

# ANALISA BIAYA DAN PENDAPATAN USAHATANI UBIKAYU DI KECAMATAN KALIBAGOR KABUPATEN BANYUMAS

Oleh :  
Sukardi

## ABSTRACT

*This research aims at studying the cassava farm income and economic profitability and the influence of factors of production towards the production of cassava farming area in the various plots of land.*

*The research method used is survey method with the sampling method, "Stratified random sampling", while data collection was conducted by interview using a questionnaire (quetionair).*

*The research results are:*

- 1. Average income levels for cassava farmers in stratum I (0.25 Ha - 0.65 Ha) of Rp. 221 450 per Ha, while in stratum II (0.65 ha -1.00 ha) of Rp. 67 466 perHa*
- 2. Level eonomis average profitability of farming of cassava in stratum I of 166.5%, while in stratum II at 121.8 %*
- 3. Based on multiple regression analysis with the test "t" in a significant level of 5% and 1%, it turns out the faktors that influence the production of fertilizer is very significant effect on cassava production.*

*Overall, the results of this study can be concluded that the cultivation of cassava in stratum I is more efficient and profitabel than in stratum II.*

## A. LATAR BELAKANG

Ubikayu adalah tanaman umbi-umbian daerah tropik dan merupakan sumber kalori pangan yang paling murah didunia. Dan ini dikonsumsi sebagai makanan pokok oleh kira-kira 400 juta orang didaerah tropis yang lembab di Afrika, Asia dan Amerika. Ubi kayu akan menempati kedudukan yang penting dalam sistem pangan di Jawa, salah satu daerah yang penduduknya paling padat dan paling miskin di dunia. Ubikayu masuk ke Jawa pada abad ke sembilan belas (Scott R. Pearson, 1986).

Ubikayu adalah salah satu jenis tanaman tropis yang nasibnya kurang menggembirakan dimana hingga beberapa tahun yang lalu, ia masih dilupakan orang. Ubikayu punya keistimewaan tersendiri yang membedakannya dengan tanaman lain. Apakah keistimewaannya ?

Ubikayu mengandung banyak Karbohidrat, walaupun ditanam di lahan yang miskin unsur hara.

Sejak dulu para petani kurang menghargai ubikayu. Mereka masih menanam ubikayu dalam areal yang kurang subur, tanpa diberi pupuk, padahal daerahnya bercurah hujan kurang dan lebih-lebih; lagi tanpa adanya metode bertanam yang memadai. Berabad-abad lamanya tanaman ini ditanam dilahan kritis di bawah iklim yang kurang menguntungkan. Meskipun kebutuhan hidupnya sangat sedikit, tanaman ubikayu masih sanggup menghasilkan, artinya ubi kayu akan menjadi komoditiinferior ditandai dengan meningkatnya pendapatan. Tahun 1981 Indonesia pernah menjadi penghasil ubi kayu sekitar 13 juta ton ekivalen umbi basah, sedangkan

pengimpornya adalah Jerman dan Jepang setelah ubi kayu ini diolah menjadi pellet dan tapioka (BPS, 1980). Menurut data dari Dinas Pertanian Kabupaten Banyumas Kecamatan Kalibagor Tahun 2004 masih dapat menghasilkan 14.821 ton dari total luas panen 1.302 Ha yang berarti produk rata-ratanya tiap Ha 11,38 ton. Periode tahun 1999-2004 dengan luas panen 1.671 Ha dengan hasil produksi 18.596,66 ton menghasilkan produksi rata-rata sebesar 11,13 ton.

Dari keterangan di atas peneliti ingin mengetahui (1) biaya pendapatan (2) Rentabilitas ekonomi (3) pengaruh faktor-faktor produksi terhadap besarnya produksi usahatani ubi dari berbagai luas tanah garapan. Dan perlu diketahui pula bahwa ubikayu walaupun mampu tumbuh di tanah gersang, tetapi tanaman ini terlalu banyak menghisap unsur hara dari tanah. Oleh karena itu ubikayu sebetulnya kurang baik ditanam terus menerus dalam satu areal, ia harus diseling dengan tanaman jenis kacang-kacangan.

Hal-hal yang telah dikemukakan di atas adalah sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa faktor produksi yang paling berpengaruh terhadap hasil ubikayu di daerah Kecamatan Kalibagor Kabupaten Banyumas ialah pupuk.

Di daerah Kecamatan Kalibagor Kabupaten Banyumas, tanaman ubikayu ditanam di tanah-tanah yang kritis. Dengan demikian untuk meningkatkan hasil ubikayu perlu pemupukan disamping pemeliharaan yang lain. Dengan pemupukan, hasil ubikayu akan meningkat, maka dapat diharapkan taraf hidup petanipun akan meningkat pula.

## B. PEMBATASAN MASALAH

Selanjutnya sebelum sampai pada hasil-hasil penelitian, perlu

diketahui pula masalah yang akan diteliti :

1. Pendapatan usahatani ubikayu dari berbagai luas tanah garapan.
2. Rentabilitas ekonomis usahatani ubikayu dari berbagai luas tanah garapan.
3. Pengaruh faktor-faktor produksi terhadap hasil produksi usahatani ubikayu pada berbagai luas tanah, garapan.

## C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Kalibagor Kabupaten Banyumas dengan metode survai. Pengambilan petani sampel dilakukan dengan metode Statified Random Sampling dengan jumlah sampel untuk Strata I (0,25 Ha – 0,64 Ha) sebanyak 57 orang dan strata II (0,65-1,0 Ha) sebanyak 20. Total sampel 77 orang.

Untuk mengetahui jumlah biaya yang harus dikeluarkan usahatani ubi kayu untuk menghasilkan ubi kayu baik strata I dan strata II yaitu dengan menjumlahkan semua biaya yang dikeluarkan yang terdiri dari biaya tetap (penyusutan, pajak lahan) dan biaya variable (biaya pupuk, biaya pestisida dan biaya tenaga kerja).

Selama 1 bulan, menurut Mulyanto (1981), pendapatan kotor baik strata I dan II merupakan nilai ubi kayu yang dihasilkan yaitu jumlah produksi ubi kayu dikalikan dengan harga yang diterima usahatani ubi kayu jadi besar kecilnya bagian biaya produksi Yng berupa uang tunai sangat mempengaruhi pengembangan usahatani ubi kayu. Sedangkan pendapatan bersih adalah nilai produksi dikurangi semua biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan ubi kayu. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$TR = Pg \times Q$$

Keterangan : TR = Pendapatan Kotor (Total Revenue)  
 Pq = harga ubi kayu yang diterima usahatani ubi kayu  
 Q = Produksi Ubi Kayu (kg)

### NR = TR-TC

Keterangan : NR = Net Return (pendapatan bersih)  
 TR = Total Revenue (pendapatan kotor)  
 TC = Total Cost (biaya total)  
 Perbedaan strata I dan II digunakan analisis uji "t".

Sedangkan untuk mengetahui tingkat rentabilitas ekuivalen usahatani ubi kayu digunakan rumus :

$$Re = \frac{L}{M} \times 100 \%$$

Keterangan : Re = Tingkat rentabilitas ekonomi

L = Jumlah laba (pendapatan bersih) dalam rupiah yang diperoleh selama periode tertentu

M = Modal yang digunakan untuk menghasilkan laba (rupiah)

Untuk mengetahui perbedaan rentabilitas ekonomi antara strata I dan II digunakan uji "t". Besarnya perbedaan tersebut dapat diketahui dari hasil perhitungan data panen.

Selanjutnya untuk mengetahui tujuan ketiga yaitu mengidentifikasi pengaruh penggunaan faktor produksi terhadap produksi ubi kayu menggunakan fungsi Cobb-Doughn, persamaannya "

$$Y = A \cdot X_1^{b_1} \cdot X_2^{b_2} \cdot X_3^{b_3} \cdot X_4^{b_4}$$

dimana :

Y = jumlah produk strata I atau II (kg)

X<sub>1</sub> = luas tanah garapan strata I atau II (Ha)

X<sub>2</sub> = jumlah bibit yan digunakan (batang)

X<sub>3</sub> = jumlah hari kerja yang digunakan (hkp = hari kerja pria)

X<sub>4</sub> = jumlah pemakaian pupuk (kg)

b<sub>i</sub> = elastisitas produksi masing-masing faktor produksi

A = konstanta

Selanjutnya dilakukan uji secara bersama (overall test) dan parsial (individual test) dengan taraf kepercayaan 95%.

Perbedaan rentabilitas strata I dan II dapat diketahui dengan uji "t". Dengan mengetahui hasil uji "t", maka dapat ditentukan usahatani ubi kayu manakah yang lebih efisien.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa uji "t" dengan taraf signifikan 5 % dan 1 % diperoleh hasil bahwa tingkat pendapatan antara para petani ubikayu pada strata I (0,25 Ha - 0,64 Ha) dan para petani ubikayu pada strata II (0,65 Ha - 1,00 Ha) terdapat perbedaan sangat nyata. Dari hasil perhitungan, ternyata bahwa tingkat pendapatan petani ubikayu pada strata I lebih tinggi bila dibandingkan dengan tingkat pendapatan petani ubikayu pada strata II. Rata-rata tingkat pendapatan petani ubikayu pada strata I = Rp. 221.450,02 tiap Ha, sedangkan rata-rata tingkat pendapatan petani ubikayu pada strata II = Rp. 167.466,58 tiap Ha. (Lampiran I)

Dari hasil di atas, berdasarkan analisa regresi berganda dengan pengujian "t" dalam taraf signifikan 5 % dan 1 %, ternyata hanya variabel independen yang berupa faktor produksi pupuk yang berpengaruh sangat nyata terhadap hasil produksi ubikayu (variabel dependen), baik pada usahatani ubikayu dalam strata I maupun pada usahatani ubikayu dalam strata II. (Lampiran III)

Hasil analisa uji "t" dengan taraf signifikan 5 % dan 1 % diperoleh hasil bahwa tingkat rentabilitas ekonomis antara usahatani ubikayu pada strata I dan usahatani ubikayu pada strata II terdapat perbedaan. Menurut hasil perhitungan, tingkat rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu pada strata I = 166, 51146 % sedangkan tingkat rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu

pada strata II = 121,83537 %. Jika hal tersebut dihubungkan dengan tingkat pendapatan petani, maka berarti usahatani ubikayu pada strata I lebih efisien daripada usahatani ubikayu pada strata II. (Lampiran II)

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Secara keseluruhan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengusahaan ubikayu pada luas lahan 0,25 Ha - 0,64 Ha di daerah Kecamatan Kalibagor lebih efisien dan menguntungkan daripada pengusahaan ubikayu pada luas lahan 0,65 Ha - 1,00 Ha. Hal itu karena :

1. Tanah dimana usahatani ubikayu diselenggarakan, seluruhnya merupakan tanah kelas D - 4 yang merupakan tanah kritis. Semakin luas tanah yang ditanami ubikayu, berarti makin banyak pupuk yang harus diberikan. Sedangkan kemampuan ekonomi "petani sangat terbatas, sehingga pupuk yang seharusnya diberikan pada tanaman ubikayu yang ditanam pada tanah seluas 0,5 Ha diberikan pada tanaman yang ditanam pada tanah seluas 1,00 Ha. Akibatnya hasil ubikayu akan jauh dari harapan. Hal tersebut umumnya terjadi pada usahatani ubikayu dalam strata II.
2. Untuk mengusahakan tanaman ubikayu dengan hasil yang memadai pada tanah yang kritis dan luas, memerlukan biaya usahatani yang tidak sedikit. Karena kebanyakan petani mempunyai masalah kesulitan

dalam pembiayaan, maka para petani itu mengambil jalan pintas menanam lahannya dengan tanaman - tanaman yang tak mengeluarkan banyak biaya seperti tanaman kayu-kayuan, kelapa dan lain-lainnya. Dengan ikut ditanamnya tanaman lain di dalam lahan usahatani ubikayu, maka tanaman ubikayu menjadi kurang mendapat sinar matahari. Padahal tanaman ubikayu sangat responsif terhadap sinar matahari (Soekirno, 1980). Dengan kurangnya sinar matahari, alasan berpengaruh juga terhadap besarnya hasil ubikayu.

3. Usahatani ubikayu merupakan usaha sampingan, sehingga kurang baik di dalam pemeliharannya.

### 2. Saran

- a. Akibat dari penanaman ubikayu yang terus-menerus tiap tahun tanpa pemeliharaan kesuburan tanah yang memadai, menyebabkan tanah yang sudah parah kandungan unsur haranya akan semakin memprihatinkan. Untuk menanggulangi hal tersebut, disarankan agar tiap petani memelihara kambing baik secara patungan atau sendiri-sendiri sehingga kebutuhan petani akan pupuk kandang dalam rangka memperbaiki kesuburan tanah setelah ditanami ubikayu dapat terjamin.
- b. Lahan usahatani disarankan janganlah hanya ditanami ubikayu, tetapi hendaklah di selingi dengan tanaman kacang-kacangan untuk memperbaiki kesuburan tanahnya.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Suryana, 1981, "Keuntungan Komparatif Usahatani Ubikayu Di Daerah Produksi Utama Di Lampung Dan Jawa Timur", Jurnal Agro Ekonomi, Vol. 1, No. 1, Oktober, Bogor.
- Alex S. Nitisemito, 1978 Pembelanaan Perusahaan. Ghalia, Indonesia.
- Anonim, 1960, "Kondisi Ubikayu Pada Masyarakat Pedesaan Jawa Barat", Direktorat Bina Usaha Petani Dan Pengolahan Hasil Tanaman Pangan, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1981, Banyumas Dalant Angka, Dinas Statistik, Kabupaten Dati II Banyumas.
- \_\_\_\_\_, 1982, "Menuju Dasa Warsa Singkong", Trubus, No. 152, Th. XIII, Juli, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1985, Laporan Survey Mikro Kecamatan Kalibagor, Kabupaten Banyumas, Kantor Pembangunan Desa, Kabupaten Banyumas.
- Anto Dayan, 1983, Pengantar Metode Statistik, Jilid II, LP3ES, Jakarta.
- Baharsjah S. dkk., 1960, Situasi Ubikayu Di Indonesia, Pusat Penelitian Agro Ekonomi, Badan Penelitian Dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian, Bogor.
- Hadimuslihat AS., Pasaribu S., 1982, "Beberapa Aspek Ekonomi Ubikayu Di Jawa Timur", Forum Penelitian Agro Ekonomi, Vol. 1, No. 1, Juli, Bogor.
- Kaslan A. Tohir, 1963, Seuntai Pengetahuan Tentang Usaha tani Indonesia, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Mubyarto, 1981, Pengantar Ekonomi Pertanian. LP3ES, Jakarta.
- Sajogyo, 1960, "Masalah Kecukupan Pangan Dalam Jalur-Jalur Pemerataan", Prisma, No. 9, September, Th. IX, Jakarta.
- Scott R Pearson, Walter P. Falcon, William O, Jones, dkk, 1986, Ekonomi Ubikayu Di Jawa, Penerbit Sinar Harapan, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Soedarsono H., 1975, Biaya Dan Pendapatan Di Dalam Usaha tani, Departemen Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugeng, 1.980, Analisa Regresi Teori Dan Penerapan Sederhana, Fakultas Pertanian, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- \_\_\_\_\_, 1960, Ekonomi Produksi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- \_\_\_\_\_, 1983, Metodologi Penelitian Tinjauan Dari bidang Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- Soekirno H., 1980, Ubikayu - Kedele - Kacang Tanah, Binacipta, Jakarta.
- Syamsuddin Abbas, 1985, "Prospek Ubikayu (Cassava) Di Indonesia Dan Dunia", Direktorat Bina Usaha Petani Dan Pengolahan Hasil Tanaman Pangan, Jakarta.
- Teken IGB., 1965, Penelitian Di Bidang Ilmu Ekonomi Pertanian Dan Beberapa Metoda Pengambilan Contoh, Fakultas Pertanian, I.PB, Bogor.
- Zarkasi, 1975, Pengantar Demografi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.

## **Lampiran I**

### Biaya dan Pendapatan Petani Ubikayu Pada Strata I dan II.

Perbandingan antara biaya dan pendapatan usahatani ubikayu di dalam penelitian ini dianalisa dengan analisa finansil. Analisa finansil untuk mengetahui hasil yang harus diterima petani dari modal saham yang ditanam dalam usahatani.

Biaya yang digunakan untuk mengusahakan tanaman ubikayu pada strata I berkisar dari Rp. 88.729,63 hingga Rp. 189.950,- per Ha dengan biaya rata-rata tiap Ha = Rp. 122.724,9. Sedangkan pendapatan bersih rata-rata tiap Ha = Rp. 221.450,02.

Biaya yang digunakan untuk mengusahakan tanaman ubikayu pada strata II berkisar dari Rp. 99.433,333 hingga Rp. 170.900,- tiap Ha dengan biaya rata-rata tiap Hektar = Rp. 133.027,08. Sedangkan pendapatan bersih rata-rata tiap Ha = Rp. 167.466,58.

Dari 57 responden pada strata I ternyata ada 10 responden yang usahatani mengalami kerugian. Kerugian yang diderita oleh 10 responden tersebut sekitar Rp. 3.836,67 sampai Rp. 54.376,67 per Ha dengan kerugian rata-rata tiap Ha = Rp. 24.770,445. Sedangkan yang mendapat keuntungan (pendapatan bersih) sebanyak 47 responden dengan besar laba sekitar Rp. 15.333,337 sampai Rp. 662.400,- per Ha dengan laba rata-ratanya per Ha sebesar Rp. 273.837,35. Pada usahatani di dalam strata II tidak ada yang mengalami kerugian.

## **Lampiran II**

### Analisis Perbedaan Rentabilitas Ekonomis.

Dari hasil perhitungan menurut analisa finansil, diperoleh Rentabilitas Ekonomis rata-rata usah tani ubiky pada strata I = 166,51146 %,

sedangkan Rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu pada strata II = 121,83537 %. Apabila menggunakan analisa ekonomis, diperoleh Rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu pada strata I = 86,045711% dan Rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu pada strata II = 56,730756%. Data-data tersebut dapat dilihat pada lampiran XIV dan XV.

Hasil uji "t" terhadap tingkat rentabilitas ekonomii usahatani ubikayu pada strata I dan strata II dengan taraf signifikan 5% dan 1% diperoleh hasil terhadap perbedaan sangat nyata. Karena menurut hasil perhitungan Rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu pada strata I lebih tinggi daripada Rentabilitas ekonomis rata-rata usahatani ubikayu pada strata II, maka secara ekonomis usahatani ubikayu yang termasuk dalam strata I lebih efisien di dalam penggunaan modal untuk mencapai tingkat pendapatan tertentu daripada usahatani ubikayu yang termasuk di dalam strata II.

### Analisis Perbedaan Pendapatan

Uji "t" terhadap pendapatan usahatani ubikayu strata I dan II dengan taraf signifikan 5% dan 1% diperoleh hasil terdapat perbedaan sangat nyata. Karena menurut hasil perhitungan, pendapatan rata-rata usahatani ubikayu pada strata I lebih tinggi daripada pendapatan rata-rata usahatani ubikayu pada strata II, maka secara ekonomis usahatani ubikayu pada strata I lebih menguntungkan daripada usahatani ubikayu pada strata II.

## **Lampiran III**

### Analisis Fungsi Produksi Ubi Kayu

Berdasarkan hasil perhitungan data oleh peneliti diperoleh fungsi produksi Cobb Douglas sebagai berikut :

Pada strata I :

$$Y = 135,19013 \cdot X_1^{-0,003674} \cdot X_2^{-0,061051} \cdot X_3^{0,088362} \cdot X_4^{0,974247}$$

(0,050640) (0,030785) (0,072670) (0,006980)

Pada strata II :

$$Y = 73,175551 \cdot X_1^{-0,301450} \cdot X_2^{-0,033836} \cdot X_3^{0,182462} \cdot X_4^{0,959896}$$

Dimana :

Y = jumlah produk strata I atau II (kg)

A<sub>1</sub> = 135,19013 (konstanta)

A<sub>2</sub> = 73,175551 (konstanta)

X<sub>1</sub> = luas tanah garapan strata I atau II (Ha)

X<sub>2</sub> = jumlah bibit yang digunakan (batang)

X<sub>3</sub> = jumlah hari kerja yang digunakan (hkp = hari kerja pria)

X<sub>4</sub> = jumlah pemakaian pupuk (kg)

Angka dalam kurung menunjukkan simpangan baku (standard error) dari masing-masing koefisien regresi.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari masing-masing strata menunjukkan nilai yang tinggi yaitu 0,9983 (untuk strata I) dan 0,9986 (untuk strata II). Hal tersebut berarti untuk strata I 99,83% dari factor-faktor produksi yang diteliti secara bersama-sama menerangkan variable Y (hasil ubi kayu) dan untuk strata II 99,86% dari factor-faktor produksi yang diteliti secara bersama-sama menerangkan variabel Y (hasil ubi kayu).

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 7748,904131 (pada strata I)

Pada strata I :

Koefisien Korelasi X<sub>1</sub> dengan Y = 0,205311

Koefisien Korelasi X<sub>2</sub> dengan Y = 0,154436

Koefisien Korelasi X<sub>3</sub> dengan Y = 0,337009

Koefisien Korelasi X<sub>4</sub> dengan Y = 0,999072

Pada strata II

Koefisien Korelasi X<sub>1</sub> dengan Y = 0,215222

Koefisien Korelasi X<sub>2</sub> dengan Y = 0,276375

Koefisien Korelasi X<sub>3</sub> dengan Y = 0,369426

Koefisien Korelasi X<sub>4</sub> dengan Y = 0,999221

Ternyata dari keempat variable baik pada strata I maupun strata II hanya variable X<sub>4</sub>(pupuk) saja yang mempunyai koefisien korelasi di atas 0,5. Atau berarti hanya pupuk saja yang berkorelasi cukup erat dengan produksi.

Strata I

dan 2649,327209 (pada strata II). Nilai-nilai itu lebih besar dari F tabel 0,05=2,56 dan F tabel 0,01=3,27 (pada strata I) dan lebih besar dari F tabel 0,05=3,06 dan F tabel 0,01=4,89 (pada strata II). Berarti X<sub>1</sub> sampai dengan X<sub>4</sub> merupakan penduga atau berpengaruh terhadap Y (hasil ubi kayu).

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel (X<sub>i</sub>) dengan hasil produksi (Y) digunakan koefisien korelasi parsial.

Nilai koefisien korelasi parsial dari masing-masing variable adalah sebagai berikut :

Pengaruh dari factor-faktor produksi tanah (X<sub>1</sub>), bibit (X<sub>2</sub>), tenaga kerja (X<sub>3</sub>) dan pupuk (X<sub>4</sub>) secara statistik dapat diuji dengan uji "t" dengan taraf signifikan 0,05 dan 0,01 sebagai berikut :

- a. Uji pengaruh variable tanah (X<sub>1</sub>) terhadap produksi ubi kayu (Y)

Koefisien regresi  $X_1 = -0,00367389258$  mempunyai

$$\text{Jadi } t \text{ hitung} = \frac{\text{koefisien regresi } X_1}{s \text{ tan dar error}} = -0,0725$$

t tabel  $0,05=2,008$   
 $0,01=2,678$

Jadi t hitung lebih kecil dari t tabel maka koefisien regresi  $X_1$  tidak digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

- b. Uji Pengaruh variable bibit ( $X_2$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

Koefisien regresi  $X_2 = -0,06105141094$  mempunyai simpangan baku (standar error) =  $0,03078527248$

Jadi t hitung =  $-1,983136936$

t tabel  $0,05=2,008$   
 $0,01=2,678$

Jadi t hitung lebih kecil dari t tabel maka koefisien regresi  $X_2$  tidak digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

- c. Uji Pengaruh variable tenaga kerja ( $X_3$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

Koefisien regresi  $X_3 = -0,08836176689$  mempunyai simpangan baku (standar error) =  $0,07267090084$

Jadi t hitung =  $1,215916768$

t tabel  $0,05=2,008$   
 $0,01=2,678$

Jadi t hitung lebih kecil dari t tabel maka koefisien regresi  $X_3$  tidak digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

- d. Uji Pengaruh variable pupuk ( $X_4$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

Koefisien regresi  $X_4 = -0,9742471244$  mempunyai simpangan baku (standar error) =  $0,006980309827$

Jadi t hitung =  $139,5707567$

t tabel  $0,05=2,008$   
 $0,01=2,678$

Jadi t hitung lebih besar dari t tabel maka koefisien regresi  $X_4$  digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

simpangan baku (standar error) =  $0,050640069$

Karena fungsi produksi yang digunakan dalam penelitian ini fungsi produksi Cobb douglas, maka koefisien regresi  $X_4$  sekaligus merupakan elastisitas produksi dari factor produksi  $X_4$  (pupuk). Dengan demikian maka jika produktivitas marginal pupuk dinaikkan 1% dengan factor produksi lainnya tidak berubah, maka produk akan naik sebesar  $0,95=7\%$ .

Dari hasil uji "t" tersebut, ternyata secara statistik hanya variable pupuk ( $X_4$ ) saja yang koefisien regresinya dapat digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y, sehingga fungsi produksi yang layak analisis adalah :

$$Y = 135,19013 \cdot X_4^{0,974247}$$

### Strata II

- a. Uji pengaruh variable tanah ( $X_1$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

t hitung =  $-1,082082448$

t tabel  $5\% = 2,093$   
 $1\% = 2,861$

Jadi t hitung lebih kecil dari t tabel maka koefisien regresi  $X_1$  tidak digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

- b. Uji Pengaruh variable bibit ( $X_2$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

t hitung =  $-0,6975990681$

t tabel  $5\% = 2,093$   
 $1\% = 2,861$

Jadi t hitung lebih kecil dari t tabel maka koefisien regresi  $X_2$  tidak digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

- c. Uji Pengaruh variable tenaga kerja ( $X_3$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

t hitung =  $0,9662919011$

t tabel  $5\% = 2,093$   
 $1\% = 2,861$



Jadi t hitung lebih kecil dari t tabel maka koefisien regresi  $X_3$  tidak digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

3. Uji Pengaruh variable pupuk ( $X_4$ ) terhadap produksi ubi kayu (Y)

t hitung = 71,59694936

t tabel 5% = 2,093

1% = 2,861

t hitung lebih besar dari t tabel maka koefisien regresi  $X_4$  digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y.

Fungsi Cobb Douglas yang digunakan dalam penelitian : maka koefisien regresi  $X_4$  merupakan

elastisitas produksi dari factor produksi  $X_4$  (pupuk).

Jika produktivitas marginal pupuk dinaikkan 1% factor produksi lainnya tetap, maka produk akan naik sebesar 0,95%.

Dari hasil uji "t" itu, secara statistik hanya variable pupuk ( $X_4$ ) saja yang koefisien regresinya dapat digunakan untuk membuat interpretasi terhadap Y, sehingga fungsi produksi yang layak analisis adalah :

$$Y = 73,175551 \cdot X_4^{0,959896}$$

---

# STRES KERJA : PENYEBAB DAN PENGELOLAANNYA DALAM ORGANISASI

Oleh :  
Bagus Indratno

## **Abstract**

*There are three categories of stress potential source, i.e. environmental factors (uncertainty economy, politic, technology), organizational factor (task requirement, role and relation between personal; structure, leadership and organization life cycle), individual factors (family matters, economy and personality). Whether these factors are directed to actual stress is depend on the individual difference, such as working experience and personality. If stress was experienced by an individual, the symptom can emerge as physiologic form (headache, hypertension, heart attack), psychology (anxiety, depressed, reduced working satisfaction) and behavior (productivity, absent, employee turnover)*

*In managing stress, there are two approach can be applied i.e. individual approach and organizational approach. Individual approach include the conduction of time management technique, physical training, relaxation training and social net work support extension. Organizational approach consist of personnel selection improvement and work placement, a more realistic goal, design of work replan, more employee involvement , the improvement of organization communication and prosperity program conduction.*

*Key word : work stress, stress potential source, stress symptom, stress management*

## **PENDAHULUAN**

Bagi masyarakat pada era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Pada kenyataannya, sebagian besar pekerjaan cenderung memiliki konotasi paksaan, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri ataupun yang ditimbulkan dari luar.

Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha di luar keinginan individu pekerja. Banyak

pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah kejenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh di bawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada di bawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Di banyak kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat 'dirasionalisasikan', dipecah-pecah ke dalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir, yang pada akhirnya menimbulkan stres ditempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja.

Hal ini mengakibatkan, tempat kerja yang berubah dan saling bersaing menambah tingkat stres, baik di kalangan para pekerja dan juga manajer. Misalnya, sebuah survei atas pekerja Amerika Serikat menemukan bahwa 46 persen merasakan pekerjaan mereka sebagai penuh dengan stres dan 34 persen berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres di tempat kerja. (Schellhardt : 1996). Di Asia, semakin banyak manager memperlihatkan tanda-tanda kelelahan dan kehabisan tenaga yang kronis, dan terus bertambah keprihatinan di kalangan eksekutif senior di Asia bahwa manager yang kehabisan tenaga dapat berarti kehancuran perusahaan (Abdoolcarim : 1995).

Banyak eksekutif yang maju pesat justru di bawah tekanan dan menikmati ketegangan yang datang dari persaingan dan prestasi. Tetapi orang dapat kehabisan tenaga dan itu jelas semakin banyak terjadi di kalangan sejumlah manager Asia. Mereka memperlihatkan tanda-tanda kelelahan kronis seperti kemurungan, kelesuan, perilaku yang aneh, penyakit fisik ringan dan masalah keluarga yang semakin menumpuk.

Kebanyakan kita sadar bahwa stres karyawan semakin menjadi masalah dalam organisasi. Kita mendengar tentang karyawan yang membunuh rekan kerja dan supervisornya, selanjutnya kita tahu bahwa penyebab utamanya adalah ketegangan hubungan kerja. Teman-teman mengatakan kepada kita bahwa mereka stres karena muatan kerja yang besar dan harus bekerja lebih lama karena perampingan pada perusahaan mereka. Kita membaca survei dimana para pemberi kerja mengeluh tentang stres yang tercipta dalam usaha mengimbangi kerja dan tanggung jawab keluarga.

## **STRES KERJA DAN MANAJEMEN- NYA**

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999:79-80). Di antaranya adalah:

1. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan.
2. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
3. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
4. Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
5. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres kerja.

### **Pengertian Stres Kerja**

*“Work stress is an individual’s response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavioural reaction”* (Selye, dalam Beehr, et al., 1992: 623).

Berdasarkan definisi di atas, stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak

sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, dengan adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya

dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Perhatikan misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh seorang atlet atau pemanggung dalam situasi-situasi yang "mencekam". Individu semacam itu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kinerja mendekati maksimum mereka.

### **Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Apa yang menyebabkan stres? Apakah konsekuensi-konsekuensinya bagi karyawan individual? Mengapa serangkaian kondisi yang sama yang menciptakan stres untuk seseorang tampaknya hanya sedikit berdampak atau bahkan tidak sama sekali bagi orang lain?

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001:77-79):

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerja-

an maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita.

- Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya (Baron and Greenberg dalam Margiati, 1999:72).
4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruang yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Muchinsky dalam Margiati, 1999:73).
  5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesar-besarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres (Minner dalam Margiati, 1999:73).
  6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung (Minner dalam Margiati, 1999:73).
  7. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Baron & Greenberg dalam Margiati, 1999:73).
- Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999:73) menyebutkan stres kerja disebabkan:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.
4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/ evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang di lalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada di bawah perusahaan pertama.
9. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu :
  - a. Konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
  - b. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika

mereka harus memilih salah satu alternatif.

### Sumber Potensial Stres

Pada dasarnya terdapat tiga kategori sumber potensial stres yaitu : faktor lingkungan, organisasional dan individual.

**Faktor Lingkungan.** Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan mereka. Ketidakpastian politik seperti ancaman sparatisme dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat, komputer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

**Faktor Organisasi.** Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Kita telah mengkategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

**Tuntutan tugas** merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kecepatannya dirasakan sebagai berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seorang dengan tugas orang lain, kehadiran stres makin potensial. Sebaliknya otonomi cenderung mengurangi stres. Pekerjaan di tempat dengan suhu, kebisingan atau kondisi kerja lain yang berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam suatu lokasi yang terbuka sehingga terus menerus terjadi gangguan.

**Tuntutan peran** berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran muncul bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

**Tuntutan antar pribadi** adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar khususnya diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

**Struktur organisasi** menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan



kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

**Kepemimpinan organisasi** menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa eksekutif senior menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat "mengikuti".

**Organisasi berjalan melalui suatu siklus.** Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa dan akhir-akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian dan serangkaian ketidakpastian yang tidak berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap kedewasaan dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

**Faktor Individual.** Kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

**Masalah ekonomi** yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja.

**Perbedaan Individual.** Ada orang yang berkembang di bawah situasi penuh stres, orang lain dilumpuhkan oleh situasi itu. Apakah yang membedakan orang dalam hal kemampuan mereka menangani stres? Apakah variabel perbedaan individual yang memperlunak hubungan antara penyebab stres potensial dan stres yang dialami? Sekurang-kurangnya ada lima variabel – persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan akan tempat kedudukan kendali, dan permusuhan – telah ditentukan sebagai pelunak yang relevan.

Persepsi. Karyawan bereaksi untuk menanggapi persepsi mereka terhadap realitas bukannya realitas itu sendiri. Oleh karena itu persepsi akan memperlunak hubungan antara suatu kondisi stres potensial dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu. Rasa takut seseorang bahwa ia akan kehilangan pekerjaan karena perusahaannya melakukan PHK massal dapat dipersepsikan oleh seseorang lain sebagai suatu kesempatan untuk memperoleh pesangon yang besar dan memulai bisnisnya sendiri. Sama halnya apa yang dipersepsikan satu karyawan sebagai suatu lingkungan kerja yang efisien dan menantang dapat dipandang oleh yang lain sebagai mengancam dan menuntut. Jadi potensial stres dalam faktor lingkungan, organisasional dan individual tidaklah dalam kondisi objektifnya melainkan terletak dalam penafsiran seorang karyawan terhadap faktor-faktor itu.

**Pengalaman Kerja.** Dikatakan orang bahwa pengalaman merupakan guru yang sangat baik. Pengalaman juga dapat merupakan pengurang stres yang sangat baik. Pengalaman pada pekerjaan cenderung berkaitan secara negatif dengan stres kerja.

**Dukungan Sosial.** Makin banyak bukti yang menunjukkan bahwa dukungan sosial – yaitu hubungan kolegal dengan rekan sekerja atau supervisor – dapat menyanggah dampak stres. Logika yang mendasari variabel pelunak ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak suatu pereda yang mengurangi efek negatif bahkan dari pekerjaan-pekerjaan berkepegangan tinggi. Bagi individu yang kolega kerjanya tidak membantu atau bahkan aktif bermusuhan, dukungan sosial dapat ditemukan diluar pekerjaan itu. Keterlibatan dengan keluarga, teman dan komunitas dapat memberikan dukungan – khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi – yang tidak diperoleh dari tempat kerja dan ini dapat membuat penyebab stres pekerjaan lebih dapat ditolerir.

**Keyakinan Akan Tempat Kedudukan Kendali (Locus of Control).** Tempat kedudukan kendali merupakan suatu atribut kepribadian. Mereka dengan tempat kedudukan kendali internal yakin bahwa mereka mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri. Mereka dengan tempat kedudukan kendali eksternal yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar. Bukti menunjukkan bahwa kaum internal mempersepsikan pekerjaan mereka sebagai kurang mengandung stres dibanding kaum eksternal. Jadi kaum eksternal yang lebih besar kemungkinan merasa tidak berdaya dalam situasi penuh stres dan juga lebih besar kemungkinan mengalami stres.

**Permusuhan.** Kepribadian tipe A merupakan variabel pelunak yang paling sering digunakan sehubungan dengan stres. Kepribadian tipe A dicirikan oleh perasaan kronis atas keterdesakan waktu dan oleh suatu dorongan kompetitif yang berlebihan. Seorang individu tipe A terlibat secara agresif dalam suatu perjuangan yang tidak henti-henti dan kronis untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat dan kalau perlu dengan melawan upaya-upaya dari sesuatu atau orang-orang lain yang menentangnya. Diyakini kaum tipe A lebih besar kemungkinan mengalami stres di dalam dan di luar pekerjaannya.

### **Konsekuensi Stres**

Stres muncul dalam sejumlah cara yang dikelompokkan dalam tiga kategori umum : gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

**Gejala Fisiologis.** Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung), sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, dan menyebabkan tekanan jantung, rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker .

**Gejala Psikologis.** Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-

nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau dimana kurang adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

**Gejala Perilaku.** Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas (menurunnya prestasi/*performance*), tingkat absensi dan, keluarnya karyawan yang tinggi, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah dan gangguan tidur. Stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tumbuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover* (Greenberg & Baron, 1993; Quick & Quick, 1984; Robbins, 1993).

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

### **Mengelola Stres**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi

tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni betajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba.

Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi stressor tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangan. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Dalam hubungannya dengan tempat kerja, stres dapat timbul pada beberapa tingkat, berjarak dari ketidakmampuan bekerja dengan baik dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan. Atau bahkan dari sebab tidak adanya ketrampilan (khususnya ketrampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat (Margiati, 1999:76).

Suprihanto dkk (2003:63-64) mengatakan bahwa dari titik pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional dan mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau tingkat rendah tetapi berkepanjangan dapat mendorong ke kinerja karyawan yang

menurun dan karenanya menuntut tindakan dari manajemen. Ada dua pendekatan yang bisa dipakai dalam mengelola stres yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional.

#### ***Pendekatan Individual.***

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial.

Banyak orang mengelola waktunya secara buruk. Hal-hal yang harus mereka selesaikan dalam hari atau pekan tertentu seharusnya selesai jika mereka mengelola waktu dengan baik. Jadi suatu pemahaman dan pemanfaatan dari prinsip-prinsip dasar pengelolaan waktu dapat membantu individu untuk mengatasi dengan lebih baik ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan. Beberapa prinsip pengelolaan waktu yang lebih dikenal adalah membuat daftar harian dari kegiatan yang mau diselesaikan, memprioritaskan kegiatan menurut kepentingan dan urgensinya, menjadwalkan kegiatan menurut peringkat prioritas. Latihan fisik non kompetitif seperti aerobik, berjalan, jogging, berenang dan bersepeda telah lama direkomendasikan oleh para dokter sebagai suatu cara untuk menangani tingkat stres yang berlebihan.

Seorang karyawan/individu dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar

lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai.

Individu juga dapat melatih diri untuk mengurangi ketegangan lewat teknik pengenduran seperti meditasi dan hipnotis. Sasarannya adalah mencapai suatu keadaan relaksasi yang dalam, dimana orang merasa santai secara fisik, agak terpisah dari lingkungan sekitar dan melepaskan diri dari sensasi tubuh.

Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mempunyai teman, keluarga atau rekan sekerja untuk diajak bicara memberikan suatu saluran keluar bila tingkat stres menjadi berlebihan. Oleh karena itu memperluas jaringan dukungan sosial bisa merupakan suatu cara untuk pengurangan ketegangan. Dukungan sosial melunakkan hubungan antara stres dan hilangnya semangat. Artinya dukungan yang tinggi mengurangi kemungkinan bahwa stres kerja yang berat akan mengakibatkan hilangnya semangat kerja.

#### ***Pendekatan Organisasional.***

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen.

Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain : perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penempatan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan pelaksanaan program kesejahteraan perusahaan.

Respons individu terhadap situasi stres berbeda-beda. Individu dengan sedikit pengalaman atau ruang

kendali eksternal cenderung lebih rawan stres. Keputusan seleksi dan penempatan hendaknya mempertimbangkan fakta ini. Individu-individu berkinerja dengan lebih baik bila mereka mempunyai tujuan yang spesifik dan menantang dan menerima umpan balik mengenai kemajuan mereka yang tepat ke arah tujuan ini. Penggunaan tujuan dapat mengurangi stres maupun memberi motivasi.

Merancang ulang pekerjaan untuk memberi kepada karyawan lebih banyak tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor-faktor ini memberikan kepada karyawan itu kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan pada orang lain. Desain pekerjaan yang tepat untuk karyawan dengan kebutuhan pertumbuhan yang rendah mungkin berupa pengurangan tanggung jawab dan peningkatan spesialisasi. Jika individu lebih menyukai struktur dan rutin, maka mengurangi keragaman keterampilan seharusnya juga mengurangi ketidakpastian dan tingkat stress.

Stres peran kebanyakan bersifat merusak karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana mereka akan dinilai. Dengan memberikan kepada karyawan suatu suara dalam keputusan-keputusan yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka, manajemen dapat meningkatkan kendali karyawan dan mengurangi stres peran ini. Maka para manager hendaknya mempertimbangkan peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Meningkatkan komunikasi organisasional yang formal dengan para karyawan mengurangi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran. Oleh karena

pentingnya peran persepsi dalam memperlunak hubungan stres – respons itu, manajemen juga dapat menggunakan komunikasi yang efektif sebagai cara untuk membentuk persepsi karyawan.

Program kesejahteraan memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan. Misalnya, program-program ini secara khusus mengadakan lokakarya untuk membantu orang berhenti merokok, mengendalikan penggunaan alkohol, mengurangi bobot tubuh, makan dengan lebih baik dan mengembangkan suatu program latihan yang teratur. Pengandaian yang mendasari kebanyakan program kesejahteraan adalah bahwa para karyawan perlu memikul tanggung jawab pribadi untuk kesehatan fisik dan mental mereka. Organisasi sekedar merupakan wahana untuk memudahkan tujuan akhir ini.

## **PENUTUP**

Keberadaan stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Karena bukti telah menunjukkan bahwa stres pada dasarnya dapat berpengaruh positif atau negatif pada kinerja karyawan. Bagi banyak orang, kuantitas stres yang rendah sampai dengan sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Karena dengan hal itu akan meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan bereaksi karyawan.

Tapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat rendah dan berkepanjangan, pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja. Hal yang perlu diperhatikan adalah dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun stres tingkat rendah sampai

sedang mungkin bisa memperbaiki kinerja, namun para karyawan bisa

saja merasakan bahwa stres tetap membuat mereka tidak puas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdoolcarim, Z. Agustus 1995. **"Executive Stress a Company Killer"**. Asian Business.
- Cooper, C.L. and Marshall, J. 1976. **"Occupational Sources of Stress : A Review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health"**. Journal of Occupational Psychology Vol. 49 No.1.
- Fox, M.L; Dwyer, DJ; and DC Ganster. April 1993. **"Effects of Stressful Job Demands and Control of Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospital Setting"**. Academy of Management Journal.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. April 1975. **"Development of The Job Diagnostic Survey"**. Journal of Applied Psychology.
- Kahn, R.L. and Byosiere, P. 1992. **"Stress in Organizations"**. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Motowidlo, S.J.; Packard JS; and MR Manning. November 1987. **"Occupational Stress : Its Causes and Consequences for Job Performance"**. Journal of Applied Psychology.
- Schellhardt, T.D. Februari 1996. **"The Pressure's On"**, Wall Street Journal.
- Schuler, R.S. April 1980. **"Definition and Conceptualization of Stress in Organizations"**. Organizational Behavior and Human Performance.
- Sullivan, S.E. and Bhagat R.S. Juni 1992. **"Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance : Where Do We Go From Here ?"**. Journal of Management.
- Xie, J.L. and Johns, G. Desember 1990. **"Job Scope and Stress : Can Job Scope be Too High ?"**. Academy of Management Journal.
- [www.rumahbelajarpsikologi.com](http://www.rumahbelajarpsikologi.com)  
[www.agungpia.multiply.com](http://www.agungpia.multiply.com)

---

## MEMAKNAI KEGIATAN RUMAH TANGGA DENGAN MELAKSANAKAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN

Oleh :  
Zumaeroh

### Abstract

*Every organization needs a management. A management can applied in family as smallest organization on public. The family goals can be easier reach with applied management in family. A management can synchronnize between personal goal with family goal, did not overlapping goals.*

*Key words : a management, applied in family*

### Pendahuluan

Siapa yang membutuhkan manajemen ? pertanyaan ini sering dijawab : "Perusahaan (bisnis)!" tentu saja benar tetapi tidak tepat, karena manajemen juga dibutuhkan oleh semua tipe kegiatan yang diorganisasi (Hanni H. 2003). Dalam praktek, manajemen dibutuhkan di mana saja orang-orang bekerja bersama (organisasi) untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Di lain pihak setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu akan menjadi anggota dari beberapa macam organisasi, seperti sekolah, perkumpulan olah raga, organisasi politik, militer, rukun tetangga bahkan unit terkecil dalam masyarakat yaitu keluarga. Organisasi-organisasi ini memiliki persamaan dasar, walaupun dapat berbeda satu dengan yang lain dalam beberapa hal. Sebagai contoh, organisasi perusahaan atau departemen pemerintah dikelola secara lebih formal dibandingkan kelompok olah raga atau

rumah tangga. Persamaan ini terutama ter-cermin pada fungsi-fungsi manajerial yang dijalankan.

Peletakan dasar manajemen yang kuat dalam kehidupan rumah tangga akan sangat membantu keluarga menjadi harmonis. Penetapan tujuan jangka panjang, menengah hingga jangka pendek akan sangat terbantu dengan adanya pengaturan yang baik. Dengan perencanaan yang matang dalam membangun rumah tangga maka kehidupan keluarga tidak akan terombang-ambing oleh hiruk pikuk kehidupan dunia. Tiap anggota keluarga sudah menyadari akan posisi serta tanggungjawab dalam keluarga tersebut. Selain itu para anggota keluarga juga merasa memiliki, sehingga apabila ada pihak lain yang ingin mengganggu bahkan menghancurkan kehidupan keluarga tersebut mereka akan berjuang untuk mempertahankannya.

Semua orang sudah belajar banyak tentang manajemen, tetapi terkadang kesulitan untuk menerapkan dalam kehidupan berumah tangga. Manajemen banyak dipelajari secara ilmu tetapi tidak banyak yang mampu menerapkannya dalam kehidupan rumah tangga. Pembahasan tiap-tiap fungsi manajemen dengan penerapannya dalam keluarga diharapkan dapat sedikit membantu pembaca untuk melakukannya.

### **Pembahasan**

Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah universal. Sifat ini merupakan hasil dari kenyataan fungsi-fungsi manajemen adalah sama dimana saja, dalam seluruh organisasi dan pada waktu kapan saja. Fungsi-fungsi manajerial ini sama untuk perusahaan besar maupun kecil, organisasi kemasyarakatan atau semi kemasyarakatan, bahkan dalam rumah tangga atau keluarga. Walaupun mungkin dalam penerapannya berbeda oleh tiap-tiap orang. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tentunya disesuaikan dengan tipe organisasi, kebudayaan, serta tipe anggota organisasi tetapi fungsi-fungsi manajemen tetaplah sama.

Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen (Hanni H. 2003) :

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan perorangan. Setiap orang setelah berumah tangga tentunya mempunyai tujuan secara bersama antara ayah, ibu dan anak, tetapi tiap individu yang tergabung dalam rumah tangga juga mempunyai tujuan perorangan yang ingin dicapainya baik secara bersama maupun secara pribadi. Dengan menerapkan manajemen,

keluarga akan mudah untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Pencapaian tujuan keluarga tidak bertolakbelakang dengan tujuan pribadi dari para anggota keluarga. Manajemen akan mampu mengakomodasi kepentingan-kepentingan dari para anggota keluarga agar tidak saling tumpang tindih.

2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam keluarga. Seperti: ayah, ibu dan anak-anak sebagai anggota keluarga tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda. Dengan penerapan manajemen dalam keluarga mampu menyelaraskan tujuan utama keluarga dengan tujuan masing-masing pribadi.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyaknya cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efektivitas dan efisiensi. Misal, dalam suatu rumah tangga apabila anak-anaknya sudah cukup dewasa tidak perlu lagi menggunakan jasa pembantu. Pekerjaan rumah tangga dapat diselesaikan oleh para anggota rumah tangga dengan pembagian kerja yang efektif. Efisiensi pada pengeluaran pendapatan yaitu upah pembantu dapat digunakan untuk pos keuangan yang lain.

Secara umum ada lima fungsi manajemen yaitu (Mamduh M.H, 1997) :

1. **Perencanaan** (*Planning*) : adalah proses dasar di mana manajemen memutuskan tujuan dan cara pencapaiannya. Perencanaan



dalam suatu organisasi adalah hal yang esensial karena memegang peranan lebih dibandingkan fungsi-fungsi manajemen yang lain (Hanni H. 2003). Dalam perencanaan orang memutuskan

- a. Apa yang harus dilakukan (*What*)
- b. Mengapa melakukannya (*Why*)
- c. Kapan dilakukan (*When*)
- d. Bagaimana melakukannya (*How*)
- e. Siapa yang melakukan (*Who*)

Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang. perencanaan adalah suatu yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan, rencana harus diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna.

Bentuk perencanaan dalam keluarga adalah (Dian Safitri P.K. 2006) :

- a. Anggaran belanja : anggaran belanja tiap bulan perlu dibuat agar tidak terjadi pemboros keuangan keluarga. Tiap anggota keluarga harus berusaha patuh terhadap anggaran belanja yang sudah ditetapkan bersama. Para peserta diajarkan untuk membuat anggaran belanja keluarga yang seimbang antara pendapatan dengan pengeluarannya. Kiat yang dapat digunakan agar tidak terjadi besar pasak dari pada tiang adalah (Ahmad Gozali 2006) :

- 1) Pengeluaran untuk membayar yang sifatnya wajib dan memiliki sanksi sosial atau moral, misal : pajak, tagihan listrik, tagihan telepon, tagihan PDAM, iuran wajib di lingkungan rumah atau kantor, dll. Pengeluaran ini harus

diutamakan karena mempunyai konsekuensi sosial bahkan mungkin sanksi hukum.

- 2) Pengeluaran untuk membayar kewajiban hutang, seperti : cicilan KPR, cicilan motor, cicilan baju, dll. Kewajiban pembayaran yang kedua ini berkaitan dengan tanggungjawab sebagai pembelian barang yang dilakukan secara kredit untuk menyalakan pendapatan yang terbatas tetapi keluarga membutuhkan konsumsi barang sebagai penunjang kegiatan.
- 3) Untuk kepentingan masa depan, baik berupa investasi maupun proteksi, seperti : iuran arisan, premi asuransi, setoran tabungan rutin, dsb. Jangan sampai hal ini dilalaikan oleh keluarga, karena akan memiliki konsekuensi di masa depan keuangan akan terganggu jika tidak dipersiapkan secara lebih dini. Keadaan tersebut dapat terjadi karena pendapatan keluarga cenderung tetap padahal kebutuhan di masa datang akan bertambah naik karena keluarga berkembang, atau naiknya harga. Maka pastikan keluarga memiliki alokasi pengeluaran untuk kepentingan masa depan.
- 4) Pengeluaran yang bersifat konsumtif, yaitu biaya hidup. Meski penting untuk mempertahankan hidup, tetapi biaya hidup ini sebaiknya dijadikan sebagai prioritas terakhir karena sifatnya sangat fleksibel. Jika pengeluaran diatas dari poin 1 hingga 3 tidak dapat ditawarkan, maka pengeluaran untuk biaya hidup sangat mudah untuk disesuaikan dengan kondisi keuangan. Contohnya : penghematan penggunaan listrik, lebih memilih belanja di pasar tradisional daripada di super

- maket, memilih makanan yang bergizi tetapi tidak mahal, cermat dalam belanja dsb.
- a. Dengan berpegang pada keempat prioritas kebutuhan keluarga, anggaran belanja dapat diatur lebih baik, sehingga tidak kenal dengan istilah tanggal tua dan tanggal muda tiap bulannya.
  - b. Jadwal kegiatan harian : jadwal kegiatan dibuat adalah untuk memudahkan masing-masing anggota keluarga untuk mensinkronkan jam kegiatannya dengan kegiatan yang menjadi tanggungjawab sebagai anggota keluarga. Selain kegiatan masing-masing anggota keluarga juga ada kegiatan bersama sebagai satu keluarga, contohnya : jam 06.00 dan jam 19.00 makan bersama; jam 19.30 – 20.30 anak-anak belajar; jam 04.30 – 05.30 ibu mempersiapkan sarapan, ayah membersihkan rumah dll.
  - c. Jadwal kegiatan tiap-tiap anggota keluarga : masing-masing anggota keluarga membuat jadwal kegiatannya tiap hari. Hal tersebut akan memudahkan anggota yang lainnya memantau pelaksanaan kegiatan dan mensinkronkan dengan kegiatan anggota lainnya.

Sebelum membuat perencanaan perlu penetapan tujuan, sebagai pemandu pembuatan perencanaan. Dalam penetapan tujuan ini ada tujuan kelompok atau keluarga secara bersama dan ada tujuan pribadi para anggota keluarga. Pada penetapan tujuan keluarga, ayah dan ibu perlu membahas secara serius dan

mensinkronkan keinginan pribadi masing-masing. Apabila tujuan jangka panjang keluarga sudah dirumuskan oleh ayah dan ibu, selanjutnya dibuat tujuan jangka menengah dan tujuan jangka pendek. Dari tujuan jangka pendek tersebut dibuat perencanaan kegiatan seperti yang disebutkan diatas. Apabila anak-anak masih kecil dibuatkan jadwal harian bagi mereka. Jika anak-anak sudah remaja mereka dapat membuat sendiri jadwal kegiatannya.

Perencanaan sebagai fungsi manajemen yang pertama adalah suatu yang penting dan harus dilakukan oleh tiap keluarga. Perencanaan adalah peletakan dasar kegiatan yang hendak dilakukan baik secara individu maupun bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Buatlah perencanaan yang benar-benar dapat dilakukan bukan perencanaan yang muluk-muluk tetapi tidak dapat dilaksanakan.

2. **Pengorganisasian** (*Organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupi. Dua aspek utama proses penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja (Hanni H. 2003). Departementalisasi adalah pengelompokan kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat bersama. Pembagian kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggungjawab untuk me-

laksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Kedua aspek tersebut merupakan dasar proses pengorganisasian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

Penerapannya dalam keluarga adalah (Dian Safitri P.K. 2006) :

a. Struktur organisasi

Ayah sebagai kepala keluarga adalah pimpinan keluarga yang bertanggungjawab atas semua permasalahan yang ada. Ibu sebagai manajer keuangan keluarga, bertanggungjawab atas pengelolaan dana baik pendapatan maupun pengeluaran keuangan semua dibawah kendali ibu. Anak-anak sebagai anggota keluarga, adalah yang menjalankan kegiatan yang telah disepakati bersama.

b. Departementalisasi

Dalam keluarga departementalisasi adalah dengan mengelompokkan kegiatan yang biasa dilakukan laki-laki dan perempuan. Missal ayah dengan anak lelakinya memperbaiki genteng yang bocor, bertanggung jawab kebersihan rumah, mempersiapkan kendaraan yang akan digunakan dalam kegiatan sehari-hari, dll. Ibu dengan anak perempuan bertanggungjawab atas kerapihan rumah, santapan sehari-hari, setrika baju, dll.

Fungsi manajemen yang kedua adalah pengorganisasian. Dalam pengorganisasian ada pembagian hak dan wewenang dalam keluarga. Dalam pembagian hak dan wewenang harus jelas antara ayah, ibu,

anak-anak dan anggota keluarga yang lain agar tidak ada yang merasa di anggap sebagai 'anak tiri'. Struktur organisasi dalam keluarga dapat membantu pengorganisasian ddak beralam keluarga, meskipun tidak berlaku rigid.

Pembagian kerja dalam keluarga dapat dibagi berdasarkan kemampuan, apabila anak-anak masih belum dewasa biasanya ada pembantu di rumah yang menyelesaikan tugas rumah tangga. Ayah dan ibu jangan kemudian tergantung dengan pembantu untuk semua pekerjaan rumah tangga. Ayah dan ibu, harus memberikan contoh kepada anak-anaknya agar dapat mengerjakan pekerjaan tangga di masa datang jika mereka dewasa. Penggunaan jasa pembantu rumah tangga hanya pada saat anak-anak masih kecil, jika anak sudah dewasa jasa pembantu tidak diperlukan lagi pekerjaan rumah tangga dapat dikerjakan oleh semua anggota keluarga. Hal tersebut dilakukan untuk mengurangi pengeluaran sehingga uang tersebut dapat digunakan untuk keperluan lain yang lebih penting.

3. **Koordinasi** (*Coordinating*) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan pada satu-satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien (Mamduh M.H. 1997). Tanpa koordinasi, individu-individu yang tergabung dalam organisasi akan kehilangan

pegangan atas peranan mereka dalam organisasi. Mereka mulai mengejar kepentingan pribadi, yang sering merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi adalah kunci dari koordinasi yang efektif (Hanni H. 2003).

Penerapan dalam keluarga adalah sebagai berikut :

Ayah dan ibu sebagai orang dituakan dalam keluarga harus mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan anggota keluarga. Ada tiga pendekatan untuk pencapaian koordinasi yang efektif, yaitu :

- a. Mempergunakan teknik-teknik manajemen dasar seperti: hirarki manajerial aturan dan prosedur. Dalam keluarga teknik ini juga dapat digunakan yaitu dengan menekankan jalur komunikasi *top-down* yaitu komunikasi satu arah dari orang tua ke anak. Orang tua lebih banyak menekan anak-anaknya untuk melakukan kegiatan yang telah disepakati. Untuk model yang seperti ini lebih cocok diterapkan jika anak-anak masih belum dewasa. Anak-anak yang belum dewasa lebih banyak membutuhkan perhatian dan pengarahan orang tua.
- b. Meningkatkan koordinasi potensial, yaitu dengan melakukan komunikasi dua arah antara orang tua dengan anak secara intensif. Komunikasi akan berjalan efektif apabila orang tua dan anak saling menghargai. Kedua belah pihak tidak saling merasa penting dan memberikan timbal balik komunikasi yang baik.
- c. Mengurangi kebutuhan koordinasi. Pada masa anak-anak sudah cukup

dewasa tentunya kebutuhan koordinasi mulai dikendalikan. Orang tua dan anak sudah dapat saling mengetahui tanggungjawab dan tugasnya masing-masing. Apabila koordinasi masih sangat ketat terhadap mereka, maka anak-anak akan merasa tidak punya wewenang dalam keluarga sehingga akan menunjukkan kekuatannya di luar keluarga. misal dengan perbuatan-perbuatan negatif antara lain : berkelahi dengan temannya, tawuran, narkoba, dll.

Dalam penerapan fungsi yang ketiga faktor yang terpenting adalah "komunikasi". Komunikasi yang dimaksud disini bukan hanya kemampuan berbicara tetapi juga kemampuan mendengarkan. Kemampuan mendengarkan perlu diasah agar orang tidak menjadi diktator, menganggap dirinya yang paling benar. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi dua arah yaitu bicara dan mendengarkan. Kemampuan bicara diperlukan dalam (Sri Haryani 2007):

1. Pemilihan kata-kata yang sopan dan tidak menyakitkan hati orang yang diajak bicara.
2. Sikap pada saat bicara tidak melecehkan yang diajak bicara.
3. Komunikasi non verbal, seperti ; ekspresi wajah, gerak anggota tubuh, dll. yang akan membantu orang lain mengerti maksud dari pembicaraan yang dilakukan.
4. Gaya bicara. Dengan intonasi atau penekanan pada kata-kata tertentu sehingga menyangatkan topik pembicaraan.

Ayah sebagai pemimpin keluarga dapat pula mendelegasikan sebagian

tugasnya kepada ibu apabila ayah mendapatkan tugas luar kota dalam beberapa hari. Begitu juga ibu dapat mendelegasikan sebagian tugasnya kepada ayah jika sedang ada kegiatan lain sehingga harus meninggalkan tanggungjawab rumah tangganya. Anak-anak yang sudah dewasa juga dapat di beri sebagian tanggungjawab yang harusnya ditanggung oleh ayah dan ibu mereka.

Fungsi manajemen yang ketiga ini dalam keluarga akan berjalan efektif apabila diantara anggota keluarga terdapat saling pengertian dalam memikul tanggungjawab dan mampu menjalin komunikasi secara baik. Komunikasi untuk koordinasi tidak selalu dalam bentuk lisan tetapi dapat pula berbentuk tulisan. Pesan sebagai ujud komunikasi dalam rangka koordinasi dapat ditulis di secarik kertas yang ditempel di kulkas atau tempat yang sudah disepakati bersama, tulisan di papan tulis yang sudah disediakan, apabila membutuhkan jawaban langsung dari yang di beri tanggungjawab dapat digunakan telepon atau HP dll.

4. **Pengawasan** (*Controlling*) dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan sangat erat antara perencanaan, pengorganisasian, dan koordinasi telah dilaksanakan secara efektif. Sedang fungsi pengawasan juga harus tetap diawasi. Menurut Robert J.M. “ Pengawasan

manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.”

Dalam rumah tangga pelaksanaan pengawasan dilakukan secara terus menerus dan secara 360<sup>0</sup>. Artinya adalah kegiatan pengawasan dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan dan oleh semua anggota keluarga. Hal tersebut dilakukan agar dapat segera mengatasi apabila terjadi kesalahan pelaksanaan. Pelaksanaan kegiatan dapat diperbaiki sebelum kesalahan menjadi besar dan mengganggu pencapaian tujuan. Maksud dari pengawasan 360<sup>0</sup> adalah semua anggota keluarga saling mangawasi dan mengingatkan dalam pelaksanaan kegiatan. Jika di dalam keluarga pengawasan 360<sup>0</sup> dapat berjalan secara baik dan terus menerus maka pencapaian tujuan baik jangka pendek, menengah hingga tujuan jangka panjang dapat tercapai sesuai rencana. Pengawasan 360<sup>0</sup> menyiratkan komunikasi antara ayah, ibu, anak, serta anggota keluarga lainnya dapat berjalan secara baik sehingga terjadi koordinasi yang baik antar anggota keluarga. Koordinasi antar anggota keluarga dapat terjadi dengan baik jika antar mereka saling

menghargai dan menghormati posisi masing-masing dalam rumah tangga. Komunikasi yang efektif sangat membantu program pengawasan dalam rumah tangga atau keluarga, sehingga tidak terjadi salah pengertian. Tiap anggota keluarga berusaha saling memahami karakter dan gaya bicara masing-masing anggota keluarga, sehingga dapat saling menghargai dan mengontrol perilaku tiap-tiap anggota keluarga.

Ayah sebagai pemimpin keluarga harus mau mendengarkan tanggapan atas kegiatan yang dilakukan dari ibu serta anggota keluarga lainnya. Begitu juga anggota keluarga lainnya juga saling mengingatkan apabila kegiatan yang dilakukan melenceng dari rencana yang sudah ditetapkan. Jika dalam satu keluarga dapat terjalin pengawasan yang 360<sup>0</sup>, maka tidak akan terjadi salah satu anggota keluarga superior dibandingkan yang anggota yang lain.

Dalam fungsi keempat tidak hanya dilakukan pengawasan saja tetapi juga dilakukan penilaian terhadap semua kegiatan yang telah dilakukan. Penilaian dilakukan untuk membandingkan rencana dengan pelaksanaan kegiatan. Hasil penilaian digunakan sebagai tolok ukur pembuatan perencanaan selanjutnya. Pengawasan tanpa ada penilaian tidak akan gunanya, karena kita tidak mengetahui bagaimana pelaksanaan kegiatan dilakukan sudah sesuai dengan target atau belum. Berdasarkan penilaian tersebut, kita dapat melangkah lebih baik di masa depan

dengan tidak mengulangi kesalahan yang telah lalu.

### **Penutup**

Dari uraian diatas diketahui tahapan serta proses pelaksanaan fungsi –fungsi manajemen yang harus dilakukan dalam keluarga agar dapat mencapai tujuan secara optimal. Organisasi baik kecil ataupun besar tetap memerlukan manajemen. Apalagi jika kita sebagai anggota keluarga yang merupakan organisasi terkecil di masyarakat mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam keluarga tentunya akan mudah untuk membentuk keluarga yang sejahtera secara lahir dan batin. Dengan peletakan dasar manajemen yang baik dalam keluarga maka ayah, ibu, serta anggota keluarga yang lainnya yang tergabung dalam suatu keluarga akan mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam melakukan tugas atau tanggungjawabnya.

Penyusunan perencanaan baik jangka pendek, menengah hingga jangka panjang akan lebih baik dibicarakan bersama dengan semua anggota keluarga sehingga mereka dapat ikut berpartisipasi dalam pembuatannya. Apabila anak-anak masih kecil ajarkan untuk mengenal pembuatan jadwal kegiatan harian yang harus mereka taati. Dengan kebiasaan tersebut anak-anak di masa datang akan terbiasa disiplin dalam segala hal. Kedisiplinan penting bagi kehidupan anak-anak di masa datang, agar mereka dapat hidup secara teratur, mandiri dan bertanggungjawab. Orang tua mempunyai tanggungjawab terhadap kehidupan anak-anak di

masa datang dengan tantangan yang jauh berbeda dengan era orang tuanya. Dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam keluarga yang tidak terlalu rigid akan membantu anak-anak memandang masa depan dengan lebih baik.

Jalinan komunikasi antar anggota keluarga harus dijaga agar tidak terjadi salah pengertian dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pribadi serta tujuan keluarga. Faktor penting agar fungsi manajemen dapat terlaksana secara efektif dalam rumah tangga adalah komunikasi. Efektivitas komunikasi antar anggota keluarga sangat mempengaruhi hubungan antar personal dalam rumah tangga. Apabila antar anggota keluarga saling mau menghargai dan mengerti akan peran, tanggungjawab serta kewajibannya komunikasi yang efektif dapat terlaksana.

Komunikasi pada saat ini sangat terbantu dengan adanya jaringan komunikasi modern seperti, telepon, handphone, dan internet. Apabila anggota keluarga mobilitasnya tinggi dalam hal komunikasi sudah tidak mengalami kesulitan maka dapat menggunakan kemajuan teknologi komunikasi. Jika anak-anak sudah mulai menginjak pendidikan tinggi, mereka lebih memilih universitas di luar kota. Hal tersebut tidak menjauhkan hubungan orang tua

dengan anak tetapi komunikasi tetap dapat terjalin secara baik dengan menggunakan teknologi komunikasi.

Faktor penting lainnya dalam keberhasilan penerapan fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi pengawasan. Pengawasan dalam keluarga lebih baik dilakukan dengan sistem 360°. Sistem pengawasan 360° adalah pengawasan secara terus menerus terhadap teman sejawat, bawahan serta atasan. Sistem pengawasan ini disebut 360° adalah diibaratkan seperti busur derajat apabila setengah lingkaran 180° maka jika satu lingkaran derajatnya adalah 360°. Hal tersebut menggambarkan bahwa hubungan antar anggota keluarga saling terkait satu sama lain, tidak ada yang lebih tinggi atau rendah.

Dalam pengawasan apabila tidak ada yang dianggap lebih dibanding yang lain misal, anak dapat mengingatkan ayah atau ibunya, atau adik dapat mengingatkan kakaknya maka, akan sangat mudah menuju tujuan yang telah dicanangkan. Keadaan tersebut juga memudahkan untuk saling introspeksi diri agar tidak melakukan kesalahan dalam melangkah. Fungsi pengawasan tidak hanya untuk menilai seseorang atau kelompok tetapi juga hasil dari penilaian dapat digunakan sebagai tolok ukur membuat perencanaan selanjutnya.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Dian Safitri P.K., 2006, **Arti Penting Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Keluarga** ; Makalah Disampaikan pada Acara KONEK RRI Pro 2 Purwokerto, Senin, 27 Nopember 2006.
- Hanni Handoko, 2003, **Manajemen** ; Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mamduh M. Hanafi, 1997, **Manajemen** : Cetakan Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sri Haryani, 2007, **Pengantar Komunikasi Bisnis**, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sukanto Reksohadiprojo, 1988, **Perencanaan dan Organisasi Perusahaan**, BPFE, Yogyakarta.
- Sutarto, 2002, **Dasar-Dasar Organisasi**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.



---

## MELAKSANAKAN FALSAFAH KEWIRAUSAHAAN DEMI MEWUJUDKAN KEHIDUPAN EKONOMI YANG SEJAHTERA

**Oleh :**  
**Parmadi Siswowitzoto**

### **Abstract**

*Entrepreneurship is spirit, attitude, behavior and ability in managing effort or activities directed for searching, creating, applying work manner, technology and new product by improving the efficiency in order to give the best service and or to get a greater profit. The characteristic of an entrepreneur are : self confidence, has aim, has a plan, diligent and tough, hard work, skillful, quality maintain, risk taker, responsive, future oriented. The success key of entrepreneur are up-to-date, has financial plan, has a cash flow forecasting, advisor board and balance maintenance between work, relax and family, network development, discipline, motivation, always alert and ready, love your work and do not easy to give up.*

*Key words : Entrepreneurship, motivation, profit, prosperity*

Falsafah kewirausahaan. Pada umumnya dasar kewirausahaan mengarah pada hakekat yang sama yaitu mengarah kepada peningkatan kualitas hidup. Peningkatan kualitas hidup melalui kewirausahaan merujuk pada sifat-sifat, cirri-ciri, dan watak yang melekat pada seseorang untuk memiliki kemauan keras dalam mewujudkan gagasan inovatif ke dalam usaha nyata dan dapat mengembangkannya dengan tangguh. Tujuan dari kegiatan melaksanakan kewirausahaan adalah membangun keluarga yang mampu dan mandiri. Keluarga yang mampu dan mandiri adalah keluarga yang mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak berdasarkan potensi kebutuhan, aspirasi dan kewenangan yang ada termasuk kelembagaannya.

Pengertian kewirausahaan menurut Inpres tahun 1995,

Kewirausahaan adalah semangat, sifat, perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha dan atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Bagaimana kita berusaha membentuk keluarga yang sejahtera dengan usaha melaksanakan falsafah kewirausahaan, dan membangun keluarga mampu dan mandiri dengan cara berwirausaha. Keluarga yang mampu dan mandiri merupakan keluarga yang mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak berdasarkan potensi, kebutuhan,

aspirasi dan kewenangan yang ada termasuk kelembagaannya.

Kita harus mengetahui bagaimana permasalahan umum yang dihadapi oleh seseorang dalam usaha untuk melaksanakan falsafah kewirausahaan, Yaitu :

1. Kualitas SDM masih relative rendah
2. Belum berkembangnya jiwa dan semangat entrepreneurship
3. Keterlibatan sumber daya produksi
4. Kendala penerapan teknologi
5. Sarana dan sasaran yang terbatas
6. Permodalan yang terbatas
7. Kendala pemasaran

Perlu diketahui juga bahwa kegiatan wirausaha mempunyai cirri-ciri yang harus diketahui oleh seseorang yang akan melakukan kegiatan wirausaha. Adapun cirri-ciri wirausaha adalah sebagai berikut :

1. Percaya diri
2. Punya target/tujuan
3. Punya rencana
4. Tekun dan ulet
5. Bekerja keras
6. Skillful
7. Jaga mutu
8. Berani ambil risiko
9. Responsif
10. Berorientasi ke masa depan

Menilai peluang membuka usaha baru, ada dua factor yang mempengaruhi keberhasilan dalam memulai usaha, yaitu :

1. Faktor peluang
2. Faktor kesiapan dan kesigapan diri untuk segera memanfaatkan peluang tersebut

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan wirausahawan untuk memulai usaha yaitu :

1. Menilai kemampuan pribadi

Pikiran tentang bakat kepribadian yang diperlukan untuk mencapai sukses dalam berbisnis. Apa yang telah kita miliki, apa keahlian kita, apa motivasi kita, dan kesigapan apa yang ada pada diri kita.

2. Bagaimana mencari peluang usaha

Beberapa sumber peluang usaha misalnya; buku daftar telepon, Koran dan majalah, hobi dan bepergian, kunjungi toko buku, teman dan kenalan.

Agar usaha mencari peluang usaha ini tidak sia-sia maka setiap ada jenis usaha, jasa atau produk yang ditemui dan minati semua itu harus dicatat

3. Kriteria memilih peluang usaha
  - a. Analisa modal
  - b. Analisa penghasilan
  - c. Analisa sector usaha
  - d. Analisa jam kerja
  - e. Analisa prospek

4. Pilihan terakhir

Setelah mempunyai daftar beberapa peluang usaha maka pilihlah yang paling sesuai memenuhi kondisi, minat, kemampuan dan kesigapan kita.

Pengembangan sikap kreatif dan inovatif :

1. Pengembangan kreatifitas wirausahawan

Untuk memenangkan persaingan maka seorang wirausahawan harus memiliki daya kreatifitas yang tinggi. Untuk memacu daya

kreatifitas ada empat (4) tahapan , yaitu :

- a. Latar belakang atau akumulasi pengetahuan, kreasi yang baik biasanya didahului oleh penyelidikan dan pengumpulan informasi.
  - b. Proses inkubasi, proses dimana kita melakukan perenungan terhadap ide atau kreatifitas yang diperoleh apakah ide tersebut akan dilaksanakan dan sekaligus kita melakukan persiapan-persiapan untuk memulai melakukan kegiatan wirausaha.
  - c. Melahirkan ide, idea tau solusi yang seirama ini harus dicari dan diupayakan sampai ditemukan, sehingga apabila mau melaksanakan kegiatan wirausaha kita benar-benar sudah mempunyai tujuan yang jelas tentang usaha yang dilakukan.
  - d. Evaluasi dan implementasi, tahap ini merupakan tahap tersulit karena dalam tahap ini seseorang harus lebih serius, disiplin, dan benar-benar berkonsentrasi dalam melaksanakan usaha yang ditekuni dan diterapkan dalam kehidupan yang sebenarnya.
2. Mengembangkan sikap inovatif
- Inovasi merupakan penerapan secara praktis gagasan kreatif yang sudah ada. Ada empat (4) jenis inovasi, yaitu :
- a. Penemuan (invensi)
  - b. Pengembangan (eksistensi)
  - c. Pengandaan (duplikasi)
  - d. Sintesis

Dalam kita melakukan kegiatan berwiraswasta kita harus memiliki semangat / motivasi dalam diri kita sehingga usaha yang kita lakukan akan berhasil sesuai harapan dan tujuan kita berusaha yaitu mewujudkan keluarga yang mantap dan mandiri. Adapun kunci sukses dalam berwirausaha adalah sebagai berikut :

1. Ikut perkembangan jaman
2. Membuat rencana keuangan
3. Perkiraan aliran uang tunai
4. Bentuk dewan penasehat atau cari tenaga ahli untuk member ide saran atau kritik terhadap anda dan produk yang ditawarkan.
5. Jaga keseimbangan antara kerja, santai dan keluarga.
6. Kembangkan jaringan (network).
7. Disiplin.
8. Motivasi
9. Selalu waspada dan siap.
10. Cintai pekerjaan/bisnis anda.
11. Jangan mudah menyerah.

Melaksanakan kegiatan usaha/bisnis yang dikelola sendiri butuh ketekunan dan keuletan dalam kenyataanya, sehingga kita sebagai pelaksana kegiatan wiraswasta tersebut haru mampu dan mempunyai pengetahuan atau skill yang memadai. Banyak orang yang melakukan kegiatan wirausaha tidak mampu atau gagal karena berbagai factor yang menghambat wirausaha tersebut. Adapun factor-faktor penyebab kegagalan berwirausaha adalah dapat disebutkan ,sebagai berikut :

1. Motivasi yang tidak tetap.
2. Tidak kompeten dalam managerial.
3. Kurang pengalaman.

4. Kurang dapat mengendalikan keuangan.
5. Gagal dalam perencanaan.
6. Lokasi yang kurang memadai.
7. Kurangnya pengawasan peralatan.
8. Sikap kurang bersungguh-sungguh dalam berusaha.
9. Ketidakmampuan dalam melakukan transmisi kewirausahaan.

Kegiatan berwirausaha dalam era sekarang ini harus mampu menghadapi beberapa permasalahan dunia yang ada sekarang ini, antara lain :

1. Ekonomi global/ekonomi dunia.
2. Kesenjangan tingkat pendapatan.
3. Tuntutan lingkungan hidup dan pemasaran yang bertanggung jawab social.
4. Kemajuan teknologi yang semakin canggih.
5. Pelanggan yang kuat.
6. Dan masalah-masalah lain yang terkait.

Bisnis yang dilaksanakan oleh kita sebagai kegiatan berwirausaha harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, dan perlu pengetahuan tentang pemasaran ataupun kegiatan memasarkan produk barang/jasa yang kita jual dalam bisnis kita. Adapun pemasaran adalah suatu proses social dan manajerial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain. Dalam kegiatan pemasaran kita juga harus mengetahui apa yang seharusnya kita lakukan agar bisnis kita berhasil, konsep inti dari pemasaran itu sendiri adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan (needs)
- b. Keinginan (wants)
- c. Permintaan (demand)
- d. Produk (barang, jasa, dan gagasan)
- e. Nilai, biaya dan kepuasan
- f. Pertukaran
- g. Transaksi
- h. Hubungan dan jaringan
- i. Pasar, pemasar dan pembeli.

Pemasaran yang dilakukan dalam upaya mendukung kegiatan berwirausaha hendaknya menerapkan kegiatan pemasaran yang berorientasi berwawasan social. Konsep pemasaran berwawasan social adalah menyatakan tugas organisasi /bisnis adalah menentukan kebutuhan, keinginan, dan kepentingan pasar sasaran dan member kepuasan yang diinginkan secara lebih efektif dan efisien daripada pesaing dengan mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan konsumen dan masyarakat.

Dengan melaksanakan pemasaran yang berwawasan social diharapkan kita sebagai pelaku bisnis/wiraswastawan mampu mewujudkan keluarga yang mandiri untuk mewujudkan kesejahteraan hidup keluarga dan masyarakat. Berwirausaha yang sukses harus bias menunjukkan usaha yang mengikuti perkembangan jaman, mampu menunjukkan laporan keuangan yang sehat, membentuk jaringan yang kuat bagi usaha yang dilakukannya, bias berdisiplin dan melakukan motivasi usaha yang terus menerus, kita harus mencintai bisnis/usaha yang kita lakukan dan yang paling utama kita jangan mudah menyerah dalam melaksanakan bisnis/usaha kita.

---

Niscaya kita akan menjadi wiraswastawan yang berhasil/ sukses.

### DAFTAR PUSTAKA

Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Koperasi, 2009, **Kewirausahaan**, Kabupaten Banyumas,  
Philip Kotler, 1998, **Manajemen Pemasaran**, jilid satu dan dua, PT Prenhallindo, Jakarta,

Stephen P. Robbins, 1996, **Perilaku Organisasi**, PT Prenhallindo, Jakarta,  
Edwin B. Flippo, 1997, **Manajemen Personalia**, edisi ke-6, Erlangga

# PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MELALUI TOTAL QUALITY CONTROL SEBAGAI SUATU SISTEM MANAJEMEN

Oleh :

**Diah Retnowati**

## **ABSTRACT**

*Total Quality Control (TQM) is an implementation of productivity concept in enterprise. It is a management system for achieving goals efficiently and effectively. As a productivity system that is supported by all the factors, TQM must involve all members of the organization by applying quality control techniques to achieve an optimum level of production efficiently and effectively.*

*The movement TQM needs both managerial and technical skills of employee. The combination of the two skills that are developed in an integrated manner in TQM and then arranged in the form of Quality Control Circle.*

*Key words: productivity and Total Quality control*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan ekonomi memerlukan perpaduan semua potensi untuk bisa digerakan menuju sasaran sasaran yang telah ditetapkan. Sumber sumber ekonomi yang digerakan secara efektif memerlukan ketrampilan manajerial, organisatoris dan tehknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna (utility) yang tinggi, artinya hasil yang dicapai mempunyai nilai tambah yang memadai dibandingkan dengan masukan yang diolah Melalui berbagai perbaikan system dan cara kerja disertai dengan motivasi kerja yang baik, pemborosan waktu-tenaga-biaya dan input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Dalam menghadapi tantangan-tantangan pembangunan yang kian menghebat dewasa ini, semua pihak menyadari bahwa produktivitas adalah salah satu jawaban yang diutamakan

Setiap pengusaha di dalam menjalankan aktifitas usahanya. kebanyakan bertujuan untuk mencari keuntungan yang maksimal dan ber-

usana mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang," Usaha untuk mencapai hal tersebut memang banyak cara yang harus ditempuh, salah satu caranya. perusahaan berusaha menjaga reputasi atau nama baiknya yang antara lain dapat dilakukan melalui kualitas barang yang dihasilkan. Karena barang yang dihasilkan oleh perusahaan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan konsumen, dan konsuroen akan merasa puas apabila barang yang dibelinya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkannya. Karena kalau tidak sesuai kemungkinan konsumen akan lari ke barang sejenis dengan merk lain yang ada di pasar. Dan hal ini tentu saja merupakan kerugian yang besar bagi perusahaan.

Oleh karena itu, tidak akan mengherankan kalau setiap pengusaha tak henti-nentinya menyatakan bahwa mutu produknya selalu diperhatikan, bahkan tidak jarang yang menyatakan bahwa

produknya bermutu tinggi dan paling baik. Pernyataan tersebut sebenarnya merupakan hal yang wajar bagi setiap pengusaha. yang memasarkan produknya dan memperoleh keuntungan dari transaksi penjualan itu.

Pernyataan itu tentu saja timbul dari niat baik para pengusaha dan niat itu haruslah disalurkan kedalam tindak lanjut terhadap mutu produknya. Penyaluran tindakan untuk menjaga mutu produk itulah yang tampaknya mudah diucapkan akan tetapi sukar untuk dilaksanakan.

### **PERMASALAHAN YANG DIHADAPI**

Produktivita memang secara umum disebutkan sebagai bandingan antara output dan input. Tetapi masalah produktivitas tidaklah sesederhana itu. Banyak sekali factor yang ikut mempengaruhinya, dimana ada factor pendukung dan ada factor penghambat. Secara umum telah pula diakui bahwa peningkatan produktivitas haruslah direfleksikan oleh peningkatan upah dan daya beli sehingga bisa memacu permintaan efektif dan kegairahan pasar bagi sumbangan untuk peningkatan kesempatan kerja dan kesejahteraan seluruh masyarakat. Namun kemajuan produktivitas mungkin juga diwarnai oleh hambatan yang berubah ubah. Hambatan itu bermacam macam, ada yang datang dari luar dan ada yang datang dari dalam.

Dalam kenyataannya sering terjadi para pengusaha cenderung untuk menurunkan mutu produknya apabila telah dirasakan barang yang dijual tersebut laris di pasaran. Hal ini dilakukan pada umumnya atas dasar pertimbangan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Pertimbangan semacam ini tidak disadari justru berakibat sebaliknya.

Kenyataan tersebut sering dilaksanakan oleh para pengusaha

kecil sampai sedang. Lain halnya dengan pengusaha besar kita, pada umumnya mereka jarang atau tidak pernah melakukan perbaikan terhadap mutu produknya, meskipun mereka tidak menurunkannya. Hal ini akan berakibat bahwa barang hasil produksinya menjadi cepat kadaluarsa atau cepat inenjadi ketinggalan dengan produk yang lain. Akibat selanjutnya yang ditimbulkan adalah penciptaan bagian pasar atau market share.

Penciptaan bagian pasar itu terjadi karena direbut oleh pesaing yang selalu melakukan perbaikan mutu terhadap produknya. Keadaan ini akhirnya akan membawa konsekuensi yang tidak jauh berbeda dengan para pengusaha kecil tersebut diatas, yaitu mutu produknya tidak mampu bersaing dengan mutu produk saingannya.

Oleh karena itu banyak perusahaan kecil, sedang bahkan yang besar akhirnya macet karena mengabaikan faktor kualitas keluarannya (*out put*). Gejala tadi dapat kita ketahui dari para pelanggan barang atau jasa dari perusahaan-perusahaan yang macet Banyak kasus-kasus yang terjadi yang pada akhirnya mengakibatkan putusya hubungan an-tara perusahaan pensupplay barang /jasa dengan pelanggarnya. Sebagai contoh apabila konsumen membeli barang yang ternyata cacat, atau barang yang di pesan tidak sebaik seperti sampel yang ditunjukkan, maka mereka akan mengeluh dan merasa kecewa.

Begitupun halnya didalam roemberikan pelayanan terhadap konsumen juga hendaknya mendapat perhatian utama. Sebagai contoh seorang konsumen akan merasa kecewa jika waktu penyelesaian pesanan semakin hari semakin berlarut-larut atau tidak tepat waktu. Kekecewaan mereka itu kemudian

akan diikuti dengan sikap dan tindak lanjut dikemudian hari.

Adapun reaksi konsumen apabila mereka memperoleh barang/jasa yang tidak sesuai dengan harapan mereka ada 2 macam :

#### 1. Pasif

Reaksi yang pasif ini adalah berupa keputusan untuk pindah kepada perusahaan lain atau pesaing (secara diam-diam) dan membeli produk perusahaan lain.

#### 2. Aktif

Reaksi konsumen secara aktif dapat berupa kampanye untuk menyebarkan keadaan yang dialami kepada masyarakat atau orang lain.

Akibatnya adalah turunnya volume penjualan akan semakin besar. Keadaan tersebut sering terjadi di masyarakat yang sudah maju, sedangkan di negara-negara berkembang yang belum maju pada umumnya terjadi reaksi pasif. Semakin maju suatu masyarakat akan terjadi reaksi yang semakin aktif.

## PERANAN PENGENDALIAN KUALITAS

*Total Quality Control*, atau Pengendalian Mutu Terpadu adalah pelaksanaan dari konsep produktivitas dalam perusahaan, sebagai suatu sistem manajemen untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Sebagai suatu sistem produktivitas yang didukung oleh semua faktor penunjang, maka Pengendalian Mutu Terpadu adalah suatu sistem manajemen yang mengikutsertakan seluruh anggota organisasi dengan penerapan teknik kendali mutu untuk mencapai tingkat produksi yang optimal dengan cara yang efektif dan dengan tingkat efisiensi yang baik. *Gerakan Total Quality Control atau Pengendalian Mutu Terpadu*, memerlukan

ketrampilan manajerial dan ketrampilan teknis tenaga kerja, baik tenaga kerja yang berperan sebagai Manajer atau pimpinan perusahaan. Perpaduan ketrampilan manajerial dan teknis itulah yang dikembangkan secara terpadu dalam Pengendalian Mutu Terpadu yang kemudian disusun dalam bentuk *Quality Control Circle*

Peranan pengendalian kualitas yang terpadu dalam perusahaan ternyata cukup rumit. Untuk melakukan pengendalian mutu maka kita harus melakukannya dalam setiap tahap dari proses produksi. Di mulai dari pengadaan bahan baku, proses penyimpanannya gudang, proses pengolahannya di pabrik, pemantauan hasil akhir sampai dengan pemeliharaan barang jadi sebelum laku terjual.

Apabila salah satu tahap tersebut kurang diperhatikan, maka akan timbul adanya kerusakan atau jeleknya mutu barang hasil produksinya. Oleh karena itu maka pengendalian mutu akan memakan biaya yang sangat besar. Usaha untuk melaksanakan pengendalian mutu secara intensif pada umumnya merupakan strategi jangka panjang bagi suatu perusahaan. Usaha tersebut dewasa ini disebut dengan pengendalian mutu terpadu

Bidang-bidang kerja yang dikembangkan dalam gerakan peningkatan produktivitas melalui *Total Quality Control*, dibagi dalam tiga kelompok besar, yaitu **bidang administrasi, bidang produksi dan bidang pemasaran.**

#### **Bidang administrasi**

1. Perbaikan Disiplin kerja
2. Pemanfaatan maksimal jam kerja
3. Perbaikan Lay out peralatan kantor
4. Perbaikan lingkungan kerja
5. Perbaikan system dan metode kerja

#### **Bidang Produksi:**

1. Mengurangi/menghilangkan lost time
2. Mengurangi repairing material



3. \mengurangi kecelakaan kerja
4. Menjaga kebersihan lingkungan kerja
5. Pencatatan hasil kerja
6. Perbaikan system dan metode kerja

**Bidang Pemasaran:**

1. Perbaikan system dan metode
2. Perbaikan saluran pemasaran
3. Penekanan biaya pemasaran dengan target sama
4. Perbaikan system penentuan harga jual

Gerakan atau usaha tersebut bermaksud untuk meninjau segala aspek dari mutu produk, dan setiap tahap proses produksinya untuk menciptakan produk yang selalu bermutu tinggi pada setiap produk yang dihasilkannya. Hal ini menunjukkan bahwa disini diusahakan agar betul-betui selalu terjadi bahwa produk akhir yang dihasilkannya selalu dalam keadaan tanpa cacat sedikitpun. Bahkan lebih dari itu diusahakan pula agar barang yang cacat tidak boleh sampai terjual dan jatuh ke tangan konsumen. Jadi semua produk yang sampai ketangan konsumen adalah produk yang tanpa cacat sedikitpun juga. Kondisi semacam ini tentu saja dapat bergeser, dalam arti bahwa pada saat ini perusahaan mungkin dapat mewujudkan produk dengan mutu yang tinggi tanpa cacat, akan tetapi bila tidak dilakukan pembaharuan-pembaharuan di kemudian hari dapat tergeser oleh perusahaan lain.

Pengertian kualitas tidak merupakan aonopoli bagi benda fisik hasil produksi saja, melainkan lebih merupakan prestasi akhir dari setiap unsur yang ada pada seluruh tubuh organisasi. Baik itu cara kerja

manusianya, hasil kerjanya, sistim manajemen organisasi itu sendiri, sebagaimana tercermin dalam barang maupun jasa yang diproduksinya. Dari sini jelas, setiap aktifitas yang ada dalam perusahaan sudah seyogyanya ditinjau dari segi kualitasnya. Hal mana terutama penting kalau perusahaan sedang berkembang, atau sudah menjadi besar. Kesalahan atau kekeliruan sedikit saja bila tidak diatasi secara cermat dapat menjadi sebab dari kerugian yang cukup fatal.

Semakin besar usaha kita, setakin kita dituntut untuk lebih berhati-hati dalam mengayunkan langkah. Setiap langkah perlu dijaga kualitasnya, baik dalam sektor keuangan, personalia, produksi maupun dalam sektor pemasaran. Sebab semua sektor dalam kegiatan suatu perusahaan turut andil dalam menunjang kesuksesan usaha. Begitu pula dalam keorganisaian, kualitas sitem dan prosedur manajemen yang dipakai akan merupakan salah satu unsur dalam usaha terpadu mencapai kesuksesan.

**PENUTUP**

Manajemen kualitas memegang peranan penting agar roda bisnis kita terus berputar. Pengendalian kualitas terpadu merupakan sistim yang efektif untuk memadukan semua kegiatan pengembangan kualitas, perawatan mutu, dari pelbagai kelompok dalam organisai. Peaduan tersebut bertujuan agar produksi dan jasa dapat diberikan pada tingkat yang paling ekonomis, agar dengan demikian para pelanggan dapat benar-benar puas.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, 1979. **Management Produksi**; BPFE, Yogyakarta.
- E.L. Grant . and Leaveworth, R.S.,1985.
- Muchdarsyah Sinungan,1995. **Produktivitas Apa Dan Bagaimana** Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- M.Syamsul Ma'arif,2003.**Manajemen Operasi**,Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Statistical QualityControl**; 5 th Ed,MC.Graw Hill,Ino,K w York.
- Sofyan Assauri, 1980. **Management Produksi**; LPFE, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1987. **Dasar-dasar Management Produksi**, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Winardi, 1989. **Aspek-aspek Bauran Pemasaran (Marketing Mix)** Penerbit Mandar Maju, Bandung. Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia.

---

## MENJADI ENTREPRENEUR SEJATI !

Oleh :

**Agus Prabawa**

### **Abstract**

*Success can not always be measured by how much money we have, but success is how much benefit activities that we do for the people. So that we can provide the maximum benefit for others, we must have freedom from anxiety, fear, disappointment and failure. Success means to feel happy and grateful with what we have, that real happiness and satisfaction from everyday life. Always have the mind and spirit to this day better than yesterday and tomorrow should be better than today, would whip us to always find the innovation, improve, mancapai achievement to reach the goals that we set earlier. Focus on achieving goals that we set up the goal successfully. No man who managed to achieve success without hard work. Life itself is a struggle. We can not live a half-half. Always bear in ourselves, always be number one. Always number one in the field that we like, any business that we are living.*

### **Pendahuluan**

Mendefinisikan sukses adalah pekerjaan yang sulit. Tidak mungkin semua orang sepakat, bahkan jika didiskusikan sehari-hari pun tidak akan selesai. Sebagian orang menyamakan sukses dengan kesehatan, sebagian lagi menyamakan dengan kebahagiaan, sebagian lain lagi menyamakan dengan kekayaan dan seterusnya.

Ada orang yang punya segala-galanya, bisnis yang berkembang maju, mobil mewah, rumah bagus. Satu-satunya yang tidak ia punyai adalah kesehatan. Ia menderita berbagai penyakit, sehingga mengharuskan untuk menghindari asupan makanan yang dulu sangat digemarinya seperti durian, sate, sop buntut dan lain-lain. Menurut saudara, sukseskah dia? Sebaliknya jika kita hanya memiliki kesehatan semata, menurut saudara, sukseskah kita?

Banyak orang percaya bahwa jika mereka banyak mengumpulkan uang, mereka akan sukses. Namun kenyataannya kekayaan tidak membawa kepuasan atau kesuksesan. Ada orang yang dikala berada di puncak kemajuan bisnisnya, istrinya malah minta cerai, dan masih banyak kasus lainnya. Ada pernyataan yang mengatakan bila seseorang itu semakin banyak mencapai, maka semakin banyak pula yang ingin dicapainya. Kalau begitu dapatkah kekayaan dianggap sebagai ukuran sukses? Apa saja kriteria bila seseorang itu dianggap sukses?

### **Modal Dengkul**

Di Indonesia ada istilah yang sering mempunyai konotasi negative dan menjadi bahan olok-olok serta sinisme masyarakat yaitu modal dengkul. Padahal bila modal dengkul itu diartikan sebagai modal keringat atau modal seadanya, ada yang mengatakan mulai dengan kecil-

kecilan, maka ia merupakan sumber daya yang penting.

Menurut *Jaya Setia Budi*, penulis buku *The Power of Kepepet* (dalam majalah bisnis Duit!) selama ini banyak mitos yang salah mengenai *entrepreneurship*. Banyak orang bilang kalau berbisnis itu butuh bakat dan modal besar. Jadi harus diperhitungkan benar untung-ruginya. Jika Anda setuju dengan pendapat tersebut, berarti Anda masih berpikir dengan otak kiri. Padahal untuk menjadi *entrepreneur*, Anda harus mengawalinya dengan berpikir menggunakan otak kanan. Harus kreatif dan spontan.

Menurut *Bondan Winarno* dalam bukunya *Seratus Kiat, Jurus Sukses kaum Bisnis* (dalam Mas'ud Chasan, 2008), Jepang telah membuktikan semboyan manusia adalah harta yang paling pokok dalam menjalankan usaha. Ketika Hiroshima dan Nagasaki dibom, Jepang boleh dikata remuk. "Kaca selebar telapak tangan saja kami tak punya," kata seorang anggota parlemen Jepang mengenang kejadian itu. Jepang pun bukan negeri yang kaya akan sumber daya alam. Tapi Jepang mempunyai sumber daya manusia yang melimpah. Dan manusia-manusia Jepang itulah-lengkap dengan dengkul, keringat dan otaknya yang telah membuat negeri itu bangkit dan berseri kembali merajai pasar dunia.

Tak heran bila kemudian banyak orang Amerika sendiri menyesali pengeboman itu. "Bila Jepang tidak dibom pada 1945 mungkin pertumbuhan mereka tidak selaju sekarang," pikir mereka. Dan kemajuan Jepang yang pesat itu memang membuat Amerika kewalahan.

Menurut *Bondan Winarno*, apakah kita harus menunggu dibom atau mengalami kebakaran hebat yang menghancurkan semua milik kita agar dapat bangkit lebih tegar di atas puing dan serpih itu? Karena pada titik

terbawah seperti itu keadaan tidak bisa lebih buruk.

Tak perlu memang, asal kita sudi belajar dari pengalaman bangsa lain yang telah bangkit dari kehancurannya.

### **Kondisi Kepepet**

Kita sudah sering mendengar kisah sukses pengusaha besar. Dan, sering pula, kita membayangkan bakal sukses seperti mereka. Tapi, ada sisi lain yang terlupakan. Untuk mencapai kesuksesan itu, mereka butuh proses yang tidak sebentar. Bahkan kadang-kadang menyakitkan. Ibaratnya, mereka pernah menjalani proses 'Kepala menjadi kaki, kaki menjadi kepala'. Sebagai penghargaan (setelah sukses menjalani proses yang tidak mengenakan itu), mereka kini dikenal dengan embel-embel 'pengusaha sukses'.

Ada dua alasan yang membuat orang tidak tergerak untuk berubah, yakni impian kurang kuat dan *kurang kepepet*. Dua hal itu seringkali disebut sebagai 'motivasi'. *Kepepet* berasal dari Bahasa Jawa yang artinya terpaksa. Hanya saja, kadar keterpaksaannya sudah sangat... sangat...sangat terpaksa. Sudah tidak ada pilihan lain, alias tidak boleh tidak.

Kebanyakan manusia, kalau berada dalam kondisi kepepet dan tak ada pilihan lain, mereka akan cenderung memutar otak lebih keras untuk mencari jalan keluar. Sesungguhnya, manusia diciptakan dengan potensi yang luar biasa, di luar apa yang kita pikirkan. Hanya saja, potensi tersebut baru akan muncul saat kondisi kepepet. Seperti seorang nenek yang berani melompat dari lantai tiga, saat kebakaran melanda. Coba dalam kondisi normal, seseorang akan berpikir berpuluh kali lipat untuk melompat dari ketinggian.

### **Dari Mana Datangnya Kekuatan Itu ?**



SKS alias sistem kebut se-malam, hampir semua siswa pernah mengalaminya. Menjelang ujian esok harinya, Anda belajar semalaman. Apa yang terjadi? Otak Anda seolah 'melar' dengan cepat., mempelajari banyak hal hanya dalam 1 malam. Anehnya juga, rasa kantuk dan lelahpun terkalahkan!

Di Kanada, ada seorang Ibu yang bertarung melawan singa gunung selama lebih dari dua jam, demi menyelamatkan buah hatinya. Meski akhirnya dia tewas di perjalanan menuju rumah sakit, namun anaknya berhasil diselamatkan.

Apa reaksi Anda saat melihat seekor ular di depan Anda ? Tubuh Anda akan tegang seketika. Seolah otot-otot kaki dan tangan Anda siap siaga untuk menyerang atau lari. Bukankah semua itu terjadi di luar kesadaran Anda ?

Pernahkah kita dihadapkan oleh situasi di mana kita tidak diberi pilihan untuk berkata TIDAK BISA ? Dalam kondisi terdesak yang menuntut kita HARUS BISA, anehnya keajaiban-keajaiban atau kebetulan-kebetulan itu terjadi.

Rasa takut seringkali mampu mengeluarkan potensi diri kita yang terpendam. Takut mendapat nilai rendah, takut kehilangan seseorang yang dicintai, takut digigit ular, takut mengecewakan, takut ditolak, takut gagal, dan masih banyak ketakutan lainnya, terutama ketakutan terhadap ancaman yang tidak memberikan pilihan lain kecuali HARUS BISA !

### **Apa Saja Bisa Jadi Bisnis**

"Bangun tidur...tidur lagi...." begitu bunyi seabit lagu *Bangun Tidur* yang pernah dinyanyikan dan dipoplerkan oleh almarhum Mbah Surip. Bagi seorang *entrepreneur*, aktifitas mulai dari bangun tidur sampai kembali tidur, adalah sebuah peluang bisnis. Apa saja yang ada disekeliling-

nya bisa menjadi peluang bisnis. Tidak percaya ?

Di beberapa negara bagian Amerika Serikat misalnya, membangunkan orang tidur bisa menjadi bisnis tersendiri. Jasa *morning call*, nama bisnis yang kelihatan sepele ini bisa menjaring ribuan *member* yang membayar dalam *annual fee* tertentu.

Masih di tempat tidur, Anda mungkin masih memakai sarung bantal dan guling yang dibeli dari sebuah pasar swalayan atau pasar. Iseng-iseng, cobalah buat hiasan dengan benang sulam, atau pita memakai teknik sulam, jadi bertambah manis dan menarik bukan? Coba tawarkan buatan Anda tadi ke tetangga, kerabat atau teman. Kalau mereka tertarik, di sinilah titik awal Anda membuat bisnis sulam pita untuk produk sarung bantal, guling dan semacamnya.

Beranjak dari tempat tidur, lalu Anda mandi dan berfikir bisnis apa yang bisa saya lakukan dengan kamar mandi ? Banyak, mulai dari memproduksi sabun, handuk mandi, sampai jasa membersihkan kamar mandi. Contoh yang disebut belakangan inilah dikenal dengan istilah *cleaning service* yang *door to door*. Di Negara kincir angin, Belanda, jasa bersih-bersih di perumahan seperti ini lumayan berkembang. Bisa juga diterapkan di Indonesia. Apalagi sekarang marak pula pemilik rumah menggelar pesta di tempat tinggalnya. Bisa dipastikan usai pesta pora tentunya ada kebutuhan untuk membersihkan rumah, taman, plus sistem udara.

Nah, ketika Anda keluar rumah pun, peluang bisnis bisa Anda temukan di mana-mana. Tinggal kejelian Anda saja mengamati dan membuatnya sebagai peluang bisnis. Anda bisa menciptakan bisnis yang baru sama sekali. Anda juga bisa melakukan bisnis seperti yang pernah dilakukan orang lain. Kalau itu Anda lakukan, tinggal 'memoles" lagi supaya bisnis



tambah maju dari orang yang pernah melakukan sebelumnya.

Apalagi kalau keadaan Anda kepepet, entah terkena PHK, bisnis yang dilakukan sekarang tak maju-maju atau sebab lain, biasanya “the power of kepepet” (kekuatan yang muncul karena keterdesakan kondisi) itu keluar. Ini pernah dilakukan oleh banyak orang ketika ramai-ramai mereka terkena PHK akibat krisis ekonomi pada 1998 silam. Berbagai bisnis baru bermunculan. Itu akibat mereka kepepet karena harus tetap menghidupi diri sendiri dan keluarga.

### **Karakteristik Menjadi Pengusaha Sukses**

1. Kemampuan untuk mengembangkan fokus yang jelas.  
Anda harus tahu betul apa yang membuat usaha Anda berbeda dari para pesaing. Kembangkan sebuah visi dan laksanakan, jangan beralih dari satu ide ke ide yang lain. Banyak pengusaha gagal karena mereka merasa bahwa ide baru yang mereka temukan lebih menarik daripada yang mereka jalankan sekarang.
2. Harapan yang realistis.  
Jika Anda melakukan diet dan berharap bisa menurunkan berat badan lima kilo per minggu, Anda pasti akan kecewa dan menyerah. Jika tujuan Anda lebih realistis, kemungkinan besar Anda akan tetap berpegang padanya dan berhasil. Sangat jarang ada orang yang “kaya mendadak”.
3. Kemauan untuk membuat rencana.  
Para pengusaha paling sukses adalah orang-orang yang memiliki tujuan dan rencana yang jelas untuk meraihnya. Mereka mempelajari pasar, persaingan, dan mekanismenya, serta bersedia mempelajari sungguh-sungguh semua kendala yang mungkin akan dihadapi.
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas.

Selain membutuhkan rencana dan fokus yang jelas, Anda juga perlu memiliki fleksibilitas dalam menanggapi perubahan situasi. Dalam bisnis, dan juga hidup, segalanya berubah, dan masalah pasti ada.

5. Kemampuan untuk mengatasi kekhawatiran karena harus menjual.  
Dalam artian tertentu, semua pengusaha adalah penjual. Anda tidak boleh takut berhadapan dengan konsumen, memotivasi pegawai, dan menjalin hubungan baik dengan pemasok. Anda tidak harus punya keahlian tersebut saat memulai usaha, tetapi Anda harus mempelajarinya agar usaha Anda tetap berjalan.
6. Bersedia bekerja keras.  
Tidak ada jalan pintas disini; menjalankan usaha berarti bekerja keras sepanjang waktu.
7. Tujuan pribadi yang jelas.  
Kita semua punya keinginan yang berbeda-beda. Kita ingin punya banyak uang dan sekaligus sudah berada di rumah saat anak-anak pulang sekolah. Kita ingin mengontrol semua kegiatan tetapi produk dan jasa yang kita hasilkan sangat beragam. Tujuan-tujuan tersebut jelas saling bertentangan satu sama lain. Untuk mencapai keberhasilan, Anda harus fokus pada apa yang benar-benar penting bagi Anda dan apa yang dapat Anda capai.
8. **Pengalaman.**  
Anda tidak perlu berpengalaman sebagai manajer sebuah perusahaan mobil untuk memulai bisnis mobil bekas, tetapi Anda harus punya pengalaman dalam bidang terkait atau pengalaman dalam menerapkan kemampuan yang Anda miliki sebagai manajer, sebelum mengawali suatu usaha.





## Penutup

Sukses tidak diukur dari berapa banyak uang yang kita miliki, tetapi sukses adalah seberapa besar manfaat kegiatan yang kita lakukan untuk orang banyak. Agar kita dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya buat orang lain, kita harus memiliki kebebasan dari kegelisahan, ketakutan, kekecewaan, dan kegagalan. Sukses berarti merasa berbahagia dan bersyukur dengan apa yang kita miliki, berbahagia yang nyata dan kepuasan dari menjalani kehidupan sehari-hari. Apabila kita selalu berbahagia, maka kita cenderung untuk selalu membahagiakan orang lain.

Selalu memiliki pikiran dan semangat agar hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, akan mencambuk kita agar selalu menemukan inovasi, memperbaiki diri, mencapai prestasi untuk mencapai tujuan yang kita tetapkan sebelumnya. Fokus untuk mencapai tujuan yang kita tetapkan sampai tujuan tersebut berhasil. Tidak ada manusia yang berhasil meraih sukses tanpa kerja keras. Hidup ini sendiri adalah perjuangan. Kita tidak bisa hidup setengah-setengah. Selalu camkan dalam diri kita, selalu menjadi nomor satu. Selalu nomor satu dibidang yang kita sukai, apapun usaha yang sedang kita jalani. Bagi yang suka berbisnis pendidikan, buatlah alumninya menjadi direktur utama perusahaan top dunia dengan dosen-dosennya berkaliber pemenang nobel. Bagi yang suka bisnis makanan, buatlah restoran paling enak di dunia. Bagi yang suka bisnis retail, jadilah pedagang jujur yang tidak pernah mengurangi timbangan, sehingga disukai pelanggan.

Membuka usaha seperti orang belajar berenang. Kalau sekedar baca teorinya tidak akan bisa. Kuncinya harus *nyemplung*. Karena otak diajak

untuk mengarahkan semua, kapan mengambil napas, koordinasi tangan dan kaki, bagaimana harus bisa mengambang. Ini analogi yang paling mudah untuk menjelaskan pengusaha.

Teori *kepepet* tidak boleh terjadi, karena kalau kepepet tidak diprediksi. Harus diakui karakter orang Indonesia itu kalau kepepet jadi lebih cerdas. Tetapi kalau ilmu kepepet ini dipakai terus maka bisnis tidak akan maju karena *the power of kepepet* adalah *the power of survive*, hanya sekedar survive dan akhirnya tidak memikirkan strategi ke depan, apalagi sampai memikirkan bagaimana menghadapi AFTA atau kompetisi dengan Cina. Akhirnya, perusahaannya *sizenya* tidak akan besar.

Menjadi seorang entrepreneur berarti memiliki kemampuan menemukan dan mengevaluasi peluang-peluang, mengumpulkan sumber-sumber daya yang diperlukan dan bertindak untuk memperoleh keuntungan dari peluang-peluang itu.

Meredith (dalam Mas'ud Chasan) mencatat ciri dan sifat-sifat sebuah profil dari seorang wirausaha, yaitu percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, suka pada tantangan, dapat bergaul dengan orang lain, inovatif dan kreatif, serta selalu berpandangan ke depan.

Ciri dan sifat-sifat di atas seyogyanya Anda miliki dan kembangkan jika Anda ingin menjadi wirausaha. Namun mustahil jika Anda menemui seorang wirausaha yang mendapat angka tinggi untuk semua sifat itu; tetapi besar kemungkinannya bahwa para wirausaha yang Anda temui akan mendapat angka tinggi untuk kebanyakan sifat-sifat itu, terutama kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan mengambil resiko, keinginan untuk mencapai sesuatu, dan keinginan untuk tidak bergantung pada orang lain.

---

## DAFTAR PUSTAKA

Brooks Fenno, 1992, **Strategi Bisnis**,  
Dahara Prize, Jakarta  
Gede Prama, 2001, **Sukses dan  
Sukses**, PT Elex Media  
Komputindo, Jakarta

Majalah Bisnis, **Duit!** No. 02/V/Februari  
2010, PT Dian Digital Media,  
Jakarta  
Mas'ud Chasan, 2008, **Sukses Bisnis  
Modal Dengkul**, Pustaka  
Pelajar, Yogyakarta