

**PENGARUH KEMISKINAN TERHADAP MENINGKATNYA KRIMINALITAS DI
KABUPATEN SUMENEP**

Rusnani

rusnani08@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Wiraraja Sumenep

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kemiskinan terhadap meningkatnya kriminalitas yang terjadi di Kabupaten Sumenep. Faktor-faktor yang akan diungkap antara lain tingkat pengangguran dan terbatasnya lapangan pekerjaan, tingkat pendidikan yang rendah, tingkat kesehatan yang rendah, dan kondisi terisolasi. Obyek yang diteliti adalah masyarakat di Kabupaten Sumenep yang tersebar di 27 kecamatan, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 135 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana tiap kecamatan diwakili oleh lima orang responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang disebar di tiap-tiap kecamatan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$ dimana x adalah variabel bebas yang terdiri dari x_1 adalah pendidikan rendah, x_2 adalah kesehatan rendah, x_3 lapangan pekerjaan terbatas, x_4 adalah kondisi terisolasi, sedangkan y adalah variabel terikat, a adalah konstanta. Teknik analisa data menggunakan Linier berganda, pengujian hipotesa menggunakan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan pengaruh secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat di Kabupaten Sumenep terdiri dari masyarakat petani yang berpenghasilan rendah dan masyarakat yang tidak punya penghasilan atau pengangguran sebanyak 22.896 orang, sedangkan masyarakat pencari kerja sebanyak 40.688 orang. Dari kondisi seperti ini akan memicu terjadinya kriminalitas yang disebabkan karena banyaknya masyarakat yang tidak punya pekerjaan.

Kata kunci : Kemiskinan, Kriminalitas.

Kepadatan penduduk Indonesia menduduki peringkat ke 4 di dunia, fenomena penduduk masih terdapat di pedesaan maupun di perkotaan. Kuantitas penduduk jika tidak disertai dengan kualitas yang tinggi maka tidak akan mendukung perkembangan perekonomian. Sumber daya manusia merupakan modal atau asset bagi suatu institusi, sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik seperti kecerdasan dan

mental, sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya yang tersedia dari jumlah penduduk.

Peran aktif masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial akan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan, dan usaha kesejahteraan sosial merupakan tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat.

Sumenep adalah kota yang terletak di ujung timur kepulauan Madura, yang mempunyai 126 pulau, mayoritas penduduknya adalah petani sehingga tingkat

pendapatannya rendah dengan demikian pembangunan di sector pertanian diperhatikan melalui program PNPM dengan tujuan agar pendapatan para petani bisa ditingkatkan sehingga tingkat kemiskinan bisa diatasi dan kriminalitas bisa dikurangi.

Meningkatnya kemiskinan yang disebabkan oleh gagalnya panen para petani hal ini akan berakibat kebutuhan hidup tidak dapat terpenuhi sehingga akan berakibat pada keputusasaan masyarakat yang akhirnya berbuat nekat dengan melakukan tindakan kriminal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itu tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemiskinan terhadap meningkatnya kriminalitas di Sumenep.
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap meningkatnya kriminalitas di Sumenep.
- c. Untuk mengetahui faktor kemiskinan yang terdiri dari (tingkat pendidikan rendah, tingkat kesehatan rendah, terbatasnya lapangan kerja/pengangguran, kondisi terisolasi) yang sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kriminalitas di Sumenep.

Kemiskinan diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang tidak sanggup memelihara dirinya sendiri sesuai dengan taraf kehidupan kelompok dan juga tidak mampu memanfaatkan tenaga mental

maupun fisiknya dalam kelompok tersebut (Soekanto 2005).

Kemiskinan menjadi lain bagi mereka yang turut dalam urbanisasi tetapi gagal mencari pekerjaan. Bagi mereka pokok persoalan kemiskinan disebabkan tidak mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer sehingga timbul tuna karya, tuna wisma dan lain sebagainya. Secara sosiologis, sebab-sebab timbulnya problema adalah karena salah satu lembaga kemasyarakatan tidak berfungsi dengan baik yaitu lembaga kemasyarakatan dibidang ekonomi.

Keluarga miskin (prasejahtera) adalah keluarga yang belum memenuhi salah satu atau lebih syarat berikut :

1. Bisa makan dua kali sehari atau lebih
2. Mempunyai pakaian yang berbeda untuk berbagai keperluan
3. Lantai rumah bukan tanah
4. Bila anaknya sakit dibawa berobat ke sarana/ke puskesmas

Menurut Parsudi Suparlan (dalam Malo, 2006:17) mengatakankemiskinan sebagai suatu standar tingkat hidup yang rendah, yaitu adanya suatu tingkat kekurangan materi pada sejumlah atau segolongan orang dibandingkan dengan standar kehidupan yang umum berlaku dalam masyarakat yang bersangkutan.

Dengan demikian pada dasarnya kemiskinan mengacu pada keadaan serba kekurangan dalam pemenuhan sejumlah kebutuhan, seperti sandang, pangan, papan, pekerjaan, pendidikan, dan pengetahuan.

Pengertian kriminalitas menurut bahasa adalah sama dengan kejahatan (pelanggaran yang dapat dihukum) yaitu perkara kejahatan yang dapat dihukum menurut Undang-Undang.

Pidana atau tindak kriminal segala sesuatu yang melanggar hukum atau sebuah tindak kejahatan. Pelaku kriminalitas disebut seorang kriminal. Biasanya yang dianggap kriminal adalah seorang pencuri, pembunuh, perampok, atau teroris. Walaupun begitu kategori terakhir, teroris, agak berbeda dari kriminal karena melakukan tindak kejahatannya berdasarkan politik atau paham motif

Dalam mendefinisikan kejahatan, ada beberapa pandangan mengenai perbuatan apakah yang dapat dikatakan sebagai kejahatan. Definisi kejahatan dalam pengertian yuridis tidak sama dengan pengertian kejahatan dalam kriminologi yang dipandang secara sosiologis.

Kriminalitas, secara sosiologis mempunyai dua unsur-unsur yaitu:

1. Kejahatan itu ialah perbuatan yang merugikan secara ekonomis dan merugikan secara psikologis.
2. Melukai perasaan susila dari suatu segerombolan manusia, di mana orang-orang itu berhak melahirkan celaan.

Dengan demikian, pengertian kriminalitas adalah segala macam bentuk tindakan dan perbuatan yang merugikan secara ekonomis dan psikologis yang melanggar hukum yang berlaku dalam negara

Indonesia serta norma-norma sosial dan agama.

Sosiologi berpendapat bahwa kejahatan disebabkan karena kondisi-kondisi dan proses-proses sosial yang sama, yang menghasilkan perilaku-perilaku sosial lainnya.

Menurut E.H.Sutherland yang mengatakan bahwa seseorang berperilaku jahat dengan cara yang sama dengan perilaku yang tidak jahat, artinya perilaku jahat dipelajari dalam interaksi dengan orang lain, dan orang lain tersebut mendapat perlakuan jahat sebagai hasil interaksi yang dilakukan dengan orang yang berperilaku dengan kecenderungan melawan norma hukum yang ada.

Secara kriminologi yang berbasis sosiologis kejahatan merupakan suatu pola tingkah laku yang merugikan masyarakat (dengan kata lain terdapat korban) dan suatu pola tingkah laku yang mendapatkan reaksi sosial dari masyarakat. Reaksi sosial tersebut dapat berupa reaksi formal, reaksi informal, dan reaksi non-formal.

Secara yuridis, kejahatan berarti segala suatu tindakan atau tingkah laku manusia yang melanggar undang-undang atau ketentuan yang berlaku dan diakui dapat dipidana secara legal, dan diatur dalam hukum pidana.

Dari segi kriminologi, setiap tindakan Dari segi kriminologi setiap tindakan atau perbuatan tertentu yang tidak disetujui oleh masyarakat diartikan sebagai kejahatan. Ini

berarti setiap kejahatan tidak harus dirumuskan terlebih dahulu dalam suatu peraturan hukum pidana. Jadi setiap perbuatan yang anti sosial, merugikan serta menjengkelkan masyarakat, secara kriminologi dapat dikatakan sebagai kejahatan

Arti kejahatan dilihat dengan kaca mata hukum, mungkin adalah yang paling mudah dirumuskan secara tegas dan konvensional. Menurut hukum kejahatan adalah perbuatan manusia yang melanggar atau bertentangan dengan apa yang ditentukan dalam kaidah hukum; tegasnya perbuatan yang melanggar larangan yang ditetapkan dalam kaidah hukum, dan tidak memenuhi atau melawan perintah-perintah yang telah ditetapkan dalam kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat bersangkutan bertempat tinggal. (Soedjono. D.S.H., ilmu Jiwa Kejahatan, Amalan, Ilmu Jiwa Dalam Studi Kejahatan, Karya Nusantara, Bandung, 1977, hal 15).

Kriminalitas juga terjadi karena pengangguran antara lain:

- a. Tingkat kesejahteraan menurun.
- b. Angka kriminalitas (kejahatan) meningkat, misalnya pencurian, penjudian, dan penodongan.
- c. Kualitas hidup menurun, dengan ditandai lingkungan yang kotor (tidak sehat).
- d. Produktivitas masyarakat menurun menyababkan kemiskinan.

- e. Menurunnya tingkat kesehatan dan kekurangan pangan.
- f. Peningkatan jumlah anak jalanan, kaum gelandangan, pengamen di tempat-tempat umum, dan lain sebagainya.
- g. Menurunnya pendapatan negara dari penerimaan pajak penghasilan.
- h. Bertambahnya biaya sosial negara.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah masyarakat kabupaten Sumenep. Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Sampelnya adalah di beberapa daerah di Sumenep yang mewakili. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu diperoleh langsung dari responden melalui angket atau kuesioner dan wawancara dengan masyarakat, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

Variabel dependen (Y) penelitian ini adalah kriminal/kejahatan yaitu segala perbuatan yang melanggar hukum. Indikatornya adalah pencurian, penodongan, pembunuhan. Variabel Independen (X) ada empat yaitu:

1. Pendidikan rendah (X1)

Masyarakat yang pendidikannya rendah cenderung emosional dalam menghadapi permasalahan,

Indikatornya: tidak sekolah, tidak tamat SD, tamat SD, tidak tamat SMP, tamat SMP.

2. Kesehatan rendah (X2)
Masyarakat miskin tidak mampu mengkonsumsi makanan yang bergisi sehingga kondisi kesehatannya rendah.
Indikatornya: makanan bergisi, lingkungan bersih.
3. Lapangan pekerjaan terbatas (X3)
Masyarakat yang produktif tidak bisa ditampung karena terbatasnya lapangan pekerjaan. Indikatornya: buruh, petani/ nelayan, penganggura.
4. Terisolasi (X4)
Masyarakat yang tinggal di pedalaman tidak dapat memenuhi kebutuhannya.
Indikatornya: desa pedalaman, jauh dari kemajuan

Teknik analisis data dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana;

Y = kriminalitas

X1 = pendidikan rendah

X2 = kesehatan rendah

X3 = lapangan pekerjaan terbatas

X4 = kondisi terisolasi

a = bilangan konstanta

b1, b2, b3, b4 = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk Variabel Y dari semua indikator dari variabel Y1 sampai Y 9 dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* > 0,296 (r tabel dg $\alpha = 0,05$ dan = 30)

Sedangkan variable X dari pengujian variable X1 sampai X4 dinyatakan valid. karena nilai *corrected item total correlation* > 0,296 (r tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan = 30)

Uji Korelasi

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai korelasi X1 dengan Y = 0,398 dengan nilai signifikan 0,000 artinya terdapat korelasi yang cukup kuat antara X1 dan Y
2. Nilai korelasi X2 dengan Y = 0,298 dengan nilai signifikan 0,000 artinya terdapat korelasi yang cukup kuat antara X2 dan Y
3. Nilai korelasi X3 dengan Y = 0,383 dengan nilai signifikan 0,000 artinya terdapat korelasi yang cukup kuat antara X3 dan Y
4. Nilai korelasi X4 dengan Y = -0,121 dengan nilai signifikan 0,133 artinya terdapat korelasi yang cukup lemah antara 1 dan Y.

R Square

Pada Tabel 2 Model Summary, R Square = 0,245 artinya variable (X1) pendidikan rendah, (X2) kesehatan rendah,

(X3) lapangan kerja terbatas, (X4) kondisi terisolasi secara bersama-sama menjelaskan berpengaruh kepada variable Y (kriminalitas) sebesar 24,5 % yang berarti bahwa setiap perubahan variable X sebesar 100 % maka variable Y akan berubah sebesar 24,5 % selebihnya ada variable lain yang berpengaruh sebesar 75,5%.

Uji F (Uji Simultan)

Dalam analisa ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) kemiskinan yang terdiri dari (X1) pendidikan rendah, (X2) kesehatan rendah, (X3) lapangan kerja terbatas/pengangguran, (X4) kondisi terisolasi terhadap variable (Y) kriminalitas. Dari data di tabel Anova terlihat secara serentak semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y hal ini dapat dilihat dari signifikansi F hitung < 0.005

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3 anova adalah generalisasi dari uji t yang digunakan untuk membandingkan nilai rata-rata dari variabel tergantung disemua kelompok yang dibandingkan dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang membuktikan benar atau tidak.

Dari data di Tabel 4 Coefficients menjelaskan bahwa

Pada variabel (X1) t hitung sebesar 3,305 sedangkan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 artinya t hitung lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel (X1) pendidikan rendah secara individu

berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kriminalitas.

Pada variabel (X3) t hitung sebesar 3,334 sedangkan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 artinya t hitung lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel (X3) lapangan kerja terbatas secara individu berpengaruh signifikan terhadap (Y) kriminalitas.

Sedangkan (X2) kesehatan rendah dan (X4) kondisi terisolasi tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) kriminalitas.

Jadi hanya X1 dan X3 saja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kriminalitas).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 2 scatterplot grafik menyebar disekitar 0 secara acak ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Linieritas

Dari Gambar 3 scatterplot terlihat grafik menyebar disekitar 0 secara acak ini berarti linier antara variabel X dan variabel Y.

3. Uji Multikolinieritas

Tidak terjadi multikolinieritas karena $VIF < 5$ dan nilai toleransi < 1

4. Uji Normalitas

Dilihat dari Tabel 5 data berdistribusi normal karena $Asymp.Sig. = 0,880 > 0,005$

5. Uji Autokorelasi

Dilihat dari Durbin Watson pada Tabel 2 tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin Watson $1,503 > 1$

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$= 0,554 + 0,293X_1 + 0,129X_2 + 0,260X_3 + (-0,032)X_4$$

Penjelasan :

1. Bilangan konstanta sebesar 0,554
Maksudnya jika nilai variable pendidikan rendah (X1), Kesehatan rendah (X2), lapangan kerja terbatas (X3), kondisi terisolasi (X4) kostan maka variabel kriminalitas (Y) akan turun sebesar 55,4 %
2. Koefisien variable pendidikan rendah (X1) sebesar 0,29
Maksudnya jika nilai variable pendidikan rendah X1 berubah 100% sedangkan

variable lainnya tetap maka, kriminalitas (Y) akan berubah sebesar 29,3 %

3. Koefisien variable kesehatan rendah (X2) sebesar 0,129

Maksudnya jika nilai variable kesehatan rendah X2 berubah 100% sedangkan variable lainnya tetap maka, kriminalitas (Y) akan berubah sebesar 12,9 %

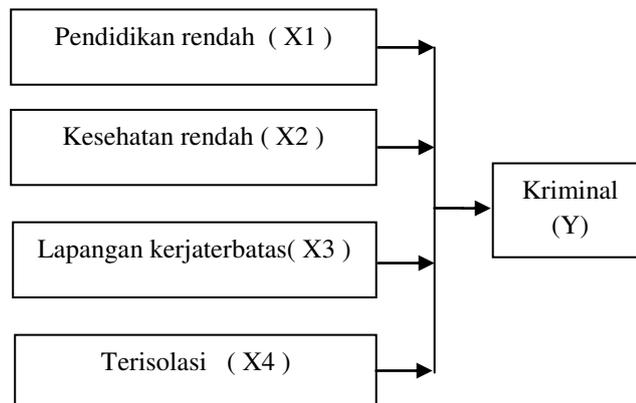
4. Koefisien variable lapangan kerja terbatas (X3) sebesar 0,260

Maksudnya jika nilai variable lapangan kerja terbatas X3 berubah 100% sedangkan variable lainnya tetap maka, kriminalitas (Y) akan berubah sebesar 26,0 %

5. Koefisien variable kondisi terisolasi (X4) sebesar -0,032

Maksudnya jika nilai variable pendidikan rendah X1 berubah 100% sedangkan variable lainnya tetap maka, kriminalitas (Y) akan berubah sebesar -3,2 %

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



Tabel 1
R Square

Correlations

		Y	x1	x2	x3	x4
y	Pearson Correlation	1	,398**	,298**	,383**	-,121
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,133
	N	155	155	155	155	155
x1	Pearson Correlation	,398**	1	,365**	,335**	-,106
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,189
	N	155	155	155	155	155
x2	Pearson Correlation	,298**	,365**	1	,263**	-,136
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,091
	N	155	155	155	155	155
x3	Pearson Correlation	,383**	,335**	,263**	1	-,161*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,045
	N	155	155	155	155	155
x4	Pearson Correlation	-,121	-,106	-,136	-,161*	1
	Sig. (2-tailed)	,133	,189	,091	,045	
	N	155	155	155	155	155

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

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

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.495 ^a	.245	.225	.57469	1.503

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.098	4	4.024	12.186	.000 ^b
	Residual	49.540	150	.330		
	Total	65.638	154			

a. Dependent Variable: y

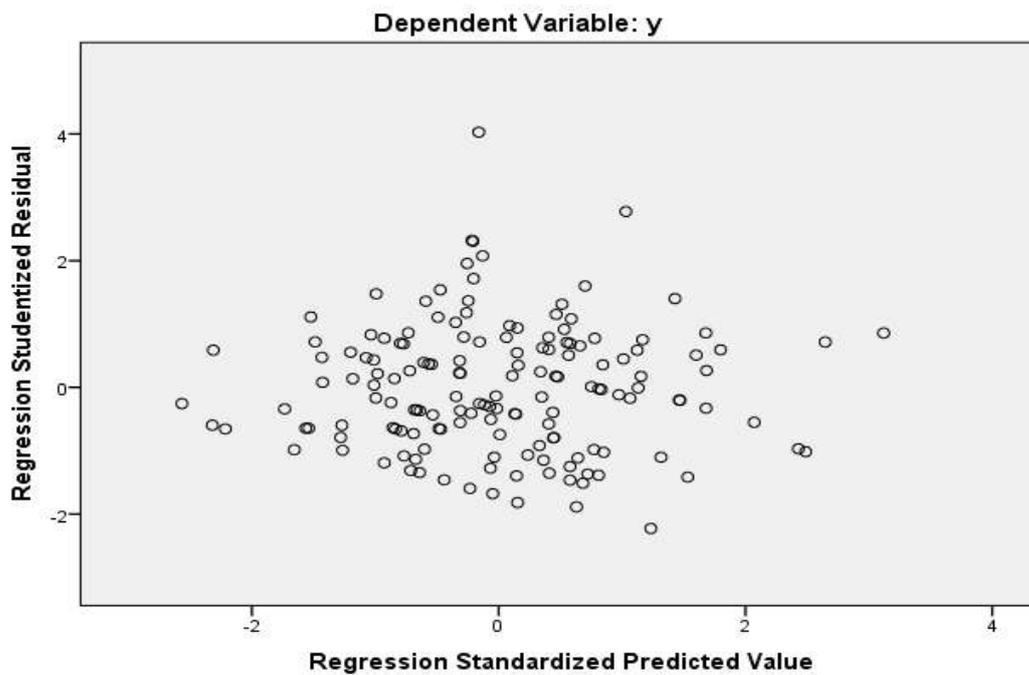
b. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

Tabel 4
Coefficients^a

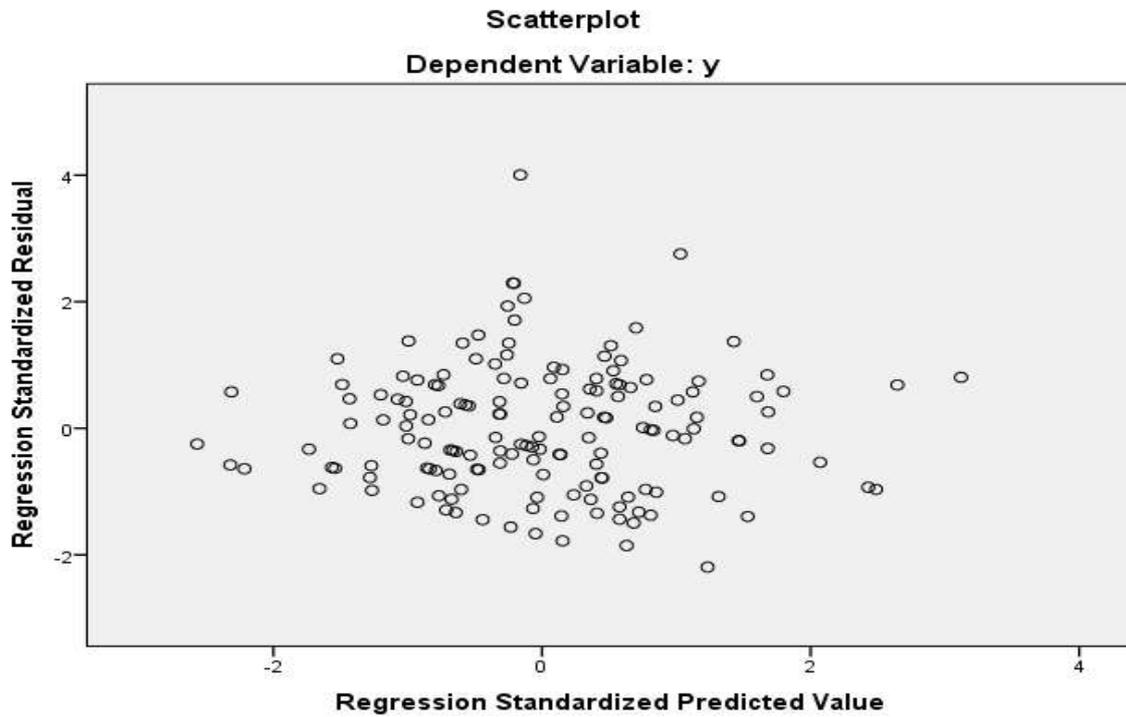
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.554	.373		1.484	.140		
1 x1	.293	.089	.261	3.305	.001	.805	1.243
x2	.129	.076	.130	1.681	.095	.838	1.193
x3	.260	.078	.256	3.334	.001	.853	1.173
x4	-.032	.067	-.034	-.476	.634	.964	1.038

a. Dependent Variable: y

Gambar 2
Scatterplot



Gambar 3



Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98692754
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,047
	Negative	-,033
Kolmogorov-Smirnov Z		,588
Asymp. Sig. (2-tailed)		,880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada Tabel summery, R square = 0,495 artinya variable (X1) pendidikan rendah, (X2) kesehatan rendah, (X3) lapangan kerja terbatas, (X4) kondisi terisolasi secara bersama-sama berpengaruh kepada variable(Y) kriminalitas sebesar 49,5 % yang berarti bahwa setiap perubahan variable X sebesar 100 % maka variable Y akan berubah sebesar selebihnya ada variable lain yang berpengaruh.
2. Dilihat dari uji F variable X berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variable Y sedangkan dilihat dari uji T hanya variable (X!) pendidikan rendah dan (X3) lapangan kerja terbatas yang berpengaruh signifikan secara parsial.
3. Dilihat dari uji asumsi klasik
 - Uji korelasi terjadi korelasi antara variable X dan Y
 - Dari model summery tidak terjadi autokorelasi
 - Tidak terjadi multikorelisanitas.
 - Tidak terjadi heterokedastisitas
 - Linier antara variable X dan variable Y

DAFTAR PUSTAKA

Abu, Huraerah. 2011.*Pengorganisasian dan Pengembangan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Penerbit Buku Pendidikan –Anggota IKPI.

Atmasasmita, Romli. 2005.*Teori dan Kapita Selekta Kriminologi*.Bandung: PT.Refika Aditama.

Abdullah, Burhanuddin. 2006.*Menanti Kemakmuran Negeri*.Kumpulan Esai tentang Pembangunan Sosial Ekonomi Indonesia.Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Bagong Suyanto & Sutinah. 2005.*Metode Penelitian Sosial: Berbagai alternative Pendekatan*. Edisi Pertama, Cetakan ke 2. Kencana Prenia Media Group.

Biro Pusat Statistik. 2005. *Potensi Desa*. Sensus Ekonomi 2006.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumenep. 2013.*Sumenep Dalam Angka. Sumenep In figure 2013*.

Kusuma, Mulyana W.1988. *Kejahatan dan Penyimpangan Suatu Perspektif Kriminologi*. YLBHI.

Muhammad, Abdulkadir. 2005.*Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Penerbit Bandung:PT.Citra Aditya Bakti.

Soerjono, Soekamto. 2005.*Sosiologi Suatu Pengantar*.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2008.*Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabet.

Sukirno, Sadono. 2005. *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sanusi, Bachrawi. 2004.*Pengantar Ekonomi Pembanguna*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEIKATAN PADA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMANEP**

Bambang Hermanto

bambang.hermanto@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Wiraraja Sumenep

Abstrak

Dalam organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan factor yang sangat menentukan dan mempunyai andil yang cukup besar, karena merupakan modal terpenting dalam menggerakkan aktivitas dalam organisasi. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dan karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif. Sedangkan untuk mencapai kerja sama yang efektif, organisasi harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat yang tinggi. Seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh organisasi, maka sebaiknya organisasi juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut. Oleh karena itu, tugas manajer untuk memotivasi (mengarahkan) karyawan agar mau melakukan pola perilaku tertentu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, maka pemeliharaan hubungan yang terus menerus dan serasi dengan para karyawan dalam setiap bentuk organisasi sangat berpengaruh. Berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sumber daya yang diolah adalah sumber daya manusia yang menjadi sumber daya terpenting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas utama dari fungsi manajemen sumber daya manusia, menerapkan pelatihan, penentuan beban kerja berdasarkan deskripsi kerja, melakukan pendelegasian wewenang serta penetapan struktur organisasi, pemberian kompensasi dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Keikatan karyawan terhadap organisasi ini yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Keikatan pada organisasi yang merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Kata Kunci: Keikatan Pada Organisasi, Prestasi kerja.

Dalam organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dan mempunyai andil yang cukup besar, karena merupakan modal terpenting dalam menggerakkan aktivitas dalam organisasi. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai hal tersebut, organisasi dan karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif. Sedangkan untuk mencapai kerja sama yang efektif, organisasi harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat yang tinggi. Seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh organisasi, maka sebaiknya

organisasi juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut. Oleh karena itu, tugas manajer untuk memotivasi (mengarahkan) karyawan agar mau melakukan pola perilaku tertentu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, pemeliharaan karyawan yang baik, rasional dan obyektif serta yang terpenting adalah penilaian prestasi kerja yang adil.

Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Aktivitas-aktivitas utama dari fungsi manajemen sumber daya manusia, menerapkan pelatihan, penentuan beban kerja berdasarkan deskripsi kerja, melakukan pendelegasian wewenang serta penetapan struktur organisasi, pemberian kompensasi dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan.

Prestasi kerja individu-individu dalam organisasi memiliki keterkaitan dengan prestasi organisasi secara menyeluruh, keterkaitan antara prestasi kerja individu dengan keberhasilan organisasi. Pemerintah sangat mengharapkan adanya keikatan yang tinggi dari para karyawannya terhadap organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga seluruh jiwa,

perasaan dan waktu mereka harus disumbangkan demi kemajuan organisasi atau dengan kata lain mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi adalah adanya perbedaan prestasi yang ditunjukkan antar karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Permasalahan tersebut umumnya terjadi karena pada dasarnya kemampuan seseorang karyawan dibanding karyawan yang lain untuk mencapai standar prestasi yang telah ditetapkan sangat bervariasi bergantung kepada perbedaan individual. Stres (Molen, 2004 : 10) menjelaskan bahwa perbedaan-perbedaan individual yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi tersebut bersumber pada keikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian solusi terhadap permasalahan pencapaian prestasi kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep tersebut dapat ditinjau dari faktor-faktor keikatan karyawan terhadap organisasi tersebut.

Yang mendasari penelitian ini adalah bahwa prestasi kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh faktor-faktor keikatan pada organisasinya yang terdiri dari keikatan afektif, keikatan kelanjutan dan keikatan normatif. Kuat rendahnya keikatan pada organisasi yang dimiliki seorang karyawan akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerjanya. Dan hal ini juga akan menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu

organisasi tidak lepas dari keberhasilan para karyawan-karyawan yang ada. Untuk memudahkan pemahaman, kerangka berfikir tampak pada Gambar 1.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasinya adalah karyawan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 50 responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kusioner kepada responden. Variabel dalam penelitian ini yaitu;

1. Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Definisi prestasi kerja adalah kontribusi karyawan terhadap organisasi yang dihasilkan selama waktu tertentu, atau hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.
2. Keikatan Afektif (X1) adalah pernyataan komitmen karyawan terhadap organisasinya yang berkaitan dengan nilai dan tujuan organisasi.
3. Keikatan Kelanjutan (X2) adalah pernyataan komitmen karyawan terhadap organisasinya yang disebabkan perhitungan untung rugi apabila meninggalkan organisasi.
4. Keikatan Normatif (X3) adalah pernyataan komitmen karyawan terhadap organisasinya yang berkaitan dengan keanggotaan karyawan tersebut.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = prestasi kerja

X1 = keikatan afektif

X2 = keikatan lanjutan

X3 = keikatan normatif

a = bilangan konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Serempak (uji F)

Uji serempak (uji F) dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan data pada tabel 4.16 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 83,279 lebih besar dari F tabel 2,63365 dengan probabilitas sebesar 0,000, ini berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dapat dikatakan bahwa variabel-variabel Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep yang terdiri dari variabel Keikatan Afektif (X1), Keikatan Kelanjutan (X2) dan Keikatan Normatif (X3) mempunyai pengaruh yang berarti. Besarnya kontribusi seluruh variabel (X) terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep (Y) ditunjukkan oleh angka R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,845 atau 84,5%.

Angka ini menunjukkan arti bahwa seluruh variabel bebas (X1, X2, X3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini, secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X1, X2 dan X3 terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t hipotesis kedua yang mengatakan bahwa variabel Keikatan Normatif (X3) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel pada taraf nyata 5%. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa dari tiga variabel bebas yakni vareabel Keikatan Afektif (X1), vareabel Keikatan Kelanjutan (X2) dan vareabel Keikatan Normatif (X3) maka, yang mempunyai nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel adalah vareabel Keikatan Kelanjutan (X2) dan Vareabel Keikatan Normatif (X3), sedangkan nilai t tabel untuk vareabel Keikatan Afektif (X1) adalah 2,4931, nilai t tabel vareabel Keikatan Kelanjutan (X2) adalah 2,4931 dan nilai t tabel vareabel

Keikatan Normatif (X3) adalah 2,4931, ini berarti bahwa Keikatan Kelanjutan (X2) dan Keikatan Normatif (X3) pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep, sedangkan Keikatan Afektif (X1) karena t hitung lebih kecil dari t tabel maka Keikatan Afektif (X1) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna pada prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Sehingga vareabel Keikatan Afektif ini tidak perlu untuk terlalu diperhatikan dalam pengamatan didalam penilaian terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep.

Pengaruh masing-masing variabel bebas (X1) terhadap variabel tergantung (Y).

1. Pengaruh Variabel Keikatan Afektif (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep Koefisien regresi variabel Keikatan Afektif (X1) adalah sebesar - 0,0566 yang menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep (Y). apabila Keikatan Afektif (X1) dinaikkan atau ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep akan menurun. Nilai

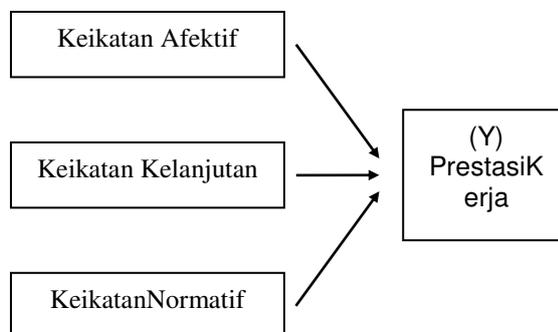
t hitung untuk variabel keikatan afektif (X1) sebesar -0,844 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,4931 dengan probabilitas sebesar 0,403 lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel keikatan afektif terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep (Y) adalah tidak signifikan.

2. Pengaruh variabel keikatan kelanjutan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Koefisien Regresi Variabel keikatan kelanjutan (X2) adalah sebesar 0,210 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja karyawan (Y), artinya apabila tingkat keikatan kelanjutan (X2) diperbaiki dan ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Nilai t hitung untuk variabel keikatan kelanjutan (X2) sebesar 4,769 lebih

besar dari t tabel sebesar 2,4931 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel keikatan kelanjutan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah signifikan.

3. Pengaruh Keikatan Normatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep menunjukkan hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja karyawan (Y), artinya apabila pelaksanaan Keikatan Normatif (X3) yang dilakukan oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel Keikatan Normatif (X3) sebesar 6,810 lebih besar dari t tabel sebesar 2,4931 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Keikatan Normatif (X3) terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan.

Gambar 1 Kerangka pikir



Tabel 1

Perbandingan Antara Nilai t Hitung dengan Nilai t Tabel

No.	Variabel Bebas	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Pernyataan Ha
1.	Kei-Afektif (X1)	-0,844	2,4931	Diterima
2.	Kei-Kelanjutan (X2)	4,769	2,4931	Diterima
3.	Kei-Normatif (X3)	6,810	2,4931	Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dapat diterima, karena telah terbukti bahwa variabel keikatan afektif, keikatan kelanjutan, keikatan normatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Hal ini ditunjukkan F hitung sebesar 83,279 lebih besar dari f tabel sebesar 2,635 pada taraf nyata 0,05 dengan koefisien determinasi ganda (R Squared) sebesar 0,845 atau 84,5%, artinya variabel bebas yang dimaksudkan dalam penelitian mempunyai kontribusi sebesar 84,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan variabel keikatan normatif paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten

Sumenep dapat diterima, karena telah terbukti bahwa variabel keikatan normatif mempunyai pengaruh yang dominan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumenep. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta (r^2) parsial yang paling tinggi yaitu sebesar 0,711 atau 71,1% dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Jadi variabel keikatan normatif yang dominan dalam memberikan sumbangan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Sumenep adalah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Gordon dan Robin Evender. 1995. Performance Management: Its Role and Methods in Human Resources Strategy, dalam Rosemary Harrieson (ed), Human Resources Management : Issues and Strategies. New York : Addison Wesley Publishing Company.
- Dessler, Gary. 1992. Industrial Organization, Third Edition, New York : MC Graw Hill.

- _____. 1993. *Managemen Personalia*, Edisi Ketiga, Terjemahan, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. 1997. *Managemen Prestasi Kerja, Pedoman Praktis Bagi Para Penyedia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irving, P. Gregory, John P. Meyer. 1994. *Journal of Applied Psycology, Reexamination of the Met Expectations Hypothesis : A Longitudinal Analysis*, Vol. 79. No. 6.
- Kermuth N. Wexley dan Garry A. Yuke. 1990. *Perilaku Organisasi Perusahaan dan Psikologi Personalia*. Jakarta Bina: Aksara.
- Leap, L. Terry dan Michael D. Crino. 1993. *Personal Human Resources Management*, Second Edition, New York: MC. Millan Publishing Company.
- Lopez, TR. 1982. A. Test of The Selt Consistency ; Theory of The Job Performance Job Satisfaction Relationship, *Academy of Management Journal*, Vol. 25. No. 2.
- Mitchell, TR. 1982. *People in Organization: In Introduction to Organization Behavior*, MC Graw Hill Book Comp. Tokyo.
- Nadler dan Lawler. 1994. *Penelitian Motivasi dan Prestasi Kerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Rae, T.V. 1996. *Performance Appraisal Theory and Practice*, Terjemahan L. Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*, Seri Manajemen, No. 125 PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Robert Vreitner and Augilo Kenichi. 2003. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Riggio, E. Ronald. 1996. *Introduction Industrial/Organizational Psycology*, Second Edition, New York: Harper Collins College Publiser.
- Setyowati, Endah. 1997. *Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sebagai Faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan pada Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP₃ES.
- Sugiyono. 2002. *Statistik untuk Penelitian* Bandung: Alfabeta,
- Umar, Husin. 1997. *Reset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Werther B. William and George S. Davis. 1996. *Human Resource and Personel Management*. New York: MC, Graw Hill.