

PUBLIC POLICY

Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis

VOLUME 1 No. 1 Maret 2020

ISSN 2721-1673 (Cetak)
ISSN 2721-1681 (Online)



LPPM STIA SAID PERINTAH

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>



Model Minat Kunjungan Wisata Berdasarkan Lingkungan Fisik, Sikap dan Norma Subyektif

Mohammad Amin (1-13)

Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan

Herman Surijadi & Yuslan Idris (14-32)

Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Pembeli Makanan Berbuka Puasa yang
Mengandung Bahan Pengawet dan Bahan Pemanis Buatan (Kajian UU No. 8 Tahun 1999)

Wahid Yaurwarin (33-46)

Kontribusi Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhajer Makatita (47-60)

Legalitas Pernikahan Siri di Indonesia

Jakobus Anakletus Rahajaan (61-75)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan

TNS Kabupaten Maluku Tengah

Hendry Ch. Sospelisa & Mariana Killay (76-87)

Implementasi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Menurut UU. Nomor 6 Tahun 2014)

Fresal Arthur Sopamena (88-100)

Model Minat Kunjungan Wisata Berdasarkan Lingkungan Fisik, Sikap dan Norma Subyektif

Mohammad Amin

Program Studi Niaga STIA Said Perintah
amoh75656@gmail.com



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of the physical environment, attitudes and subjective norms on the interest of visiting tourists in Ora Beach. The population of this study are all domestic and foreign tourists who while visiting Ora Beach tourism objects from the period of February to March 2019. Sampling using accidental sampling technique with a final sample of 49 respondents. Analysis of research data using Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that the physical environment, attitudes and subjective norms proved to have a positive and significant effect on the interest of visiting tourists in Ora Beach. This can be proven through the regression coefficient of the physical environment and attitude which shows that if the value of the physical environment, attitudes and subjective norms increase, the increase will be followed by an increase in tourist interest in visiting Ora Beach. Thus it can be said that increasing the value of the physical environment, attitudes and subjective norms will increase the interest of tourists visiting Ora Beach.

Keywords : Physical Environment, Attitudes, Subjective Norms, Interests

Pendahuluan

Sektor pariwisata di Indonesia akan terus meningkat dari waktu ke waktu dilihat dari berbagai indikator. Dari segi kedatangan internasional, dari tahun 1950 sampai 2015 peningkatan jumlah kunjungan wisatawan internasional bergerak dari 25 juta sampai 1.2 miliar turis (Kalebos, 2016) dengan

pertumbuhan setiap tahunnya rata-rata sekitar 6%. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia pada tahun 2018 sebanyak 15.81 juta wisatawan. Bila dibandingkan tahun 2017, kunjungan wisatawan mancanegara naik 12.58 persen (Wahyu Adityo Prodjo, 2019). Hal ini membuat peringkat indeks daya saing

pariwisata Indonesia di dunia naik menjadi peringkat 40 di tahun 2019 dari peringkat 42 ditahun 2017 dan dikawasan Asia Tenggara, indeks daya saing pariwisata Indonesia berada diperingkat empat (Wahyu Adityo Prodjo, 2019). Fakta ini menunjukkan bahwa sektor pariwisata sebagai sektor yang berbasis jasa merupakan salah satu sektor potensial bagi pembangunan nasional karena mampu mendatangkan devisa dan untuk itu maka langkah- langkah strategis untuk mendorong pelaku industri pariwisata agar lebih berperan dalam memikat wisatawan mancanegara dan mendorong terjadinya transaksi bisnis di pasar wisata menjadi hal mutlak yang harus ditempuh pemerintah

Salah satu destinasi wisata di Indonesia adalah Provinsi Maluku khususnya di Kabupaten Maluku Tengah. Kabupaten Maluku Tengah sendiri memiliki kekayaan sumberdaya alam hayati yang berlimpah baik didarat maupun di laut. Semua potensi ini mempunyai peranan yang penting bagi pengembangan kepariwisataan, khususnya wisata alam. Kabupaten ini memiliki daerah tujuan wisata yang cukup dikenal baik wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara seperti; Taman Laut Banda, Pantai Ora, Pantai Natsepa, Pantai Liang, Taman Nasional Manusela Potensi wisata ini haruslah dikembangkan secara baik sehingga mampu memperoleh kunjungan wisatawan baik dari

dalam negeri maupun mancanegara dalam tingkat yang tinggi.

Hal ini sangat mungkin untuk diwujudkan karena adanya perubahan khususnya perilaku konsumen. Dewasa ini perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup cenderung berbanding terbalik konsep *marketing stimuli* untuk suatu keputusan pembelian. Hasil kajian empiris (Del I Hawkins; David L Mothersbaugh; Roger J Best, 2007) mengungkapkan pandangan berbeda mengenai peran struktur harga terhadap niat membeli konsumen dan bukan merupakan determinan yang mutlak dalam hal pertimbangan konsumen dalam aktivitas pembelian. Hasil kajian tersebut membuktikan bahwa faktor situasional merupakan lingkungan yang mempengaruhi keputusan konsumen.

Fenomena tersebut merupakan gambaran kecenderungan pergeseran pola keputusan pembelian konsumen, yang berdasarkan kebutuhan beralih pada pertimbangan lingkungan. Lingkungan dapat mempengaruhi tanggapan afeksi dan kognisi serta perilaku konsumen. Afeksi dan kognisi adalah bentuk tanggapan psikologis. Afeksi mengacu pada tanggapan perasaan, sementara kognisi terdiri dari tanggapan mental (pemikiran). Orang dapat mengalami empat jenis tanggapan afeksi; emosi, perasaan tertentu, suasana hati, dan evaluasi. Setiap jenis afeksi dapat

melibatkan tanggapan positif atau negatif (Peter. J, Paul & Olson. Jerry, 1999). Sehingga konsumen menggunakan pertimbangan afektif dan kognitif untuk mengambil keputusan pembelian (Salomon, Michael, 2002). Intens kecenderungan pergeseran pola keputusan pembelian konsumen tersebut secara aktual dapat dibuktikan dari lahirnya minat untuk mengkonsumsi barang atau jasa. Hal ini juga terjadi dalam industri pariwisata sebagai salah satu industri terbesar di dunia dalam era globalisasi seperti yang diutarakan oleh John Naisbitt, (1994) dalam *Global Paradox*.

Berdasarkan pemaparan diatas maka stimulan lingkungan ini bersumber dari banyak faktor, namun bila disederhanakan berdasarkan konteks pariwisata di Indonesia, maka stimulan lingkungan ini dapat bersumber dari; sikap, lingkungan fisik dan norma subyektif. Pernyataan ini dibuktikan oleh hasil kajian-kajian empiris menyangkut faktor-faktor diatas antara lain; hasil kajian empiris yang disampaikan oleh Anugerah Prabudi Trapsila, (2005) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap minat kunjungan wisata. Hasil yang sejalan juga disampaikan oleh Anggrein, (2009) yang membuktikan bahwa sikap dan norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap minat konsumen obyek agrowisata Pagilaran. Sementara hasil kajian tentang pengaruh lingkungan fisik disampaikan oleh (Amalia & Ekwarso,

Hendro, 2017) yang berhasil membuktikan bahwa lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kunjungan wisatawan di museum daerah sang nila utama Kota Pekanbaru.

Berdasarkan pemaparan realita, fenomena dan hasil kajian empiris diatas maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis dampak sikap, lingkungan fisik dan norma subyektif terhadap minat kunjungan wisata di Kabupaten Maluku Tengah. Diharapkan melalui hasil kajian ini dapat memberi masukan bagi pemerintah daerah dalam upaya untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisata di Kabupaten Maluku Tengah.

Kajian Pustaka Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)

Teori tindakan beralasan ini dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein. Teori ini diderivasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dimulai dari teori sikap (*theory of attitude*) yang mempelajari tentang sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*). *Theory of Reasoned Action* (TRA) oleh Ajzen, (1991) ini lahir karena kurang berhasilnya penelitian-penelitian yang menguji teori sikap, yaitu hubungan antara sikap dan perilaku. Hasil-hasil dari penelitian yang menguji teori sikap ini kurang memuaskan karena ditemukan hasil hubungan yang lemah antar pengukuran-pengukuran sikap (*attitude*)

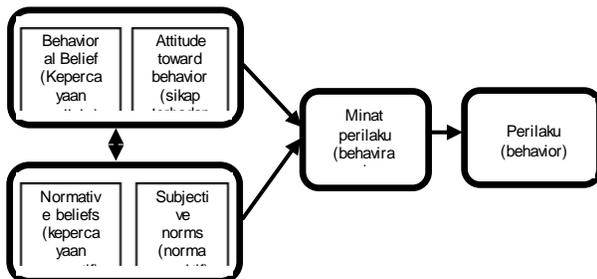
dengan kinerja dari perilaku sukarela yang dikehendaki.

Lebih lanjut, Ajzen, (1991) mengemukakan teori tindakan beralasan dengan mencoba melihat anteseden penyebab perilaku *volitional* (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri), teori tindakan beralasan ini didasarkan pada asumsi-asumsi;

1. Bahwa manusia pada umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal.
2. Bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada dan,
3. Bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka.

Poin penting tentang perilaku menurut kemauan sendiri (*volitional behavior*) atau perilaku-perilaku yang diinginkan (*willfull behavior*) adalah perilaku-perilaku yang kejadiannya merupakan suatu hasil langsung dari usaha-usaha dibawah sadar (*deliberate attempts*) yang dibuat seseorang individual.

Gambar Model Teori Tindakan Beralasan

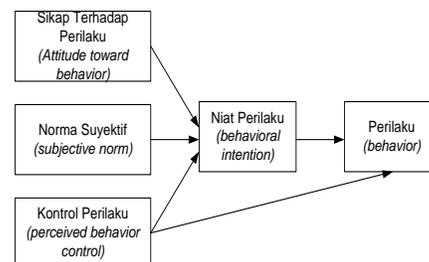


Sumber; Jogiyanto Hartono, (2007)

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Teori Perilaku Terencana merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) Ajzen, (1991) mengembangkan teori *Theory of Planned Behavior* (TPB) ini dengan menambahkan sebuah konstruk yang belum ada di TRA. Konstruk ini disebut dengan kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*). Konstruk ini ditambahkan di TPB untuk mengontrol perilaku individual yang dibatasi oleh kekurangan-kekurangannya dan keterbatasan-keterbatasan dari kekurangan sumber daya yang digunakan untuk melakukan perilakunya. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut;

Gambar Model Teori Perilaku Terencana



Sumber : Ajzen, 1991

Teori perilaku terencana (TPB) dapat mempunyai dua fitur sebagai berikut antara lain;

1. Teori ini mengasumsikan bahwa kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavior control*) mempunyai implikasi motivational terhadap minat. Orang-orang percaya bahwa mereka tidak mempunyai sumber daya yang ada

atau tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan perilaku tertentu mungkin tidak akan membentuk minat perilaku (*intentional behavior*) yang kuat untuk melakukannya. Walaupun mereka mempunyai sikap (*attitude*) yang positif terhadap perilakunya dan percaya bahwa orang lain akan menyetujui seandainya mereka melakukan perilaku tersebut. Dengan demikian diharapkan dan terjadi hubungan antara kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*) dengan minat (*intention*) yang tidak dimediasi oleh sikap. Dimodel ini ditunjukkan dengan panah kontrol yang menghubungkan kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*) ke minat (*intention*).

2. Fitur kedua adalah kemungkinan hubungan langsung antara kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*) dengan perilaku. Di banyak contoh, kinerja dari suatu perilaku tergantung tidak hanya pada motivasi untuk melakukannya tapi juga kontrol yang cukup terhadap perilaku yang dilakukan. Dengan demikian kontrol perilaku yang dipersepsi dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung lewat minat (*intention*), dan juga dapat memprediksi perilaku secara langsung. Di model hubungan langsung ini ditunjukkan dengan panah yang

menghubungkan kontrol perilaku yang dipersepsi langsung ke perilaku (*behavior*).

Teori perilaku terencana secara eksplisit mengenai kemungkinan bahwa perilaku tidak semuanya dibawah kontrol penuh sehingga konsep dari kontrol perilaku yang dipersepsi ditambahkan untuk menangani perilaku semacam ini. Jika semua perilaku dapat dikontrol sepenuhnya oleh individu, yaitu kontrol perilaku yang mendekati maksimum, maka teori perilaku terencana kembali menjadi teori tindakan beralasan.

Sikap Terhadap Perilaku

Ajzen, (1991) menyatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada obyek tersebut. Sikap meliputi rasa suka dan tidak suka, mendekati dan menghindari situasi, benda, orang, kelompok dan aspek lingkungan yang dapat dikenal lainnya, termasuk gagasan abstrak dan kebijakan sosial.

Ajzen, (1991) membedakan dua macam sikap (*attitude*), yaitu terhadap obyek (*attitude toward objek*) dan sikap mengenai perilaku (*attitude concerning behavior*). Sikap terhadap obyek merupakan perasaan seseorang terhadap benda-benda atau obyek-obyek. Misalnya seseorang mengatakan system informasi yang baru ini

diluar biasa atau sebaliknya mengatakan “system informasi yang baru sangat jelek”. Contoh ini menunjukkan bahwa perasaan seseorang terhadap suatu obyek yaitu system informasi yang baru. Fishbein dan Ajzen berargumentasi dan menunjukkan bukti empiris bahwa suatu sikap terhadap obyek tidak kuat memprediksi perilaku spesifik terhadap obyek tersebut. Sebaliknya suatu sikap mengenai perilaku lebih dapat menentukan apakah suatu perilaku spesifik dilakukan atau tidak.

Norma Subyektif

Menurut Jogiyanto Hartono, (2007) norma subyektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan memengaruhi seseorang tersebut untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Dharmmesta, (1998) mengemukakan norma subyektif diartikan sebagai faktor sosial yang menunjukkan tekanan sosial yang dipersepsikan untuk memutuskan atau tidak memutuskan walaupun keputusan sendiri menguntungkan jika pertimbangan orang lain tidak dianggap penting keputusan itu bisa gagal.

Didalam *Theory of Planned Behavior*, norma subyektif (*subjective norms*) dipengaruhi oleh kepercayaan-kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan tentang harapan yang dimiliki oleh individu yang melakukan perilaku

terhadap pandangan orang lain agar dapat menerima dan melakukan motivasi terhadap perilaku yang ditunjukkan. Jadi, norma subyektif adalah persepsi seseorang tentang pengaruh sosial dalam membentuk perilaku tertentu. Seseorang bisa terpengaruh atau tidak terpengaruh oleh tekanan sosial.

Lingkungan Fisik

Shamdasani, P.N. & Balakrishnan, (2000) menyatakan dimensi lingkungan fisik adalah semua faktor fisik yang dapat dikendalikan perusahaan untuk memicu meningkatkan (atau memaksa) tindakan karyawan dan pelanggan. Faktor-faktor tersebut adalah *Symbol* dan *artifacts*, barang-barang seperti kualitas material yang digunakan, kecanggihan teknologi dalam perlengkapan, dan sertifikat prestasi merupakan symbol yang mengomunikasikan arti dan kesan keindahan seluruhnya (Bitner, 1992). Faktor penting lainnya yang merupakan dimensi dari *physical environment* adalah penataan ruangan dan kefungsiannya dari lingkungan fisik. Penataan ruangan merupakan cara mengatur mesin-mesin, peralatan, dan furnitur terkait ukuran dan bentuk barang tersebut dan keterkaitan barang tersebut dengan barang lainnya di ruangan. Kefungsiannya merupakan kemampuan suatu barang untuk membantu kinerja dan mencapai tujuan. Papan petunjuk informasi (*signage*), simbol dan hiasan. Banyak barang dalam lingkungan fisik mengomunikasikan suatu tempat

kepada pengunjung, baik secara eksplisit maupun implisit (Bitner, 1992).

Minat Konsumen

Minat konsumen adalah keputusan konsumen mengenai preferensi atas merek-merek yang ada didalam kumpulan pilihan (Kotler dan Keller, 2009). Definisi lain minat konsumen adalah semua tindakan konsumen untuk memperoleh dan menggunakan barang dan jasa (Mowen, 2002). Menurut Lamb, (2002) minat konsumen adalah proses seseorang pelanggan dalam membuat dan menggunakan barang dan jasa yang dibeli.

Konsumen dapat membentuk niat untuk membeli merek yang paling disukai. Namun, ada dua faktor yang dapat berada diantara niat pembelian dan keputusan pembelian, yaitu sikap dan faktor situasi yang tidak terantisipasi (Kotler Philip, 2005). Sejauh mana sikap orang lain mengurangi alternatif yang disukai seseorang akan bergantung pada dua hal, yaitu; (1) intensitas sikap negatif orang lain terhadap alternatif yang disukai konsumen, (2) motivasi konsumen untuk menuruti keinginan orang lain.

Semakin gencar sikap negatif orang lain dan semakin dekat orang lain tersebut dengan konsumen, konsumen akan semakin mengubah niat pembeliannya. Keadaan sebaliknya juga berlaku preferensi pembeli terhadap merek tertentu akan meningkat jika orang yang disukai juga sangat menyukai

merek yang sama. Pengaruh orang lain menjadi rumit jika beberapa orang yang dekat dengan pembeli memiliki pendapat yang saling berlawanan dan pembeli tersebut ingin menyenangkan mereka (Kotler Philip, 2005).

Kajian Empiris dan Hipotesis Penelitian

Determinan minat berdasarkan stimuli lingkungan fisik disampaikan oleh Amalia & Ekwarso, Hendro, (2017) yang berhasil membuktikan bahwa lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kunjungan wisatawan di museum daerah sang nila utama kota Pekanbaru. Hasil ini didukung oleh pendapat Hermansyah & Waluya, (2012). Berdasarkan hasil kajian-kajian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan untuk diuji selanjutnya adalah;

H₁ ; Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata di Pantai Ora (*Ora Beach*) Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil kajian empiris tentang Determinan minat jika dilihat dari faktor sikap dan norma subyektif, disampaikan oleh Anugerah Prabudi Trapsila, (2005) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap minat kunjungan wisata. Hasil yang sejalan juga disampaikan oleh (Anggrein, 2009) yang membuktikan bahwa sikap dan norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap minat konsumen obyek agrowisata Pagilaran. Berdasarkan hasil kajian-kajian diatas maka hipotesis

penelitian yang diajukan untuk diuji selanjutnya adalah;

H₂ ; Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata di Pantai Ora (*Ora Beach*) Kabupaten Maluku Tengah.

H₃ ; Norma subyektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisata di Pantai Ora (*Ora Beach*) Kabupaten Maluku Tengah.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Jenis penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kasual antara beberapa variabel. Penelitian ini akan menguji pengaruh; lingkungan fisik sikap dan norma subyektif terhadap minat kunjungan wisata. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang sementara berkunjung ke objek wisata Pantai Ora (*Ora Beach*) di Kabupaten Maluku Tengah periode antara bulan Februari sampai Maret 2019. Penentuan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *accidental sampling* (samping secara kebetulan) dengan sampel akhir sebesar 49 wisatawan.

Pengujian instrument dilakukan melalui pengujian validitas korelasi yang menggunakan rumus *Product Moment Person* dan reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data

menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yang didahului oleh pengujian asumsi klasik yang meliputi uji; Normalitas, Multikoleritas dan Heterokedastisitas. Sementara untuk pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5%. Kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima (Imam Ghozali, 2005) yang artinya terdapat pengaruh; sikap, norma subyektif dan lingkungan fisik terhadap minat kunjungan wisata pada Pantai Ora (*Ora Beach*).

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21.00. Hasil pengujian masing-masing variabel terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Validitas & Realibilitas

Item	Korelasi (r)	Ket	Koef. Cronbach Alpha	Ket
X _{1.1}	0.850	Valid	0.743	Reliabel
X _{1.2}	0.841	Valid		
X _{1.3}	0.744	Valid		
X _{2.1}	0.820	Valid	0.869	Reliabel
X _{2.2}	0.887	Valid		
X _{2.3}	0.850	Valid		
X _{2.4}	0.830	Valid		
X _{3.1}	0.927	Valid	0.920	Reliabel
X _{3.2}	0.922	Valid		
X _{3.3}	0.949	Valid		
Y _{.1}	0.777	Valid	0.888	Realibel
Y _{.2}	0.815	Valid		
Y _{.3}	0.834	Valid		
Y _{.4}	0.842	Valid		
Y _{.5}	0.893	Valid		

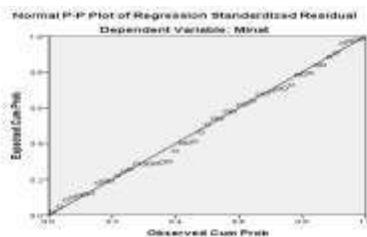
Sumber; Hasil Pengolahan Data, (2019)

Hasil uji validitas dan realibilitas instrumen seluruh variabel pada tabel diatas memiliki hasil uji signifikan korelasi (r) lebih besar dari 0.3 dan memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* diatas 0.6 sehingga variabel pada tiap item pertanyaan dikatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya analisis data penelitian dillanjutkan dengan pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian normalitas melalui *normal probability plot* seperti yang terlihat dibawah ini.

Grafik Normal P-P Plot

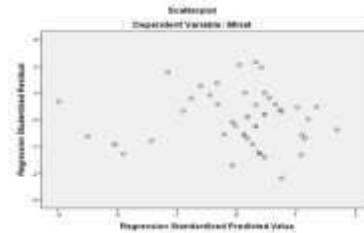


Grafik *normal probability plot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linear berganda.

Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas dengan melihat

penyebaran titik-titik pada grafik *scatterplot* seperti yang terlihat dibawah ini;

Grafik Scatterplot



Grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan kaidah heteroskedastisitas dalam model penelitian ini terpenuhi.

Pengujian asumsi klasik yang terakhir adalah uji multikolinieritas melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* seperti yang terlihat dibawah ini.

Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan fisik	0.262	3.820
Sikap	0.241	4.155
Norma Subyektif	0.209	4.793

Sumber; Hasil Pengolahan Data, (2019)

Data pada tabel diatas terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi 0.10 dan nilai *Tolerance* dibawah 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan alat statistik regresi linear berganda, dilakukan untuk menguji pengaruh antara lingkungan fisik (X_1), sikap (X_2) dan norma subyektif (X_3) terhadap minat

berkunjung (Y) wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstand. Coefficients (B)	t hitung	Sig.	Ket.
Constant	1.755			
Lingkungan fisik	0.597	3.378	0.002	Sig.
Sikap	0.439	3.247	0.002	Sig.
Norma Subyektif	0.398	2.020	0.049	Sig.
R Adjusted Square	0.851			
t hitung	1.677			

Sumber; Hasil Pengolahan Data, (2019)

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama mengungkapkan bahwa lingkungan fisik (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.378. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} (3.378 > 1.677) artinya bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis pertama diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*).

Lingkungan fisik organisasi (*service scape*) merupakan salah satu strategi perusahaan jasa, dimana layanan diciptakan dan penyedia jasa dengan pelanggan berinteraksi, ditambah unsur-unsur berwujud yang ada dan dipakai untuk berkomunikasi atau untuk mendukung peran jasa (Bambang Widjajanta, 2015). Kemampuan lingkungan fisik organisasi untuk mempengaruhi perilaku konsumen dalam memutuskan membeli layanan jasa tertentu tergantung pada sikap responden terhadap

lingkungan fisik organisasi (Bambang Widjajanta, 2015). Lingkungan fisik organisasi (*service scape*) yang diminati akan mendatangkan sikap positif terhadap jasa dan tanggapan positif terhadap jasa dan memutuskan untuk membeli jasa tersebut. Sedangkan lingkungan fisik organisasi (*service scape*) yang tidak diminati dapat menimbulkan sikap negatif dan akhirnya dapat menurunkan kesan jasa maupun perusahaan sehingga dapat menurunkan loyalitas responden dan kepuasan responden yang berdampak kepada penurunan loyalitas jasa (Bambang Widjajanta, 2015). Hasil temuan ini selaras dengan hasil yang disampaikan oleh; Amalia & Ekwarso, Hendro, (2017); yang berhasil membuktikan bahwa lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kunjungan wisatawan di museum daerah sang nila utama kota Pekanbaru.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan bahwa sikap (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.247. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} (3.247 > 1.677) artinya bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis kedua diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*). Berdasarkan hasil analisis khususnya bila kita melihat analisis distribusi frekuensi jawaban responden, maka terlihat bahwa indikator tata letak dalam hal ini adalah keindahan alam pada tempat wisata

Pantai Ora (*Ora Beach*) di Pantai Ora (*Ora Beach*) adalah yang relatif paling mempengaruhi minat kunjungan. Dasar pernyataan ini adalah karena besarnya nilai rata-rata indikator ini lebih besar dibandingkan indikator peran petugas atau karyawan ditempat wisata.

Dalam konsep pengambilan keputusan pembelian produk, maka keputusan konsumen tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap dari konsumen terhadap produk tersebut. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh pandangan konsumen yang bisa terbentuk dari pengalaman dan informasi yang didapatkan melalui berbagai sumber. Adanya pengalaman yang baik dan menyenangkan akan menumbuhkan sikap yang baik dari para konsumen sehingga akan terus melakukan pembelian produk yang sama (Anggrein, 2009). Temuan kajian ini mendukung hasil kajian terdahulu oleh; Anugerah Prabudi Trapsila, (2005) dan (Anggrein, 2009).

Hasil pengujian hipotesis terakhir atau yang ketiga mengungkapkan bahwa norma subyektif (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.020. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.020 > 1.677$) artinya bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau hipotesis ketiga juga diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa norma subyektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*). Jika norma dikaitkan dengan proses pengambilan

keputusan pembelian produk maka perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang ketika melakukan pembelian suatu merek produk tertentu menjadi acuan orang-orang disekelilingnya untuk melakukan tindakan yang sama (Anggrein, 2009).

Hal ini karena adanya faktor kedekatan sehingga mereka bisa saling berkomunikasi (keluarga, teman, rekan dan bahkan melalui media cetak) memberikan informasi mengenai produk dan juga sebagai bentuk keseragaman untuk melakukan tindakan yang sama dengan orang-orang yang ada dikelompok sosialnya (Anggrein, 2009). Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian; Anugerah Prabudi Trapsila, (2005) dan (Anggrein, 2009).

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat disampaikan melalui kajian ini adalah; variabel lingkungan fisik, sikap dan norma subyektif terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat kunjungan wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*) atau dapat dikatakan bahwa peningkatan lingkungan fisik, sikap dan norma subyektif juga akan meningkatkan minat kunjungan wisatawan di Pantai Ora (*Ora Beach*).

Daftar Pustaka

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and*

- Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amalia, T., & Ekwarso, Hendro, T. (2017). Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Tingkat Kunjungan Wisatawan Di Museum Daerah Sang Nila Utama Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1201–1214.
- Anggrein, I. D. (2009). Pengaruh Sikap dan Norma Subyektif Terhadap Minat Konsumen Obyek Agrowisata Pagilaran di Kabupaten Batang. *Penelitian Mandiri*.
- Anugerah Prabudi Trapsila. (2005). *Pengaruh Sikap Konsumen Pada Atribut Obyek Wisata Terhadap Minat Berkunjung (Studi Kasus Pada Obyek Wisata Alam Hutan Wisata Penggaron, Gua Kreo, Taman Lele dan Pantai Marina)*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Bambang Widjajanta, G. I. W. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Fisik Organisasi (Servicescape) Terhadap Keputusan Mengunjungi Museum Negeri Sri Baduga Bandung. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(15).
- Bitner, M. J. (1992). Servicescapes: The Impact of Physical Surroundings on Customers and Employees. *Journal of Marketing*, 56(2), 57. <https://doi.org/10.2307/1252042>
- Del I Hawkins; David L Mothersbaugh; Roger J Best. (2007). *Consumer Behavior; Building Marketing Strategy*. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/consumer-behavior-building-marketing-strategy/oclc/768314744#borrow>
- Dharmmesta, B. S. (1998). Theory of Planned Behavior dalam Penelitian Sikap, Minat, dan Perilaku Konsumen. *Kelola*, 7(18), 85–103.
- Hermansyah, D., & Waluya, B. (2012). Analisis Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Wisatawan Nusantara Terhadap Keputusan Berkunjung ke Kebun Raya Bogor (Survei Pada Wisatawan Nusantara yang Berkunjung ke Kebun Raya Bogor). *Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 11(1), 245–268.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga* (Edisi Ketiga). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto Hartono. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan* (1st ed.). Retrieved from <http://openlib.unikom.ac.id/?direktori/openid/4/openkategori/1/openitem/3355/>
- John Naisbitt. (1994). *Global paradox The Bigger the World Economy, the More Powerful its Smallest Players* (p. 304). p. 304. Retrieved from <https://archive.org/details/globalparado>

xbig00nais

<https://travel.kompas.com>

- Kalebos, F. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Wisatawan yang Berkunjung ke Daerah Wisata Kepulauan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 489–502.
- Kotler Philip. (2005). *Manajemen Pemasaran, Edisi Kesebelas*. Jakarta: Erlangga.
- Lamb, H. dan M. (2002). *Pemasaran, Buku 1, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowen, J. C. dan M. M. (2002). *Perilaku Konsumen, Jilid I, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Peter. J, Paul & Olson. Jerry, C. (1999). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran, Edisi 4, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Salomon, Michael, R. (2002). *Consumer Behavior, 5th Edition (5th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Shamdasani, P.N. & Balakrishnan, A. A. (2000). Determinants of Relationship Quality and Loyalty in Personalized Services. *Asia Pacific Journal of Management*, 17(3), 399–422. Retrieved from <http://scholarbank.nus.edu.sg/handle/10635/45142>
- Wahyu Adityo Prodjo. (2019, May 9). Indeks Daya Saing Pariwisata Indonesia Tahun 2019 Naik. *Kompas.Com*. Retrieved from

Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Herman Surijadi

Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ambon
hermansurijadi@yahoo.co.id

Yuslan Idris

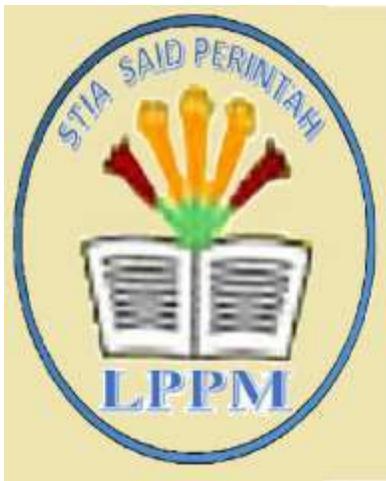
Program Studi Niaga STIA Said Perintah
tabloid.teropong@yahoo.com

Abstract

The aim of this study is to examine and analyze the effect of physical and non-physical working environment on the employee working satisfaction. The population in this study are all employees of Matahari Department store in Ambon City Center (ACC) in Ambon. The sampling technique used in this study is census technique with 79 respondents as final amount of sample. Data collection in this study is taken using questionnaire, while the analysis of the data to answer the research question used multiple linier Regression analysis.

The result shows that the physical and non-physical working environment proven to have positive and significant impact on the employees working satisfaction in Matahari Department store in Ambon City Center (ACC) in Ambon City. This is shown by regression coefision of physical and non-physical working environment in which if they increase, it is followed by the increase of employees working satisfaction. Thus, it can be said that the increase of physical and non-physical working environment value will increase the employees working satisfaction in Matahari Department store in Ambon City Center in Ambon.

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Pendahuluan

Kepuasan kerja ini selalu menjadi salah satu topik yang selalu ramai didiskusikan karena menjadi salah satu determinan mutlak terhadap kepuasan kerja atau karyawan. Pernyataan ini didasarkan pada maraknya pemberitaan menyangkut kepuasan kerja seperti yang dilansir dari Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka pada Maret 2013 (<http://www.medanbisnisdaily.com>, 2014). Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan pekerja/karyawan yang bekerja di Indonesia termasuk yang paling tidak bahagia di dunia.

Menurut Accenture, Indonesia berada di urutan pertama negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Masalah insentif dan keseimbangan karier serta kehidupan personal (keseimbangan waktu antara bekerja dan menikmati waktu bersama keluarga) dianggap menjadi penyebab utama indeks ini. Mereka juga menambahkan bahwa hanya 18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta

kebahagiaannya ditempat kerja. Ini menempatkan Indonesia diposisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja (<http://www.medanbisnisdaily.com>, 2014).

Sumber lain yakni, Dale Carnegie melalui studinya yang bertajuk *Global Leadership Study*, (2016) memperlihatkan bahwa lebih dari 30 persen tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, bahkan 13% bahkan mengaku saat ini sedang dalam pencarian pekerjaan baru yang penyebabnya adalah ketidakpuasan dalam pekerjaan (lifestyle.kompas.com, 2018) Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa 85% karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sangatlah penting. Namun, pada praktiknya hanya 36 persen atasan yang melakukannya," tutur Joshua Siregar selaku Director, National Marketing Dale Carnegie Indonesia. Salah satu penyebab ketidakpuasan ini adalah lingkungan kerja seperti yang disampaikan oleh Ketua Pengurus Pusat Perhimpunan Dokter Spesialis Jiwa Dr Eka Viora SpKJ (gaya.tempo.co, n.d.) bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat ini pada akhirnya akan berdampak pada ketidakhadiran,

rendahnya motivasi dan kinerja serta hilangnya produktivitas.

Fakta tersebut diatas ternyata berjalan lurus dengan hasil kajian ilmiah kepuasan kerja di Indonesia seperti yang pernah disampaikan oleh (Pangarso, 2015) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja (non fisik) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap fakultas komunikasi dan bisnis universitas Telkom bandung. Hasil ini didukung oleh hasil kajian (Marezza Putri Anggreani, 2016) yang juga mengakui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.

Peneliti lain yakni (Dwi Silvia Eka S., 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sejalan juga disampaikan oleh (Untung Dasio dan Nugraheni Rini, 2017) yang berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga disampaikan oleh (Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, 2017) bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perhutani Ngawi.

Namun, tidak semua hasil kajian menunjukkan *bahwa* lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini disampaikan oleh (Jasman Saripuddin, 2015) yang berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil kajian diatas kemudian juga didukung oleh (Tukijan, 2016) yang menyatakan bahwa walaupun lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena namun tidak demikian dengan lingkungan kerja non fisik. Kedua hasil kajian diatas juga didukung oleh hasil kajian (M. Sandi Marta dan Budi, 2019) yang juga berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pemaparan hasil-hasil kajian empiris diatas menunjukkan bahwa ada kontradiksi atau ambivalensi hasil penelitian menyangkut dampak atau pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja/karyawan. Kontradiksi atau ambivalensi hasil penelitian ini yang oleh (Agusty Ferdinand, 2006) disebut

sebagai celah penelitian (*research gap*) yang dapat diteliti kembali oleh peneliti lain. Hal inilah yang memotivasi peneliti untuk meneliti tentang dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dengan lokasi/objek penelitian yang berbeda yakni pada Matahari Depaterment Store di Kota Ambon. Berdasarkan pemaparan fakta dan hasil kajian empiris diatas maka peneliti memutuskan untuk mengkaji dan menanalisis lebih dalam lagi tentang dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Depaterment Store pada Ambon City Centre (ACC) di Kota Ambon. Diharapkan hasil temuan penelitian ini dapat mengurangi kontradiksi atau ambivalensi hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2001) mendefinisikan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu;

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti; rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain)

Sementara lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Selain lingkungan kerja secara fisik, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga bisa disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, seperti adanya persaingan, teman sekerja saling menjatuhkan, dan adanya kerja sama yang jelek. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti itulah yang membuat karyawan tidak kerasan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

(Moekijat, 1995) mengatakan, lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta

menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi. Unsur didalam lingkungan fisik meliputi sebagai berikut; fasilitas, penerangan, warna, udara, suara dan music.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yakni (Sedarmayanti, 2001) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua;

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan

aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Duane et al., dalam (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Menurut (Sunyoto, 2012) hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Pendapat lain oleh (Wursanto, 2009) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik

ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diinginkan oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai selisih antara harapan dan kenyataan yang diterima seorang pekerja atau keadaan emosional pekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Menurut (Robbins, S. P., 2002) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, sehingga seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya (Fred Luthans, 2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain :

a. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respons pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.

- b. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja.
- c. Kepuasan kerja sangat terkait erat dengan persoalan; pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisor maupun rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung pada perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya termasuk lingkungan kerjanya. Seorang pekerja akan merasa puas jika harapannya terhadap pekerjaan termasuk lingkungan kerjanya terwujud. Beberapa teori kepuasan kerja, (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) antara lain :

- a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*); Dikembangkan oleh Adam, dengan komponennya yaitu *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*. Teori ini menjelaskan bahwa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lainnya.
- b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*); Dipelepori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur

- kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut puas. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*); Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan pegawai tergantung pada terpenuhi tidaknya kebutuhan pegawai.
- d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*); Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- e. Teori dua Faktor dari Herzberg; Teori ini menjadikan teori Maslow sebagai acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu; (1) faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. (2) faktor pemotivasi, yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.
- f. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*); Teori ini dikembangkan oleh Vroom, kemudian diperluas oleh Porter, Lawler dan Davis. Motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menentukannya. Dimana kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu (*valens*) dikalikan harapan (kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu) akan menghasilkan motivasi (kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu). Produk dari valensi dan harapan adalah motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan aksi untuk mencapai tujuannya. Aksinya dapat dilakukan pegawai dengan

cara berusaha lebih besar atau mengikuti kursus pelatihan. Hasil yang akan dicapai secara primer adalah promosi jabatan, dan gaji lebih tinggi. Hasil sekundernya, antara lain status menjadi lebih tinggi, pengenalan kembali, keputusan membeli produk dan pelayanan keinginan keluarga, dengan demikian lebih besar dorongan pegawai dalam mencapai kepuasan.

Dalam praktiknya sering ditemukan kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa variabel seperti; *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi dan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sebaliknya pekerja yang tidak puas umumnya *turnover* yang tinggi dan atau tingkat absensinya tinggi. Ketidakhadiran mereka sering dengan alasan yang tidak logis dan subjektif (Tamaela Eduard & Surjadi Herman, 2014). Ketidakpuasan pekerja juga sering dinyatakan dengan berbagai cara. Misalnya berhenti bekerja, mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau mengelak dari tanggung-jawab kerja mereka. Lebih spesifik dikemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

(Robbins, S. P., 2002) menyatakan ada 4 (empat) faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu; pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran (pendapatan dan penghargaan) yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja yang mendukung.

Selanjutnya (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu;

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesa

Kerangka konseptual kajian ini didasarkan pada tinjauan kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu yang selanjutnya digunakan untuk kepentingan pengembangan hipotesa penelitian. Beberapa hasil kajian terdahulu yang mendasari pengembangan hipotesa kajian ini

antara lain; (Pangarso, 2015) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja (non fisik) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap fakultas komunikasi dan bisnis universitas Telkom bandung. Hasil ini didukung oleh hasil kajian (Marezza Putri Anggreani, 2016) yang juga mengakui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.

Peneliti lain yakni (Dwi Silvia Eka S., 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sejalan juga disampaikan oleh (Untung Dasio dan Nugraheni Rini, 2017) yang berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga disampaikan oleh (Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, 2017) bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perhutani Ngawi.

Namun, tidak semua hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

baik fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini disampaikan oleh (Jasman Saripuddin, 2015) yang berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil kajian diatas kemudian juga didukung oleh (Tukijan, 2016) yang menyatakan bahwa walaupun lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena namun tidak demikian dengan lingkungan kerja non fisik. Kedua hasil kajian diatas juga didukung oleh hasil kajian (M. Sandi Marta dan Budi, 2019) yang juga berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan landasan teori pada bagian tinjauan pustaka diatas dan hasil-hasil kajian terdahulu maka hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H_1 ; Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Departerment Store pada Ambon City Centre (ACC) di Kota Ambon.

H₂ ; Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Departerment Store pada Ambon City Centre (ACC) di Kota Ambon.

Metode Penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan (*eksplanatory*) karena berupaya untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Model penelitiannya adalah model survei dengan menggunakan *instrument* kuesioner. Sampel dalam kajian ini adalah karyawan Matahari Departerment Store pada Ambon City Centre (ACC) di Kota Ambon yang berjumlah 79 karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan;

Y = Kepuasan kerja

α = *Intercept*

β = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

ε = *Residual*

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat

signifikannya 5%. Kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Departerment Store pada Ambon City Centre (ACC) di Kota Ambon.

Hasil dan Pembahasan

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disebarakan. Analisis ini bersifat memberikan makna secara deskriptif dan kecenderungan yang muncul mengenai variabel penelitian sesuai dengan hasil dari data tanpa menarik suatu kesimpulan berarti. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini;

- Skor Minimum = 1
- Skor Maksimum = 5
- Lebar Skala = $\frac{5 - 1}{5}$ = 0.8

Dengan demikian maka katagori skala ditentukan sebagai berikut;

- 1.00 - 1.80 = Sangat Tidak Setuju
 1.81 - 2.60 = Tidak Setuju
 2.61 - 3.40 = Netral
 3.41 - 4.20 = Setuju
 4.21 - 5.00 = Sangat Setuju

Hasil pengujian statistik deskriptif lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dengan menggunakan teknik pengukuran angka indeks rata-rata terlihat lengkap berikut ini.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini adalah deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Item	Skor					Rata-rata
	1 F	2 F	3 F	4 F	5 F	
X _{1.1}	-	8	40	31	-	3.29
X _{1.2}	8	5	40	26	-	3.06
X _{1.3}	-	12	44	23	-	3.14
X _{1.4}	3	6	51	19	-	3.09
Total rata-rata ;						3.14
Keterangan : 1 = Sangat tidak setuju; 2 = Tidak setuju; 3 = Ragu-ragu; 4 = Setuju; 5 = Sangat setuju						

Hasil analisis jawaban responden menyangkut lingkungan kerja fisik yang diukur melalui 5 pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 3.14 yang berarti bahwa responden ternyata memilih netral dengan seluruh item pernyataan pernyataan tentang lingkungan kerja fisik. Item pernyataan yang relatif lebih baik dalam menjelaskan variabel ini adalah item pernyataan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan (X_{1.1})

dengan nilai rata-rata tertinggi yakni 3.29.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini adalah deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	Skor					Rata-rata
	1 F	2 F	3 F	4 F	5 F	
X _{2.1}	2	7	59	11	-	3.00
X _{2.2}	5	9	39	26	-	3.09
X _{2.3}	-	9	48	22	-	3.16
X _{2.4}	2	6	61	10	-	3.00
Total rata-rata ;						3.06
Keterangan : 1 = Sangat tidak setuju; 2 = Tidak setuju; 3 = Ragu-ragu; 4 = Setuju; 5 = Sangat setuju						

Hasil analisis diatas menyangkut lingkungan kerja non fisik yang diukur melalui 4 item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 3.06 yang berarti bahwa responden lebih memilih netral dengan seluruh item pernyataan pernyataan tentang lingkungan kerja non fisik. Item pernyataan yang relatif lebih baik dalam menjelaskan variabel ini adalah item pernyataan hubungan atasan dan bawahan (X_{2.3}) dengan nilai rata-rata tertinggi yakni 3.16.

Distribusi Frekuensi Kepuasan Karyawan

Berikut ini adalah deskripsi frekuensi jawaban responden mengenai kepuasan karyawan.

Distribusi Frekuensi Kepuasan Karyawan

Item	Skor					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
	F	F	F	F	F	
Y _{1.1}	-	6	51	22	-	3.20
Y _{1.2}	-	7	44	28	-	3.27
Y _{1.3}	3	3	47	25	1	3.23
Total rata-rata ;						3.24
Keterangan : 1 = Sangat tidak setuju; 2 = Tidak setuju; 3 = Ragu-ragu; 4 = Setuju; 5 = Sangat setuju						

Hasil analisis tentang kepuasan karyawan dalam kajian ini diukur melalui 3 item pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 3.24 yang berarti bahwa responden memilih jawaban netral dengan seluruh item pernyataan pernyataan tentang kepuasan karyawan. Item pernyataan yang relatif lebih baik dalam menjelaskan variabel ini adalah item pernyataan dukungan rekan kerja dan atasan (Y_{1.2}) dengan nilai rata-rata tertinggi yakni 3.27.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kesahihan atau keabsahan dari kuesioner yang digunakan peneliti. Selanjutnya pengujian ini akan dibahas dalam dua bagian yakni uji validitas dan uji reliabilitas seperti yang diuraikan dibawah ini.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana

valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5%. Artinya bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka instrumen dinyatakan tidak valid dan sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0.05 maka instrumen dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas yang ditampilkan dibawah ini;

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Korelasi <i>Product Moment</i> (r)		
		r	sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	X _{1.1}	0.625	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.938	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.841	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.903	0.000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	X _{2.1}	0.894	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.902	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.865	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.880	0.000	Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.910	0.000	Valid
	Y _{1.2}	0.890	0.000	Valid
	Y _{1.3}	0.892	0.000	Valid

Hasil dari pengujian validitas diatas secara ringkas dapat dilihat berikut ini.

Ringkasan Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Jumlah Item	r (terkecil-terbesar)	Sig	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	4	0.625 – 0.938	0.000	Valid
Lingkungan Kerja Non fisik	4	0.865 – 0.894	0.000	Valid
Kepuasan Karyawan	3	0.890 – 0.910	0.000	Valid

Informasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya 0.000 adalah lebih kecil dari 0.05.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kajian ini menggunakan *alpha cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila $\alpha = 0.6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas kajian ini terlihat berikut ini.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.848	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.897	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0.872	Reliabel

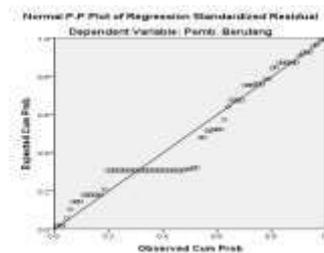
Seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan reliabel yang artinya data ini layak untuk dilanjutkan pada pengolahan data tahapan selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normal tidaknya dostribusi data penelitian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada *normal probability plot*. Asumsinya, data dikatakan berdistribusi normal apabila data tersebut menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Tampilan *normal probability plot* data penelitian ini terlihat dibawah ini;

Hasil Pengujian Normalitas



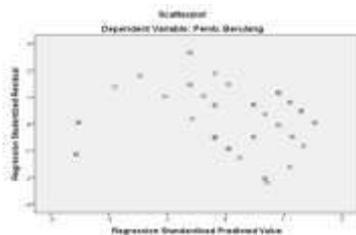
Berdasarkan normal *probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat gambar *charts scatterplot*. Model

regresi yang bebas heteroskedastisitas jika penyebaran data tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar *charts scatterplot* dibawah ini.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas kajian ini menggunakan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil Pengujian multikolinieritas seperti yang terlihat dibawah ini.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik	0.087	9.499
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.087	9.499

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tidak lebih dari 1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang terlihat pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Coef.	t hitung	Sig	Ket.
Constant	1.786			
Lingkungan Kerja Fisik	0.348	2.598	0.011	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.288	2.039	0.045	Sig.
<i>Adjusted R Square</i>	0.761			
t tabel	1.664			

Dari data diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 1.786 + 0.348 X_1 + 0.288 X_2 + \varepsilon$$

Data diatas menunjukkan nilai *constant* atau *intercept* sebesar 1.786 mengartikan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka besarnya nilai kepuasan karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon adalah sebesar 1.786. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0.348 menunjukkan bahwa setiap nilai lingkungan kerja fisik meningkat atau semakin baik maka nilai kepuasan karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kepuasan karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon dibutuhkan nilai lingkungan kerja fisik sebesar 0.348 dengan asumsi besarnya nilai lingkungan kerja non fisik adalah tetap.

Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0.288 menunjukkan bahwa setiap nilai lingkungan kerja non fisik meningkat atau semakin baik maka nilai kepuasan karyawan Matahari

Departemen Store pada ACC di Kota Ambon akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kepuasan karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon dibutuhkan lingkungan kerja non fisik sebesar 0.288 dengan asumsi besarnya nilai lingkungan kerja fisik adalah tetap.

Data diatas juga menunjukkan bahwa model konseptual penelitian yang dibangun adalah layak karena terbukti bahwa variabel kepuasan karyawan dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan nilai determinasi atau tingkat kelayakan sebesar 0.761 atau sebesar 76.1% sementara sisanya sebesar 23.9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam model konseptual penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja

karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon.

Variabel lingkungan kerja fisik dalam kajian ini terwakili oleh 4 pernyataan yang berdasarkan analisis deskriptif terlihat bahwa item pernyataan yang dominan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja adalah item pernyataan tentang ketersediaan fasilitas pekerjaan yang disediakan perusahaan item ($X_{1.1}$). Dimana, karyawan merasa puas dengan ketersediaan fasilitas pekerjaan yang telah disediakan oleh pihak Matahari Departemen Store ACC. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis inferensial melalui analisis regresi linier berganda yang membuktikan bahwa besarnya nilai koefisien lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai yang positif (0.348) dan besarnya nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik yakni 2.598 adalah lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} yakni 1.664 ($2.598 > 1.664$) dengan tingkat signifikansinya sebesar 0.011 adalah lebih kecil dari 0.05 ($0.011 < 0.05$). Hasil analisis ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja non fisik dalam kajian ini dibentuk oleh 4 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif melalui distribusi frekuensi jawaban responden memberi gambaran bahwa item pernyataan yang dominan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja adalah item pernyataan tentang hubungan atasan dan bawahan ($X_{2.3}$). Dimana, karyawan Matahari Departemen Store ACC mengakui bahwa baiknya hubungan atasan dan bawahan di lingkungan kerja dipersepsikan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif ini juga didukung oleh hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif yakni 0.288 dan besarnya nilai t_{tabel} yakni sebesar 2.039 adalah lebih besar dari nilai t_{hitung} yakni 1.664 ($2.0039 > 1.664$) dengan besarnya nilai signifikan sebesar 0.045 yang adalah lebih kecil dari 0.05 ($0.045 < 0.05$). Hasil analisis ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon. Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh; (Pangarso,

2015); (Marezza Putri Anggreani, 2016); (Dwi Silvia Eka S., 2016); (Untung Dasio dan Nugraheni Rini, 2017) dan (Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, 2017) yang keseluruhannya mengakui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon.

Daftar Pustaka

(<http://www.medanbisnisdaily.com>.

(2014, February 19). *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*. Retrieved from http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/

Agusty Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi Kedua). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Dwi Silvia Eka S., B. S. S. dan H. N. U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 76–85.

Fred Luthans. (2002). *Organizational Behavior: 7th Edition*. McGraw-Hill Inc.

gaya.tempo.co. (n.d.). *Lingkungan Kerja Buruk Akibatnya Depresi dan Sering Bobs*. Retrieved from <https://gaya.tempo.co/read/1023472/lingkungan-kerja-buruk-akibatnya-depresi-dan-sering-bolos/full&view=ok>

Jasman Saripuddin. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Medan.

- lifestyle.kompas.com. (2018, February 1). *Kurang Apresiasi 30% Pekerja Indonesia Ingin Pindah*. Retrieved from <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- M. Sandi Marta dan Budi. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja? *Manajerial*, 18 (1), 27–39.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marezza Putri Anggreani, I. dan N. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Juli-Desember 2016, *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2), 51–56.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Pangarso, A. dan V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sunyoto. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Tamaela Eduard & Surijadi Herman. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. *Benchmark (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 2(3), 111–124. Retrieved from www.lpebmaluku.org
- Tukijan. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena. *Ji@P*, 3(2), 136–145.
- Untung Dasio dan Nugraheni Rini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco

- Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–12.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, M. D. M. dan I. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 157–162.

Wahid Yaurwarin

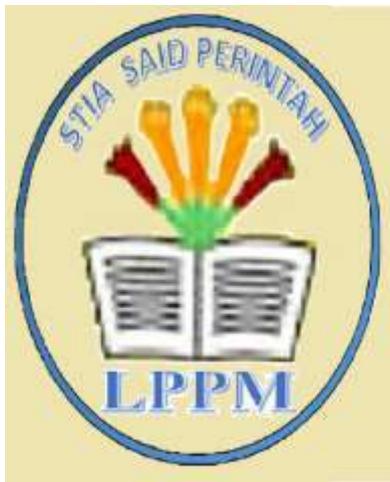
Program Studi Negara STIA Said Perintah
wahidyaurwarin@gmail.com

Abstrak

Law No. 8 of 1999 concerning consumer protection, in Article 1 paragraph 1 explains that consumer protection is any effort that guarantees legal certainty to provide protection to consumers. And one form of protection for consumers, in accordance with Law No. 8 of 1999 this form of Consumer Protection, is the protection of consumer safety in consuming food and drinks containing preservatives and artificial sweeteners. The purpose of this paper is the author wants to inform the public, especially consumers who usually buy food and drinks during the fasting month or friendly month and to break the fast, that there are legal regulations that protect their rights as consumers namely Law Number 8 of 1999. This research uses a normative juridical approach, based on statute (statute aproach), specifically Law Number 8 of 1999 concerning Consumer Protection, which is research focused on examining the application of rules or norms in positive law.

The conclusion of this paper is that with the birth of Law No. 8 of 1999 concerning Consumer Protection, it is an attempt by the government to provide protection to consumers based on the existence of a number of consumer rights that need to be protected from actions that might be detrimental to other parties. These rights are fundamental and universal in nature so they need to get guarantees from the State for their fulfillment.

Keywords: Legal Protection, Consumer Food Buyer



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Pendahuluan

Perlindungan konsumen adalah perangkat hukum yang diciptakan untuk melindungi dan terpenuhinya hak konsumen. Sebagai contoh, para penjual

diwajibkan menunjukkan tanda harga sebagai tanda pemberitahuan kepada konsumen. Konsumen sebagai pemakai barang dan atau jasa yang dihasilkan oleh produsen/pelaku usaha, memerlukan

adanya perlindungan hukum yang berkeadilan bagi konsumen dalam mengkonsumsi barang dan/jasa yang mengandung bahan pengawet dan pemanis buatan yang dijual oleh pelaku usaha.

Undang-Undang RI, (1999) Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen menjelaskan bahwa hak konsumen diantaranya adalah hak atas kenyamanan, keamanan, dan keselamatan dalam mengonsumsi barang dan atau jasa; hak untuk memilih barang dan atau jasa serta mendapatkan barang dan atau jasa tersebut sesuai dengan nilai tukar dan kondisi serta jaminan yang dijanjikan; hak untuk diperlakukan atau dilayani secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif; hak untuk mendapatkan kompensasi, ganti rugi dan atau penggantian, apabila barang dan atau jasa yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian atau tidak sebagaimana mestinya; dan sebagainya.

Undang-Undang RI, (1999) No. 8 Tahun 1999, Pasal 1 ayat 1 perlindungan konsumen adalah;

"Segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen".

Dalam hal ini maka dalam segala pemakaian produk atau jasa oleh konsumen, konsumen berhak mendapatkan suatu kepastian hukum (<http://portal.bangkabaratkab.go.id>).

Salah satu bentuk perlindungan terhadap konsumen, sesuai dengan Undang-Undang RI, (1999) No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, adalah perlindungan terhadap keselamatan konsumen dalam mengkonsumsi makanan dan minuman yang mengandung bahan pengawet dan bahan pemanis buatan. Makanan dan minuman yang banyak diperdagangkan oleh pelaku usaha yang mengandung bahan pengawet dan pemanis buatan tersebut diolah dengan menggunakan bahan atau pangan yang seharusnya tidak digunakan, seperti kasus pupuk urea yang seharusnya digunakan untuk petani dalam rangka membasmi hama, namun pupuk tersebut telah disalah gunakan oleh para pedagang, dimana bahan atau pangan berupa pupuk urea tersebut oleh pedagang dicampurkan dengan minuman sari kelapa dan sejenisnya.

Pangan merupakan salah satu faktor yang langsung berpengaruh terhadap kondisi kesehatan manusia. Pangan yang aman, bermutu dan bergizi dibutuhkan tubuh untuk menunjang aktivitas. Namun sebaliknya, pangan yang tidak memenuhi standar keamanan, mutu dan gizi akan membahayakan kesehatan tubuh. Oleh karena itu, pemilihan pangan sebelum dikonsumsi sangat penting agar terhindar dari produk pangan yang tidak memenuhi standar serta dapat membahayakan kesehatan.

Tanpa makan dan minum yang cukup jumlah dan mutunya, manusia tidak akan produktif dalam melakukan aktivitasnya. Masalah pangan menyangkut pula keamanan, keselamatan dan kesehatan baik jasmani maupun rohani. Keamanan pangan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam konsumsi sehari-hari. Dengan demikian, sesungguhnya pangan selain harus tersedia dalam jumlah yang cukup, harga terjangkau, juga harus memenuhi persyaratan lain, yaitu sehat, aman, dan halal.

Setiap orang berhak atas makanan dan bahan makanan yang sehat dan halal. Hal tersebut harus dilindungi oleh pemerintah dan wajib dipenuhi oleh semua produsen dengan tidak menjual makanan atau minuman yang tidak layak dikonsumsi. Sesungguhnya setiap warga Negara berhak atas perlindungan hukum yang wajib diberikan oleh Negara. Salah satu perlindungan yang wajib diberikan oleh Negara adalah perlindungan konsumen, agar masyarakat tidak mengkonsumsi atau menggunakan produk barang dan/atau jasa (pangan) yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan.

AZ. Nasution, (1996) berpendapat bahwa perlindungan konsumen merupakan masalah manusia, oleh karenanya menjadi harapan bagi semua bangsa di dunia untuk dapat

mewujudkannya. Mewujudkan perlindungan konsumen adalah merealisasikan hubungan berbagai dimensi yang satu sama lain mempunyai keterkaitan dan saling ketergantungan antara konsumen, pengusaha dan pemerintah (hubungan tripartit).

Adapun tujuan yang hendak disampaikan dalam tulisan ini adalah penulis ingin menginformasikan kepada masyarakat terutama konsumen yang biasanya membeli makanan dan minuman pada bulan puasa atau bulan Ramadhan untuk berbuka puasa, bahwa ada peraturan hukum yang melindungi hak mereka sebagai konsumen yaitu Undang-Undang RI, (1999) Nomor 8 Tahun 1999. Kehadiran UU No. 8 Tahun 1999, berkehendak untuk melindungi hak-hak konsumen dari tindakan-tindakan pelaku usaha yang masih saja menjual makanan dan minuman yang tidak layak untuk dikonsumsi masyarakat. Bertolak dari isu aktual yang telah dipaparkan oleh penulis pada latar belakang diatas, maka yang diangkat menjadi permasalahan yang kemudian akan dibahas dalam karya ilmiah ini adalah "Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Pembeli Makanan Berbuka Puasa Yang Mengandung Bahan Pengawet dan Bahan Pemanis Buatan (Kajian UU No. 8 Tahun 1999)"

Tinjauan Pustaka Pentingnya Keberadaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen bagi Masyarakat

Hukum senantiasa berkembang dinamis, hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup (*the living law*) di masyarakat atau merupakan pencerminan dari nilai-nilai yang berlaku dan bertujuan untuk menjadi dasar memelihara ketertiban, keadilan, dan kesejahteraan dalam masyarakat. Hukum juga berfungsi mengabdikan kepada masyarakat, dalam hal ini mengatur tata tertib, menjaga agar perilaku masyarakat sesuai dengan peraturan hukum, sehingga kepentingan-kepentingannya dilindungi hukum. Jika perkembangan kepentingan masyarakat bertambah, maka harus diikuti pula dengan perkembangan hukum, sehingga kebutuhan akan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara sejalan dengan perkembangan pembangunan (Sutedi, 2008).

Salah satu sifat sekaligus tujuan hukum, adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat (Shidarta, 2000). Demikian dinyatakan oleh pemikir *Cicero* pada abad I SM dan ditegaskan juga oleh *Artidjo Al Kostar* (Hakim Agung RI), bahwa pada dasarnya manusia selalu memerlukan keadilan, kebenaran dan hukum, karena hal tersebut adalah merupakan nilai dan kebutuhan asasi bagi masyarakat beradab.

Hal tersebut dituangkan dalam tujuan pembangunan nasional yaitu dalam mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual pada era demokrasi ekonomi dewasa ini harus dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat banyak dan sekaligus mendapatkan kepastian atas barang dan/atau jasa yang diperoleh dari perdagangan tanpa mengakibatkan kerugian konsumen. Berdasarkan tujuan tersebut diatas maka pemerintah menyediakan perangkat peraturan yang menjamin kepastian atas mutu, jumlah, dan keamanan barang dan/atau jasa yang diperolehnya di pasar disamping meningkatkan harkat dan martabat konsumen dengan cara meningkatkan kesadaran, pengetahuan, kepedulian, kemampuan dan kemandirian konsumen untuk melindungi dirinya serta menumbuh-kembangkan sikap pelaku usaha yang bertanggung jawab.

Kepastian hukum meliputi segala upaya untuk memberdayakan konsumen melalui hak pilih untuk menentukan barang dan/atau jasa sesuai kebutuhannya. Untuk menjamin kepastian hukum perlindungan konsumen, maka pemerintah dapat menuangkan kebijakan itu dalam bentuk produk hukum. Dengan adanya produk hukum yang berlaku secara formal, berarti keberadaannya bersifat mengikat bagi semua pihak yang terkait untuk mentaati. Begitupula

sebaliknya, apabila hukum tersebut dilanggar, maka bagi pelakunya dapat dikenai sanksi yang tegas (Burhanuddin S, 2011).

Di Indonesia perhatian pemerintah terhadap perlindungan konsumen nampak jelas pada tahun 1998 dilanjutkan dengan disahkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, lahirnya UUPK telah memberikan harapan-harapan besar bagi konsumen, hal ini dikarenakan seorang konsumen akan mempunyai landasan serta payung hukum untuk melindungi segala kepentingan-kepentingan dalam dunia usaha, selain itu adanya undang-undang perlindungan konsumen akan semakin memudahkan pemerintah dan berbagai lembaga terkait untuk melakukan penataan, pembinaan, serta pendidikan kepada konsumen akan dapat memaksimalkan perannya dalam dunia perdagangan, bisnis, dan lain sebagainya. Sebagai konsekuensi terhadap undang-undang adalah adanya sanksi bagi pelanggarnya, dengan demikian upaya untuk lebih menjadikan seorang konsumen sebagai bagian yang patut mendapatkan perlindungan benar-benar terwujud (Nurmandjito, 2000).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Perlindungan Konsumen tersebut paling tidak akan semakin membuka peluang usaha lebih kondusif dan nyaman karena akan senantiasa mendapatkan sebuah jaminan perlindungan yang

maksimal. Dalam dunia perekonomian peran konsumen sebagai salah satu penggerak roda ekonomi masyarakat, maupun negara sangatlah besar sekali, tanpa adanya konsumen maka ekonomi suatu bangsa tidak akan dapat berjalan bahkan perekonomian global pun akan mengalami stagnan.

Begitu besar peran dari seorang konsumen seringkali tidak diimbangi dengan perlakuan yang adil dari pihak-pihak tertentu, terutama para produsen nakal yang hanya mengandalkan modal besar, tanpa berpegang pada prinsip etika bisnis, kurang sadar akan pentingnya suatu perlindungan terhadap hak-hak konsumen seringkali menimbulkan praktek transaksi yang hanya menguntungkan satu pihak saja yaitu penjual, oleh sebab itu, kemudian muncul wacana untuk lebih menghargai eksistensi seorang konsumen dalam sebuah pasar besar menyangkut ekonomi dengan memunculkan sebuah undang-undang perlindungan konsumen.

Kenyataan yang terjadi adalah masih banyak pelaku usaha yang memiliki kecenderungan untuk mengesampingkan hak-hak konsumen serta memanfaatkan kelemahan konsumennya tanpa harus mendapatkan sanksi hukum, minimnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat konsumen tidak mustahil dijadikan lahan bagi pelaku usaha dalam transaksi yang tidak mempunyai iktikad baik dalam menjalankan usaha yaitu berprinsip

mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan seefisien mungkin sumber daya yang ada (Syazali, Husni dan Sri Imaniyati, 2000).

Pengertian dan Istilah Hukum Perlindungan Konsumen

Istilah "hukum konsumen" dan "hukum perlindungan konsumen sudah sering didengar, tetapi belum jelas apa yang masuk ke dalam materi keduanya. Tidak dapat dipungkiri bahwa posisi konsumen merupakan posisi yang lemah dan cenderung menjadi korban dalam hubungan jual beli dengan produsen. Oleh karena itu, konsumen haruslah dilindungi. Salah satu sifat dan tujuan hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Jadi dapat dikatakan bahwa sebenarnya, baik hukum konsumen maupun hukum perlindungan konsumen merupakan dua bidang hukum yang sulit dipisahkan dan ditarik batasannya. Juga apakah kedua "cabang" hukum itu identik. MJ. Leder menyatakan,

"In a sense there is no such creature as consumer law".

Sekalipun demikian, secara umum sebenarnya hukum konsumen dan hukum perlindungan konsumen itu seperti yang dinyatakan oleh Lowe, yakni:

"... rules of law which recognize the bargaining weakness of the individual consumer and which ensure that weakness is not unfclmy exploited.

Karena posisi konsumen yang lemah maka ia harus dilindungi oleh hukum. Salah satu

sifat, sekaligus tujuan hukum itu adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat (Syazali, Husni dan Sri Imaniyati, 2000).

Menurut AZ. Nasution, (1996) mengemukakan, "Bahwa hukum perlindungan konsumen merupakan bagian dari hukum konsumen yang memuat asas-asas atau kaidah-kaidah bersifat mengatur, dan juga bersifat yang melindungi kepentingan konsumen dalam hubungan dan masalah penyediaan dan penggunaan produk (barang/jasa) konsumen antara penyedia dan penggunaannya, dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun hukum konsumen diartikan sebagai keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan dan masalah antara berbagai pihak satu sama lain berkaitan dengan barang dan jasa konsumen, didalam pergaulan hidup. Asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan masalah konsumen itu tersebar dalam berbagai bidang hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis" (AZ. Nasution, 1996).

Sedangkan menurut Prof. Mochtar Kusumaatmadja, batasan atau defenisi Hukum Perlindungan Konsumen adalah;

"Keseluruhan asas-asas kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan dan masalah antara berbagai pihak satu sama lain, berkaitan dengan barang dan/atau jasa konsumen, di dalam pergaulan hidup" (AZ. Nasution, 1996).

Hukum perlindungan konsumen adalah hukum yang memberikan perlindungan kepada konsumen, terhadap barang kebutuhan yang dibutuhkan sehari-hari, baik itu barang dan/atau jasa. Hampir semua aspek kehidupan bersentuhan dengan konsumen. Karena itulah hukum perlindungan konsumen merupakan bagian dari hukum konsumen. (<http://www.scribd.com.doc>).

Pengertian hukum perlindungan konsumen merupakan bagian dari hukum konsumen yang memuat asas-asas atau kaidah-kaidah bersifat mengatur, dan juga mengandung sifat yang melindungi kepentingan konsumen, ini adalah pengertian hukum perlindungan konsumen secara materil sedangkan bagian hukum konsumen yang mengatur tentang aspek perlindungannya, yaitu bagaimana cara mempertahankan hak-hak konsumen apabila ada gangguan dari pihak lain yang merugikan konsumen, adalah merupakan pengertian hukum perlindungan konsumen secara formil (Shofie Yusuf, 2003).

Pengertian perlindungan hukum bagi konsumen adalah salah satu upaya penegakan hukum bagi konsumen yang membutuhkan pengaturan-pengaturan berupa ancaman bagi yang melanggar. Hal ini diatur dalam Undang-Undang RI, (1999) Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yang merupakan perundang-undangan yang bertujuan

memberikan perlindungan hukum bagi konsumen, apabila hak-haknya dilanggar oleh pihak pelaku usaha.

Perlindungan hukum bagi konsumen merupakan hal penting dalam menjaga keseimbangan hubungan hukum antara produsen dengan konsumen, sehingga perlu adanya prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi konsumen yang dapat menjadi acuan dalam memberikan perlindungan kepada konsumen. Demikian pula, untuk memudahkan bagi produsen dan konsumen mengetahui hak dan kewajibannya (Miru Ahmadi, 2011).

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang RI, (1999) Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen merumuskan mengenai Perlindungan Konsumen, perlindungan konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberikan perlindungan kepada konsumen (Halim Barkatullah Abdul, 2010).

Perlindungan konsumen merupakan bagian tak terpisahkan dari kegiatan bisnis yang sehat. Di dalam kegiatan bisnis yang sehat terdapat keseimbangan perlindungan hukum antara konsumen dengan produsen. Tidak adanya perlindungan yang seimbang menyebabkan konsumen berada pada posisi yang lemah. Lebih-lebih jika produk yang dihasilkan oleh produsen merupakan jenis produk yang terbatas, produsen dapat menyalahgunakan posisinya yang

monopolistis tersebut. Hal itu tentu saja akan merugikan konsumen. Di dalam mewujudkan perlindungan konsumen tersebut, supaya keinginan-keinginan dari kedua pihak terwujud maka kedua belah pihak secara sadar harus memiliki itikad baik untuk saling memenuhi apa yang menjadi kewajibannya masing-masing (Miru Ahmadi, 2011).

Metode Penelitian

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif (Ibrahim Johnny, 2006). Yuridis Normatif, yaitu pendekatan yang menggunakan konsepsi *legis positivis*. Konsep ini memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsepsi ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat yang nyata (Hanitjo Soemitro Ronny, 1998).

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*), khususnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari

buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan Hak Konsumen yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen

Janus Sidabalok dalam bukunya Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia menyebutkan ada tiga macam hak berdasarkan sumber pemenuhannya, yakni; (Wibowo Tunardi, <http://www.Tunardy.com>).

1. Hak manusia karena kodratnya, yakni hak yang kita peroleh begitu kita lahir, seperti hak untuk hidup dan hak untuk bernapas. Hak ini tidak boleh diganggu gugat oleh negara, dan bahkan negara wajib menjamin pemenuhannya.
2. Hak yang lahir dari hukum, Yaitu hak yang diberikan oleh negara kepada warga negaranya. Hak ini juga disebut sebagai hak hukum. Contohnya hak untuk memberi suara dalam Pemilu.
3. Hak yang lahir dari hubungan kontraktual. Hak ini didasarkan pada perjanjian/kontrak antara orang yang satu dengan orang yang lain.

Pasal 4 Undang-Undang RI, (1999) Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang menyebutkan mengenai hak-hak yang dimiliki oleh konsumen, yaitu sebagai berikut:

- a. Hak atas kenyamanan, keamanan, dan keselamatan dalam mengkonsumsi barang dan/atau jasa;
- b. Hak untuk memilih dan mendapatkan barang dan/atau jasa sesuai dengan nilai tukar dan kondisi serta jaminan yang dijanjikan;
- c. Hak atas informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa yang digunakan;
- d. Hak untuk didengar pendapat dan keluhannya atas barang dan/atau jasa yang digunakan;
- e. Hak untuk mendapatkan Advokasi, perlindungan, dan upaya penyelesaian Perlindungan Konsumen secara patut;
- f. Hak untuk mendapatkan pendidikan dan pembinaan konsumen;
- g. Hak untuk diperlakukan atau dilayani secara benar, jujur, serta tidak diskriminatif berdasarkan suku, agama, budaya, daerah, pendidikan, kaya, miskin, status sosial lainnya;
- h. Hak untuk mendapatkan kompensasi, ganti rugi, dan/atau penggantian apabila barang dan/atau jasa yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian atau tidak sebagaimana mestinya;
- i. Hak-hak yang diatur dalam ketentuan peraturan perundangan lainnya.

Sembilan butir hak konsumen diatas, terlihat bahwa masalah kenyamanan, keamanan, dan keselamatan konsumen

merupakan hal yang paling pokok dan utama dalam perlindungan konsumen. Barang dan/atau jasa yang penggunaannya tidak memberikan kenyamanan, terlebih lagi yang tidak aman atau membahayakan keselamatan konsumen jelas tidak layak untuk diedarkan dalam masyarakat.

Selanjutnya, untuk menjamin bahwa suatu barang dan/atau jasa dalam penggunaannya akan nyaman, aman maupun tidak membahayakan konsumen penggunaanya, maka konsumen diberi hak untuk memilih barang dan/atau jasa yang dikehendakinya berdasarkan atas keterbukaan informasi yang benar, jelas, dan jujur. Jika terdapat penyimpangan yang merugikan, konsumen berhak untuk didengar, memperoleh advokasi, pembinaan, perlakuan yang adil, kompensasi sampai ganti rugi.

Kewajiban Konsumen yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen

Meskipun konsumen mempunyai beberapa hak diatas bukan berarti dia tidak mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhinya. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang RI, (1999) Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen menyebutkan bahwa konsumen memiliki kewajiban dalam kedudukannya, antara lain:

- a. Membaca, mengikuti petunjuk informasi, dan prosedur pemakaian atau

- pemanfaatan barang dan/atau jasa, demi keamanan dan keselamatan;
- b. Beritikad baik dalam melakukan transaksi pembelian barang dan/atau jasa;
 - c. Membayar sesuai dengan nilai tukar yang disepakati; dan
 - d. Mengikuti upaya penyelesaian hukum sengketa perlindungan konsumen secara patut (Esi Kartika Sari dan Advendi Simangunsong, 1995).

Adanya kewajiban konsumen membaca atau mengikuti petunjuk informasi dan prosedur pemakaian atau pemanfaatan barang dan/atau jasa demi keamanan dan keselamatan, merupakan hal penting mendapat pengaturan. Adapun pentingnya kewajiban ini karena sering pelaku usaha telah menyampaikan peringatan secara jelas pada label suatu produk, namun konsumen tidak membaca peringatan yang telah disampaikan kepadanya. Dengan pengaturan kewajiban ini memberi konsekuensi pelaku usaha tidak bertanggung jawab, jika konsumen yang bersangkutan menderita kerugian akibat mengabaikan kewajiban tersebut.

Menyangkut kewajiban konsumen beritikad baik, hanya bertujuan pada transaksi pembelian barang dan/atau jasa. Hal ini tentu saja disebabkan karena bagi konsumen, kemungkinan untuk dapat merugikan produsen mulai pada saat melakukan transaksi dengan produsen.

Berbeda dengan pelaku usaha kemungkinan terjadinya kerugian bagi konsumen dimulai sejak barang dirancang/ diproduksi oleh produsen (pelaku usaha).

Kewajiban konsumen membayar sesuai dengan nilai tukar yang disepakati dengan pelaku usaha, adalah hal yang sudah biasa dan sudah semestinya demikian. Kewajiban lain yang perlu mendapat penjelasan lebih lanjut adalah kewajiban konsumen mengikuti upaya penyelesaian hukum sengketa perlindungan konsumen secara patut. Kewajiban ini dianggap sebagai hal baru, sebab sebelum diundangkannya UUPK hampir tidak dirasakan adanya kewajiban secara khusus seperti ini dalam perkara perdata, sementara dalam kasus pidana tersangka/ terdakwa lebih banyak dikendalikan oleh aparat kepolisian dan/atau kejaksaan.

Adanya kewajiban seperti ini diatur dalam UUPK dianggap tepat, sebab kewajiban ini adalah untuk mengimbangi hak konsumen untuk mendapatkan upaya penyelesaian sengketa perlindungan konsumen secara patut. Hak ini akan menjadi lebih mudah diperoleh jika konsumen mengikuti upaya penyelesaian sengketa secara patut. Hanya saja kewajiban konsumen ini, tidak cukup untuk maksud tersebut jika tidak diikuti oleh kewajiban yang sama dari pihak pelaku usaha (Miru Ahmadi, 2011).

Asas dan Tujuan Hukum Perlindungan Konsumen

Didalam menegakkan hukum perlindungan konsumen, perlu diberlakukan asas-asas yang berfungsi sebagai landasan penetapan hukum. Pengaturan mengenai asas-asas atau prinsip-prinsip yang berlaku dalam hukum perlindungan konsumen dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan yang menyatakan bahwa: perlindungan konsumen berasaskan manfaat, keadilan, keseimbangan, keamanan, dan keselamatan konsumen serta kepastian hukum. Adapun penjelasan Pasal 2 UUPK lebih lanjut mengenai asas perlindungan konsumen adalah sebagai berikut:

1. Asas manfaat dimaksudkan untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam penyelenggaraan perlindungan konsumen harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan konsumen dan pelaku usaha secara keseluruhan.
2. Asas keadilan dimaksudkan agar partisipasi seluruh rakyat dapat diwujudkan secara maksimal dan memberi kesempatan kepada konsumen dan pelaku usaha untuk memperoleh haknya dan melaksanakan kewajibannya secara adil.
3. Asas keseimbangan dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan kepentingan konsumen, pelaku usaha

dan pemerintah dalam arti materiil maupun secara spiritual.

4. Asas keamanan dan keselamatan konsumen dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas keamanan dan keselamatan kepada konsumen dalam penggunaan, pemakaian, dan pemanfaatan barang dan/atau jasa yang dikonsumsi atau digunakan.
5. Asas kepastian hukum dimaksudkan agar baik pelaku usaha maupun konsumen menaati hukum dan memperoleh keadilan dalam penyelenggaraan perlindungan konsumen, serta negara menjamin kepastian hukum.

Salah satu unsur penting dalam kegiatan usaha ekonomi dan bisnis adalah keberadaan konsumen. Hampir semua orang yang telah menggunakan produk barang dan/atau jasa yang beredar di masyarakat (pasaran) dapat dikategorikan sebagai konsumen. Begitu besarnya jumlah konsumen yang menggantungkan kebutuhannya pada suatu produk yang beredar di masyarakat, menyebabkan keberadaannya perlu mendapat perlindungan.

Adapun yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dari perlindungan konsumen, dimuat dalam Pasal 3 UUPK perlindungan konsumen bertujuan:

- a. Meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan kemandirian konsumen untuk melindungi diri;

- b. Mengangkat harkat dan martabat konsumen dengan cara menghindarkannya dari akses negatif pemakaian barang dan/atau jasa
- c. Meningkatkan pemberdayaan konsumen dalam memilih, menentukan dan menuntut hak-haknya sebagai konsumen;
- c. Meningkatkan pemberdayaan konsumen dalam memilih, menentukan dan menuntut hak-haknya sebagai konsumen;
- d. Menciptakan sistem perlindungan konsumen yang mengandung unsur kepastian hukum dan keterbukaan informasi serta akses untuk mendapatkan informasi;
- e. Menumbuhkan kesadaran pelaku usaha mengenai pentingnya perlindungan konsumen sehingga tumbuh sikap yang jujur dan bertanggung jawab dalam berusaha ;
- f. Meningkatkan kualitas barang dan/atau jasa yang menjamin kelangsungan usaha produksi barang dan/atau jasa, kesehatan, kenyamanan, keamanan, dan keselamatan konsumen.

Pasal 3 Undang-Undang Perlindungan Konsumen ini, merupakan isi pembangunan nasional sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 sebelumnya, karena tujuan perlindungan konsumen yang ada itu merupakan sasaran akhir yang harus dicapai dalam pelaksanaan

pembangunan dibidang hukum perlindungan konsumen. Achmad Ali mengatakan, masing-masing undang-undang memiliki tujuan khusus. Hal itu juga tampak dari pengaturan Pasal 3 UUPK, yang mengatur tujuan khusus perlindungan konsumen, sekaligus membedakan dengan tujuan umum sebagaimana dikemukakan berkenaan dengan ketentuan Pasal 2 diatas.

Kesimpulan

Bahwa dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, maka merupakan upaya pemerintah untuk memberi perlindungan terhadap konsumen yang didasarkan pada adanya sejumlah hak konsumen yang perlu dilindungi dari tindakan-tindakan yang mungkin merugikan yang dilakukan pihak lain. Hak-hak ini merupakan hak-hak yang sifatnya mendasar dan universal sehingga perlu mendapat jaminan dari Negara atas pemenuhannya.

Bahwa pada dasarnya hakekat Hukum perlindungan konsumen adalah merupakan acuan antara pelaku usaha dengan konsumen untuk menjalankan perekonomian karena didalamnya telah diatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga masing-masing pihak tidak berada pada posisi dirugikan dan merugikan, dengan kata lain, perumpamaan yang mengibaratkan

konsumen dan pelaku usaha sebagai dua sisi keping mata uang yang berbeda yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya dapat dibuktikan secara bersama-sama. Konsumen tidak akan ada tanpa adanya pelaku usaha (produsen), sedangkan sebaliknya, produsen tidak akan mempunyai arti tanpa adanya konsumen yang mengkonsumsi barang dan atau jasa yang diproduksi.

Bahwa sesungguhnya tujuan dari pada adanya perlindungan konsumen itu adalah sebagai upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah dan masyarakat perlu melakukan pembinaan sekaligus pengawasan terhadap terselenggaranya kegiatan usaha yang dapat mendukung terpenuhinya hak dan kewajiban pelaku usaha dan konsumen.

Daftar Pustaka

- AZ. Nasution. (1996). *Konsumen dan Hukum*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Burhanuddin S. (2011). *Pemikiran Hukum Perlindungan Konsumen dan Sertifikat Halal*. Malang: UIN-Maliki.
- Elsi Kartika Sari dan Advendi Simangunsong. (1995). *Hukum dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Halim Barkatullah Abdul. (2010). *Hak-Hak Konsumen*. Bandung: Nusa Media.
- Hanitijo Soemitro Ronny. (1998). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ibrahim Johnny. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Miru Ahmadi. (2011). *Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum bagi Konsumen di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurmandjito. (2000). *Kesiapan Perangkat Perundang-undangan Tentang Perlindungan Konsumen*. Bandung: Mandar Maju.
- Shidarta. (2000). *Hukum Perlindungan Konsumen*. Jakarta: Gransindo.
- Shofie Yusuf. (2003). *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sutedi, A. (2008). *Tanggung Jawab Produk Dalam Hukum Perlindungan Konsumen*. Bogor: Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia.
- Syazali, Husni dan Sri Imaniyati, H. (2000). *Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandung: Mandar Maju.
- Undang-Undang RI. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen*. , (1999).
- Internet:
Wibowo Tunardi, Asas dan Tujuan Hukum Perlindungan konsumen,

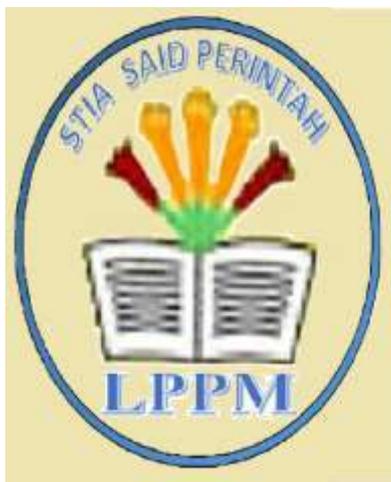
[http://www.Tunardy.com/asas-dan-tujuan-hukum-perlindungan-konsumen./](http://www.Tunardy.com/asas-dan-tujuan-hukum-perlindungan-konsumen/)

[http://www.scribd.com.doc/3591/hukum-perlindungan-konsumen.](http://www.scribd.com.doc/3591/hukum-perlindungan-konsumen)

<http://portal.bangkabaratkab.go.id/content/bahan-tambahan-pada-pangan-dan-bahayanya-formalin-boraks-dan-pewarna-buatan>

diakses tanggal 18 Oktober 2019, Jam 09:55 (WIT)

Muhajer Makatita
Program Studi Negara STIA Said Perintah
Makatita67@gmail.com



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Abstract

This study aims to study and analyze the influence of work discipline style and work ability on the performance of civil service police officers in Central Maluku Regency, Maluku Province. The survey data collection used a questionnaire instrument with a total sample of 79 employees using census techniques. The results of testing using multiple linear regression analysis techniques show that; work discipline and work ability proved to have a positive and significant effect on the performance of employees of the Civil Service Police Unit of Central Maluku Regency, Maluku Province. This means that the drive to increase work discipline and work ability will trigger an increase in the performance of employees of the Civil Service Police Unit of Central Maluku Regency, Maluku Province.

Keywords : Work Discipline, Work Ability, Performance

Pendahuluan

Berbicara menyangkut masalah disiplin kerja maka kecenderungan berpikir kita pasti akan mengarah kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dapat disebutkan bahwa disiplin kerja identik dengan ASN. Mengapa demikian? Karena merupakan salah satu penyebab rendahnya kinerja ASN.

Hal inilah yang menyebabkan penegakan disiplin dan integritas ASN merupakan salah satu fokus dalam manajemen ASN (www.menpan.go.id, 2019). Hal tersebut tertuang dalam *Grand Design* Pembangunan ASN 2020-2024 yakni Strategi Manajemen Human Capital ASN. Selain itu, juga berdasarkan pada UU No. 5/2014

tentang ASN beserta aturan turunannya, yakni PP 11/2017 tentang Manajemen ASN dan PP 49/2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pernyataan diatas lahir karena masalah disiplin kerja ASN masih merupakan kendala klasik yang harus terus diperangi pemerintah. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa, sepanjang 2017 sebanyak 1.759 ASN telah dijatuhi hukuman disiplin (economy.okezone.com, 2018). Dari 1.759 terdapat 852 ASN dijatuhi hukuman disiplin berat, di antaranya pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN sebanyak 96, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sebanyak 251, pembebasan dari jabatan sebanyak 85, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan satu tingkat sebanyak 8, dan penurunan pangkat 1 tingkat selama 3 tahun sebanyak 412.

Selanjutnya sebanyak 476 ASN mendapatkan sanksi hukuman disiplin sedang, yaitu penurunan pangkat 1 tingkat selama 1 tahun tercatat 203, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun sebanyak 131, penundaan gaji maksimal 1 tahun sejumlah 3, dan penundaan kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 tahun yakni 139

(economy.okezone.com, 2018). Untuk sanksi ringan dijatuhkan kepada 431 ASN. Hukumannya antara lain teguran tertulis yaitu 159, pernyataan tidak puas secara tertulis 109 dan teguran lisan 163 (economy.okezone.com, 2018).

Fakta diatas menunjukkan bahwa sangatlah mungkin factor kedisiplinan kerja menjadi salah satu pemicu kurang baiknya kinerja ASN. Padahal yang dituntut adalah sebaliknya karena penyelenggara pelayanan publik menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang dinamakan Aparatur Sipil Negara adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik.

Masalah klasik lainya yang identik dengan ASN adalah kualitas kerja atau kemampuan kerja ASN. Fakta ini berulang-ulang kali disampaikan dan kembali diutarakan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur bahwa kualitas atau kemampuan kerja ASN saat ini masih jauh dari yang

diharapkan (mediaindonesia.com, 2017). Beliau menambahkan bahwa rendahnya kualitas ASN ini terlihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki yaitu dari total ASN di Indonesia yang berjumlah 4,475 juta, 64% diantaranya hanya memiliki kemampuan administratif (mediaindonesia.com, 2017). Terkait hal ini Lembaga Administrasi Negara (LAN) menemukan 37% aparatur sipil negara (ASN) saat ini bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian atau kompetensinya (nasional.sindonews.com, 2019).

Hal yang sejalan juga disampaikan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas, Bambang Brodjonegoro yang menjelaskan bahwa sebagai motor penggerak pemerintahan, ASN memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan sinergi rencana pembangunan pusat dan daerah untuk mencapai impian dan visi pembangunan (www.liputan6.com, 2018). Kendati demikian, dia menjelaskan saat ini masih banyak yang perlu dibenahi terkait kualitas atau kemampuan kerja ASN di Indonesia.

Fakta-fakta diatas memberi gambaran jelas bahwa kinerja ASN sangat berpotensi dipengaruhi oleh

factor disiplin kerja dan kemampuan kerja ASN itu sendiri. Pernyataan ini bukan saja didasari atas fakta diatas namun juga didukung oleh sejumlah hasil kajian-kajian empiris yang menguraikan tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN secara ilmiah.

Hasil kajian empiris oleh Sidanti, (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Peneliti lainnya, Eza Herlambang Taufik, (2017) juga mengungkapkan hasil yang sama yakni Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *forex trader* di Kalimantan Selatan. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016); Jeli Nata Liyas, (2017); Syafrina, (2017) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya mendukung hasil penelitian diatas. Walaupun banyak peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja namun hal ini dibantah oleh hasil kajian oleh Arianto, (2013) yang justru menyatakan sebaliknya bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Sementara hasil kajian menyangkut pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pernah disampaikan oleh Enny Rachmawati, Y. Warella, (2006) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Permana, (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Hasil yang sejalan juga disampaikan Karweti, (2010); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017). Namun ada juga peneliti yang mengungkapkan hasil yang berbeda seperti yang disampaikan Sekartini, (2016) yang berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh (berpengaruh negatif) terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmdewa.

Berdasarkan pemaparan tentang hasil-hasil kajian diatas maka tergambar adanya ambivalensi atau keragu-raguan hasil penelitian. Ambivalensi atau kontradiksi hasil kajian empiris diatas inilah yang memotivasi peneliti untuk mereplikasi model konseptual kajian-kajian empiris

tersebut dengan objek dan lokasi penelitian yang berbeda yakni pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku dengan tujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Diharapkan dengan mengambil objek dan lokasi yang berbeda akan mampu mengeneralisir hasil pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja secara lebih pasti.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pedoman disiplin kerja ASN adalah pada Peraturan RI, (2010) Nomor 53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Permen diatas adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sementara pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Prosedur

Penjatuhan Hukum Disiplin ASN dan Pelanggaran Sanksi yang Diterima Menurut UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 33, serta Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN yang merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional sebagai pengganti PP No. 30 tahun 1999 yang bersifat umum.

Kemampuan Kerja

Robbins, (2001) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal yang sama dikemukakan oleh Moenir, (1993) bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan. Davis dan Sutermeister dalam Pamungkas, Hamid, & Prasetya, (2017) berpendapat bahwa kemampuan merupakan

manifestasi dari pengetahuan dan kemahiran.

Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, menurut Hersey dan Blanchard antara lain sebagai berikut;

1. Kemampuan Teknis dengan sub indikator antara lain;
 - a) Penguasaan terhadap peralatan kerja.
 - b) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
 - c) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual dengan sub indicator antara lain;
 - a) Memahami kebijakan perusahaan.
 - b) Memahami tujuan perusahaan.
 - c) Memahami target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial dengan sub indikator antara lain;
 - a) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik.
 - b) Kemampuan untuk bekerja dalam tim.
 - c) Kemampuan untuk berempati.

Kinerja

Bernardin, H. John, Russell, (1998) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi

kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Pengertian yang sedikit berbeda mengenai kinerja kerja dikemukakan oleh McCloy, et al., (1994) dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011). Mereka mengajukan definisi kinerja kerja sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan, oleh sebab itu, kinerja kerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku melainkan tindakan itu sendiri. Pengertian lainnya disampaikan Motowidlo dan Van Scotter, (1994) dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011) kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang

lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja.

Berdasarkan uraian definisi kinerja diatas maka secara umum disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan atau serangkaian tindakan penyelesaian suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Secara tersirat hal ini berarti bahwa kriteria/standar pengukuran kinerja (untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi) adalah penting, agar hasil tindakan atau serangkaian tindakan penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai/karyawan dapat dibandingkan dengan kriteria/standar tersebut untuk selanjutnya dikomunikasikan ke setiap pegawai/karyawan (Tamaela Eduard & Surjadi Herman, 2014).

Berkaitan dengan upaya untuk dapat mengukur kinerja maka penulis mengadopsi pendapat David Chan, (2002) yang mengoperasionalkan kinerja dioperasionalkan dalam 3 (tiga) dimensi utama yakni;

- 1) Keahlian teknis inti/kinerja tugas (*core technical proficiency/task performance*).
- 2) Dedikasi kerja/motivasi kinerja kontekstual (*job dedication/motivational contextual performance*).

3) Fasilitas interpersonal (*interpersonal facilitation/interpersonal contextual performance*).

Kajian Terdahulu dan Hipotesa Penelitian

Hasil kajian empiris oleh Sidanti, (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Peneliti lainnya, Eza Herlambang Taufik, (2017) juga mengungkapkan hasil yang sama yakni Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *forex trader* di Kalimantan Selatan. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016); Jeli Nata Liyas, (2017); Syafrina, (2017) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya mendukung hasil penelitian diatas. Walaupun banyak peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja namun hal ini dibantah oleh hasil kajian oleh Arianto, (2013) yang justru menyatakan sebaliknya bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Berdasarkan pemaparan hasil kajian menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

maka hipotesa yang diajukan untuk diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H₁ ; Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Sementara hasil kajian menyangkut pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pernah disampaikan oleh Enny Rachmawati, Y. Warella, (2006) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Permana, (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. Hasil yang sejalan juga disampaikan Karweti, (2010); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017). Namun ada juga peneliti yang mengungkapkan hasil yang berbeda seperti yang disampaikan Sekartini, (2016) yang berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh (berpengaruh negatif) terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmdewa. Berdasarkan pemaparan hasil kajian

menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja maka hipotesa yang diajukan untuk diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H₂ ; Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Metode Penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan (*eksplanatory*) karena berupaya untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Model penelitiannya adalah model survei dengan menggunakan *instrument* kuesioner yang selanjutnya akan uji validitas dan reliabilitasnya sebelum dianalisa lebih lanjut.

Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku yang berjumlah 100 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus mengingat jumlah populasi dapat dijangkau sehingga sampel akhir adalah sama dengan jumlah populasi yakni 100 responden. Hasil penyebaran instrument kuesioner menunjukkan bahwa; jumlah kuesioner yang kembali

sebesar 83 kuesioner yang diantaranya terdapat 4 kuesioner yang tidak diisi lengkap sehingga sampel akhir adalah sebanyak 79 responden. Teknik analisa data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yang didahului oleh pengujian asumsi klasik yang meliputi uji; Normalitas, Multikoleritas dan Heterokedastisitas. Sementara untuk pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5%. Kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima (Imam Ghozali, 2005).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5%. Artinya bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka instrumen dinyatakan tidak valid dan sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0.05 maka instrumen dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada dibawah ini;

Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r	Sig	Ket.
Disiplin Kerja	4	0.625 – 0.938	0.000	Valid
Kemampuan Kerja	4	0.865 – 0.894	0.000	Valid
Kinerja	3	0.890 – 0.910	0.000	Valid

Informasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya 0.000 adalah lebih kecil dari 0.05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kajian ini menggunakan alpha *cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila $\alpha = 0.6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas kajian ini terlihat berikut ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Ket.
Disiplin Kerja	0.848	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.897	Reliabel
Kinerja	0.872	Reliabel

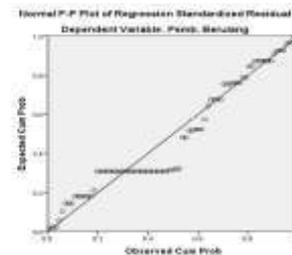
Seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan realibel yang artinya data ini layak untuk dilanjutkan pada pengolahan data tahapan selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normal tidaknya dostribusi data penelitian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada *normal probability plot* seperti terlihat dibawah ini;

Hasil Uji Normalitas

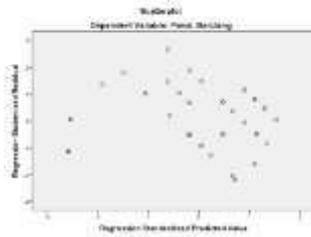


Berdasarkan normal *probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat gambar *charts scatterplot* seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas kajian ini menggunakan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance*. Berikut ini adalah hasil Pengujian multikolinieritas seperti yang terlihat dibawah ini.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.087	9.499
Kemampuan Kerja	0.087	9.499

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tidak lebih dari 1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh

disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coeff.	t hitung	Sig.	Ket.
Constant	1.786			
Disiplin Kerja	0.348	2.598	0.011	Sig.
Kemampuan Kerja	0.288	2.039	0.045	Sig.
<i>Adjusted R Square</i>	0.761			
t tabel	1.664			

Pembahasan

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa besarnya Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.348 menunjukkan bahwa setiap nilai disiplin kerja meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi disiplin kerja tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku dibutuhkan nilai disiplin kerja sebesar 0.348 dengan asumsi besarnya nilai kemampuan kerja adalah tetap.

Pernyataan ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2.598 adalah lebih besar dari

t_{tabel} yakni 1.664 ($2.598 > 1.664$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 yang juga adalah lebih kecil dari 0.05 ($0.011 < 0.05$) yang berarti bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian empiris oleh; Eza Herlambang Taufik, (2017); Jeli Nata Liyas, (2017); Syafrina, (2017); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0.288 menunjukkan bahwa setiap nilai kemampuan kerja meningkat atau semakin baik maka nilai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi kemampuan kerja tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku dibutuhkan kemampuan kerja sebesar 0.288

dengan asumsi besarnya nilai disiplin kerja adalah tetap.

Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa besarnya nilai t_{hitung} kemampuan kerja sebesar 2.039 adalah lebih besar dari t_{tabel} yakni 1.664 ($2.039 > 1.664$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.045 yang juga adalah lebih kecil dari 0.05 ($0.045 < 0.05$) yang berarti bahwa kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh; Enny Rachmawati, Y. Warella, (2006); Permana, (2015); Karweti, (2010); Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, (2016); Zainal, (2016) serta Amelia Ramhi, (2017) yang seluruhnya yang berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku atau dapat dikatakan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja

akan memicu peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Daftar Pustaka

- Agripa Fernando Tarigan. (2011). *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*. Universitas Diponegoro.
- Amelia Ramhi, A. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Bernardin, H. John, Russell, J. E. A. (1998). *Human Resources Management: An Experimental Approach* (2nd ed). London: Boston ; London : Irwin/McGraw-Hill, c1998.
- David Chan, N. S. (2002). Situational Judgment and Job Performance. *Human Performance*, 15(3), 233–254. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1503_01
- economy.okezone.com. (2018). *PNS Sering Dipecat karena Tak Disiplin*.
- Enny Rachmawati, Y. Warella, Z. H. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Dialogue. JIAKP*, 3(1), 89–97.
- Eza Herlambang Taufik, M. H. K. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 99–112.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga* (Edisi Keti). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jeli Nata Liyas, R. P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Julita Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian, H. N. T. (2016). Influence of Work

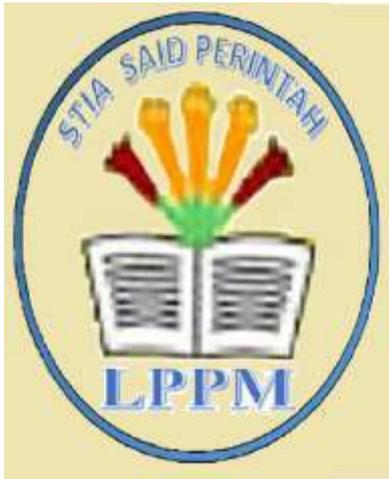
- Discipline and Working Ability on Employee's Performance of. *EMBA*, 5(1), 225–233.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- mediaindonesia.com. (2017). *Kualitas ASN Masih Rendah*.
- nasional.sindonews.com. (2019, November). *37% Pekerjaan Aparatur Sipil Negara Tak Sesuai Kompetensi*.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Peraturan RI. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. , (2010).
- Permana, Y. I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 137–144.
- <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8th ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Singkawang. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4), 1–12.
- <https://doi.org/10.29406/jmm.v10i2.28>
- Tamaela Eduard & Surijadi Herman. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. *Benchmark (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 2(3), 111–124.

www.liputan6.com. (2018, September).
*Kepala Bappenas Ungkap Kondisi
dan Kualitas PNS Saat Ini.*

www.menpan.go.id. (2019, September).
*Kementerian PANRB Mendorong
Penegakan Disiplin Instansi
Pemerintah.*

Zainal. (2016). Pengaruh Kemampuan
Kerja, Pengalaman Kerja Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada
Kantor Kecamatan Bahodopi
Kabupaten Morowali. *Katalogis*,
4(6), 83–90.

Jakobus Anakletus Rahajaan
Program Studi Negara STIA Said Perintah
Rahajaanjacky28@gmail.com



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Abstract

This study aims to analyze the legality issues of siri marriages which have become polemic in the life of the people in Indonesia and their impact on women and children according to Indonesian marriage law, which is regulated according to Law Number 1 of 1974 concerning marriage. This study uses the type or type of Normative Legal research and library research, using the statutory approach, conceptual approach, and the comparative approach. This study uses these approaches because what is examined here is the rule of law and/or legislation relating to marital marriages. The research results are then analyzed and described qualitatively.

The results of this study indicate that, Law Number 1 of 1974 concerning marriages is still ambiguous, there is a norm conflict between one article and another that causes confusion and differences in perception among the community that triggers polemics. So that through the results of normative juridical studies, this research concluded that based on legal principles and legal norms in Law No. 1 of 1974 concerning marriages along with other statutory regulations, Siri marriages are marriages that are considered illegal. Thus, this legal juridical illegitimate marriage will have a very detrimental effect on the parties, especially women and children who are bound in the marital relationship of Siri.

Keywords: Legality, Siri Marriage

PENDAHULUAN

Perkawinan merupakan suatu peristiwa yang sangat penting bahkan sakral dalam kehidupan manusia. Dasar-dasar perkawinan dibentuk oleh unsur-unsur alami dari kehidupan manusia itu sendiri, yang meliputi kebutuhan dan fungsi biologis, melahirkan keturunan, kebutuhan kasih sayang dan persaudaraan, memelihara anak-anak, tersebut menjadi anggota-anggota masyarakat yang sempurna.

Perkawinan memiliki arti penting dalam kehidupan manusia, karena didalamnya terdapat unsur-unsur yuridis berupa Hak dan Kewajiban masing-masing pihak, menyangkut masalah kehidupan, kekeluargaan, yang harus dipenuhi. Demikian pula terkait keabsahan perkawinan atau status perkawinan, anak-anak, kekayaan, waris, dan administrasi kependudukan didalam tatanan kehidupan bermasyarakat.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, merupakan salah satu wujud aturan tata tertib perkawinan yang dimiliki oleh Negara Indonesia sebagai bangsa yang berdaulat dan Negara hukum. Undang-undang ini selanjutnya dilengkapi secara teknis dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Selain itu ada pula ketentuan-ketentuan perkawinan lainnya yang diatur dalam tatanan hukum adat dan hukum agama (Hilman Hadikusuma,

2007).

Kepastian hukum merupakan indikator bahwa setiap setiap produk hukum perundang-undangan dapat termasuk kedalam kategori sebagai hukum yang baik, kenyataan yang terjadi mengenai sah-tidaknya perkawinan siri telah menimbulkan multi tafsir dikalangan para ahli maupun masyarakat. Hal ini nampak dari maraknya perkawinan siri yang dianggap sah-sah saja menurut agama, walaupun tidak dicatat, padahal tujuan dari diaturnya perkawinan dalam suatu perundang-undangan adalah demi tertib kehidupan masyarakat dan dimaksudkan untuk memecahkan masalah-masalah masyarakat dalam lingkungan hukum keluarga dan perkawinan, bukan justru menimbulkan masalah baru dalam masyarakat. Itulah hakikat dari tujuan hukum yaitu untuk memberikan kepastian, keadilan dan kemanfaatan.

Fenomena perkawinan siri dikalangan masyarakat saat ini semakin marak terjadi, yang menarik adalah fenomena ini tidak hanya terjadi dikalangan masyarakat dengan strata sosial yang rendah, yaitu mereka yang tidak mampu membayar biaya administrasi pendaftaran perkawinan dan dokumennya di Kantor urusan agama (KUA), namun telah merambah menjadi trend dikalangan masyarakat strata menengah ke atas yaitu mereka yang secara ekonomi berkecukupan dan berpendidikan tinggi. Perkawinan siri dikalangan masyarakat

strata menengah keatas dan kaum terpelajar bukan disebabkan oleh faktor ekonomis seperti yang dikalangan strata bawah, tapi lebih kepada unsur psikologis yaitu timbul rasa nyaman bahwa perkawinan mereka walaupun tidak dicatat namun tetap dianggap sah menurut hukum agama. Hal tersebut sesuai pula dengan arti "siri" yaitu, secara sembunyi-sembunyi dan rahasia.

Munculnya persoalan dalam praktik perkawinan siri dikalangan masyarakat adalah sejak diundangkannya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan dan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 sebagai ketentuan pelaksanaan undang-undang perkawinan tersebut. Dalam kedua peraturan perundang-undangan itu, disebutkan bahwa setiap perkawinan selain harus dilakukan menurut ketentuan agama, juga harus dicatatkan. Dalam pasal 2 (Undang-Undang RI, 1974) Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan disebutkan demikian; (1) Perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agama dan kepercayaannya itu, (2) Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan dari pasal 2 ayat (2) Peraturan RI, 1974 Nomor 1 Tahun 1974 selanjutnya diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 1975. Pasal-pasal yang saling terkait dengan hal tata cara perkawinan dan

pencatatannya, antara lain pasal 10, 11, 12, dan 13. Pasal 10 ayat (2) PP Nomor 9 Tahun 1975 disebutkan;

"Tata cara perkawinan dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya".

Dalam ayat (3) disebutkan;

"Dengan mengindahkan tata cara perkawinan menurut agamanya dan kepercayaannya masing-masing itu, maka perkawinan dilaksanakan dihadapan pegawai pencatat dan dihadiri oleh dua orang saksi".

Dalam pandangan hukum Islam pun demikian, perkawinan siri dianggap sah secara agama sepanjang memenuhi syarat dan rukunnya, akan tetapi belum dianggap sah secara hukum bila belum dicatat oleh pegawai pencatat nikah kemudian dituliskan dalam buku nikah. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 5, 6 dan pasal 7 (1) Kompilasi Hukum Islam (KHI). Disini terjadi kerancuan, disatu sisi perkawinan siri dianggap sah bila memenuhi syarat agama, sedangkan disatu sisi perkawinan siri dianggap tidak sah bila tidak dicatatkan.

Persoalan lain dari perkawinan siri adalah ekses perkawinan siri bagi perempuan (isteri siri) dan anak (anak siri). Walaupun hukum Islam tetap mengakomodir status isteri dan anak dalam perkawinan siri serta hak-hak mereka, namun bagaimana dengan status Negara dari Isteri siri dan anak siri tersebut, Karena isteri siri tidak dianggap sebagai isteri sah dan anak hasil perkawinan siri dianggap sebagai anak diluar perkawinan atau tidak sah menurut hukum Negara. Anak tidak sah atau anak

diluar perkawinan, konsekuensinya hanya mempunyai hubungan keperdataan dengan ibunya dan keluarga ibunya, artinya anak tersebut tidak memiliki hubungan hukum dengan ayahnya maupun kerabat ayahnya. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan pasal 42 dan 43 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, pasal 100 KHI, dan pasal 250 KUHPdt. Secara hukum administrasi dalam hal ini administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, status anak hasil perkawinan siri ini pun dianggap sebagai anak diluar nikah sehingga hanya dicantumkan nama ibu yang melahirkannya dan tidak mencantumkan nama ayah biologisnya (Herusuko, 1996).

Kerancuan hukum kembali terjadi lagi dengan lahirnya (Putusan MK, 2010) atas uji materiil terhadap Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, maka berdasarkan putusan MK tersebut, pasal 43 ayat (1) Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, harus dibaca demikian;

"Anak yang dilahirkan diluar perkawinan mempunyai hubungan perdata dengan ibunya dan keluarga ibunya, serta dengan laki-laki sebagai ayahnya yang dapat dibuktikan berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan/atau alat bukti lain menurut hukum mempunyai hubungan darah, termasuk hubungan keperdataan dengan keluarga ayahnya".

Berdasarkan pada fakta-fakta dan analisis diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih

dalam tentang legalitas perkawinan Siri dalam hukum perkawinan di Indonesia. Penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan sebagai berikut: " Bagaimanakah Legalitas Perkawinan Siri dalam hukum perkawinan di Indonesia dan dampak perkawinan siri bagi perempuan dan anak yang terikat dalam perkawinan siri?".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perkawinan

Demi terjaminnya tertib pranata perkawinan dalam masyarakat Indonesia, maka Lahirah undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Juncto Peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 tentang pelaksanaan undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan. Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang RI, (1974) Nomor 1 Tahun 1974 selanjutnya diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang RI, (1975) Nomor 9 Tahun 1975. Pasal-pasal yang saling terkait dengan hal tata cara perkawinan dan pencatatannya, antara lain pasal 10, 11, 12, dan 13. Pasal 10 ayat (2) PP Nomor 9 Tahun 1975 disebutkan:

"Tata cara perkawinan dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya".

Dalam ayat (3) disebutkan;

"Dengan mengindahkan tata cara perkawinan menurut agamanya dan kepercayaannya masing-masing itu, maka perkawinan dilaksanakan dihadapan pegawai pencatat dan dihadiri oleh dua orang saksi".

Jadi, perintah peraturan perundang-undangan, menghendaki setiap

perkawinan harus dicatat oleh petugas yang berwenang menurut peraturan-perundang-undangan dimaksud. Namun pada kenyataannya, fenomena perkawinan siri atau perkawinan dibawah tangan marak terjadi di masyarakat tanpa mengindahkan konsekuensi hukumnya. Padahal, fungsi dan kedudukan pencatatan perkawinan adalah untuk menjamin ketertiban hukum (*legal order*) yang berfungsi sebagai instrument kepastian hukum, kemudahan hukum atau kemanfaatan hukum dan sebagai alat bukti perkawinan. Pencatatan perkawinan bertujuan menjadikan peristiwa perkawinan itu menjadi jelas bagi para pihak yang terikat perkawinan, keluarga para pihak maupun masyarakat, misalnya kapan pihak yang satu menjadi ahli waris pihak yang lain, kapan harta bersama dianggap mulai ada, yang dapat dipertanggungjawabkan terhadap hubungan perjanjian yang diadakan oleh mereka atau salah satu dari mereka (Bagir Manan, 2009).

Dalam pasal 1 Undang-Undang RI, (1974) Nomor 1 Tahun 1974 dikatakan bahwa;

"Perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami-isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa".

Ikatan lahir yaitu hubungan formal yang dapat dilihat karena dapat dibentuk menurut undang-undang, hubungan mana mengikat kedua pihak, dan pihak

lain dalam masyarakat. Sedangkan ikatan batin yaitu hubungan tidak formal yang dibentuk dengan kemauan bersama yang sungguh- sungguh, yang mengikat kedua pihak saja.

Menurut K. Wantjik Saleh, ikatan lahir batin itu harus ada. Ikatan lahir mengungkapkan adanya hubungan formal, sedangkan ikatan batin merupakan hubungan yang tidak formal, tidak dapat dilihat. Ikatan lahir tanpa ikatan batin akan menjadi rapuh. Ikatan lahir batin menjadi dasar utama pembentukan dan pembinaan keluarga bahagia dan kekal. Kekal artinya perkawinan itu hanya dilakukan satu kali seumur hidup, kecuali ada hal yang tidak dapat diduga sebelumnya (Harumiati Natadimaja, 2009). Selanjutnya, R. Sardjono, seperti dikutip oleh Asmin, mengatakan;"

"Ikatan lahir batin berarti bahwa para pihak yang bersangkutan karena perkawinan itu sangat formil sebagai suami isteri, baik bagi mereka sendiri maupun dalam hubungannya dengan masyarakat luas".

Pengertian ikatan batin suami isteri yang bersangkutan terkait dengan niat tulus dan sungguh-sungguh untuk hidup bersama sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk dan membina keluarga yang bahagia dan kekal (Asmin, 2008:19). Jadi dalam suatu perkawinan tidak boleh hanya ada ikatan lahir atau ikatan batin saja, kedua unsur tersebut harus ada dalam setiap perkawinan, karena perkawinan bukan semata-mata untuk memenuhi hawa nafsu belaka. Suami

isteri memiliki fungsi masing-masing sebagai akibat dari adanya ikatan lahir batin. Tidak ada ikatan lahir batin berarti tidak ada pula fungsi sebagai suami isteri.

Perkawinan harus didasarkan pada KeTuhanan Yang Maha Esa, artinya perkawinan itu harus berdasarkan atas agama, dimana perkawinan tidak terjadi begitu saja menurut pihak-pihak, melainkan sebagai karunia Tuhan kepada manusia. Perkawinan merupakan kesungguhan hati untuk hidup bersama sebagai suami isteri yang dikuduskan oleh Tuhan, bertujuan untuk membina dan membangun rumah tangga (keluarga) yang penuh cinta kasih, damai dan sejahtera, baik lahir maupun batin, berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa. Jadi untuk membangun sebuah perkawinan, bukan hanya cinta semata yang dibutuhkan, melainkan pemikiran rasional dan dapat bertanggungjawab meletakkan dasar-dasar yang kokoh dalam membentuk suatu perkawinan, sehingga perkawinan itu menjadi proses awal dari perwujudan bentuk-bentuk kehidupan manusia. Selain perkawinan yang diatur menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dalam sistem hukum Indonesia dikenal pula pengaturan perkawinan menurut hukum adat dan perkawinan menurut hukum agama.

Menurut hukum adat, perkawinan bukan saja sebagai perikatan perdata, tetapi juga merupakan perikatan adat dan sekaligus perikatan kekerabatan dan

ketetanggaan. Jadi terjadinya perkawinan juga membawa akibat terhadap timbulnya hubungan-hubungan adat istiadat seperti kewarisan dan upacara-upacara adat. Selanjutnya perkawinan menurut hukum agama adalah perbuatan yang suci, yaitu suatu perikatan anatara dua pihak dalam memenuhi perintah Tuhan Yang Maha Esa, agar kehidupan berkeluarga dan berumah tangga serta berkerabat dan bertetangga, berjalan dengan baik sesuai dengan ajaran agama masing-masing. Jadi, perkawinan dilihat dari segi keagamaan adalah suatu perikatan jasmani dan rohani yang membawa akibat hukum terhadap agama yang dianut kedua calon mempelai beserta keluarga kerabatnya. Oleh karena itu pada dasarnya setiap agama tidak dapat membenarkan perkawinan yang berlangsung tidak seagama.

Dalam agama samawi, masalah perkawinan mendapat tempat yang sangat terhormat dan dijunjung tinggi tata aturan yang telah ditetapkan dalam kitab suci. Demikian juga di negara-negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral, masalah perkawinan merupakan suatu hal yang sangat prinsipil dalam kehidupan masyarakat, dan sangat dihormati aturan pelaksanaan sehingga pelaksanaan perkawinan itu sesuai dengan norma dan prinsip yang disepakati bersama. Demikian pula dengan Negara Indonesia (H. Abdul Manan, 2006).

Sahnya Perkawinan Menurut Hukum Perkawinan di Indonesia

Menurut Pasal 2 ayat (1), undang-undang Nomor 1 Tahun 1974; sahnya perkawinan apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya. Selanjutnya pasal 2 ayat (2) mengatakan, Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi mereka yang melangsungkan perkawinannya secara Islam harus dicatat di Kantor Urusan Agama (KUA), sedangkan mereka yang melangsungkan perkawinannya diluar agama Islam dicatat di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DukCaPil).

Jadi menurut hukum perkawinan Indonesia, perkawinan yang sah adalah perkawinan yang dilangsungkan menurut salah satu agama, agama calon suami atautkah agama calon isteri, bukan perkawinan yang dilaksanakan oleh setiap agama yang dianut kedua calon suami isteri dan/atau keluarganya. Misalnya, jika perkawinan telah dilaksanakan menurut agama Islam, kemudian dilakukan lagi menurut agama Kristen atau Hindu atau Budha, maka perkawinan seperti itu menjadi tidak sah.

Perkawinan merupakan perjanjian untuk setia dan bersama-sama bertanggungjawab dalam menunaikan tugas sebagai suami isteri atas keselamatan dan kebahagiaan rumah tangga. Perjanjian tersebut sesuai dengan syarat sahnya perjanjian, yang diatur

dalam pasal 1320 KUH Perdata adalah:

- a). Kesepakatan
Adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima stsu sukarela diantara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila dibuat atas dasar paksaan, penipuan dan kekhilafan.
- b). Kecakapan
Para pihak yang membuat perjanjian haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum, yaitu yang cakap hukum (dewasa). Tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang-orang dewasa yang ditempatkan dalam pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa. Mereka yang belum dewasa menurut undang-undang perkawinan adalah anak-anak karena belum berumur 18 Tahun. Meskipun belum berumur 18 Tahun apabila seseorang itu telah atau pernah kawin, dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.
- c). Hal tertentu
Obyek yang diatur dalam perjanjian harus jelas, tidak samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian hukum kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya identitas fiktif.
- d). Sebab yang dibolehkan
Isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum

dan atau kesusilaan. Syarat pertama dan kedua menyangkut subjeknya, sedangkan syarat ketiga dan keempat mengenai objeknya. Terdapat cacat kehendak (Keliru, paksaan, penipuan).

Tujuan Perkawinan

Didalam pasal 1 (Undang-Undang RI, 1974) No. 1 Tahun 1974 dikatakan bahwa, yang menjadi tujuan perkawinan, yaitu membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia, dan kekal berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa membentuk keluarga adalah membentuk kesatuan masyarakat terkecil yang terdiri dari suami, isteri dan anak. Sedangkan membentuk rumah tangga, yaitu membentuk keluarga dalam satu wadah yang disebut rumah kediaman bersama. Dalam hal ini, bahagia diartikan sebagai adanya kerukunan, dan hubungan antara suami Isteri dan anak-anak dalam rumah tangga. Kekal disini berarti, berlangsung terus-menerus seumur hidup dan tidak boleh diputuskan begitu saja atau dibubarkan menurut pihak-ihak tertentu.

Menurut hukum Islam, tujuan perkawinan adalah menuruti perintah Allah SWT untuk memperoleh keturunan yang sah dalam masyarakat, dengan mendirikan rumah tangga yang damai dan teratur (Mahmud Junus, 1990). Selain itu juga tujuan perkawinan dalam Islam adalah untuk memenuhi tuntutan hajat tabiat kemanusiaan (kebutuhan biologis), berhubungan antara laki-laki dan perempuan dalam rangka mewujudkan

suatu keluarga yang bahagia dengan dasar cinta dan kasih sayang, dengan mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah diatur oleh syariah.

METODE PENELITIAN

Adapun tipe penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti norma- norma dan azas-azas hukum, penelitian ini dilakukan dengan mengkaji pokok permasalahan sesuai dengan ruang lingkup permasalahan dan identifikasi masalah, yaitu tentang legalitas perkawinan siri dan dampak dari perkawinan siri bagi perempuan yang dijadikan isteri siri dan anak hasil perkawinan siri tersebut. Selanjutnya penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*Comparative approach*). Penelitian ini menggunakan pendekatan-pendekatan tersebut karena yang diteliti disini adalah aturan hukum dan/atau perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah perkawinan siri (Bahder Johan Nasution, 2008).

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama, bahan hukum primair yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 tentang pelaksanaan UU

No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dan kompilasi hukum Islam, khususnya tentang perkawinan. Yang kedua, bahan hukum sekunder yaitu referensi berupa buku-buku rujukan, artikel-artikel jurnal ilmiah, karya-karya ilmiah, link berita di media internet, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan obyek penelitian ini. Yang ketiga, bahan hukum tertier seperti kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *library research* atau studi dokumen/kepuustakaan. Sedangkan metode analisis data yang dipakai adalah analisis kualitatif yaitu dengan menganalisis bahan-bahan yang telah dikumpulkan secara studi kepustakaan untuk dianalisis dengan cara analisis atau penafsiran (*interpretation*) hukum, yang dikenal antara lain; penafsiran autentik, penafsiran gramatikal atau tata bahasa, penafsiran berdasarkan sejarah perundang-undangan (*vet history*) atau berdasarkan sejarah hukum (*recht history*), penafsiran sistematis dan penafsiran sosiologi (Bahder Johan Nasution, 2008). Dengan menggunakan metode analisis ini diharapkan akan memperoleh gambaran tentang perkawinan siri ditinjau dari Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan.

PEMBAHASAN

Legalitas Perkawinan Siri Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974.

Kata Siri berasal dari bahasa Arab, yaitu Sirri atau Sir yang berarti rahasia. Keberadaan perkawinan Siri dikatakan Sah menurut norma agama tetapi tidak sah menurut norma hukum, karena perkawinan Siri tidak dicatat di kantor urusan agama (Wikipedia, 2019). Perkawinan Siri ialah perkawinan yang memenuhi unsur-unsur atau rukun-rukun perkawinan dan syaratnya menurut syariat, yaitu adanya mempelai laki-laki dan mempelai perempuan, adanya ijab qabul yang dilakukan oleh wali dengan mempelai laki-laki dan disaksikan oleh dua orang saksi, hanya saja saksi-saksi diminta untuk merahasiakan atau tidak memberitahukan terjadinya perkawinan tersebut kepada khalayak ramai, kepada masyarakat. Perkawinan siri merupakan bentuk perkawinan dibawah tangan, artinya tanpa adanya pencatatan dari lembaga resmi.

Secara Yuridis, Pencatatan perkawinan di KUA akan semakin mengikat kuat kedua belah pihak mempelai dan anak hasil perkawinan itu, karena memiliki kekuatan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak para pihak, terutama isteri dan anak. Pencatatan perkawinan selain menjamin kepastian hukum, juga memberikan keadilan hukum dan kemanfaatan hukum, hal ini sesuai

dengan teori tujuan hukum.

Perkawinan siri adalah salah satu akad perkawinan yang sudah dikenal oleh masyarakat Indonesia sejak dahulu kala seiring dengan masuknya agama Islam menyebar di segenap pelosok Indonesia. Menurut persepsi sebagian umat beragama Islam, perkawinan siri di Indonesia adalah Sah atau legal menurut hukum agama atau dengan kata lain Sahih, yang adalah benar; tidak dusta, bila perkawinan siri itu memenuhi Rukun pernikahan dalam Islam antara lain, ada pengantin laki-laki, pengantin perempuan, wali, dua orang saksi laki-laki, mahar serta ijab dan Kabul. Perkawinan siri adalah perkawinan yang dilakukan dengan memenuhi hukum agama tetapi tidak dilakukan dihadapan petugas pencatat perkawinan sebagai aparat resmi dari pemerintah sehingga dengan sendirinya perkawinan siri secara yuridis tidak mempunyai bukti perkawinan yang otentik berupa buku nikah atau akta perkawinan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berwenang menyelenggarakan administrasi Negara dan kependudukan khususnya yang terkait dengan pembuktian legalitas perkawinan. Perkawinan siri dalam bahasa hukum juga dikenal dengan nama perkawinan dibawah tangan artinya perkawinan yang secara hukum administrasi tidak tercatat hitam diatas putih.

Munculnya polemik atau perdebatan mengenai legal atau tidaknya perkawinan

siri ini muncul setelah lahirnya UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan. Polemik yang berakar dari multitafsir pasal-pasal UU No. 1 Tahun 1974 ini antara lain, pada satu sisi, perkawinan siri dianggap legal sepanjang terpenuhinya rukun perkawinan siri tersebut, sedangkan pada sisi lain perkawinan siri dianggap illegal atau tidak sah karena perkawinan siri adalah perkawinan yang tidak tercatat atau dicatat oleh lembaga resmi Negara yang berwenang pada dokumen administrasi Negara menurut hokum administrasi Negara. Perkawinan yang tidak dicatat atau tercatat seperti perkawinan siri ini dikenal juga dengan istilah perkawinan bawah tangan.

Menurut hukum Negara Republik Indonesia, sebagaimana diatur dalam (Undang-Undang RI, 1974) No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, disebutkan dalam pasal (1),

"Perkawinan adalah sah atau legal, apabila dilakukan menurut hukum masing - masing agama dan kepercayaannya".

Berdasarkan pasal 2 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan ini, maka jelas perkawinan siri diakui dan dianggap sah apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agama dan kepercayaannya, yaitu bila terpenuhi rukun perkawinan. Sampai disini tidak ada persoalan. Polemik terkait perkawinan siri muncul dengan adanya ketentuan pasal 2 (2) Undang-Undang RI, (1974) No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, yang menyebutkan bahwa,

"Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Ketentuan pasal 2 ayat (2) UU No. 1

Tahun 1974 ini selanjutnya diatur lebih lanjut lagi dalam peraturan pemerintah (PP) No. 9 Tahun 1975. Pasal-pasal yang terkait dengan tata cara perkawinan dan pencatatannya, antara lain; pasal 10, 11, 12 dan 13. Pasal 10 (Peraturan RI, 1975) No. 9 Tahun 1975 dalam ayat (2) menyebutkan,

"Tata cara perkawinan dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya".

Selanjutnya dalam ayat (3)

disebutkan,

"Dengan mengindahkan tata cara perkawinan menurut hukum agama dan kepercayaannya itu, perkawinan dilaksanakan dihadapan pegawai pencatat dan dihadiri oleh kedua saksi".

Dari berbagai ketentuan perundang-undangan dalam hal ini UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, yang diatur lebih lanjut dengan PP No. 9 Tahun 1975 tentang pelaksanaan UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, jelas terlihat bahwa peraturan perundang-undangan tersebut sebagai dasar yuridis pengaturan perkawinan di negara republik Indonesia ini, sama sekali tidak mengatur soal materi perkawinan. Materi perkawinan dan keabsahannya atau legalitasnya diatur menurut hukum masing-masing agama dan kepercayaannya. Dengan demikian menyangkut materi perkawinan siri dapat dianggap sah atau legal karena memenuhi ketentuan hukum agama dan kepercayaannya.

Ironisnya, setelah materi perkawinan siri dianggap sah atau legal secara materil, maka secara formil perkawinan siri dianggap tidak sah atau tidak legal menurut hukum Negara sebagaimana ketentuan yang diatur dalam pasal 2 ayat (2) UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan yang menandakan bahwa secara formal, setiap perkawinan harus dicatat oleh Negara didalam dokumen administrasi Negara atau dokumen kependudukan oleh petugas yang berwenag atau aparatur Negara.

Konflik norma dalam sebuah produk hukum sekelas Undang-undang seperti ini tentunya memicu polemik dalam masyarakat dan tidak akan habis-habisnya dibahas dan dikaji selama masih terjadi kerancuan dan ambiguitas seperti ini. Didalam ilmu hukum, apabila terjadi konflik norma seperti yang terlihat dalam UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan (pasal 2 ayat 1 versus pasal 2 ayat 2), maka jalan penyelesaian dapat ditempuh dengan cara menggunakan azas-azas hukum yang tepat.

Azas hukum adalah pemikiran hukum sebagai prinsip dasar yang dirumuskan secara luas dan mendasari adanya sesuatu norma hukum. Jadi dalam ilmu hukum, secara hirarkis, azas hukum memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada norma hukum atau peraturan perundang-undangan. Konflik norma yang terjadi dalam Undang-Undang RI, (1974) No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan ini, dapat diakhiri dengan ketentuan azas-

azas hukum antara lain,

"Azas fictie hukum yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap telah mengetahui adanya suatu undang-undang yang telah diundangkan".

Selanjutnya ada pula Azas hukum,

"Res judicata pro veritate habetur yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap tahu akan undang-undang".

Dengan demikian berdasarkan azas-azas hukum diatas, maka setiap warga Negara Indonesia yang hendak melangsungkan perkawinannya harus merujuk atau tunduk pada ketentuan dari UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, sehingga oleh pembentuk UU tersebut, setiap orang dianggap tahu akan UU perkawinan itu sejak UU itu dinyatakan sah berlaku. Apalagi produk hukum yang berlaku juga harus mampu memberikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum bagi masyarakat. Dengan demikian berdasarkan ketentuan azas-azas hukum tersebut maka setiap perkawinan siri walaupun secara hukum agama dianggap sah atau legal oleh sebagian masyarakat, namun secara hukum Negara perkawinan siri dinyatakan tidak sah. Dengan tidak sahnya perkawinan siri secara yuridis formal, maka akan berdampak pada kehidupan keluarga yang kawin secara siri itu, terutama berpotensi merugikan perempuan dan anak-anak. Sehingga sangatlah tepat jika pembuat undang-undang sedari awal sudah menyadari dan memikirkan dampak perkawinan bawah tangan tersebut dengan merumuskan

pasal-pasal yang menyatakan bahwa perkawinan siri atau perkawinan bawah tangan tidak sah karena perkawinan seperti itu tidak bias dicatat. Hal ini sesuai dengan arti dari perkawinan siri, yang berarti perkawinan yang dilakukan secara diam-diam atau rahasia, tanpa persetujuan dari isteri terdahulunya.

Dampak Perkawinan Siri Bagi Perempuan dan Anak yang Terikat Dalam Perkawinan Siri.

Menurut hukum Negara yang mengatur tentang perkawinan di Indonesia yaitu UU No. 1 Tahun 1974, perempuan yang dikawini secara siri, dianggap tidak memiliki status sah sebagai isteri resmi. Karena itu isteri siri ini tidak berhak atas nafkah, harta gono gini nila terjadi perceraian maupun harta warisan bila suami sirinya meninggal dunia. Isteri siri tidak berhak atas tunjangan isteri maupun tunjangan pension dari suami sirinya itu karena seorang isteri siri tidak mungkin bias tercatat dalam administrasi kepegawaian di kantor suami sirinya.

Secara sosial, isteri siri akan sulit diterima dalam lingkungan pergaulan masyarakat karena perkawinan dibawah tangan sering dianggap sebagai perkawinan tidak sah (kumpul kebo) atau isteri siri dianggap sebagai isteri simpanan saja. Akibat lain dari perkawinan siri, isteri siri tidak bisa menggugat suami sirinya apabila ditinggal pergi. Karena sengketa perkawinan siri tidak bisa diselesaikan

dengan hukum Negara, ini disebabkan perkawinan siri adalah perkawinan tidak sah menurut hukum Negara.

Jika perkawinan siri tidak sah menurut hukum Negara maka bukan saja isteri siri yang dianggap tidak memiliki status sah sebagai isteri resmi, namun anak hasil hubungan perkawinan siri pun dianggap sebagai anak diluar perkawinan atau anak tidak sah. Seorang anak yang sah menurut UU Perkawinan yaitu, anak hasil perkawinan yang sah. Ini sesuai dengan ketentuan pasal 42 ayat (1) Undang-Undang RI, (1974) No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang berbunyi:

"Anak yang sah adalah anak-anak yang dilahirkan dalam atau sebagai akibat perkawinan yang sah".

Hal ini merujuk bahwa status anak memiliki hubungan darah dengan kedua orang tuannya, sehingga status anak hasil perkawinan siri dianggap anak diluar nikah atau anak tidak sah karena perkawinan siri adalah perkawinan yang tidak dicatat atau tercatat. Dengan demikian sang anak sama sekali tidak mempunyai hak keperdataan seperti hak untuk dinafkahi, hak sebagai ahli wari dan lain sebagainya, dari garis sang ayah maupun keluarga sang ayah.. Anak tersebut hanya memiliki hubungan keperdataan melalui garis sang ibu dan keluarga ibunya. Dengan demikian jelaslah bahwa perkawinan siri ini sangat berpotensi besar merugikan kaum perempuan dan anak yang terikat dalam perkawinan siri.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dimuka, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

- a. Berdasarkan azas-azas hukum seperti "Azas fictie hukum yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap telah mengetahui adanya suatu undang-undang yang telah diundangkan". Selanjutnya ada pula Azas hukum, "*res judicata pro veritate habetur* yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap tahu akan undang-undang", maka setiap warga Negara Indonesia dianggap tahu akan UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan sebagai dasar hukum atau unsur legalitas untuk melangsungkan perkawinan. Dengan demikian UU Perkawinan tersebut berlaku mengikat dan memaksa seluruh warga Negara Republik Indonesia untuk tunduk pada ketentuan UU Perkawinan tersebut.
- b. Azas-azas hukum yang telah dibentangkan dimuka, dapat mengakhiri konflik norma yang menjadi polemik dikalangan masyarakat. Mengingat kedudukan azsa lebih tinggi dari norma, dan pembuat UU perkawinan tersebut telah mengkaji dengan sangat mendalam setiap ketentuan dalam UU itu yang dibuat dan diberlakukan dengan tujuan untuk memberikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum demi terciptanya tertib hukum dalam

masyarakat. Walaupun bagi masyarakat awam yang berpendidikan rendah, pasti masih sukar untuk memahami penyelesaian hukum seperti ini.

- c. Dengan demikian maka berdasarkan analisis dan pembahasan di muka, ditarik kesimpulan bahwa perkawinan siri menurut ketentuan UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan adalah bentuk perkawinan yang tidak sah karena tidak memenuhi unsur yuridis formil atau tidak dicatat secara administrasi oleh badan Negara dan tidak memiliki bukti otentik sebagai bukti yuridis sebuah perkawinan resmi.

Saran

Disarankan kepada masyarakat terurama kaum perempuan agar sedapat mungkin menghindari perkawinan yang tidak menguntungkan secara yuridis seperti perkawinan siri, karena akan menimbulkan ketidakpastian hukum maupun problematika lainnya dalam kehidupan.

Disarankan kepada Pemerintah dalam hal ini kementerian pemberdayaan perempuan dan anak serta kementerian sosial dan lain sebagainya sampai kepada pemerintah daerah provinsi, kabupaten/kota untuk lebih pro aktif melakukan edukasi hukum terkait fenomena dan polemik perkawinan siri yang selalu aktual dari masa ke masa, karena perkawinan siri secara yuridis sangatlah merugikan perempuan dan anak yang terikat dalam perkawinan siri

itu.

Disarankan kepada pemerintah untuk segera merevisi UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, terutama pada pasal 43, sehingga diharapkan revisi UU dapat menjadi solusi yang memberikan kepastian hukum dan keadilan kepada perempuan dan anak. Bila perlu UU harus tegas melarang perkawinan siri sehingga polemik hukum perkawinan dapat diakhiri dengan kepastian hukum dan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagir Manan. (2009). *Keabsahan dan Syarat-Syarat Perkawinan Antar Orang Islam Menurut UU No. 1 Tahun 1974*. Jakarta: Seminar Nasional Mahkamah Agung.
- Bahder Johan Nasution. (2008). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- H. Abdul Manan. (2006). *Aneka Masalah Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Harumiati Natadimaja. (2009). *Hukum Perdata Mengenai Hukum Perorangan dan Hukum Benda*. Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta.
- Herusuko. (1996). *Anak diluar Perkawinan*. Jakarta: Seminar Kowani.
- Hilman Hadikusuma. (2007). *Hukum Perkawinan Indonesia Menurut Perundangan, Hukum Adat, Hukum Agama*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mahmud Junus. (1990). *Hukum Perkawinan Indonesia*. Bandung: CV.

Mandar Maju.

Peraturan RI. *Peraturan Pemerintah RI Nomor 9 Tahun 1975 Tentang Pelaksanaan UU No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.* , (1975).

Putusan MK. *Putusan MK No.46/PUU-VIII/2010 Tentang Revisi Pasal 43 UU No. 1 Tahun 1974 Tentang*

Perkawinan. , (2010).

Undang-Undang RI. *Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.* , (1974).

Wikipedia. (2019). *Nikah Siri*. Retrieved from https://id.wikipedia.org/wiki/Nikah_siri

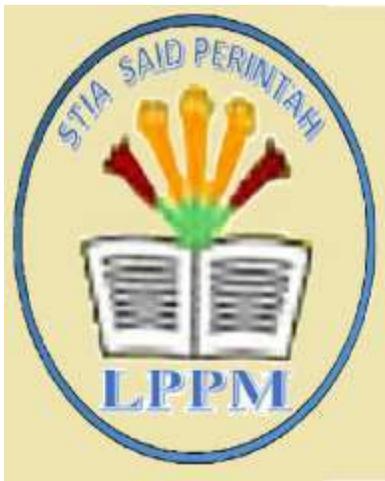
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah

Hendry Ch. Soselisa

Program Studi Administrasi Negara STIA Said Perintah
hendry_soselisa@yahoo.co.id

Mariana Killay

Program Studi Administrasi Negara STIA Said Perintah
killay@gmail.com



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Abstract

This study aims to discuss and analyze the Work Motivation of Employee Performance in the District Office of Teon Nila Serua, Central Maluku Regency. The benefit of this research is that it provides information about the Effect of Work Motivation on Employee Performance at the District Office of Teon Nila Serua, Central Maluku Regency.

The results this hypothetical test of work motivation is significant for employee performance. Therefore the results of this study state that work motivation has a good relationship with employees, increasing employee work motivation is expected to obtain higher performance as well. On this basis work motivation variable (X) can be included as one variable requested for employee performance (Y) in the Teon Nila Serua District Office of Central Maluku Regency.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance*

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia dan organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai saat ini untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara mikro, pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau pegawai, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia

yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*). Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi ini salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-

potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi.

Kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui orang-orang yang berperan aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Pendapat lain oleh Tamaela Eduard & Surjadi Herman, (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh

kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, untuk itu motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin bagi pegawai untuk berproduksi.

Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin untuk pegawai berprestasi. Sedangkan disiplin dimaksudkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu kesadaran yang dimulai dari sikap

seseorang secara sukarela dalam mentaati semua peraturan dengan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan tugas dengan baik bukan atas paksaan.

Motivasi kerja yang terjadi, pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah dilihat dari motivasi kerja pada pegawai yang ada dalam instansi tersebut yaitu adanya pegawai yang kurang mampu berprestasi dalam meningkatkan kerjanya dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk dikerjakan. Terkadang tugas yang harus mereka kerjakan, mereka membutuhkan bantuan dari pegawai lain atau rekan sekerja untuk menyelesaikan tugas tersebut. ini menandakan pegawai tidak adanya motivasi dari pegawai tersebut untuk berprestasi dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu terkadang juga, kurangnya pemahaman yang merata tentang *job description* yang seharusnya diketahui oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya pemahaman yang baik dan dengan didorong oleh kurangnya kesadaran dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk dikerjakan mengindikasikan bahwa pegawai tidak berusaha untuk pengembangan diri untuk kearah yang lebih baik, dalam memotivasi

dirinya untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas yang di kerjakannya.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, dibidang kegiatan yaitu, penyusunan dokumentasi standar satuan harga, penyusunan dokumentasi standar biaya masukan, penyusunan standar personil dan non personil, penyusunan dokumentasi analisa standar belanja. Kantor Kecamatan TNS sebagai salah satu sub sistem kelembagaan Pemerintah Kabupaten Maluku Tengah yang merupakan satuan organisasi di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Tengah, yang memperhatikan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi.

Kinerja pegawai tercapai apabila pihak Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif. Selain itu, pihak Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah juga perlu terus berupaya meningkatkan motivasi kerja para pegawainya sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk berprestasi, dengan

beberapa perlakuan seperti mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kejelasan uraian tugas, keinginan, kesempatan dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai. Disisi lain, sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja.

Fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi dan diduga ada kaitannya dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung serta motivasi kerja para pegawai yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawainya dikatakan kurang baik. Namun hal tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut melalui penelitian empiris dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah".

Tinjauan Pustaka

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pada bab ini akan mengkaji teori – teori yang relevan dengan variabel – variabel penelitian dan publikasi umum yang ada hubungannya dengan

Sumber daya manusia, motivasi kerja dan kinerja pegawai, untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Menurut Sugiyono, (2012) bahwa kajian pustaka adalah suatu kegiatan penelitian yang bertujuan melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2013) bahwa,

"Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan,

pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sehubungan dengan itu Omob, (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Eduard Y. Tamaela & V. R. Pattipeilohy, (2015) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses pemberian motif kepada bawahan sedemikian rupa sehingga bawahan tersebut dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen 'Motivators' dari Herzberg adalah meliputi; *achievement, recognition, work-itself, responsibility* dan *advancement* (Fred Luthans, 2002).

Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini. Sesuai penjelasan Fred Luthans, (2002) kelima komponen motivator tersebut sebagai berikut:

1) *Achievement*; hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan

kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu.

- 2) *Recognition*; hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
- 3) *Work-itself*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- 4) *Responsibility*; hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya dengan baik.
- 5) *Advancement*; hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang

berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/karyawan.

Disini lain Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2011).

Pelaksanaan penilaian ini untuk menciptakan prestasi atau kinerja bagi pegawai sebagai sumber utama kekuatan setiap organisasi. Penilaian terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dikenakan beberapa aspek (Wibowo, 2011) yaitu; kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Ukuran kinerja bagi individu dapat dinyatakan dalam bentuk berikut ini:

- a) Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau pekerjaan, atau presentase antara output yang aktual dengan output yang menjadi target.
- b) Kualitas, dinyatakan bentuk pengawasan kualitas pekerjaan dalam batas yang dipertimbangkan untuk ditoleransi.
- c) Waktu, dinyatakan dalam pencapaian batas waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah unit pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan indikator dan dimensi kinerja pegawai diatas, dapat disimpulkan pendapat-pendapat yang dikemukakan mengenai kuantitas dan kualitas pekerjaan pegawai, ketepatan dalam bekerja harus tepat waktu, kedisiplinan dalam kehadiran, berinovasi dalam bekerja, dan keakuratan antara pegawai, agar tugas dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tercapai tujuan organisasinya.

Hipotesis Penelitian

Menurut Dantes Nyoman, (2012) menyatakan hipotesis sebagai praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah yang berjumlah 32 orang pegawai pegawai. yang dijadikan sebagai responden dan tidak dilakukan penarikan sampel. Alat analisis yang digunakan untuk menjawab masalah dan tujuan penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Sementara metode pengumpulan data melalui instrument kuesioner yang selanjutnya akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen, antara lain: Motivasi Kerja (X) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen dengan indikator masing-masing sebagai berikut;

a. Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

- 1) *Achievement*; hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang

pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu.

- 2) *Recognition*; hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja.
- 3) *Work it self*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- 4) *Responsibility*; hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan.
- 5) *Advancement*; hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/karyawan.

b. Indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut;

- 1) Kuantitas, Dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau pekerjaan, atau presentase antara output yang aktual dengan output yang menjadi target.
- 2) Kualitas, Dinyatakan bentuk pengawasan kualitas pekerjaan dalam batas yang dipertimbangkan untuk ditoleransi.

3) Waktu, Dinyatakan dalam pencapaian batas waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah unit pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen

Hasil pengujian instrument yakni validitas dengan menggunakan korelasi *Product Moment* data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja (X)	X1.1	0.598	0.000	Valid
	X1.2	0.805	0.000	Valid
	X1.3	0.437	0.012	Valid
	X1.4	0.698	0.000	Valid
	X1.5	0.752	0.000	Valid
	X1.6	0.928	0.000	Valid
	X1.7	0.781	0.000	Valid
	X1.8	0.959	0.000	Valid
	X1.9	0.914	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.860	0.000	Valid
	Y2	0.792	0.000	Valid
	Y3	0.827	0.000	Valid
	Y4	0.854	0.000	Valid
	Y5	0.791	0.000	Valid
	Y6	0.837	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, terlihat bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi kriteria koefisien korelasi 0,349 (*r tabel*) maka layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil pengujian instrument lainnya (uji reliabilitas) yang menggunakan *Alpha Cronbach* terlihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	0,905	Reliabel
Kinerja (Y)	0,803	Reliabel

Mengacu pada hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen masih berada di atas nilai batas (*cut of value*) tingkat *Alpha Cronbach* 0,60 berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya atau layak dan dipercaya sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran variabel dan analisis data selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menjawab masalah dan tujuan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstand. Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	8.740	4.369		2.001	.055
Motivasi Kerja	.430	.128	.524	3.369	.002

Berdasarkan hasil diatas maka persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + BX + e$$

$$Y = 8.470 + 0,430X + e$$

Dimana;

- Y ; Kinerja Pegawai
 X_1 ; Motivasi Kerja
 a ; Konstanta
 b ; Besarnya Koefisien Regresi (parameter)
 e ; Kesalahan Pengganggu (*error term*)

Sebagaimana diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,470 mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel X (motivasi kerja) adalah 0,430, sementara itu koefisien regresi X (motivasi kerja) sebesar 8,470 menyatakan bahwa setiap perubahan 1 % nilai kinerja pegawai bertambah /meningkat 0,430. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai dengan demikian dapat dikatakan bahwa "koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa "pengaruh antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah positif. Untuk itu interpretasinya adalah berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficient Sig* sebesar $0.02 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X) berpengaruh pada variabel kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis apakah ada pengaruh atau tidak variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel

Kinerja (Y) signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah akan dilakukan secara parsial (sendiri-sendiri) dengan menggunakan *uji t*.

Sebelum kita membuktikan signifikan tidaknya pengaruh antara kedua variabel secara parsial terlebih dahulu kita harus mengetahui nilai t tabelnya. Dengan demikian maka untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus;

t tabel ; $t (\alpha/2 ; n - k - 1)$
 α ; tingkat kepercayaan
 n ; sampel (reponden)
 k ; jumlah variabel
 Sehingga,

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= 0,05/2 ; 32-1-1 \\ &= 0,025 : 32 -2 \\ &= 0,025 ; 30 \\ t \text{ tabel} &= 2,042 \end{aligned}$$

Setelah itu untuk dapat membuktikan signifikan tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka nilai signifikansi t (t_{sig}) $< \alpha$ 0.05 atau t hitung ($3,369 > 2,042$ (t tabel) maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha$ 0,05 atau t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat.

Sementara itu hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi t

(t_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($t_{sig} 0.002 < 0.05$) dan t hitung 3,396 lebih besar dari t tabel 2,042 ($3,369 > 2,042$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y),

Motivasi menggambarkan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Lebih lanjut menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai penuntun bagaimana seseorang pegawai berperilaku kerja dalam suatu organisasi; motivasi kerja dapat menjadi penuntun bagaimana seorang pegawai menentukan tingkat usaha kerja yang akan ia lakukan, dan motivasi kerja juga adalah menjadi penentu atau penuntun seseorang pegawai dalam menentukan tingkat intensitasnya dalam mengatasi berbagai hambatan atau tantangan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Dengan motivasi yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih

sukses dari orang yang mempunyai motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka diharapkan pencapaian kinerja semakin tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dantes Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Eduard Y. Tamaela & V. R. Pattipeilohy. (2015). Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan (Kajian Persepsi Karyawan PT. Asuransi Bumi Putera Cabang Ambon). *Siwailima Jurnal Humaniora*, 3(2), 17–24. Retrieved from www.hekaleka.org
- Fred Luthans. (2002). *Organizational Behavior: 7th Edition*. McGraw-Hill Inc.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human*

Resource Studies, 5(2), 87.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>

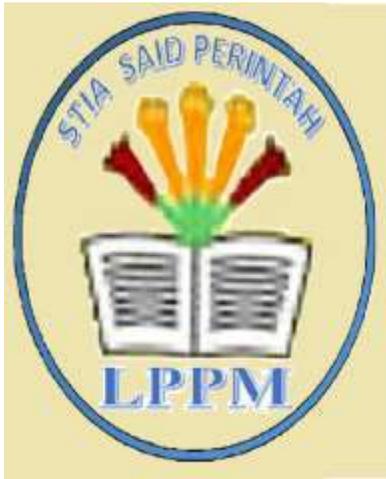
Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamaela Eduard & Surijadi Herman. (2014). Analisis Hubungan Kausalitas Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RSUD. Dr. Haulussy Ambon. *Benchmark (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 3(1), 93–106. Retrieved from www.lpebmaluku.org

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* (3rd ed.). Retrieved from <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=30707&pRegionCode=TRUNOJOYO&pClientId=639>

Implementasi Kinerja
Aparatur Pemerintah Desa
(Menurut UU. Nomor 6 Tahun 2014)

Fresal Arthur Sopamena
Program Studi Administrasi Negara STIA Saumlaki
fresala164@gmail.com



Volume 1, No. 1, Maret 2020

LPPM STIA Said Perintah

stia-saidperintah.e-journal.id

Abstract

The village government in carrying out the role should be in accordance with the implementation of the duties of the village government as mandated in Law No. 6 of 2014, but in reality the village government failed to implement it to the community.

The results of the research as obtained from the author, and strengthened by observational data, interviews and research conducted, show that the Ridool Village Government in carrying out its activities is not fully in line with the hopes and desires of the Ridool Village community. This is based on the implementation of various village government activities that are not well socialized to the community, even accountability of government activities that are not delivered to the community at all, so that the welfare of the village community served is not in accordance with the demands of carrying out governmental tasks mandated in the Law on Villages.

Keywords : Performance, Village Government

Pendahuluan

Kehidupan Bangsa Dewasa ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dari keseluruhan aspek kehidupan manusia, baik dari aspek ekonomi, sosial-budaya, hukum, dan bahkan sampai pada aspek politik yang mempengaruhi kelangsungan kegiatan Pemerintahan

disetiap tingkatan yang berbeda. Hal ini tidak terlepas dari tujuan hidup berbangsa sebagaimana dimamanatkan didalam UUD 1945 yakni mensejahterakan kehidupan bangsa, sebagai cita-cita luhur dan semangat hidup berbangsa untuk teteap melakukan perubahan yang lebih baik untuk kemandirian bangsa.

Sejalan dengan itu, tanggung jawab bangsa dalam mewujudkan kesejahteraan hidup bagi seluruh rakyat Indonesia dalam bingkai otonomi daerah mengindikasikan adanya pelimpahan tanggungjawab secara menyeluruh dari pemerintah pusat kepada Pemerintah Daerah. Meski demikian, harus diakui bahwa amanat otonomi Daerah dimaksud dalam undang-undang nomor 32 tahun 2003 belum memberikan jawaban yang khusus bagi pelaksanaan pemerintahan desa sebagai elemen terkecil dari pemerintahan Negara secara Nasional.

Undang-undang nomor 6 tahun 2014 hadir dengan memberikan kemudahan yang khusus bagi pelaksanaan pemerintahan di Desa sebagai bagian dari upaya bersama secara nasional dalam menjawab berbagai permasalahan hidup masyarakat di desa. Dengan dasar itulah, desa hadir sebagai subyek pembangunan yang mengedepankan kepentingan rakyat dalam memajukan dan mensejahterakan sesuai dengan amanat UUD 1945 sebagaimana telah dikemukakan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pemerintah desa memiliki kedudukan atau posisi yang sangat sentral untuk mengelola berbagai sumber daya yang ada guna kemajuan desa dan pemberian pelayanan yang maksimal kepada masyarakatnya. Untuk melaksanakan tugas

sebagaimana dimaksud tidaklah mudah, akan tetapi bukan berarti hal dimaksud merupakan sesuatu yang sulit dilakukan dalam merealisasikan berbagai kebutuhan hidup masyarakat desa dengan hak dan kewajiban yang dimiliki. Dengan kata lain, tugas dan tanggungjawab untuk memberikan pelayanan berupa pembangunan secara mandiri, transparan dan akuntabel merupakan amanat undang-undang yang secara spesifik menjadi jawaban terhadap permasalahan desa yang dihadapi.

Kenyataan yang umum terjadi dimasyarakat bahwa ada petugas pemerintah desa yang mampu secara manajemen dan administrasi untuk memposisikan mereka aparat pemerintah desa yang dapat melaksanakan tugas pelayanan secara maksimal, namun tidak didukung oleh kebijakan desa yang mempermudah mereka untuk menempati posisi pelayanan dimaksud. Atau juga terdapat aparat pemerintah desa yang siap dan mampu mengelola sumber daya yang tersedia di desa guna meningkatkan kehidupan ekonomi dan sosialnya masyarakat, namun tidak didukung oleh kebijakan pemberdayaan masyarakat desa yang secara langsung menyentuh masyarakat secara kolektif dan universal.

Hal ini tentunya mengindikasikan adanya sikap acuh tak acuh yang ditunjukkan oleh aparatur pemerintah desa dalam tugasnya oleh karena mungkin saja dipengaruhi oleh minimnya pengetahuan yang dimiliki terkait tugas yang dipercayakan. Keadaan ini juga berimbas pada adanya sebagian aparatur pemerintah desa yang justru menjadikan statusnya sebagai objek mencari keuntungan semata yang seharusnya tidak dilakukan oleh mereka selaku pelayan masyarakat.

Dalam kaitan ini, maka semestinya pemerintah desa memiliki mentalitas melayani masyarakat sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagaimana dimanatkan oleh undang-undang, sehingga upaya mensejahterakan masyarakat desa dapat secara perlahan dipenuhi sebagai bagian dari pembangunan desa itu sendiri secara moral. Sehubungan dengan peran yang ditunjukkan oleh aparatur pemerintah desa maka Ahmadi Abu, (2009) berpendapat bahwa peran pada hakekatnya merupakan pengharapan manusia yang kompleks terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Artinya, manusia dalam setiap sikap dan tindakannya harus dapat memberikan arti, baik lewat sikap, tindakan dan berdasarkan status sosialnya didalam masyarakat. Sementara itu Soejono

Soekanto, (2009) mengemukakan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status) dimana bila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan sebuah peran.

Kedua pendapat diatas terkait dengan status aparatur pemerintah desa sebagai pelayan masyarakat diharapkan dapat menunjukkan peranya sebagai pribadi yang bertanggungjawab dengan tugas yang dilaksanakan, sehingga melaluinya masyarakat yang dilayani merasa nyaman dengan pelaksanaan tugas kepada masyarakat. Disadari sungguh bahwa amanat undang-undang nomor 6 tahun 2014 belum mampu dijawantahkan oleh setiap aparatur pemerintah desa dalam memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat diwilayah desa masing-masing, guna terwujudnya masyarakat yang adil dan sejahtera. Keadaan yang sama tentunya juga dialami oleh masyarakat Desa Ridool kecamatan Tanimbar Utara Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Pernyataan diatas sejalan dengan dengan pendapat Noch et al., (2019) menyatakan bahwa efektivitas adalah kondisi atau kemampuan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan manfaat yang diharapkan.

Sebagai desa yang menganut sistim pemerintahan yang defenitif dan terintegrasi

dari desa lain, aparatur pemerintah Desa Ridool selalu berupaya memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atas dasar kebijakan pemerintah desa yang dibuat. Meski demikian, masyarakat sebagai obyek pelaksana kegiatan pemerintah desa belum sepenuhnya merasa nyaman dengan sistem pelayanan pemerintah desa dewasa ini, akibat dari profesionalisme kinerja aparatur desa yang belum mengutamakan kepentingan masyarakat yang dilayani. Artinya, status yang dimiliki lebih dimaknai sebagai jalan untuk lebih mempermudah urusan masyarakat yang mungkin saja memiliki kedekatan emosional dan lain sebagainya dengan aparat desa. Sebaliknya, masyarakat yang tidak termasuk dalam kategori diatas seringkali tidak mendapat kemudahan dari berbagai keperluan yang diupayakan melalui desa. Diharapkan melalui kajian ini mampu memberi gambaran secara ilmiah menyangkut implementasi kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Ridool Kecamatan Tanimbar Utara Kabupaten Kepulauan Tanimbar menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014).

Tinjauan Pustaka

Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang

sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Usman Nurdin, (2002) dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum menjelaskan bahwa implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Lebih lanjut dikatakan bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi merupakan suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Kinerja

Kinerja menunjuk pada suatu hasil kerja/usaha, dapat berupa prestasi kerja yang diciptakan oleh seseorang (pekerja, pegawai, karyawan, buruh, dll.) dalam suatu proses kerja/usaha yang dilakukannya. Dalam artian ini, maka Pasolong Harbani, (2011) berpendapat bahwa konsep kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (karyawan) dan kinerja organisasi.

Hasibuan Malayu, (2002) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan menurut standard yang telah ditetapkan. Dalam hal yang sama maka Sedarmayanti, (2011) berpendapat bahwa kinerja sebagai terjemahan dari

"performance" berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan yang mana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur atau dibandingkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Desa

Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (PP Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang RI Tahun 2014 Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa). Berdasarkan batasan Desa, pemerintahan desa dan pemerintah desa sebagaimana amanat UU No. 06 Tahun 2014 diatas, maka Dwipayana Ari, (2003) berpendapat bahwa pemerintah desa adalah sebutan pemimpin Desa di Indonesia yang merupakan pimpinan tertinggi dari pemerintah desa.

Pemerintah Desa

Desa menurut UU No. 06 tahun 2014 adalah desa dan desa adat atau yang disebut

dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kualitatif, guna mengungkap suatu fenomena yang terjadidalam masyarakat atau organisasi pemerintahan. Pendekatan penelitian sebagaimana dijelaskan diatas, selanjutnya akan dijabarkan sebagai sebuah jawaban yang bersifat deskriptif asosiatif guna menjelaskan keadaan yang diteliti. Jenis penelitiannya adalah deskriptif, dimana batasan perundang-undangan tentang desa dijadikan dasar kajian peneliti guna menjelaskan keadaan yang terjadi dan dialami masyarakat.

Untuk menjawab permasalahan penelitian yang diteliti, maka data penelitian yang diperlukan melalui metode pendekatan kualitataif menurut Moleong Lexy, (2012) meliputi data primer (observasi, data wawancara, maupun data lain yang

ditetapkan peneliti) dan data sekunder (buku dan jurnal). Penelitian ini dilakukan dengan lokus Penelitian yang ditetapkan peneliti berdasarkan permasalahan yang diangkat adalah pada Desa Ridool Kecamatan Tanimbar Utara Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Berdasarkan lokasi penelitian sebagaimana ditetapkan, maka yang menjadi unit analisis penelitian ini meliputi;

1. Pemerintah Desa Ridool sebagai pelaksana kebijakan UU
2. Masyarakat sebagai obyek pelaksanaan UU dimaksud, yang mencakup;
 - a. Tokoh Adat,
 - b. Tokoh Agama
 - c. Tokoh Perempuan dan Anak, dan
 - d. Tokoh Pemuda
 - e. Masyarakat Biasa

Berdasarkan Jenis data sebagaimana ditetapkan oleh peneliti dan unit analisis data penelitian diatas, maka data penelitian ini diperoleh dari sumber yang dipercaya, yang ditetapkan peneliti sebagai Informan penelitian. Artinya, masyarakat Desa Ridool dalam penelitian ini hanya memiliki keterwakilan informan yang ditetapkan peneliti, sehingga melaluinya informasi yang diharapkan peneliti dapat menggambarkan keadaan masyarakat secara kolektif. Kemudian data yang dikumpulkan dikaji dengan reduksi data, display data, verifikasi dan kesimpulan. sedangkan teknik validitas

data gunakan yakni teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penyelenggara Kegiatan Pemerintah Desa

Berbicara tentang penyelenggaraan Pemerintahan desa oleh pemerintah desa, maka patut dipahami bahwa keseluruhan proses penyelenggaraan kegiatan dimaksud bermuara pada masyarakat sebagai obyek utama pelaksanaan kegiatan pemerintahan desa. Hal ini didasarkan pada konsep pemahaman Desa yang tidak lain merupakan kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri. Dengan kata lain, masyarakat sebagai satu kesatuan sistem yang berada pada wilayah pemerintahan dimaksud, harus mendapatkan ruang pelayanan yang memadai dari pemerintahan yang ada untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

Kesadaran pelaksanaan fungsi pemerintahan desa oleh pemerintah desa Ridool menurut data wawancara yang diperoleh belum dilaksanakan sepenuhnya menurut undang-undang yang berlaku. Artinya, sistem penyelenggaraan pemerintahan yang tampak melalui kinerja

pemerintah Desa dalam hal ini, tidak maksimal dijalankan. Dikatakan bahwa

Pemerintah desa sama sekali tidak mengutamakan kepentingan masyarakat secara umum untuk diberikan pelayanan, melainkan lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri dalam melayani masyarakat. Hal ini nampak melalui adanya pengutamaan masyarakat tertentu yang memiliki hubungan keluarga dengan pihak pemerintah Desa tertentu, atau bahkan diberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat karena ada imbalan yang akan diterima (wawancara dengan Bpk. Welem Kora, S.Pd. (53 tahun) Sekretaris BPD).

Kedaaan sebagaimana disampaikan oleh informan memberikan suatu ketegasan tersendiri kepada Peneliti bahwa kinerja aparatur pemerintah desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan di desa masih menganut paham nepotisme dan keuntungan dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Terkait dengan situasi dimaksud, maka masalah ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dari aparatur pemerintah desa masih dipertanyakan oleh masyarakat. Dikatakan bahwa;

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kinerja dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat memberikan rasa aman dan kepuasan terhadap orang yang dilayani (Hasil wawancara dengan Ibu Ense Langoru, 42 tahun, tokoh perempuan).

Data wawancara sebagaimana dikemukakan diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan aparatur pemerintah desa yang tidak memadai menjadi alasan tersendiri yang mempengaruhi minimnya pemahaman aparatur pemerintah desa dalam pelaksanaan tugasnya untuk melayani masyarakat.

Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparatur Pemerintah

Sebagai satu kesatuan sistem yang menjalankan roda pemerintahan di desa, maka aparatur pemerintah desa dalam pelaksanaan tugasnya senantiasa berpedoman pada proses pelayanan masyarakat yang mengutamakan kepentingan umum. Dalam artian ini, maka kenyamanan dan kepuasan masyarakat terhadap proses pelayanan pemerintah desa akan sangat tergantung pada kesatuan sistem yang memberikan pelayanan dimaksud.

Kondisi pelaksanaan kegiatan pemerintah desa sesuai data diatas semestinya tidak terjadi, karena pada hakekatnya apa yang hendak dilaksanakan oleh pemerintah desa semata-mata untuk kepentingan rakyat. Oleh karena itu, kesatuan konsep pelaksanaan kegiatan pemerintahan memiliki hubungan satu dengan yang lain, sehingga tidak dapat dipisahkan untuk dilaksanakan secara

terpisah. Hal ini sejalan dengan harapan masyarakat yang disampaikan bahwa;

Kab dong pemerintah desa bisa kerjasama untuk jalankan kegiatan di desa, maka suda pasti agenda pemerintah yang mau dijalankan tersebut bisa terlaksana sesuai harapan. Tapi yang dong tunjukan itu sama sekali seng menunjukan hubungan kerja yang baik antara masing-masing kepala urusan (Hasil wawancara dengan ibu Adolina Utuwali, 46 tahun, ibu rumah tangga, perwakilan masyarakat).

Kenyataan sebagaimana disebutkan diatas menunjukkan bahwa pemerintah desa didalam pelaksanaan kegiatannya tidak berada didalam suasana kebersamaan yang menekankan tentang pentingnya kerjasama yang dibangun.

Implementasi Azas Penyelenggaraan Pemerintah Desa

Amanat Undang-Undang Desa menuntut perlunya kesadaran pemerintah desa dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang dilayani. Dalam hal ini, pemerintah desa diserahi tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan berbagai permasalahan masyarakat yang berhubungan dengan kenyamanan dan keamanan hidup sebagai warga negara. Terkait dengan hal ini, maka sangat diharapkan adanya kepedulian pihak pemerintah desa terhadap berbagai permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan keberadaan masyarakat yang

dipimpin secara kolektif. Implementasi asas penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan data penelitian yang diperoleh sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya didalam bab ini, menunjukkan beberapa hal pokok yang dimanakan oleh UU Desa yang belum dilaksanakan dengan baik, diantaranya;

1) Tertib Penyelenggaraan Pemerintahan

Penyelenggaraan Pemerintahan yang ideal senantiasa menjadi harapan semua masyarakat yang dilayani. Artinya bahwa masyarakat sebagai obyek pelayanan pemerintahan desa selalu mengharapkan pentingnya perhatian yang diberikan pemerintah terhadap setiap permasalahan kemasyarakatan yang dialami. Dikatakan bahwa pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan masih menerapkan prinsip pemenuhan kepentingan pribadi dibandingkan dengan pemenuhan kepentingan bersama sebagai masyarakat desa. Berdasarkan tertib penyelenggaraan pemerintahan, dikatakan bahwa;

Pemerintah Desa Ridool dalam menjalankan roda pemerintahan selama ini masih menampakan paham Nepotisme, baik dari proses pelayanan yang diberikan, maupun pengambilan kebijakan yang lebih menguntungkan pihak-pihak tertentu yang memiliki hubungan dengan pemerintah (Hasil wawancara

dengan Bapak Owen, tokoh pemuda).

Pernyataan sebagaimana diatas menunjukkan bahwa ruang pelayanan pemerintahan yang diberikan pemerintah desa kepada masyarakat belum sepenuhnya menerapkan proses penyelenggaraan pemerintahan yang ideal. Maksudnya bahwa pemerintah Desa Ridool belum memaksimalkan kegiatan pemerintahan desa yang bersentuhan dengan kepentingan masyarakat umum, diberbagai aspek kehidupan masyarakat.

2) Tertib Kepentingan Umum

Kepentingan Pribadi lebih mendominasi urusan pemerintah dibanding dengan kepentingan masyarakat desa secara keseluruhan yang dilayani. Sehubungan dengan keadaan sebagaimana dijelaskan, maka pada kenyataannya ditemukan bahwa pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang lebih banyak bersifat administratif dan mengarah pada kepentingan individu lebih diutamakan dibandingkan dengan kepentingan masyarakat. Hal ini juga tampak melalui pengurusan administrasi yang berhubungan dengan kebutuhan masyarakat sering memakan waktu penyelesaian yang sangat lama. Keadaan ini mengindikasikan bahwa kecintaan tugas yang dipercayakan untuk

dilaksanakan sama sekali tidak dimiliki, dan bahkan lebih mengandung unsur nepotisme.

Penjelasan sebagaimana dikemukakan diatas diperkuat dengan data yang diperoleh peneliti yang menyebutkan bahwa; Pemerintah Desa Ridool kurang dan bahkan tidak mencintai atau merasa memiliki tugas pelayanan yang diberikan, sehingga mengakibatkan pembangunan dan perkembangan desa tidak terjadi dan dirasakan oleh masyarakat. Sementara pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah desa kepada masyarakat samasekali tidak menyentuh atau memuaskan dan sangat memprihatinkan, bahkan mengandung unsur Nepotisme (Hasil wawancara dengan Bapak Welem Kora, 53 tahun, Sekretaris BPD).

Situasi ini dialami dan dirasakan oleh masyarakat, sehingga proses pelaksanaan tugas pemerintahan bagi masyarakat setempat masih sangat jauh dari apa yang diharapkan. Kenyamanan pelayanan yang diberikan dalam menjawab apa yang dibutuhkan merupakan dasar pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang ideal dan berwibawa.

3) Keterbukaan

Kurangnya keterbukaan pemerintah terkait pelaksanaan kegiatan pemerintahan tampak melalui tidak terlaksananya berbagai agenda pertanggung jawaban kegiatan pemerintah Desa kepada masyarakatnya. Data sebagaimana telah

dikemukakan menjelaskan keadaan yang dialami masyarakat di desa, dimulai dari awal perencanaan kegiatan sampai pada pertanggungjawaban kegiatan Pemerintahan sama sekali tidak melibatkan masyarakat secara langsung. Sehubungan dengan hal ini, maka data lain yang ditemukan peneliti dari masyarakat, menyebutkan bahwa;

Pemerintah sama sekali tidak melaksanakan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan didalam satu tahun anggaran. Kegiatan yang dilaksanakan seolah hanya bersifat tiba-tiba, tanpa ada pembicaraan sebelumnya dengan masyarakat. Belum lagi, apa yang akan dilaksanakan tersebut tidak pernah disampaikan kepada masyarakat, belum lagi pertanggungjawaban kegiatan yang sama sekali tidak dilakukan oleh pemerintah desa (Hasil wawancara dengan Bapak, Angky 42 tahun perwakilan masyarakat).

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip keterbukaan sebagai salah satu dasar pelaksanaan penyelenggaraan tugas pemerintahan sama sekali tidak dilaksanakan dengan baik didalam membangun pola kerja pemerintah desa yang bermutu. Hal ini menjadi masalah tersendiri yang hendaknya perlu mendapat perhatian khusus, sehingga masyarakat desa sebagai obyek pelaksanaan setiap kegiatan, dapat merasakan keberhasilan pembangunan yang dijalankan untuk

menciptakan masyarakat yang makmur dan sejahtera di setiap bidang.

4) Profesionalitas

Profesionalisme pelaksanaan tugas yang diemban senantiasa hadir dengan berbagai permasalahan yang berbeda, sehingga melaluinya penilaian suatu pekerjaan dapat diketahui seberapa besar tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam arti ini, maka setiap orang dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk profesional dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan, sehingga pencapaian hasil yang diinginkan dapat terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka hal yang menjadi sorotan masyarakat Desa Ridool terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh pemerintah desa, menurut mereka sangat ditentukan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Pemerintah desa sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dan daerah didalam menjawab kebutuhan masyarakat senantiasa dituntut untuk harus memiliki pemahaman yang luas terkait dengan kebutuhan hidup masyarakat desa pada umumnya. Keadaan sebagaimana yang diharapkan ini pada kenyataannya jauh dari keinginan masyarakat. Kepekaan dan kesadaran pemerintah terhadap apa yang menjadi kebutuhan masyarakat

secara umum tidak dimiliki dan ditunjukkan oleh aparatur pemerintah desa, sehingga pemerintah secara kolektif dinilai gagal didalam mensejahterakan masyarakatnya sendiri. Dijelaskan oleh informan terkait dengan permasalahan ini bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pemerintah desa sangat morat marit. Hal ini dikarenakan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga jika mereka tidak memiliki pengetahuan terhadap tugas yang dikerjakan, maka belum tentu ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (hasil wawancara dengan Ibu Ense Langoru, 45 tahun, tokoh perempuan). Apa yang dipermasalahkan masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas pemerintahan menurut peneliti sangat tepat, dikarenakan tingkat pendidikan seseorang menjadi indikator mutlak dalam menilai pencapaian pekerjaan yang dikerjakan.

Kenyataan dilapangan yang terjadi sesuai hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan pemerintahan tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mengakibatkan sehingga posisi pemerintah desa sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat

dan daerah tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik untuk menjawab kepentingan masyarakat yang dialami. Dengan kata lain, kegagalan pelaksanaan kegiatan pemerintahan baik yang bersifat administratif, maupun yang bersifat teknis tidak terlaksana sesuai harapan dan keinginan masyarakat, karena tidak didukung oleh ketersediaan sumber daya aparatur pemerintah Desa yang memadai.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan paparan pembahasan hasil penelitian diatas maka kesimpulan hasil kajian ini antara lain sebagai berikut;

- 1) Belum sepenuhnya menjalankan sistem penyelenggaraan Pemerintahan yang ideal sebagaimana yang diamanatkan didalam Undang-Undang tentang desa.
- 2) Bahwa asas penyelenggaraan pemerintahan desa belum maksimal dilaksanakan, sehingga pelayanan yang diberikan terkadang masih bersifat individual semata.
- 3) Bahwa kurangnya antusiasme pemerintah desa dalam melibatkan masyarakat pada setiap agenda pelaksanaan kegiatan, mengakibatkan masyarakat bersikap apatis (masa

bodoh) dengan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pemerintahan.

- 4) Pemerintah Desa harus dapat merencanakan dengan baik pelaksanaan kegiatan yang akan dijalankan sebagai bentuk pertanggungjawaban tugas kepada masyarakat, sebagaimana yang diamanatkan didalam UU Nomor 6 tahun 2014 tentang desa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka beberapa hal yang direkomendasikan sebagai masukan antara lain;

- 1) Pemerintah Desa Ridool harus bersikap kooperatif dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan Pemerintahan, baik dengan masyarakat desa, maupun dengan pemerintah yang setingkat diatasnya untuk memaksimalkan keegiatan pemerintahan yang dijalankan.
- 2) Pemerintah Kecamatan harus dapat memberikan pengawasan melekat kepada Pemerintah Desa Ridool, sehingga kegiatan pemerintahan yang dijalankan haruslah mengarah pada kepentingan masyarakat desa secara kolektif.
- 3) Masyarakat hendaknya dapat bersikap kritis terkait dengan penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan Desa senagaimana diamanatka didalam

Undang-Undang tentang desa, khususnya dalam mengawal jalanya kegiatan pemerintahan desa yang mengarah pada pemenuhan kepentingan bersama sebagai warga masyarakat Desa Ridool.

Daftar Pustaka

- Ahmadi Abu. (2009). *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwipayana Ari. (2003). *Membangun Good Governance di Desa*. Yogyakarta: National Institute for Research Advancement.
- sHasibuan Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong Lexy. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noch, M. Y., Pattiasina, V., Rumasukun,, M. R., Patiran, A., & Nusi, Y. F. N. (2019). Statistical effectiveness of village funds allocation for improving village development in Papua, Indonesia. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(10 Special Issue), 1204–1209. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V11SP10/20192964>.
<https://www.jardcs.org/archivesview.php?volume=1&issue=21&page=5>

- Pasolong Harbani. (2011). *Teori Adiministrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Keli). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soejono Soekanto. (2009). *Pembangunan Dalam Zona Pemerintahan*. Bandung: Gelora Akira.
- Undang-Undang RI. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*. , (2014).
- Usman Nurdin. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. 2002: CV. Sinar Baru.