sumbangan pada pertumbuhan yang lebih besar

dibandingkan dengan investasi yang sama pada sektor-sektor yang skalanya lebih besar. Pertumbuhan itu dihasilkan bukan hanya dengan biaya yang lebih kecil tetapi juga dengan devisa yang kecil (Brown, 1995), artinya sangat besar pengaruhnya bagi Negara-negara berkembang yang mengalami kelangkaan devisa dan lemah dalam posisi neraca pembayarannya. Dalam kerangka ini upaya untuk memberdayakan masyarakat (empowering) dapat dikaji dari 3 (tiga) aspek :

Pertama, ENABLING yaitu menciptakan suasana yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Asumsinya adalah pemahaman bahwa setiap orang, setiap masyarakat mempunyai potensi yang dapat dikembangkan artinya tidak ada orang atau masyarakat tanpa daya. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki masyarakat serta upaya untuk mengembangkannya.

Kedua, EMPOWERING yaitu memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat melalui langkah-langkah nyata yang menyangkut penyediaan berbagai input dan pembukaan dalam berbagai peluang yang akan membuat masyarakat semakin berdaya. Upaya yang paling pokok dalam empowerment ini adalah meningkatkan taraf pendidikan dan derajat kesehatan serta akses ke dalam sumber-sumber kemajuan ekonomi (modal, teknologi, informasi, lapangan kerja, pasar) termasuk pembangunan sarana dan prasarana dasar seperti (irigasi, jalan, listrik, sekolah, layanan kesehatan) yang dapat dijangkau lapisan masyarakat paling bawah yang keberdayannya sangat kurang. Oleh karena itu diperlukan program khusus, karena program-program umum yang berlaku untuk Pertama, ENABLING yaitu menciptakan suasana yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Asumsinya adalah pemahaman bahwa setiap orang, setiap masyarakat mempunyai potensi yang dapat dikembangkan artinya tidak ada orang atau masyarakat tanpa daya. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki masyarakat serta upaya untuk mengembangkannya. Kedua, EMPOWERING yaitu memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat melalui langkah-langkah nyata yang menyangkut penyediaan

berbagai input dan pembukaan dalam berbagai peluang yang akan membuat masyarakat semakin berdaya. Upaya yang paling pokok dalam empowerment ini adalah meningkatkan taraf pendidikan dan derajat kesehatan serta akses ke dalam sumber-sumber kemajuan ekonomi (modal, teknologi, informasi, lapangan kerja, semua tidak selalu menyentuh kepentingan lapisan masyarakat seperti ini.

Ketiga, PROTECTING yaitu melindungi dan membela kepentingan masyarakat lemah. Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan masyarakatnya merupakan unsur penting, sehingga pemberdayaan masyarakat sangat erat hubungannya dengan pementapan, pembudayaan dan pengalaman demokrasi (Friedmann, 1994). Pendekatan pemberdayaan pada intinya memberikan tekanan pada otonomi pengambilan keputusan dari kelompok masyarakat yang berlandaskan pada sumberdaya pribadi, langsung, demokratis dan pembelajaran social. Dalam hal ini Friedmann menegaskan bahwa pemberdayaan masyarakat tidak hanya sebatas bidang ekonomi saja tetapi juga secara politis, sehingga pada akhirnya masyarakat akan memiliki posisi tawar (bargaining position) baik secara nasional maupun internasional. Sebagai titik fokusnya adalah aspek lokalitas, karena civil society akan merasa lebih siap diberdayakan lewat isu-isu lokal.pasar) termasuk pembangunan sarana dan prasarana dasar seperti (irigasi, jalan, listrik, sekolah, layanan kesehatan) yang dapat dijangkau lapisan masyarakat paling bawah yang keberdayannya sangat kurang. Oleh karena itu diperlukan program khusus, karena programprogram umum yang berlaku untuk

Pendekatan Metodologi dan mekanisme Pemberdayaan Masyarakat (Empowering)

1. Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat Strategi pembangunan yang bertumpu pada pemberdayaan masyarakat dipahami sebagai proses transformasi dalam hubungan sosial, ekonomi, budaya dan politik masyarakat, sehingga perubahan struktural yang terjadi diharapkan merupakan proses yang berlangsung secara alami. Teori-teori ekonomi makro memerlukan intervensi yang tepat sehingga kebijaksanaan pada tingkat makro mendukung upaya menutup kesenjangan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat mikro yang langsung ditujukan kepada masyarakat lapisan bawah, sehingga pemberdayaan masyarakat (empowering) sebagai model pembangunan dapat menjadi

jembatan bagi konsep-konsep pembangunan makro dan mikro. Pendekatan utama dari konsep pemberdayaan adalah “masyarakat tidak dijadikan obyek dari proyek pembangunan tetapi merupakan subyek dari pembangunannya sendiri”. Berdasarkan pada konsep pemberdayaan masyarakat sebagai model pembangunan hendaknya pendekatan yang dipakai adalah : Pertama, targeted artinya upayanya harus terarah kepada yang memerlukan dengan program yang dirancang untuk mengatasi masalahnya dan sesuai kebutuhannya. Kedua, mengikutsertakan bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi sasaran. Tujuannya adalah supaya bantuan efektif karena sesuai kebutuhan mereka yang sekaligus meningkatkan keberdayaan (empowering) masyarakat dengan pengalaman dalam merancang, melaksanakan, mengelola dan mempertanggung jawabkan upaya peningkatan diri dan ekonominya. Ketiga, menggunakan pendekatan kelompok, karena secara individual masyarakat miskin sulit memecahkan masalahnya sendiri. Disamping itu kemitraan usaha antar kelompok dengan kelompok yang lebih baik saling menguntungkan dan memajukan kelompok. Selanjutnya untuk kepentingan analisis pemberdayaan masyarakat (empowering) harus dilakukan baik dengan pendekatan Komprehensif Rasional maupun Inkremental.pembangunan hendaknya pendekatan yang dipakai adalah : Pertama, targeted artinya upayanya harus terarah kepada yang memerlukan dengan program yang dirancang untuk mengatasi masalahnya dan sesuai kebutuhannya. Kedua, mengikutsertakan bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi sasaran. Tujuannya adalah supaya bantuan efektif karena sesuai kebutuhan mereka yang sekaligus meningkatkan keberdayaan (empowering) masyarakat dengan pengalaman dalam merancang, melaksanakan, mengelola dan mempertanggung jawabkan upaya peningkatan diri dan ekonominya. Ketiga, menggunakan pendekatan kelompok, karena secara individual masyarakat miskin sulit memecahkan masalahnya sendiri. Disamping itu kemitraan usaha antar kelompok dengan kelompok yang lebih baik saling menguntungkan dan memajukan

- kelompok. Selanjutnya untuk kepentingan analisis pemberdayaan masyarakat (empowering) harus dilakukan baik dengan pendekatan Komprehensif Rasional maupun Inkremental.
2. Metodologi Evaluatif Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Empowering) Pemahaman tentang masalah pemberdayaan masyarakat memerlukan sikap subyektif yang bertolak dari sikap dasar bahwa setiap penelitian tentang masalah sosial selalu dilakukan untuk memperbaiki situasi sosial yang ada bukan hanya sekedar menggambarkan dan menerangkan kenyataan yang ada (Buchori, 1993). Dalam kerangka ini menjadi kewajiban moral peneliti untuk memahami aspirasi masyarakat yang diteliti, mendampingi secara mental dan intelektual masyarakat yang diteliti dalam usaha untuk mendapatkan perbaikan sesuai harapan mereka. Dengan demikian masalah penelitian tidak dapat dipisahkan dengan masalah evaluasi. Keputusan untuk untuk meneliti masyarakat dengan tujuan menghasilkan perbaikan bagimasyarakat itu sendiri melalui pemberdayaan masyarakat merupakan hasil evaluasi. Dikenal ada 2 (dua) metode penelitian evaluative yang bersifat bottom-up yaitu : Pertama, Metode Rapid Rural Appraisal (RRA), digunakan untuk mengumpulkan informasi secara akurat dalam waktu yang terbatas. Metode RRA pada dasarnya merupakan proses belajar intensif untuk memahami kondisimasyarakat, dilakukan berulang-ulang dan cepat, menggunakan metode, cara dan pemilihan teknik tertentu untuk meningkatkan pemahaman terhadap kondisi masyarakat. Metode tersebut dipusatkan pada pemahaman tingkat komunitas lokal yang digabungkan dengan pengetahuan ilmiah. 3 (tiga) konsep dasar metode RRA adalah a). perspektif system, b). triangulasi dari pengumpulan data, c). pengumpulan data dan analisis secara berulang-ulang (iterative). Kedua, Metode Participatory Rural Appraisal (PRA), konsepsi dasarnya adalah keterlibatan masyarakat dalam keseluruhan kegiatan dengan memberikan tekanan pada partisipasi dengan prinsip : belajar dari masyarakat, orang luar sebagai fasilitator dan masyarakat sebagai pelaku, saling belajar dan saling berbagi pengalaman, keterlibatan semua kelompok masyarakat, bebas dan informal, menghargai perbedaan dan triangulasi.

Metode PRA dibangun berdasarkan a). kemampuan masyarakat setempat, b). penggunaan teknik-teknik fasilitatif dan partisipatoris, c). pemberdayaan masyarakat setempat dalam prosesnya. Mekanisme Pemberdayaan Masyarakat Pemberdayaan Masyarakat harus melibatkan berbagai potensi yang ada dalam masyarakat, beberapa elemen yang terkait, misalnya : Pertama, Peranan Pemerintah dalam artian birokrasi pemerintah harus dapat menyesuaikan dengan misi ini, mampu membangun partisipasi, membuka dialog dengan masyarakat, menciptakan instrument peraturan dan pengaturan mekanisme pasar yang memihak golongan masyarakat bawah. Kedua, organisasi-organisasi kemasyarakatan diluar lingkungan masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat, organisasi kemasyarakatan nasional maupun local, Ketiga, lembaga masyarakat yang tumbuh dari dan didalam masyarakat itu sendiri (local community organization) seperti BPD, PKK, Karang Taruna dan sebagainya, Keempat, koperasi sebagai wadah ekonomi rakyat yang merupakan organisasi sosial berwatak ekonomi dan merupakan bangun usaha yang sesuai untuk demokrasi ekonomi Indonesia, Kelima, Pendamping diperlukan karena masyarakat miskin biasanya mempunyai keterbatasan dalam pengembangan diri dan kelompok-nya, Keenam, pemberdayaan harus tercermin dalam proses perencanaan pembangunan nasional sebagai proses bottom-up. Ketujuh, keterlibatan masyarakat yang lebih mampu khususnya dunia usaha dan swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryant Coralie, White G Louise, Menegemen Pembangunan untuk Negara-negara Berkembang, LP3ES, 1987
- Grindle S Merille, Politics And Policy Implementation In The Third World, Princeton New Jersey, 1980
- Kian Wie, Thee, Pembangunan Ekonomi dan Pemeratan, LP3ES, 1983
- Korten.D.C & Sjahrir, Pembangunan Berdimensi Kerakyatan, Yayasan Obor Indonesia, 1988
- Pressman L. Jeffre, Implementation, The Oakland Project, 1984 R
- iple B Randal, Bureaucracy and Policy Implementation, The Dorsey Press, 1982



Soetomo, Masalah Sosial dan Upaya
Pemecahannya, Pustaka Pelajar, 2010
Suharto, Edy, Membangun Masyarakat
Memberdayakan Rakyat, Aditama, 2010

EFEKTIVITAS METODE EKSPERIMEN UNTUK MENINGKATKAN AKTIVITAS DAN PRESTASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPA DI KELAS VIII-4 UPT SMP NEGERI 18 MEDAN SEMESTER 2 T.P. 2019/2020

Dra. Tiabur Siahaan (NIP: 19650918 199702 2 002)
Guru SMP Negeri 18 Medan – Sumatera Utara

ABSTRAKSI

Rumusan masalah: 1. Apakah metode eksperimen dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa pada Matapelajaran IPA? 2. Bagaimana metode eksperimen dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa pada Matapelajaran IPA di Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana metode eksperimen dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa di Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan. Manfaat Penelitian: 1. Untuk meningkatkan aktivitas belajar siswa sehingga senang belajar IPA dan memperoleh prestasi belajar yang optimal. 2. Untuk meningkatkan profesionalisme guru IPA dalam mengelola pembelajaran. 3. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di UPT SMP Negeri 18 Medan 4. Untuk melengkapi usul kenaikan pangkat ke golongan IV/c. Prosedur Penelitian dilaksanakan melalui tiga siklus dengan empat tahapan yaitu: 1). Planning/ Perencanaan; 2). Acting/ Tindakan; 3). Observing/ Pengamatan; 4). Refleking/ Refleksi; Masalah yang belum teratasi direfleksikan sebagai bahan perbaikan pengajaran pada siklus berikutnya. Hasil penelitian: 1. Kegiatan pembelajaran dengan metode eksperimen pada Matapelajaran IPA di Kelas VIII-4 ternyata mampu meningkatkan aktivitas siswa dalam pembelajaran karena penyajian materi pelajaran lebih menarik. 2. Penggunaan metode eksperimen dalam menyampaikan materi dapat meningkatkan kemampuan, pemahaman dan ketrampilan siswa dalam penguasaan materi pelajaran IPA sehingga terjadi peningkatan prestasi belajar. Hal ini terbukti dalam penelitian ini dimana prestasi belajar siswa meningkat pada siklus ke II melampaui batas nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yaitu 70. Untuk mencapai prestasi belajar pada Matapelajaran IPA agar lebih optimal penulis menyarankan sebagai berikut: 1. Kepada guru-guru IPA pada khususnya dan guru-guru IPA pada umumnya agar menerapkan metode eksperimen dalam proses pembelajaran. 2. Kepada Komite Sekolah, Dewan Pendidikan dan Dinas Pendidikan agar memotivasi guru-guru untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas dan mengalokasikan anggaran untuk keperluan tersebut.

Kata kunci: *eksprimen, aktivitas, prestasi, belajar*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kurikulum Matapelajaran IPA di SMP menyediakan berbagai pengalaman belajar yang mencakup konsep maupun proses sains, dimana ada suatu keseimbangan antara kemampuan konseptual dan kemampuan prosedural. Pengalaman belajar ini menyiapkan siswa untuk memberi sumbangan positif bagi masa depan bangsa.

Karena itu Matapelajaran IPA mempunyai kedudukan yang sangat penting untuk dapat menjelaskan secara mikro (molekuler) terhadap fenomena makro.

Disamping IPA memberikan dimensi yang sangat penting dan berarti terhadap perkembangan ilmu-ilmu terapan, seperti pertanian, kesehatan, perikanan serta teknologi.

Berdasarkan sifat dari mata pelajaran IPA tersebut maka dalam kegiatan belajar mengajar siswa hendaknya dilatih untuk memahami arti dan makna pelajaran IPA dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil diskusi dengan guru IPA di UPT SMP Negeri 18 Medan, diperoleh informasi bahwa siswa belum teraktivitas untuk belajar IPA. Pembelajaran IPA masih didominasi oleh aktivitas guru sebagai sumber utama pembelajaran dan siswa kebanyakan menghafal fakta-fakta dan konsep sehingga sangat membosankan. Rendahnya aktivitas belajar berdampak terhadap prestasi belajar sehingga nilai rata-rata UN Matapelajaran IPA di UPT SMP Negeri 18 Medan masih berada dibawah Nilai KKM yang ditetapkan oleh pemerintah secara Nasional yaitu nilai 75.

Untuk mewujudkan harapan tersebut penulis sebagai guru Matapelajaran IPA mencoba untuk mengadakan penelitian tindakan kelas (PTK) dengan judul: *"Efektifitas Metode Eksperimen Untuk Meningkatkan Aktivitas dan Prestasi Belajar Siswa Pada Matapelajaran IPA di Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan Semester 2 T.P.2019/2020"*.

2. Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Apakah metode eksperimen dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa pada Matapelajaran IPA?
- Bagaimana metode eksperimen dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa pada Matapelajaran IPA di Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana metode eksperimen dapat meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa di Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dalam bentuk laporan penelitian tindakan kelas.yang dilaksanakan selama tiga bulan, pada semester 2 T.P 2019/2020 yaitu mulai tanggal 06 Januari 2020 sampai dengan tanggal 28 Maret 2020.

Subjek penelitian adalah siswa Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan dengan jumlah siswa sebanyak 32 orang.

Yang menjadi sumber data adalah guru-guru IPA dan siswa Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan.

Penelitian direncanakan dalam 2 (dua) siklus, namun apabila indikator kinerja belum tercapai maka penelitian dilanjutkan dengan siklus ke 3 (tiga).

Langkah-langkah penelitian dalam dalam setiap siklus terdiri dari 4 tahapan yaitu :

Planning / Perencanaan

Perencanaan kegiatan meliputi:

- a). Penentuan jadwal penelitian: siklus I dari tanggal 06 Januari sampai dengan tanggal 03 Pebruari 2020 dan siklus II dari tanggal 5 Pebruari sampai dengan tanggal 16 Maret 2020.
- b).Menunjuk kolaborator yang bertugas sebagai pengamat (observer) pada saat penelitian berlangsung.

- c).Memilih kompetensi dasar yang akan dijadikan materi ajar.
- d).Menyusun RPP dengan metode eksperimen
- e).Menyiapkan alat /bahan praktek
- f).Merencanakan setting kelas
- g).Menetapkan indikator keberhasilan dan
- h).Membuat instrumen observasi dan instrumen evaluasi.

Acting / Tindakan

Pada tahap ini, semua perencanaan yang telah disusun diterapkan dalam praktek mengajar di dalam laboratorium dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persiapan Eksperimen

- a).Merumuskan tujuan eksperimen dengan jelas dan terukur untuk dapat membangkitkan aktivitas belajar siswa .
- b).Mempersiapkan alat dan bahan yang diperlukan untuk melakukan eksperimen.
- c).Guru memberikan penjelasan secukupnya tentang prosedur atau langkah-langkah melakukan eksperimen., termasuk penggunaan alat dan petunjuk tentang prosedur keselamatan kerja.

2. Pelaksanaan Eksperimen

- a). Siswa melakukan eksperimen secara kelompok mencari dan menemukan dengan pengalamannya sendiri dibawah pengawasan guru. Seandainya ada kesulitan, guru tidak secara langsung memecahkan kesulitan tersebut, akan tetapi hanya memberikan petunjuk-petunjuk dan bantuan seperlunya.
- b). Dalam melakukan eksperimen guru mengatur susunan kelompok sedemikian rupa agar semua siswa bertanggung jawab dalam kegiatan eksperimen tersebut.
- c).Setiap tahapan eksperimen dikontrol oleh guru untuk menghindari kesalahan-kesalahan fatal yang mungkin terjadi dan untuk memberikan bantuan manakala diperlukan.

3. Tindak Lanjut (Penutupan Eksperimen)

- a).Siswa memeriksa segala peralatan yang digunakan dalam eksperimen, kemudian menyimpannya seperti posisi semula.
- b).Siswa melaporkan hasil eksperimen kepada guru untuk dianalisis, kemudian diberikan umpan balik.
- c).Secara bersama-sama siswa mendiskusikan temuan-temuan atau masalah-masalah yang muncul dari hasil kerjanya

Observing / Pengamatan dan Evaluasi

Pengamatan/observasi difokuskan kepada aktivitas belajar siswa mengikuti pembelajaran menggunakan instrumen yang sudah dipersiapkan , sementara evaluasi dilakukan

dengan tes tertulis untuk mengukur prestasi belajar siswa dengan metode eksperimen

4. Reflektif / Refleksi

Pada tahap ini peneliti menganalisis data yang terkumpul dari hasil pengamatan/observasi dan hasil evaluasi, kemudian disimpulkan. Hal-hal yang belum memuaskan akan direfleksikan sebagai bahan perbaikan pengajaran selanjutnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada siklus I dapat dijelaskan bahwa aktivitas siswa melakukan eksperimen pada aktivitas 1, 2 dan 9 (memperhatikan penjelasan guru, membaca buku materi dan menulis materi yang relevan dengan KBM) menunjukkan adanya persentase yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada siklus ini, siswa lebih terfokus pada aktivitas membaca buku sebesar 24 % dan memperhatikan penjelasan guru dan menulis materi dengan persentase yang sama sebesar 15,43 %. Sedangkan aktivitas yang lain masih menunjukkan persentase yang rendah seperti kemampuan bertanya dan kerja sama dalam kelompok yang harus dilakukan dengan adanya interaksi sesama siswa masih kurang dilaksanakan.

Aktivitas siswa dalam menanggapi pertanyaan atau pendapat siswa lainnya masih rendah sebesar 5,43 %. Hal ini mengindikasikan bahwa siswa di dalam kelompoknya masih belum dapat menunjukkan kemampuan yang melebihi dari siswa lainnya. Keadaan yang sama juga ditunjukkan pada aktivitas lainnya seperti kemampuan mengajukan pertanyaan (6,86 %), menjelaskan tugas yang diberikan kepada sesama siswa atau antar teman (10 %), dan mengatakan ide dengan jelas (4,86 %). Keadaan tersebut berdampak pada masih kurang baiknya hasil kerja kelompok yang dihasilkan. Pada siklus I ini hasil lembar kerja yang dinilai oleh guru masih menunjukkan hasil yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan belum mampunya kelompok membuat laporan eksperimen secara baik. Siswa yang ditempatkan pada setiap kelompok belum dapat mengkoordinasikan kelompoknya untuk menghasilkan karya yang baik. Pada siklus ini masih ditemukan adanya siswa yang berperilaku yang tidak sesuai dengan kegiatan pembelajaran (4,86 %). Hal ini juga turut mempengaruhi aktivitas siswa lainnya di dalam kelompok tersebut dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil observasi pada siklus I ini menjadi acuan perbaikan pada siklus berikutnya. Tahap refleksi yang dilakukan mengacu kepada hasil

siklus I ini di mana tujuan yang diharapkan masih belum tercapai. Segala kelemahan-kelemahan dan kekurangan, baik dari sisi guru dan siswa harus diperbaiki dan ditingkatkan.

Aktivitas yang dilakukan oleh guru pada siklus I masih belum sesuai dengan rencana pembelajaran (RPP) yang dibuat. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh observer diperoleh hasil sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, dimana aktivitas guru dalam penyampaian pendahuluan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu sekitar 9 menit atau 10 %. Hal ini mengindikasikan bahwa peneliti belum melakukan kegiatan pendahuluan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada aktivitas 2 yaitu menjelaskan materi, guru melakukannya dengan waktu 9 menit atau 10 %; membagikan lembar kertas kerja bahan eksperimen menyita waktu 6 menit atau 6,67 %; membimbing siswa menyita waktu 15 menit atau 16,66 %. Untuk aktivitas 6 dan 7 yaitu menunjuk siswa untuk melaporkan hasil eksperimen dan aktivitas menanggapi pertanyaan siswa menyita waktu 8 menit atau (8,88 %) dan 6 menit (6,67 %); melaksanakan tes tertulis membutuhkan waktu 7 menit atau 7,77 %. Selanjutnya mengenai aktivitas 9 mengenai pemberian penguatan membutuhkan waktu 11 menit atau 12,86%, sedangkan menyimpulkan materi menyita waktu 11 menit atau 12,22 %. Dari pemaparan hasil pengamatan untuk aktivitas 2 sampai aktivitas 8 yakni yang termasuk dalam kegiatan inti guru seluruhnya membutuhkan waktu selama 57 menit. Sedangkan waktu yang dialokasikan sesuai dengan RPP hanya selama 70 menit. Hal ini mengindikasikan bahwa guru dalam melakukan kegiatan inti belum berpedoman pada waktu yang ditentukan.

Pada kegiatan penutup yaitu aktivitas 9 dan aktivitas 10 menggunakan waktu selama 24 menit, melebihi waktu yang ditentukan. Kondisi ini tentu berpengaruh terhadap aktivitas belajar siswa.

Dari data pengamatan yang dilakukan oleh observer khususnya mengenai aktivitas siswa dalam kelompok masih ditemukan adanya indikasi bahwa siswa kurang sungguh-sungguh melakukan tugas dalam kelompoknya. Hasil ini tercermin dari data bahwa hanya sekitar 10% siswa melakukan aktivitas menjelaskan sesama temannya. Demikian pula mengenai aktivitas 7 yaitu mendengarkan dan memperhatikan penjelasan siswa lain dalam kelompoknya hanya sekitar 15,43%. Hal ini menunjukkan bahwa

aktivitas yang diharapkan pada siswa belum terlaksana secara maksimal. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa siswa dalam kelompok belum tertarik minatnya dalam pembelajaran tersebut. Dari aktivitas 8 yakni mengenai kemampuan siswa untuk menyatakan ide dengan jelas, juga belum maksimal. Hasil pencatatan observer menunjukkan bahwa dalam melakukan aktivitas menyatakan ide dalam kelompoknya, tercatat hanya 27 sehingga dipersentasekan hanya sekitar 4,86%. Perolehan persentase yang tinggi dilakukan oleh siswa dalam pembelajaran ini adalah aktivitas membaca buku, menulis catatan dan memperhatikan penjelasan. Ketiga aktivitas ini dari data diperoleh sebesar 24%; dan 15,43%. Hal ini mengindikasikan bahwa siswa lebih terfokus pada kegiatan yang bersifat interaksi antara dirinya dengan guru. Namun dengan sesama teman atau siswa lainnya, terutama dalam kelompok belum tampak. Hal ini juga memberikan gambaran bahwa memang siswa jarang belajar dengan kerja kelompok, sehingga yang muncul adalah sikap individualistis dan mencari perhatian kepada guru. Dari tabel diatas juga masih terlihat adanya siswa yang melakukan aktivitas yang tidak relevan dengan kegiatan pembelajaran sekitar 4,86%.

Hasil tes tertulis terhadap kelompok siswa pada siklus I setelah dinilai dengan menggunakan indikator penilaian menunjukkan hasil yang masih jauh dari standar ketuntasan belajar minimal (KKM) sebesar 70. Penilaian dilakukan dengan 5 indikator yaitu: (1).ketepatan waktu penyelesaian tugas; (2).kesesuaian hasil kerja dengan tujuan; (3).kemampuan mempresentasikan hasil kerja; (4).kemampuan menjawab pertanyaan yang diajukan kelompok lain dan (5). Ketepatan penggunaan alat dan bahan eksperimen. Masing-masing indikator memiliki rentang skor 1 sampai 5. Sehingga total skor adalah 25. Untuk memperoleh nilai maka jumlah skor yang diperoleh dikalikan dengan 4. Sehingga nilai maksimum adalah 100.

Berdasarkan hasil penelitian pada Siklus II dapat dijelaskan bahwa aktivitas siswa dalam kelompok melakukan eksperimen pada aktivitas 1, 2 dan 9 yakni memperhatikan penjelasan guru, membawa buku siswa, dan menulis dalam catatan menunjukkan adanya penurunan dari siklus sebelumnya. Untuk aktivitas 1 mengalami penurunan sebesar 10 kali atau 2,86 %, dimana pada siklus I hasil pengamatan observer terhadap aktivitas 1 adalah 64 kali sedangkan pada siklus II menjadi 54 kali. Pada aktivitas 2 yaitu kegiatan siswa membaca buku di siklus II juga mengalami

penurunan yang cukup besar yaitu sebanyak 60 kali atau 17,14%, dimana pada siklus I hasil pengamatan observer sebanyak 94 kali sedangkan pada siklus II sebanyak 34 kali. Selanjutnya pada aktivitas 9 juga mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebanyak 36 kali atau 10,28 %. Terjadinya penurunan ketiga aktivitas siswa ini mengindikasikan bahwa siswa sudah lebih memfokuskan diri pada kegiatan yang dilakukan kelompoknya. Hal ini berarti keterlibatan siswa lebih meningkat dalam kelompoknya. Kondisi tersebut juga mempengaruhi keseriusan siswa dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Pada siklus II, aktivitas siswa yang tidak relevan dengan KBM juga mengalami penurunan sebanyak 15 kali. Pada siklus I ada 27 kali siswa yang beraktivitas di luar KBM atau tidak relevan, namun pada siklus II hanya 12 kali pengamatan yang menunjukan siswa beraktivitas tidak relevan dengan KBM.

Dalam siklus II terjadi peningkatan aktivitas siswa dalam kelompoknya, dengan peningkatan ini maka prestasi belajar siswa diharapkan meningkat, baik dalam proses maupun hasil akhir. Aktivitas yang mengalami peningkatan yang cukup besar adalah pada aktivitas 3,4,5,6,7,dan 8.

Peningkatan aktivitas 3 yaitu kemampuan menanggapi pertanyaan/ pendapat guru dari 6,57% pada siklus I menjadi 13,43% pada siklus II. Demikian pula aktivitas 4 yaitu menanggapi pertanyaan/ pendapat siswa dari 5,43% menjadi 10,86%. Hal yang sama juga terjadi pada aktivitas 5 yaitu mengajukan pertanyaan dari 6,57% menjadi 13,14%. Peningkatan persentase aktivitas 3,4,dan 5 tersebut menunjukkan bahwa ketertarikan siswa dan rasa keingin tahunnya mengalami kemajuan. Hal ini sangat berpengaruh pada hasil belajar yang telah ditetapkan oleh guru dapat tercapai.

Dinamika kerja kelompok juga mengalami peningkatan, dimana terjadi interaksi yang cukup responsif antar anggota kelompok sehingga terjalin hubungan saling mengisi diantara sesama anggota kelompok. Siswa yang telah menguasai akan mengetahui informasi yang ditugaskan guru akan menjadi tutor bagi rekannya dalam kelompok tersebut. Hal ini menimbulkan penyebaran yang merata mengenai pengetahuan atau penyelesaian masalah dalam tugas kelompok mereka. Pada aktivitas 6 yaitu menjelaskan dengan sesama siswa meningkat dari 10% menjadi 13,71%. Berikutnya pada aktivitas 7 yaitu mendengar

dan memperhatikan penjelasan siswa juga meningkat dari 6,57% menjadi 7,14%. Sedangkan pada aktifitas 8 yaitu aktivitas menyatakan ide dengan jelas juga meningkat dari 4,86% menjadi 16,57%.

Pada siklus ini aktivitas yang dilakukan guru telah sesuai dengan rencana pembelajaran yang dibuat, dimana semua aktivitas pembelajaran telah dilakukan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh observer diperoleh hasil sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, bahwa aktivitas guru dalam menyampaikan pendahuluan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu sekitar 10 menit. Pada aktivitas ke 2 yaitu menjelaskan materi, guru melakukannya dengan waktu 9 menit atau 10 %. Membagi kelompok membutuhkan waktu 5 menit atau 4,28 %, membagi lembar kerja kerja praktek menyita waktu 4 menit atau 2,86 %, membimbing siswa menyita waktu 27 menit atau 38,57 %. Untuk aktivitas ke 6 yaitu menunjuk siswa untuk presentasi di depan kelas menggunakan waktu 9 menit atau 10 %, memberikan kesempatan bertanya membutuhkan waktu 7 menit atau 7,14 %. Demikian pula aktivitas guru dalam memberikan tes tertulis membutuhkan waktu elama 7 menit atau 7,14 %.

Dari pemaparan hasil pengamatan untuk aktivitas ke 1 sampai ke 10 seluruhnya membutuhkan waktu selama 90 menit. Hal ini sesuai dengan waktu yang dialokasikan pada RPP. Keadaan ini membuktikan bahwa guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran dengan metode eksperimen yaitu mulai dari pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup dilakukan sesuai dengan waktu yang dialokasikan.

Dengan demikian pada siklus II ini guru telah menjalankan kegiatan pembelajaran dengan efektif dan efisien.

Dari data pengamatan yang dilakukan oleh observer khususnya mengenai aktivitas siswa dalam kelompok ditemukan adanya peningkatan.

Hal ini tercermin dari data bahwa sekitar 13,71 % siswa melakukan aktivitas menjelaskan kepada sesama temannya. Demikian pula mengenai aktivitas 7 yaitu mendengarkan dan memperhatikan penjelasan atau pendapat siswa lain dalam kelompoknya meningkat sekitar 7,14 %. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang diharapkan pada siswa telah terlaksana. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa siswa sudah tertarik minatnya dalam pembelajaran tersebut. Dari aktivitas ke 8 yakni mengenai kemampuan siswa untuk menyatakan ide dengan jelas, juga

mengalami peningkatan yang cukup signifikan menjadi 16,5%. Hasil pencatatan observer menunjukkan bahwa siswa dalam melakukan aktivitas menyatakan ide dalam kelompoknya, tercatat 58 kali .

Aktivitas 1 mengalami penurunan dari siklus sebelumnya yakni 15,43 % menjadi 12,57 %. Demikian pula aktivitas ke 2 yaitu membaca buku siswa mengalami penurunan dari 24 % menjadi 6,86 %. Namun aktivitas ke 3 mengalami peningkatan dari 6,57 % menjadi 13,43 %. Hal ini mengindikasikan bahwa siswa telah mengikuti pembelajaran yang berlangsung secara aktif dan komunikatif. Hubungan guru dengan siswa berjalan lebih interaktif dimana siswa secara antusias memberikan pendapat dan jawaban ketika guru memberikan kesempatan pada siswa untuk menanggapi pendapat dan pertanyaan guru.

Penilaian terhadap proses tersebut sudah tentu berpengaruh pada hasil belajar mereka. Hasil tes tertulis pada siklus II setelah dinilai dengan menggunakan indikator penilaian menunjukkan hasil yang sangat baik yaitu telah melewati kriteria ketuntasan belajar minimal (KKM) sebesar 70.

Penilaian dilakukan dengan 5 indikator, yaitu: (1).ketepatan waktu penyelesaian tugas; (2).kesesuaian hasil kerja dengan tujuan; (3).kemampuan mempresentasikan hasil kerja; (4).kemampuan menjawab pertanyaan yang diajukan kelompok lain dan (5). Ketepatan penggunaan alat dan bahan eksperimen . Masing-masing indikator memiliki rentang skor 1 sampai 5, sehingga total skor adalah 25. Untuk memperoleh nilai maka jumlah skor yang diperoleh dikalikan dengan 4, sehingga nilai maksimum adalah 100.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang upaya meningkatkan aktivitas dan prestasi belajar siswa melalui penerapan metode eksperimen pada Matapelajaran IPA di Kelas VIII-4 UPT SMP Negeri 18 Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kegiatan pembelajaran dengan metode eksperimen pada Matapelajaran IPA di Kelas VIII-4 ternyata mampu meningkatkan aktivitas siswa dalam pembelajaran karena penyajian materi pelajaran lebih menarik.
2. Penggunaan metode eksperimen dalam menyampaikan materi dapat meningkatkan kemampuan, pemahaman dan ketrampilan siswa dalam penguasaan materi pelajaran

IPA sehingga terjadi peningkatan prestasi belajar. Hal ini terbukti dalam penelitian ini dimana prestasi belajar siswa meningkat pada siklus ke II melampaui batas nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yaitu 70.

DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun (1974) Manajemen Kelas (Penuntun bagi para Guru dan Calon Guru). Bandung.
- Arifin, M., dkk. 2003. Strategi Belajar Mengajar IPA. Bandung: JICA-UPI
- Dahar, R.W. 1991, Teori-Teori Belajar, Erlangga, Jakarta.
- Diknas. 2006. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Balitbangdiknas.
- Firman H. 2000. Penilaian Hasil Belajar Dalam Pengajaran IPA. Bandung: UPI
- Gagne, R.M. 1970. The Conditions of Learning. New York: Rinehart & Winston Inc.
- Hamalik, Oemar. 2001. Kurikulum dan Pembelajaran. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Slameto, 1998. "Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya." Bina Aksara Pustaka Jakarta.
- Surya, M (1979) Bunga Rampai Psikologi pendidikan dan Bimbingan Publikasi. Bandung : Jurusan PPB IKIP Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Jakarta : Sinar Grafika