

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon

Oleh
Tissy. J. P. Supit¹
John. R. E. Tampi²
Very. Y. Londa³

Abstract

Municipal Waterworks in Tomohon City is a state-owned enterprise that aim to provide service to the community, especially in Tomohon city. In the process Municipal Waterworks Tomohon city still has many fault become an obstacle the performance of employees have an impact on the quality of the service to customer . The aim of this study is to The Influence of Performance Employees on the Quality of Service in the Municipal Waterworks (PDAM) in Tomohon City.

The methodology used was quantitative research. This research Municipal Waterworks used in Tomohon city . The population is all employees of PDAM Tomohon and all customers. The total sample of 145 respondents. Data analysis are validity and reliability, the classic assumption test and followed by multiple linear regression analysis. Results of this study found that a positive or significant influence on the performance of employees consisting a few of variables of quantity, quality, time, cost, and place and space to service quality in Municipal Waterworks (PDAM) in Tomohon city. Simultaneously has a different effect between employee performance to service quality in Municipal Waterworks (PDAM) in Tomohon city. It is suggested for Municipal Waterworks (PDAM) in Tomohon City should increase the performance of employees consisting of quantity, quality, time, cost, and place and space so that the quality of service has increased.

Keywords: the performance of employees, the quality of services

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tomohon adalah salah satu perusahaan milik negara yang bertujuan menyediakan air bersih yang memenuhi standar kesehatan dengan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab Pejabat Struktural Diatur dalam Peraturan Walikota Tomohon Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon, perusahaan ini juga dilengkapi dengan badan pengawas kemudian sesuai Permendagri Nomor 2 Tahun 2007 berubah menjadi Dewan Pengawas.

¹ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

² Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

³ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Tujuan Pembentukan PDAM tersebut adalah untuk meningkatkan pelayanan umum akan kebutuhan air bersih yang siap digunakan oleh masyarakat, dengan demikian penyediaan sarana air minum bersih ini merupakan bentuk pelayanan publik yang disiapkan oleh pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat

Dalam menjalankan Tugas dan Tanggung Jawabnya, Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon didukung oleh sekitar 90 pegawai yang terbagi atas 86 pegawai tetap dan 4 pegawai tidak tetap. Keadaan ini seharusnya sudah dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Dalam prosesnya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon masih memiliki banyak kekurangan yang menghambat kualitas pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon terhadap para pelanggan, kurangnya sarana dan prasarana yang ada di kantor seperti komputer dan tempat duduk. Tingkat kelengkapan peralatan atau teknologi yang digunakan akan berpengaruh pada pelayanan kepada pelanggan. Salah satu permasalahan dalam pemberian pelayanan kepada para pelanggan yaitu rendahnya kualitas dari sumber daya manusia yang masih sebagian besar berpendidikan SMA atau SMK dan masih sedikit juga pegawai yang memiliki pendidikan teknis keahlian baik dibidang penyehatan air maupun ketrampilan pelayanan yang membuat para pegawai belum memahami tugas dan kedudukannya di PDAM Kota Tomohon, Permasalahan yang lain juga terlihat pada kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan yang ada di lokasi penelitian dimana kualitas sumber daya manusia yang masih kurang memadai dengan tingginya tingkat ketergantungan bawahan kepada pimpinan dipengaruhi oleh ketidakmampuan bawahan dalam memecahkan masalah.

Beberapa pengaduan ketidakpuasan pelanggan atas pelayanan oleh para pegawai berdasarkan data yang didapat dari PDAM Kota Tomohon dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 sebanyak 4.025 pengaduan. Daya tanggap merupakan suatu kebijakan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat kepada pelanggan. Pengaduan yang sering terjadi adalah air sering tidak mengalir dan penanganan dari teknisi PDAM Kota Tomohon yang masih lambat.

Kemampuan untuk segera mengatasi kegagalan dapat memberikan persepsi yang positif terhadap kualitas pelayanan

Melihat permasalahan dalam penelitian ini maka rumusan masalah, yaitu Seberapa besar kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon ? dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu mengetahui besar pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Amstrong (2004) lebih melihat manajemen kinerja sebagai *sarana* untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2006: 87) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan di bandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang di buat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan terhadap karyawan lainnya.

3. Dimensi Kinerja Pegawai

Dari beberapa definisi dan ukuran kinerja yang dikemukakan para pakar di atas secara umum menjelaskan bahwa pengukuran kinerja harus memberikan bukti apakah hasil sesuai standar yang dibuat. Menurut Atmosudirjo (1985)

menjelaskan bahwa pada umumnya pengawasan menitikberatkan pada segi kinerja yang diawasi yang juga merupakan dimensi kinerja, yaitu :

- 1) Kuantitas (*quantity*)
Menyangkut ukuran volume, jumlah berat, panjang, lebar dan luas
- 2) Kualitas (*quality*)
Menyangkut mutu, hasil, bentuk, daya kemampuan, kepekaan, kehalusan, warna dan efek
- 3) Waktu (*time*)
Menyangkut penggunaan waktu, dan kecepatan
- 4) Biaya (*cost*)
Berhubungan dengan biaya, seperti uang, bahan, mesin, energi, alat barang dan biaya immaterial seperti, derita, korban jiwa, gangguan cacat.
- 5) Tempat dan ruang (*place and space*)
Menyangkut lokasi, ruang pelaksanaan rencana dan program

4. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Apabila jasa atau pelayanan yang diterima atau dirasakan (*perceived service*) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan. Jika jasa atau pelayanan yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal. Sebaliknya jika jasa atau pelayanan yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan buruk".(Tjiptono, 2004:59).

5. Dimensi Kualitas Pelayanan

Pada dasarnya, kualitas pelayanan berfokus kepada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaianya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Dengan kata lain, terdapat faktor utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan, yaitu jasa yang diharapkan dan jasa yang dipersepsikan. Menurut Denhardt (2003) ada 8 dimensi kualitas pelayanan, yaitu :

- a. *Convenience* (kemudahan); mengukur sejauh mana pelayanan pemerintah yang mudah diakses dan tersedia untuk warga negara
- b. *Security* (keamanan); mengukur sejauh layanan yang disediakan dengan cara yang membuat warga merasa aman dan percaya diri ketika menggunakan mereka
- c. *Reliability* (kehandalan); menilai sejauh mana pelayanan pemerintah yang diberikan dengan benar dan tepat waktu
- d. *Personal attention* (perhatian pada orang); mengukur sejauh mana karyawan memberikan informasi kepada masyarakat dan bekerja dengan mereka untuk membantu memenuhi kebutuhan mereka
- e. *Problem-solving approach* (pemecahan masalah) mengukur sejauh mana karyawan memberikan informasi kepada masyarakat dan bekerja dengan mereka untuk membantu memenuhi kebutuhan mereka
- f. *Fairness* (keadilan); langkah-langkah sejauh mana warga percaya bahwa pelayanan pemerintah diberikan dengan cara yang adil untuk semua
- g. *Fiscal responsibility* (tanggungjawab keuangan) mengukur sejauh mana warga percaya pemerintah daerah menyediakan layanan dengan cara menggunakan uang secara bertanggung jawab
- h. *Citizen influence* (pengaruh masyarakat); mengukur sejauh mana warga merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi kualitas layanan yang mereka terima dari pemerintah daerah

6. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon ditentukan oleh dimensi kuantitas, kualitas, waktu, biaya, dan tempat dan ruang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel. Menurut Sugiono (2008) Metode

korelasi adalah ” Suatu metode, yang bertujuan meneliti sejauh mana variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi pada faktor lain”. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode korelasi bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dan dengan demikian diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan fenomena yang ada berdasarkan data dan fakta yang diperoleh di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon. Objek Penelitian ini ialah Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon . Lokasi Penelitian di Kota Tomohon dengan alamat Perusahaan Daerah Air Minum Kelurahan Talete II Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon, depan SMA Kristen 1 Tomohon. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon.

Dimana populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai berjumlah 90 orang beserta pelanggan berjumlah 5.800 pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Tomohon, tetapi perhitungan hanya dibatasi pada pelanggan yang aktif sebanyak 3.771 pelanggan. Dan untuk sampel dalam penelitian ini 48 orang responden untuk pegawai PDAM Kota Tomohon dan 97 orang pelanggan PDAM Kota Tomohon, jadi total keseluruhan sampel untuk responden sebanyak 145

Untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen penelitian maka dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dengan teknik analisis data menggunakan pendekatan korelasional dan regresi berganda, dimana korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel sedangkan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial maupun berganda. Analisis ini didukung dengan menggunakan program IBM SPSS.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung berdasarkan daftar pertanyaan berupa kuisisioner dan wawancara terhadap pelanggan atau pegawai dari Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Tomohon, data sekunder adalah data-data uraian teoritis yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan yang merupakan data

pendukung dan pembanding terhadap data primer, yang penulis peroleh dari buku-buku bacaan dan sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Kuantitas terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif atau signifikan antara variabel kuantitas terhadap kualitas pelayanan. Dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi variabel kuantitas (X_1) terhadap kualitas pelayanan, yaitu 0,945 dan 0,001.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kuantitas berpengaruh secara parsial terhadap kualitas pelayanan dapat diterima atau terbukti. Ini terlihat dari hasil uji t untuk kualitas pelayanan dengan hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,001 atau $< 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kuantitas terhadap kualitas pelayanan.

Kuantitas merupakan salah satu dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam kualitas pelayanan. Berdasarkan jawaban para responden dari kuesioner yang disebarkan ada banyak responden yang menjawab setuju terhadap seluruh pertanyaan atau indikator tentang variabel kuantitas.

Kuantitas menurut Atmosudirjo (1985) menyangkut ukuran volume, jumlah berat, panjang, lebar dan luas, dan jika dikaitkan dengan penelitian ini maka pelanggan melihat jumlah atau volume dari pendistribusian air bersih serta kualitas peralatan yang digunakan oleh PDAM Kota Tomohon. Apabila para pegawai dari PDAM Kota Tomohon mampu memenuhi serta melayani pelanggan dengan volume pendistribusian air yang sesuai dengan kebutuhan dari pelanggan serta penggunaan pipa yang berkualitas maka pelanggan akan merasa puas. Namun, bila pegawai PDAM Kota Tomohon gagal dalam memenuhi dan melayani para pelanggan maka pelanggan akan terus melakukan pengaduan di PDAM Kota Tomohon.

Didalam penelitian ini hasil analisis regresi atau korelasi dari variabel kuantitas sangat tinggi pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan. Hal ini

dikarenakan kemampuan para pegawai sudah baik dalam memenuhi volume pendistribusian air bersih sudah sesuai dengan kebutuhan para pelanggan serta penggunaan pipa untuk penyaluran air bersih sudah sesuai, sehingga pelanggan sudah merasa puas.

Walaupun demikian PDAM Kota Tomohon dituntut harus terus menjaga dan meningkatkan faktor kuantitas agar kualitas pelayanan lebih meningkat sehingga pelanggan merasa puas.

2. Pengaruh Variabel Kualitas terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif atau signifikan antara variabel kualitas terhadap kualitas pelayanan. Dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi variabel kualitas (X_2) terhadap kualitas pelayanan, yaitu 0,828 dan 0,002.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kualitas berpengaruh secara parsial terhadap kualitas pelayanan dapat diterima atau terbukti. Ini terlihat dari hasil uji t untuk kualitas pelayanan dengan hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,002 atau $< 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas terhadap kualitas pelayanan.

Kualitas merupakan salah satu dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam kualitas pelayanan. Berdasarkan jawaban para responden dari kuesioner yang disebarkan didapat banyak responden yang menjawab setuju terhadap seluruh pertanyaan atau indikator tentang variabel kualitas.

Kualitas menurut Atmosudirjo (1985) menyangkut mutu, hasil, bentuk, daya kemampuan, kepekaan, kehalusan, warna dan efek dan jika dikaitkan dengan penelitian ini variabel kualitas berupa mutu atau kualitas air dan kemampuan para pegawai dalam melayani pelanggan. Dari berbagai aspek mutu air sangat penting bagi pelanggan dan tentunya mereka mengharapkan ke higienisan air pada saat pendistribusian. Disisi lain kualitas para pegawai PDAM Kota Tomohon masih sangat rendah dalam bidang pendidikan terutama masih sedikit pegawai yang

memiliki kemampuan teknis dalam bidang penyehatan air. Jika PDAM Kota Tomohon sudah dapat meningkatkan kualitas dari para pegawai dalam hal kemampuan teknis penyehatan air maka pelanggan akan merasa puas dan lebih percaya.

Didalam penelitian ini hasil analisis regresi atau korelasi dari variabel kualitas cukup tinggi pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan. Dikarenakan oleh para pegawai mampu dalam memberikan kualitas pelayanan dengan cukup baik, serta air yang didistribusikan oleh PDAM Kota Tomohon bersih dan cukup higienis. Sehingga para pelanggan sudah merasa cukup puas dengan variabel kualitas.

Variabel kualitas terhadap kualitas pelayanan sudah cukup baik dari hasil yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi/korelasi, tetapi walaupun demikian masih banyak keluhan mengenai pelayanan dan kualitas air, maka perlu menjaga dan meningkatkan variabel kualitas agar PDAM Kota Tomohon menjadi lebih baik dan para pelanggan merasa puas.

3. Pengaruh Variabel Waktu terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif atau signifikan antara variabel waktu terhadap kualitas pelayanan. Dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi variabel waktu (X_3) terhadap kualitas pelayanan, yaitu 0,749 dan 0,002.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel waktu berpengaruh secara parsial terhadap kualitas pelayanan dapat diterima atau terbukti. Ini terlihat dari hasil uji t untuk kualitas pelayanan dengan hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,002 atau $< 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel waktu terhadap kualitas pelayanan.

Waktu merupakan salah satu dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam kualitas pelayanan. Berdasarkan jawaban para responden dari kuesioner yang disebarkan didapat banyak responden yang menjawab setuju terhadap seluruh pertanyaan atau indikator tentang variabel waktu.

Waktu menurut Atmosudirjo (1985) menyangkut penggunaan waktu, dan kecepatan dan jika dikaitkan dengan penelitian ini variabel waktu merupakan salah satu aspek yang tidak bisa dilupakan karena berhubungan dengan ketepatan dan penggunaan waktu. Ketanggasan dari pegawai PDAM Kota Tomohon dalam memanfaatkan waktu ketika terjadi kesalahan teknis atau dalam menangani keluhan dari pelanggan. Ketepatan waktu dalam melayani pelanggan di loket pembayaran, di kantor maupun di lapangan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga pelanggan merasa puas.

Didalam penelitian ini hasil analisis regresi atau korelasi dari variabel waktu cukup baik pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan. Dikarenakan oleh para pegawai sudah mampu dalam mengatur ketepatan waktu dalam melayani para pelanggan. Tetapi walaupun demikian masih ada pelanggan yang mengeluh akibat variabel waktu dimana pegawai masih ada yang tidak tepat waktu dalam melayani pelanggan, sehingga perlu ditingkatkan faktor dari variabel waktu agar PDAM Kota Tomohon lebih baik dan pelanggan puas.

4. Pengaruh Variabel Biaya terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif atau signifikan antara variabel biaya terhadap kualitas pelayanan. Dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi variabel biaya (X_4) terhadap kualitas pelayanan, yaitu 0,731 dan 0,004.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel biaya berpengaruh secara parsial terhadap kualitas pelayanan dapat diterima atau terbukti. Ini terlihat dari hasil uji t untuk kualitas pelayanan dengan hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,004 atau $< 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel biaya terhadap kualitas pelayanan.

Biaya merupakan salah satu dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam kualitas pelayanan. Berdasarkan jawaban para responden dari kuesioner yang disebarkan didapat banyak responden yang menjawab setuju terhadap seluruh pertanyaan atau indikator tentang variabel biaya.

Biaya menurut Atmosudirjo (1985) menyangkut biaya, seperti uang, bahan, mesin, energi, alat barang dan biaya immaterial seperti, derita, korban jiwa, gangguan cacat, dan jika dikaitkan dengan penelitian ini variabel biaya merupakan salah satu faktor yang penting karena menyangkut pembiayaan. Tarif atau harga air per meter³ penting bagi pelanggan karena banyak pelanggan yang belum mampu untuk membayar tarif air yang terlalu mahal, sehingga PDAM Kota Tomohon harus lebih memperhatikan biaya yang akan dikenakan kepada pelanggan. Pengurangan biaya administrasi dan juga tarif air sangat berpengaruh penting karena dengan adanya pengurangan tersebut membuat pelanggan merasa puas.

Didalam penelitian ini hasil analisis regresi atau korelasi dari variabel biaya sangat baik pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan. Dikarenakan biaya yang dikenakan oleh PDAM Kota Tomohon sudah dapat dijangkau oleh para pelanggan baik tarif air maupun pemasangan sambungan baru atau biaya administrasi. Tetapi karena ekonomi yang sudah melemah di Kota Tomohon maka ada juga pelanggan yang mengeluhkan biaya yang dikenakan untuk pemasangan sambungan baru serta biaya administrasi yang mahal dan sulit terjangkau. Sehingga PDAM Kota Tomohon perlu merevisi kembali tarif pembiayaan agar dapat dijangkau oleh pelanggan.

5 . Pengaruh Variabel Tempat dan ruang terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif atau signifikan antara variabel tempat dan ruang terhadap kualitas pelayanan. Dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi variabel tempat dan ruang (X_5) terhadap kualitas pelayanan, yaitu 0,340 dan 0,003.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel tempat dan ruang berpengaruh secara parsial terhadap kualitas pelayanan dapat diterima atau terbukti. Ini terlihat dari hasil uji t untuk kualitas pelayanan dengan hasil *p-value* atau signifikansi sebesar 0,003 atau $< 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel tempat dan ruang terhadap kualitas pelayanan.

Tempat dan ruang merupakan salah satu dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam kualitas pelayanan. Berdasarkan jawaban para responden dari kuesioner yang disebar di banyak responden yang menjawab setuju terhadap seluruh pertanyaan atau indikator tentang variabel tempat dan ruang.

Biaya menurut Atmosudirjo (1985) menyangkut ruang pelaksanaan rencana dan program, dan jika dikaitkan dengan penelitian ini variabel tempat dan ruang merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena menyangkut kenyamanan dari pelanggan. Suasana loket pembayaran rekening air perlu diperhatikan kenyamanan dan kebersihannya, serta kantor PDAM Kota Tomohon yang dapat mencerminkan sebagaimana suasana kantor yang seharusnya. Dengan demikian pelanggan dapat merasa nyaman, aman dan tenang.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi atau korelasi dari variabel tempat dan ruang berpengaruh baik terhadap kualitas pelayanan. Dikarenakan suasana serta kebersihan dari loket pembayaran rekening air dan kantor PDAM Kota Tomohon sendiri sudah baik. Namun ada juga keluhan pelanggan mengenai kenyamanan dari loket pembayaran air yang kurang nyaman sehingga PDAM Kota Tomohon perlu menjaga kebersihan dan kenyamanan dari loket pembayaran maupun kantor agar pelanggan dapat merasa puas.

6. Pengaruh Variabel Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Tempat dan Ruang terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa dimensi dari variabel kinerja pegawai yang terdiri dari variabel kuantitas, variabel kualitas, variabel waktu, variabel biaya, dan variabel tempat dan ruang, secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kualitas pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon. Pengaruh variabel-variabel independen secara simultan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan ($F = 4,382$, dan $\text{Sig } F = 0,001$) terhadap kualitas pelayanan.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama dimensi dari variabel kinerja pegawai yang terdiri dari variabel kuantitas, variabel kualitas, variabel waktu, variabel biaya, dan

variabel tempat dan ruang berpengaruh secara berbeda terhadap kualitas pelayanan, diterima atau terbukti.

Pengaruh secara simultan dari lima dimensi variabel kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan adalah 13,6% nilai ini dapat dilihat pada *r square*. Hal ini berarti variabel kuantitas, variabel kualitas, variabel waktu, variabel biaya dan variabel tempat dan ruang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan sebesar 13,6%, sedangkan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja pegawai dari kelima dimensi tersebut tidak terlalu tinggi disebabkan oleh pendidikan teknis serta kualitas pelayanan atau profesionalisme pegawai yang masih rendah dalam melayani pelanggan. PDAM Kota Tomohon yang masih belum dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai, sehingga masih ada juga pelanggan yang merasa kecewa terhadap kinerja dari pegawai PDAM Kota Tomohon.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tomohon, melalui dimensi : Dimensi kuantitas, dimensi kualitatif, dimensi waktu, dimensi biaya, dan dimensi tempat dan ruang, yang terdiri dari masing-masing variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas pelayanan di PDAM Kota Tomohon. Secara simultan atau bersama-sama, dimensi kinerja pegawai yang terdiri dari kuantitatif, kualitas, waktu, biaya dan tempat dan ruang memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kualitas pelayanan di Perusahaan Air Minum Kota Tomohon.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PDAM Kota Tomohon maupun pihak lain yang berkepentingan yaitu : (1) PDAM Kota Tomohon perlu memperhatikan, menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai dari sisi kuantitatif, dengan cara memperbaiki volume pendistribusian air bersih agar sesuai dengan kebutuhan para pelanggan, penggunaan pipa untuk pendistribusian air bersih harus sesuai agar tidak terjadi kebocoran air. (2) PDAM Kota Tomohon harus lebih memperhatikan dan meningkatkan mutu atau kualitas air bersih dengan mengikutsertakan para

pegawai dalam pendidikan teknis keahlian dibidang penyehatan air, serta memperbaiki kemampuan para pegawai dalam melayani pelanggan. (3) Perlu diperbaiki kinerja pegawai dari segi penggunaan waktu dan kecepatan serta ketanggasan dari pegawai dalam menangani setiap keluhan-keluhan pelanggan. (4) Perlu ditinjau kembali mengenai biaya yang dikenakan oleh PDA Kota Tomohon untuk tarif pemasangan sambungan baru atau biaya administrasi, serta biaya tarif air per meter agar sesuai dan terjangkau bagi pelanggan. (5) Perlu ditingkatkan serta diperbaiki kinerja pegawai dari segi tempat dan ruang, dimana loket pembayaran rekening air harus bersih serta nyaman bagi pelanggan serta suasana kantor PDAM Kota Tomohon yang aman dan nyaman bagi pelanggan. (6) Perlu dilakukan penelitian kembali tentang kinerja pegawai pada PDAM lainnya agar mendapat perbandingan yang baik dan jelas mengenai kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di PDAM.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong M. & Baron A. 1998. Manajemen Kinerja Realitas Baru. London
....., 2004. *Performance Management*. Tugu Publisher. Yogyakarta
- Atmosudirjo, P. 1988. Kesekretarisan dan Administrasi Perkantoran. Ghalia
Indonesia. Jakarta.
-, 2005. Sistem Informasi Manajemen. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Denhardt V. & Denhardt B. 2003. *The New Public Service: An Approach To
Reform. International Review of Public Administration Vol 8 No 1*.
- Dessler, G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. PT. Indeks. Jakarta
- Greenberg. J. & Baron. A. G. 2003. Behavior in Organizations (*understanding
and managing the human side of work*). Eight edition, Prentice Hall.
- Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hersey, P. & Blanchard, K. 1993. Manajemen Prilaku Organisasi Pemberdayaan.
Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/2003 tentang
Pedoman Umum Pelayanan Publik

Nawawi, H. 1985. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Parasuraman, *et al.* 1988,“ *A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Consumer Perceptions of Service Quality,*” *Journal of Retailing*, vol.64,p.1240

Schermerhorn, J., J. Hunt, & R. Osborn 1991. *Managing Organizational Behavior*. New York

Schwartz, M. W. 1999. *Decision Support Systems*. Addison Wesley Longman, Inc., New York

Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. CV Alfabeta. Bandung

....., 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta. Bandung.

Tjiptono, F. 2004. *Pemasaran Jasa*. Bayumedia Publishing. Malang.

Perilaku Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.

Oleh
Nurkholis Abbas⁴
Dr. Drs. Johny Lumolos. MSi⁵
Dr. Maxi Egeten.S.IP. M.Si⁶

Abstract

The presence of aberrant behavior by individuals in the organization of the bureaucracy is the actualization of attitude and action because of the particular motivation. Even poor behavior in the service of long standing and alleged bureaucratic apparatus, both individually and through the existing structures. This study aims to explore the meanings associated with the behavior of employees in the Ministry of Religious North Sulawesi to the scientific development in the field of resource management.

Based on the results of research and discussion, the conclusion of this study is that the behavior of employees based on ability, attitude and motivation are not yet fully realize the excellent religious services to the community at the Regional Office of the Ministry of Religious North Sulawesi. So the need to improve employment through the creation of minimum service standards and standardized procedures Operations which are specified at religious services, equip employees with the ability to cultivate empathy through training service excellen, increased activity of togetherness that involves all elements of employee for strengthening attitudes that support the smooth working, increase the motivation of employees to openly implement a promotion based on merit and strict monitoring in the promotion and provision of benefits to make work motivation of employees focused on improving the performance and image of the institution.

Keywords: Behavior Ability, Attitude Motivation

PENDAHULUAN

Dalam tataran empiris, pelayanan yang diberikan oleh pegawai pemerintah dinilai sangat buruk. Padahal masyarakat telah bersedia mengorbankan sumberdayanya untuk membayar berbagai kewajiban seperti pajak yang sebagian digunakan untuk membiayai aparatur pemerintah, namun masyarakat tidak memperoleh kepuasan yang maksimal atas pelayanan yang

⁴ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

⁵ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

⁶ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

diberikan oleh negara. Budaya pelayanan publik yang tidak berorientasi pada kepuasan masyarakat sebagai pelanggan menyebabkan kualitas jasa yang dihasilkan menjadi sangat buruk.

Adanya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh individu dalam organisasi birokrasi merupakan aktualisasi sikap dan tindakan karena adanya motivasi tertentu yang didasari keinginan maupun kebutuhan yang tidak disediakan oleh organisasi birokrasi itu sendiri. Bahkan perilaku yang kurang baik dalam pelayanan sudah berlangsung lama dan diduga dilakukan aparatur birokrasi baik secara individu maupun lewat struktur yang ada.

Pada masa sekarang kebutuhan masyarakat sebagai warga negara akan pelayanan semakin besar sehingga tidak dipungkiri lagi bahwa tuntutan pelayanan dari pemerintah selaku penyedia layanan harus dapat diberikan secara berkualitas termasuk pelayanan dalam bidang keagamaan guna wujudkan kebebasan beragama dalam keberagaman serta kedamaian. Aparat pemerintah selaku pelayan masyarakat sudah seharusnya melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat.

Perubahan perilaku anggota suatu organisasi pun dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi di dalam organisasi antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Pola hubungan ini berkaitan dengan kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan sehingga berperilaku yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Keeratan hubungan dalam suatu organisasi menentukan norma organisasi tersebut dan mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku berkaitan dengan kemampuan individu, pengembangan sikap, motivasi, komunikasi antar personal, struktur dalam organisasi, peran dan norma dalam kelompok. Perilaku dapat ditelaah dari perilaku individu, kelompok dan struktur yang ada dalam birokrasi pemerintah menggambarkan kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi yang berlangsung dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kanwil Depag Provinsi dan Kandepag Kab/Kota, maka

Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara antara lain melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan melalui pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid serta urusan agama, pendidikan agama, dan bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Buddha.

Untuk menjalankan tugas tersebut maka diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan kemauan yang dalam perilaku kerjanya menunjukkan perilaku yang positif sehingga Kementerian Agama dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Adanya perilaku yang dimotivasi oleh tujuan-tujuan tertentu menjadi dorongan bagi birokrasi pemerintah untuk bertindak dan mengambil sebuah kebijakan yang keliru dan sering dilakukan pada tugas-tugas pelayanan sehingga kadangkala telah menyimpang dari tujuan pemberian pelayanan publik.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dengan 120 orang pegawai menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan jabatan yang dipercayakan. Secara struktural, pegawai terbagi dalam unsur pimpinan dan staf dengan 5 bidang pelayanan dan ditopang secara operasional oleh 5 sub bagian. Untuk menjalankan kepercayaan yang diberikan berdasarkan jabatan yang ada, harus diakui bahwa dinamika dan interaksi selalu mewarnai pencapaian tujuan organisasi dalam pelayanan bidang keagamaan guna mewujudkan masyarakat Sulawesi Utara yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin serta saling menghormati antar pemeluk agama untuk kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Berdasarkan tanggungjawab kerja yang ada, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dalam kurung waktu 5 tahun telah menetapkan 36 Sasaran strategis dan 274 indikator kinerja yang harus dilaksanakan dengan dukungan anggaran untuk tahun 2012 secara keseluruhan sesuai DIPA/RKK-AL

berjumlah Rp. 53.716.265.000. Mewujudkan hal tersebut diperlukannya perilaku kerja pegawai yang dapat menopang jalannya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan.

Melihat pentingnya pencapaian tujuan organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dalam mewujudkan masyarakat Sulawesi Utara yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin serta saling menghormati antar pemeluk agama untuk kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) maka diperlukannya perilaku pegawai yang dapat mewujudkan *good governance*. Tata pemerintahan yang berlandaskan nilai-nilai moral, spiritual etik dan agama sebagai momentum dan spirit bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dalam menjalankan roda pemerintahan yang bersih dan berwibawa dibidang pembangunan agama.

Fenomena yang menarik pada pelayanan keagamaan berkaitan dengan perilaku pegawai diantaranya seperti pada pelayanan haji dan pemberian bantuan sosial keagamaan seperti bantuan dana pembangunan rumah ibadah. Pada pelayanan haji misalnya terlihat adanya perilaku pegawai yang sepertinya menyimpang dengan masih adanya pegawai yang mencoba “bermain” dalam pengaturan pendaftaran calon jemaah haji berdasarkan nomor urut atau *waiting list* jemaah haji, besaran biaya lokal dari Manado ke emberkasi Balikpapan maupun dalam pengurusan dokumen administrasi perjalanan ibadah haji.

Oleh karenanya maka diperlukannya sebuah penelitian ilmiah guna perbaikan perilaku pegawai dalam pemberian layanan keagamaan. Sehingga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan bidang manajemen sumberdaya dalam pengkajian konsep dan teori perilaku serta bagi Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara untuk dijadikan masukan guna perbaikan perilaku dalam mewujudkan visi dan misi kementerian agama.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku aparat merupakan interaksi antara individu dalam lingkungan organisasinya, karenanya perilaku aparat ditentukan oleh fungsi individu dalam

lingkungan organisasi di mana yang bersangkutan berada. Menurut Ndraha (1997:33) bahwa perilaku (*behavior*) adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi atau organisasi) sementara sikap adalah operasionalisasi dan aktualisasi pendirian. Sementara oleh Winardi (1992:140) perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan perkataan lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1995:15) bahwa perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan. Artinya perilaku orang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk meraih tujuan – tujuan tertentu, tetapi tujuan tersebut tidak selamanya diketahui secara sadar oleh yang bersangkutan. Siagian (1991:5) memberi penjelasan bahwa : Perilaku dapat diberi arti sebagai suatu tanggapan atau reaksi individu yang terwujud dan digerakkan (sikap), baik melalui anggota badan ataupun ucapan. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa perilaku melahirkan suatu pola tertentu dari hubungan antara dorongan bertindak dengan tanggapan dari adanya tindakan atau perilaku seseorang menurut cara tertentu yang dilakukannya.

Thoha (1996:42) juga mengemukakan bahwa : untuk memahami perilaku dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yaitu : pendekatan kognitif, pendekatan penguatan dan pendekatan psikoanalitis. Mengingat pembahasan dalam tulisan ini adalah tinjauannya mengenai organisasi pemerintahan yang dikategorikan sebagai organisasi sosial dimana manusia berperan sangat menentukan, maka analisisnya melalui pendekatan kognitif, hal itu bukan pendekatan lainnya tidak penting, akan tetapi persoalan manusia sangat dengan pengalaman, pembelajaran, keperibadian, pemahaman serta motivasi, yang kesemuanya merupakan aspek kognitif. Teori kognitif mendasarkan paradigmanya pada sebuah rangkaian (sistem) yang terjadi pada diri manusia, dimulai dari adanya dorongan psikologis dalam bentuk interpretasi atas gejala yang datang dilanjutkan dengan proses pemahaman untuk memperoleh jawaban, dan diikuti selanjutnya dengan proses pemahaman untuk memperoleh jawaban, yang diikuti selanjutnya dengan respon. Bahwa perilaku

seseorang itu disebabkan adanya suatu rangsangan (stimulus) dalam bentuk suatu objek fisik yang mempengaruhi orang dalam banyak cara. Teori ini mencoba untuk melihat apa yang terjadi di antara stimulus dengan jawaban seseorang terhadap rangsangan tersebut.

Dalam memahami perilaku individu pada suatu organisasi, haruslah diakui bahwa terdapat beragam pendapat para ahli yang muncul untuk menjelaskan tentang hal itu. Model perilaku individu antara lain dikemukakan oleh Mar'at (1981 : 11) bahwa terbentuknya perilaku manusia dapat dilihat dari hubungan antara dorongan, motif, sikap dan nilai. Selanjutnya Milton (1981 : 4), mengemukakan bahwa perilaku individu berkaitan dengan *perception, attitudes, values, dan motivation*. Faktor-faktor ini akan dapat mempengaruhi efektivitas penampilan individu. Selama individu berinteraksi satu dengan yang lainnya di dalam kelompok pekerjaannya, perilaku impersonal menghubungkan orang satu sama lainnya.

Untuk mengetahui sumber perilaku aparat, lebih lanjut Ndraha (2003 521-522) mengemukakan bahwa perilaku aparat terbentuk dari interaksi antara dua variabel, yaitu karakteristik birokrasi dan karakteristik manusia, atau lebih spesifik lagi, struktur dan aktor. Setiap karakteristik menimbulkan perilaku tertentu. Antara karakteristik itu dengan perilaku terdapat hubungan yang sedikit banyak bersifat kausal. Misalnya pada variabel organisasi, hierarki menimbulkan sifat taat bawahan terhadap atasan. Pada variabel manusia, kepentingan atau kebutuhan hidup menuntut imbalan yang memadai dari organisasi. Tetapi kadar (tingkat) ketaatan itu variabel, bergantung pada sejauh mana imbalan yang diharapkan dipenuhi oleh organisasi.

Dengan merujuk pada pendapat di atas maka perilaku merupakan aktualisasi sikap seseorang atau sekelompok orang dalam wujud tindakan atau aktivitas sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Tindakan atau aktifitas tersebut didasari atas kebutuhan, motivasi dan tujuan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud adalah organisasi di mana individu atau kelompok itu berkarya.

Setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini akan menyebabkan masing-masing individu berperilaku tidak seragam. Ada beberapa

faktor yang mempengaruhi perilaku seorang individu didalam sebuah organisasi antara lain faktor kemampuan, sikap dan motivasi. Ketiga faktor ini menjadi acuan untuk menjelaskan fenomena perilaku individu dalam pelayanan.

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang menghasilkan data deskriptif dengan pengumpulan data bersumber dari informan maupun dukungan pengamatan dan studi kepustakaan yang disesuaikan dengan fokus penelitian (Moleong, 2001). Teknik pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan model perbandingan tetap yang dilakukan melalui cara membandingkan satu data dengan data yang lain, kategori yang satu dengan kategori yang lain melalui tahapan reduksi data dengan melakukan identifikasi satuan data yang memiliki makna dikatkan dengan fokus dan masalah penelitian, yang dilanjutkan dengan pembuatan koding data berdasarkan sumber, menyusun kategorisasi dengan memilah – milah setiap satuan ke dalam bagian yang memiliki kesamaan, mensintesisikan atau mencari kaitan antar kategori dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembangunan bidang agama merupakan bagian integral pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan Indonesia yang damai, adil, demokratis, sejahtera dan religius. Pembangunan bidang agama adalah upaya untuk memenuhi salah satu hak dasar rakyat yang dijamin oleh konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 29 UUD 1945 Ayat 2 bahwa “Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya. Jaminan itu ditegaskan pula pada bagian lain, yaitu Pasal 28 E UUD 1945 Ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali,” dan “Setiap orang berhak

atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya.”

Berdasarkan uraian tersebut diatas Kementerian Agama R.I. memiliki lima (5) tanggungjawab pokok dalam penyelenggaraan pembangunan dibidang agama yaitu Peningkatan kualitas kehidupan beragama, Peningkatan kerukunan umat beragama, Peningkatan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, Peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan Penciptaan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Untuk mendukung terlaksananya tanggung jawab tersebut diatas maka Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara sesuai dengan KMA Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kantor, Kementerian Agama Kabupaten / Kota. Mempunyai fungsi melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan-perundang-undangan.

Selanjutnya mulai tahun 2010 Kementerian Agama berubah nomenklaturnya menjadi Kementerian Agama. Sebagai pusat pelayanan keagamaan di provinsi, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan keagamaan masyarakat, yang meliputi pelayanan agama Islam, Kristen Khatolik, Hindu, Budha dan Konghucu. Dengan sumber daya yang dimiliki tersebut Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya maupun sumber daya aparaturnya. Selain itu untuk menjangkau pelayanan kepada masyarakat baik itu pelayanan keagamaan maupun pendidikan agama dan keagamaan. Pelayanan pendidikan agama dan keagamaan pada Kanwil Kemenag Sulut meliputi pendidikan agama Islam, kristen, khatolik, hindu, budha dan konghucu. Disamping itu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara juga meningkatkan kualitas tatakelola pemerintahan yang bersih dan berwibawah pada 43 satker di seluruh wilayah kabupaten dan kota se-provinsi Sulawesi Utara.

Dalam menjalankan tugas yang ada, terlihat bahwa keberadaan yang dihadapi oleh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara perlu menjadi perhatian yang serius. Berdasarkan hasil wawancara yang ada ternyata ketidakmampuan dalam menjalankan tugas berkaitan dengan kurangnya kemampuan manajerial pegawai, adanya pegawai yang masih berstatus honor dan masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya memahami tanggung jawab kerja berdasarkan struktur jabatan yang ada.

Kemampuan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama akan sangat mempengaruhi beban kerja yang dipercayakan oleh negara dalam melayani masyarakat di bidang keagamaan. Ketidakmampuan manajerial seperti pengelolaan barang milik Negara, penyusunan standar pelayanan minimal (SPM) dan standar prosedur oprasional (SPO) serta dalam memahami tugas pokok dan fungsi perlu dilakukan dengan memperbanyak pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan baik secara structural maupun fungsional.

Demikian pula halnya dengan sikap kurang terbuka pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang ditunjukkan oleh petugas ketika ada masyarakat yang mencari informasi sehubungan dengan adanya bantuan untuk lembaga keagamaan, prosedur pendaftaran calon jemaah haji, besaran jumlah biaya lokal calon jemaah haji, pengurusan dokumen administrasi perjalanan ibadah haji . Sikap kurang profesional pegawai dalam mengerjakan tugas yang teramati pada tindakan – tindakan mencoba “bermain” dalam pengaturan pendaftaran calon jemaah haji berdasarkan nomor urut atau *waiting list* jemaah haji dan memberikan iming-iming kepada masyarakat untuk “dibantu” dalam pengurusan pendaftaran calon jemaah haji.

Berbagai permasalahan berkaitan dengan sikap yang menggambarkan tentang perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara seharusnya tidak akan terjadi ketika pegawai tersebut menyadari akan keberadaan diri sendiri serta memahami status sebagai aparatur negara yang memiliki peran strategis untuk memberikan pelayanan yang

terbaik kepada masyarakat. Sehingga diperlukannya atas karakteristik pribadi yang bersangkutan dengan cara menyesuaikan dengan pekerjaan dan posisi yang telah dipercayakan kepadanya. Secara konseptual komponen sikap berinteraksi satu sama lain dan aspek kognitif merupakan aspek penggerak perubahan sikap, karena informasi yang diterima menentukan perasaan dan kemajuan tungkah laku. Dalam mengamati kejadian, objek dan situasi diwarnai nilai kepribadiannya. Persepsi individu dipengaruhi pengalaman, belajar dan pengetahuan.

Sementara itu, permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja harus diakui bukan hanya terjadi pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Akan tetapi pada semua tatanan dan level organisasi motivasi kerja pegawai menjadi permasalahan yang unik dan terkadang sulit untuk diselesaikan. Dari data yang diperoleh dilapangan baik dengan cara wawancara maupun pengamatan ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai didasarkan pada kapasitasnya sebagai pegawai negeri sipil, pemenuhan kebutuhan sebagian besar bersumber dari gaji dan tunjangan, kebutuhan akan karier yang terbuka, diakui dalam pekerjaannya menjadi motif yang juga mendorong pelaksanaan kerja dan partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dibidang agama, hendaknya menjadi motivasi yang kuat bagi jajaran Kanwil Kemenag Sulut untuk terus meningkatkan kinerja dan citra institusinya.

Kenyataan menunjukkan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara bahwa pegawai yang menjadikan gaji dan tunjangan sebagai motivasi yang mendasari mereka bekerja akan selalu berperilaku kerja yang didasarkan oleh imbalan dalam bentuk uang. Berbagai permasalahan yang berhubungan dengan korupsi dan penyalagunaan kewenangan dalam penggunaan keuangan negara akan menjadi langkah ke depan yang dihadapi oleh pegawai yang demikian. Sebagai seorang pegawai negeri sipil, dalam bekerja negara telah memperhitungkan besaran gaji dan tunjangan yang akan diberikan kepadanya. Ketika pendapatan dalam hal gaji dikaitkan dengan besaran pengeluaran atau kebutuhan hidup maka dengan sendirinya menjadi sulit bagi pegawai untuk bekerja.

Sementara itu ketika pegawai tidak memikirkan gaji dan tunjangan dengan asumsi bahwa sebagai pegawai negeri sipil pasti diberikan gaji dan tunjangan, sehingga pola pikir dan perilaku pegawai diarahkan pada upaya untuk berprestasi dan mengejar karir maka dengan sendirinya pegawai tersebut akan berperilaku untuk peningkatan prestasi kerja. Permasalahan karier yang terbuka yang diakui oleh informan sebagai salah satu motif dalam mereka bekerja menjadi menjadi sebuah kekuatan bagi organisasi dalam hal ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dalam menata perilaku pegawai. Sebuah langkah yang kongkrit untuk dilakukan dengan melakukan penataan pada system pembinaan karier dan prestasi kerja.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri yang memulai dan mengarahkan perilaku. Kenyataan yang teramati di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dimana kekuatan-kekuatan yang timbul dalam diri pegawai bermula dari dorongan untuk pemenuhan kebutuhannya akan tetapi perilaku itu belum terarah pada pencapaian tujuan organisasi secara penuh. Kebutuhan yang ada dalam diri pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara mendorong mereka untuk berperilaku. Sementara yang dibutuhkan adalah sikap perilaku pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara berorientasi pada tujuan organisasi bukan hanya pada pemenuhan kebutuhan yang pada akhirnya diperoleh melalui perbuatannya.

Motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Alasan yang mendorong pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara adalah pemenuhan kebutuhan hidup yang besar bersumber dari gaji dan tunjangan serta kebutuhan akan karier yang terbuka. Sekalipun memang diperlukannya juga partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dibidang agama yang hendaknya menjadi motivasi yang kuat bagi jajaran Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara untuk terus meningkat kinerja dan citra institusinya.

Berkaitan dengan motivasi bekerja pegawai yang adalah abdi negara yang termasuk unsur pelayanan publik Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara perlu memiliki pemahaman bahwa para pekerja sektor pelayanan publik penting untuk dilakukan dan berarti untuk mereka dan masyarakat apalagi dalam kaitannya dengan pelayanan di sector keagamaan. Motivasi seperti inilah yang seharusnya dimiliki oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Oleh karenanya, menjadi penting untuk dipahami oleh setiap pegawai termasuk pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara jenis motivasi sikap rasional berlandaskan nilai dan norma. Motivasi ini menjadi modal utama penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif dan efisien, yang mempengaruhi sistem kerja sehingga mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Dan hal ini dapat dilakukan dengan mengubah pola dan perilaku kerja yang tidak mendukung pencapaian tujuan organisasi menjadi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara konseptual perilaku individu sebagaimana yang dikemukakan oleh Robins dan Judge (2008 : 49) bahwa kemampuan individu dalam kaitannya dengan dimensi perilaku bahwa kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengertian ini memberikan penjelasan bahwa kapasitas individu yang dimiliki oleh pegawai membuat yang bersangkutan dapat berperilaku positif dalam menunjang pekerjaannya. Memahami perilaku aparat merupakan titik pangkal untuk dapat mengerti perilakunya dalam organisasi termasuk pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Perilaku individu pegawai ditentukan oleh proses masukan dan keluarannya. Dalam kapasitas sebagai seorang pelayan masyarakat dibidang keagamaan, perilaku pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dalam hal kemampuannya teramati melalui pola tingkah laku yang antara lain bercirikan pada kemampuan mengidentifikasi masalah dan memecahkannya, kompetensi (dalam hal pengetahuan dan keterampilan), daya tanggap (responsivitas) serta kemampuan berkomunikasi.

Memperkuat kemampuan pegawai dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pengatahuan akan dapat ditingkatkan melalui proses belajar yang terprogram dengan baik. Para ahli pendidikan mengungkapkan bahwa dengan belajar, para pegawai akan meningkatkan wawasan dan pengatahuannya, kemudian karena belajar akan menambah ilmu maka pegawai akan mampu mempermudah cara kerjanya dan dengan belajar yang serius pegawai akan meningkatkan martabatnya dan terpenuhi aktualisasinya.

Aparat yang mampu dan menguasai pekerjaan yang dipercayakan kepadanya adalah aparat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai. Kemampuan aparat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara yang diharapkan adalah kemampuan dalam memahami pekerjaan dan dapat melayani dengan baik dan benar. Untuk memperoleh keahlian atau keterampilan tertentu seorang pegawai memerlukan perhatian yang terus menerus sehingga yang bersangkutan memiliki kompetensi tinggi dalam bidang yang ditekuninya. Olehnya pendidikan dan pelatihan menjadi sangat untuk menguatkan persepsi penyelenggara negara tentang perlunya pelatihan karena masih banyak para pimpinan yang melalaikan atau menganggap kecil terhadap pelatihan dan pelatihan termasuk yang terdapat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.

Pegawai yang berorientasi kerja pada pelayanan dalam tindakannya menunjukkan perilaku yang berkaitan dengan pelayanan, memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan berkomunikasi serta mengandalkan sumber daya, intelegen dan penampilan. Pada posisi yang demikian akan mampu menunjukkan kemampuan pegawai dalam mewujudkan visi dan misi organisasi memerlukan keterampilan konseptual yaitu seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengubah tujuan menyeluruh organisasi kedalam tujuan yang lebih spesifik bagi unit – unit organisasi dan anggotanya secara individu.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan penelitian ini adalah bahwa perilaku pegawai berdasarkan kemampuan, sikap dan motivasi belum sepenuhnya mewujudkan pelayanan keagamaan yang prima kepada masyarakat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini disebabkan oleh Keterbatasan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan kerja yang mengakibatkan masih terdapat pelayanan yang belum memiliki standar pelayanan minimal dan standar prosedur oprasional, sikap kurang profesional, tidak kreatif dan tidak inovatif serta tidak memiliki sifat empati yang terlihat dari kapasitas dan kecakapan dalam mengerjakan tugas penyelenggaraan pelayanan di bidang keagamaan dan motivasi kerja pegawai lebih didasarkan pada kapasitasnya sebagai pegawai dalam upaya pemenuhan kebutuhan, belum menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dan citra institusinya. Memperhatikan simpulan yang ada, maka peneltian ini menyarankan beberapa hal yaitu perlu melakukan perbaikan kerja melalui pembuatan standar pelayanan minimal dan standar prosedur oprasional yang dispesifikkan pada pelayanan keagamaan, membekali pegawai dengan kemampuan untuk menumbuhkan sikap empati melalui kegiatan pelatihan service excellen, memperbanyak kegiatan kebersamaan yang melibatkan semua unsur pegawai untuk penguatan sikap yang mendukung kelancaran kerja, meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan secara terbuka menerapkan promosi berdasarkan prestasi dan melakukan pengawasan yang ketat pada kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan untuk menjadikan motivasi kerja pegawai terarah pada peningkatan kinerja dan citra institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hersey Paul and Ken Blanchard. 1995. *Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resources*, 4th Edition. Printice-Hall, Inc: New Jersey.
- Mar'at. 1981. *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukuran*. Ghalia Indonesia: Jakarta

- Milton, C. R. 1981. *Human Behaviour in Organizational Behaviour*. Prentice Inc: New Jersey
- Moleong, L, J, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ndraha, T. 1997. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Bina Aksara: Jakarta.
- Robbins P. S and Judge A. Timothy.2008. *Perilaku Organisasi*,Edisi 11 dan 12. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian S.P. 1995. *Motivasinya dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Thoha, M. 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Winardi, J. 1992, *Manajemen Perilaku Organisasi*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.

Pemberdayaan Tenaga Honorer Pada Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi

Oleh

Silvana Amelia Beatris Pangalila⁷

Dr. Drs. J. Revo E. Tampi. MSi.⁸

Dr. Drs. Agustinus B. Pati. M.Si⁹

Abstract

Finance Division Headquarters Sam Ratulangi University has the responsibility to work in the financial management of operational support work in both the revenue and expenditure in the financial by fourteen honorary workers. But the execution of the work contract officers confronted a lot of work on the implementation of exceeding hours of work , are not provided with the training , the lack of support means of supporting employment , work does not match the job description , frequent transfer of jobs from permanent employees . This fact clearly indicates undescribed empowerment carried out by elements of leadership and organization to the temporary employees . By him this study aims to analyze the causes have not progressed empowerment of temporary employees.

The study concluded that the cause has not progressed empowerment honorary staff in the Finance Department Headquarters Sam Ratulangi University because it is not the function of enabling, facilitating, consulting, collaborating, mentoring and supporting of the elements of leadership as the party who perform the function of empowering the temporary employees are empowered. By it needs to make improvements through the provision of training in financial management for the field work in both pre-employment and a way to involve the training activities carried out by institutions, complementary means of employee by way of structuring the workspace, increase the number of computer and move the file documents / asrip finance, sanction civil servants who deliberately delegate work that is beyond the authority of the honorary workers and facilitate labor fees for menjadptkan salary according to standard provincial minimum wage, overtime and fight for the benefits of other health insurance.

Keywords : Empowerment, Honorary Staff, Finance

PENDAHULUAN

Universitas Sam Ratulangi Manado melalui Keputusan Rektor Nomor 04/UN12/KP/2015 mengangkat tenaga honorer dalam lingkungan Universitas Sam Ratulangi sebanyak 286 orang. Pengangkatan tenaga honorer ini didasari pada kebutuhan pegawai dalam menunjang operasional kerja pelayanan

⁷ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

⁸ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

⁹ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

pendidikan di lingkup kerja Universitas Sam Ratulangi. Dari 286 orang yang diangkat sebagai tenaga honorer 14 orang diantaranya ditempatkan di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1993 Tentang Keuangan Negara Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa Keuangan Negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut. Demikian halnya dengan Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi memiliki tanggungjawab pekerjaan dalam pengelolaan keuangan guna menunjang operasional kerja Universitas Sam Ratulangi baik dalam penerimaan maupun pengeluaran keuangan. Bagian ini merupakan salah satu bagian yang dianggap vital sehingga diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik, sebab kemampuan dalam mengelola keuangan akan sangat berpengaruh pada penyelenggaraan pelayanan pendidikan secara keseluruhan.

Adapun tanggungjawab kerja yang dipercayakan kepada 14 orang tenaga honorer ini berkaitan dengan menerima, memeriksa dan meneliti kelengkapan dokumen permintaan, melakukan pencatatan setiap transaksi permintaan, menginput transaksi, menghitung transaksi, membukukan transaksi, mendokumentasikan dokumen permintaan belanja, membuat laporan realisasi anggaran dan lain sebagainya. Memperhatikan beban kerja yang diberikan terlihat jelas bahwa tanggungjawab yang ada cukup besar dan memerlukan kehati-hatian dalam bekerja sehingga diperlukan sumberdaya pegawai yang berkualitas.

Tenaga honorer yang berjumlah 14 orang di Bagian Keuangan bila di lihat dari latar belakang pendidikan, 3 orang berlatar belakang pendidikan sarjana ekonomi, 2 orang sarjana sosial, 1 orang sarjana pertanian, 1 orang sarjana sastra dan 7 orang SMA. Dengan latar belakang pendidikan ini terlihat bahwa sebagian besar tidak memiliki pengetahuan yang memadai dalam pengelolaan keuangan. Situasi ini didukung dengan latar belakang pekerjaan sebelumnya juga yang kesemuannya belum pernah bekerja di bagian keuangan sebelum di tempatkan di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.

Dengan adanya berbagai fenomena permasalahan ini membawa akibat pada lambannya proses kerja dan pengelolaan administrasi keuangan di lingkup kerja Universitas Sam Ratulangi yang banyak di keluhkan oleh civitas akademika. Sementara jika dipahami dengan benar hal ini tidak seharusnya terjadi. Keberadaan pegawai dalam suatu organisasi, pegawai yang adalah sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang mendasar dan dimiliki oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi serta dalam peningkatan kinerjanya. Sebab harus diakui bahwa keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut dalam menjalankan serta mempergunakan berbagai sumber daya lainnya yang dimiliki sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pada tataran ini jelas terlihat pentingnya peran dari sumber daya manusia tersebut.

Pegawai yang adalah sumber daya manusia dalam organisasi merupakan unsur terpenting sekaligus merupakan ‘miliknya’ yang paling berharga. Karenanya manusia merupakan subyek dalam setiap organisasi. Manusia adalah yang merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam organisasi. Agar mekanisme organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka manusia atau subyek atau pelakunya harus baik pula. Tanpa manusia pelaksana yang baik, maka mekanisme organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian, tujuan yang diharapkan tidak akan terwujud, sebab betapapun baiknya sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi tidak akan banyak memiliki arti bagi tercapainya tujuan organisasi jika tanpa ada unsur manusianya.

Menyikapi hal tersebut diatas maka diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang ada. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terlihat dari kemampuan kerja yang ditunjukkan pada penyelenggaraan pekerjaan yang ada. Kemampuan kerja tersebut dapat diperoleh dengan memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh pegawai. Potensi atau daya yang dimiliki oleh pegawai berkaitan dengan upaya menciptakan iklim dan suasana kerja yang melindungi serta menyediakan

berbagai masukan serta pembukaan akses ke dalam berbagai peluang yang akan membuat sumber daya manusia menjadi makin berdaya.

Membuat sumber daya manusia menjadi berdaya dalam organisasi yang pada penelitian ini menjadi tanggungjawab pimpinan dan organisasi. Hal ini seharusnya dilakukan untuk mewujudkan suatu sistem dan suasana yang menopang terwujudnya keberdayaan dalam diri pegawai sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan benar. Pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dapat diwujudkan dengan diberikannya kekuatan atau kemampuan atau daya dari pimpinan. Salah satu cara yang dianggap tepat untuk menyelesaikan berbagai fenomena permasalahan diatas adalah dengan berjalannya fungsi pemberdayaan dari pimpinan kepada tenaga honorer.

Pengamatan yang dilakukan pada latar penelitian belum terdeskripsikan dengan jelas pemberdayaan yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan organisasi kepada tenaga honorer yang ada di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi. Maka dengan munculnya berbagai fenomena permasalahan yang berkaitan dengan keberdayaan tenaga honorer, peneliti beranggapan bahwa pemberdayaan tenaga honorer di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi belum berjalan dengan baik.

Melalui pemberdayaan dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respon, sehingga apapun permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dapat diselesaikan dengan cepat dan fleksibel. Demikian pula halnya dalam organisasi yang menjalankan fungsi pemberdayaan setiap pegawai akan dihormati karena peran penting mereka dalam menunjang keberhasilan organisasi. Sebab ketika pemberdayaan berjalan dengan baik maka akan lebih mudah organisasi melalui pendelegasian wewenang (pemberian wewenang), sehingga diharapkan organisasi lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi, yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat.

Permasalahan yang tergambar pada latar belakang penelitian menyangkut penyelenggaraan kerja tenaga honorer yang ditempatkan di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi dari sudut pandang pemberdayaan pegawai menarik untuk di kaji dikaitkan dengan upaya tenaga honorer

menjalankan tugas sehari - hari. Oleh karenanya menjadi suatu kajian yang dianggap menarik dan urgen untuk dikaji dan dianalisis dalam sebuah penelitian ilmiah guna memperkaya pengembangan teori-teori manajemen sumberdaya khususnya pada pemberdayaan pegawai dan menjadi masukan dalam menyusun kebijakan pemberdayaan tenaga honorer di lingkup kerja Universitas Sam Ratulangi pada umumnya dan pada Bagian Keuangan secara khusus.

KAJIAN PUSTAKA

Pemberdayaan berasal dari kata "daya" artinya memiliki daya. Daya artinya kekuatan atau kemampuan, berdaya artinya memiliki kekuatan atau memiliki kemampuan. Dengan demikian pengertian pemberdayaan adalah membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau memiliki kekuatan atau kemampuan. Sementara itu pemberdayaan dari bahasa Inggris, "*Empowerment*", yang bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintangangi organisasi untuk mencapai tujuannya, bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan guna membebaskan organisasi dan pegawai dari halangan-halangan yang memperlamban reaksi dan merintangangi aksi mereka.

Lowe (1995) mengartikan pemberdayaan sebagai "*The process as a result of which individual employees have the autonomy, motivation, and skill necessary to perform their jobs in a way which provides them with a sense of ownership and fulfillment while achieving shared organizational goals*". Kartasasmita (1996) mengartikan pemberdayaan sebagai upaya untuk membangun daya itu dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Friedman (1992), menyatakan "*The empowerment approach, which is fundamental to an alternative development, places the emphasis on autonomy in the decision-making of territorially organized communities, local self-reliance (but not autarchy), direct (participatory) democracy, and experiential sosial learning*".

Pengertian diatas menjelaskan bahwa memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi

semakin lemah karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat, sehingga perlindungan dan pemihakan kepada yang lemah sangat mendasar sifatnya dalam konsep pemberdayaan masyarakat. Melindungi tidak berarti mengisolasi atau menutupi dari interaksi, karena hal itu justru akan lebih mengecilkan yang kecil dan melunglaikan yang lemah. Melindungi harus dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang, serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah.

Pemberdayaan berkaitan dengan kemampuan manusia yaitu manusia secara perorangan maupun manusia dalam kelompok yang rentan dan lemah yang oleh Suharto (2005) dipandang bahwa pemberdayaan diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dalam “ (a) memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (freedom), dalam arti bukan saja bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan; (b) menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa yang mereka perlukan; dan (c) berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka.

Pemberdayaan oleh Giroth (2004) dapat dipandang dari tiga dimensi, yaitu menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi SDM berkembang (*enabling*), pemberdayaan mengandung arti melindungi dan memperkuat potensi atau daya yang dimiliki (*empowering*). Sementara oleh Effendy (2002) mengandung makna tiga pengertian yaitu *enabling*, *empowering*, dan *maintaining*

Stewart (1998) mengemukakan delapan butir pemberdayaan yaitu Mengembangkan visi bersama, Mendidik, Menyingkirkan rintangan-rintangan, Mengungkapkan, Menyemangati, Memperlengkapi, Menilai dan Mengharapkan. Kemudian Stewart (1998) menemukan dimensi penting dalam pemberdayaan yang terdiri dari *enabling*, *facilitating*, *consulting*, *collaborating*, *mentoring* dan *supporting*. *Enabling* diartikan sebagai membuat mampu, *facilitating* diartikan sebagai memperlancar, *conculting* berarti berkonsultasi, *collaborating* berarti

bekerjasama, *mentoring* berarti membimbing dan *supporting* diartikan mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif guna mengungkapkan penyebab belum berjalannya pemberdayaan tenaga honorer pada Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi. Peneliti memilih pendekatan kualitatif dalam penelitian, karena sesuai dengan tujuan penelitian yang secara kontekstual menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif (Bogdan and Taylor 1998). Pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa yang tidak memerlukan kuantifikasi, karena gejala tidak memungkinkan untuk diukur secara tepat (Moleong, 2012). Dengan menggunakan desain kualitatif yang menjadikan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data baik yang bersumber dari informan maupun dukungan pengamatan dan studi kepustakaan yang disesuaikan dengan fokus penelitian. Analisis data hasil penelitian dilakukan melalui tahapan mengumpul data di lapangan, mereduksi data, menyajikan data, dan akhirnya menarik kesimpulan dan menggunakan triangulasi dalam pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sumber data, metode, teori dan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap pemberdayaan tenaga honorer pada Bagian keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi dilakukan dengan didasarkan pada konsep pemberdayaan yang dikemukakan oleh Stewart (1998). Stewart (1998) mengemukakan dimensi penting dalam pemberdayaan yang terdiri dari *enabling*, *facilitating*, *consulting*, *collaborating*, *mentoring* dan *supporting*. *Enabling* diartikan sebagai membuat mampu, *facilitating* diartikan sebagai memperlancar, *conculting* berarti berkonsultasi, *collaborating* berarti bekerjasama, *mentoring* berarti membimbing dan *supporting* diartikan mendukung.

Membuat mampu dipahami dengan memastikan bahwa tenaga honorer yang ada di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi yang akan diberdayakan mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk dapat diberdayakan secara penuh. Menjadi sebuah tanggungjawab unsur Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi untuk menjadikan tenaga honorer semakin berdaya sehingga mereka menjadi mampu dalam menjalankan pekerjaan dalam bidang kerjanya masing - masing sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Melalui pemberdayaan yang dilakukan setidaknya tenaga honorer yang ada memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kaitannya dengan upaya membuat mampu (*enabling*) bagi pegawai yang ada di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada.

Tenaga honorer yang ditempatkan pada Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi yang secara struktural terdiri dari Sub Bagian Non PNBPN BUK, Sub Bagian Akuntansi dan Pelaporan BUK dan Sub Bagian PNBPN BUK. Dengan 14 orang tenaga honorer yang berdasar tingkat pendidikan 50% (7 orang) lulusan SMA dan 50% (7 orang) lulusan S1 dengan spesifikasi pendidikan sarjana sosial 2 orang, sarjana sastra 1 orang, sarjana pertanian 1 orang, sarjana ekonomi 3 orang (data sekunder penelitian, 2015).

Dari hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa tenaga honorer diperhadapkan pada keterbatasan sarana kerja dan tidak memiliki akses pendidikan dan pelatihan dalam bidang keuangan sementara dalam pelaksanaan tugas sehari hari memiliki beban kerja yang lebih dan terkadang tanggung jawab pekerjaan semua dibebankan pada honorer atau beban kerja lebih banyak diserahkan kepada tenaga honorer (hasil wawancara dengan informan).

Pada kondisi yang demikian terlihat dengan jelas bahwa tenaga honorer yang ada perlu untuk dibekali dengan pendidikan dan pelatihan sehubungan dengan bidang pekerjaan yang ada khususnya di bidang pengelolaan keuangan. Peneliti beranggapan bahwa tugas dalam bidang keuangan bukanlah bidang pekerjaan yang mudah. Mengingat dewasa ini permasalahan yang berkaitan

dengan pengelolaan keuangan perlu menjadi perhatian yang serius semua pihak guna terwujudnya pengelolaan keuangan yang tepat, transparan dan memiliki akuntabilitas yang baik.

Pemberdayaan melalui aspek *facilitating* atau memperlancar dalam penelitian ini berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana kantor, keuangan untuk operasional. Sebagai pihak yang melaksanakan pemberdayaan pegawai, Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi didukung dengan ketersediaan sarana kantor berupa gedung, peralatan dan ruangan kantor yang menyatu dengan kantor pusat Universitas Sam Ratulangi.

Berbagai data dan informasi yang dikemukakan diatas menunjukkan pemberdayaan pegawai melalui aspek *facilitating* dipandang oleh peneliti cukup bermasalah. *Facilitating* sebagaimana yang dimaksudkan oleh Stewart belum berjalan dengan baik. Bagian Keuangan termasuk di dalamnya tenaga honorer Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi dalam rangka pemberdayaan pegawai mempunyai tugas untuk menghilangkan segala hambatan yang menghalangi pegawai tersebut dalam melakukan aktivitasnya.

Dari hasil pengamatan yang ada, Bagian Keuangan berada di lantai lima gedung rektorat dengan kondisi ruangan yang sangat sempit, tidak ada ruangan khusus untuk Bendahara dan stafnya, ruang kerja yang menyatu dengan berbagai file dokumen serta tidak semua ruangan dilengkapi dengan pendingin ruangan yang memadai, komputer yang kurang, aliran listrik yang sering padam yang banyak mengganggu operasional kegiatan pegawai yang ada.

Facilitating yang dipahami sebagai memperlancar, dalam artian bahwa untuk memperlancar jalannya organisasi dalam aktivitasnya diperlukan sistem dan prosedur yang dapat mendukung kelancaran kerja sehingga berbagai rintangan yang dihadapi oleh organisasi dalam pencapaian tujuan dapat terhindar. Walaupun secara teoritis sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan efektivitas organisasi, akan tetapi jika organisasi hanya mengandalkan tingkat pendidikan saja belum tentu dapat melaksanakan pekerjaan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi

dengan adanya dukungan sumber daya yang dalam hal ini fasilitas kerja seperti peralatan kerja menjadikan organisasi dapat berjalan dalam pencapaian tujuan.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai harus dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan sendiri permasalahan yang dihadapi, diperlukan konsultasi untuk mencari jalan keluar. Konsultasi yang utama merupakan tugas dan tanggungjawab dari pimpinan. Pimpinan berkewajiban untuk menyediakan waktu kapanpun untuk pegawai yang berkonsultasi sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi sehubungan dengan pekerjaan pada bidang tugasnya.

Melalui wawancara yang dilakukan dengan unsur pimpinan terungkap bahwa mereka tidak selalu melakukan mendampingi dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang ada. Hal ini terjadi karena beban tanggungjawab kerja di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi sangat berat dan padat sehingga pada waktu – waktu tertentu memerlukan keseriusan, kecermatan dan kehati-hatian. Ada pekerjaan – pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan rahasia negara yang merlu kode etik tertentu dijalankan.

Kerjasama antara pegawai baik unsur staf maupun dengan pimpinan merupakan tujuan terakhir dari setiap program pemberdayaan yang dalam artian bahwa pegawai yang ada melalui kerjasama yang dilakukan secara bebas, terbuka, dan penuh dapat memanfaatkan seluruh kekayaan kecakapan atau potensi dan pengetahuan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula halnya dengan tenaga honorer yang ada di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi. Permasalahan kerja sama diperlukan bukan hanya pada masing masing seksi, atau dalam bidang masing-masing akan tetapi antar bidang pun diperlukan kerjasama guna mensinergikan program kerja dan dalam upaya mempermudah tercapainya pengelolaan keuangan yang baik di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan unsur pimpinan terungkap bahwa, penyelenggaraan program kerja di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi bukan hanya melibatkan pegawai pada sub bagian

akan tetapi melibatkan semua sub bidang bahkan bekerja sama dengan pihak luar selaku mitra kerja dari Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.

Berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi sebagai fasilitator, mediator, komunikator dan coordinator guna menciptakan lingkungan Universitas Sam Ratulangi yang aman, kondusif dan terkendali sampai saat ini dilakukan dengan bekerja sama dengan semua pihak yang ada. Kegiatan dilakukan dengan penyusunan program pengelolaan keuangan yang baik pada Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi, mengikuti rapat dengan pimpinan, rapat bersama staf sampai guna memberikan masukan bagi terlaksananya kegiatan di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.

Permasalahan pada aspek *collaborating* dalam rangka pemberdayaan pegawai terjadi ketika kurangnya sinergitas dari dalam Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi itu sendiri sebagaimana yang terungkap dari informan bahwa honorer bekerja tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan pimpinan sebagaimana jabatan yang melekat, keahlian pengoperasian komputer bagi pegawai termasuk PNS dianggap kurang, honorer sering bekerja *overtime* (diatas waktu/jam kerja) tanpa ada kompensasi dan Terkadang tanggung jawab pekerjaan semua dibebankan pada honorer atau beban kerja lebih banyak diserahkan kepada tenaga honorer. Sinergitas ini dapat terjadi ketika pegawai yang ada mampu bekerja sama guna menjadikan program yang ada berjalan dengan baik.

Suatu hal yang akan sangat ditakuti ketika aspek *collaborating* dilakukan secara seremonial belaka. Oleh karenanya *collaborating* perlu dilakukan dengan mensinergiskan program kerja yang ada termasuk melibatkan secara langsung setiap pegawai yang ada dalam perumusan dan pelaksanaan program kerja sehingga mereka dapat bekerja sama, diberi kesempatan untuk berdiskusi, belajar dari program yang dibuat sehingga pada akhirnya bukan hanya program kerja yang berhasil dilaksanakan akan tetapi juga pegawai mendapatkan bekal dan pengalaman dalam menyusun dan menjalankan program yang sama atau memiliki kemiripan di waktu yang akan datang.

Untuk melaksanakan berbagai tugas yang amat penting di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi sangat penting terlebih dahulu bagi para pegawai termasuk tenaga honor yang ada untuk memberikan teladan dalam sikap dan perilakunya dan menjadi utama pada hal ini adalah unsur pimpinan. Stewart (1998) mengemukakan bahwa membimbing berarti bertindak sebagai teladan dan pelatih bagi staf dan rekan-rekan kerja. Dalam rangka pemberdayaan kepada tenaga honor melalui aspek *mentoring* sangat penting bagi unsur pimpinan untuk memberikan contoh dan teladan untuk dapat ditiru oleh pegawai yang ada.

Mentoring atau dipahami sebagai membimbing dalam pelaksanaan kerja etnaga honor di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi juga berkaitan dengan melatih, memberikan kecakapan, memberikan petunjuk maupun mengarahkan. Sebagai pimpinan yang dipercayakan untuk memimpin Bagian Keuangan, pimpinan yang ada memiliki kewajiban membimbing pegawai menjadi berdaya dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari.

Sementara itu *Supporting* dapat dipahami bahwa pihak yang memberdayakan mendukung yang diberdayakan dan membantu mereka untuk dapat mandiri. Data penelitian menunjukkan upaya untuk mendukung yang diberdayakan dan membantu mereka untuk dapat mandiri belum terjadi pada lingkup kerja Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi. Kenyataan ini diperkuat sebagaimana hasil wawancara baik dengan pimpinan maupun staf bahwa baik organisasi maupun pimpinan tidak secara nyata melakukan tindakan atau aktifitas untuk membantu tenaga honorer dapat mandiri dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari maupun dalam membantu tenaga honorer mendapatkan gaji yang sesuai standart UMP, mendapatkan kepastian untuk diangkat menjadi pegawai tetap maupun memperjuangkan adanya tunjangan lembur serta jaminan kesehatan lainnya.

Seharusnya memberi dukungan dapat juga dilakukan melalui beberapa aktivitas yang berlangsung sambil menjalankan pekerjaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Stewart (1998) bahwa kemandirian bawahan perlu ditumbuhkan oleh pimpinan. Staf perlu didukung dan dibantu agar menjadi

mandiri. Dukungan dilakukan dalam segala situasi, tidak saja staf atau bawahan menunjukkan prestasi, bahkan sangat diperlukan dukungan pada saat staf melakukan suatu kesalahan atau kekeliruan.

Pemberdayaan melalui aspek supporting dapat juga dipahami melalui tindakan yang dilakukan dalam hal dukungan pemikiran, dukungan spirit maupun dukungan financial. Dukungan pemikiran maupun dukungan spirit dapat terlihat melalui kegiatan – kegiatan seperti pelatihan, dialog- dialog yang dilakukan dalam mengetahui apa yang menjadi kendala dalam bekerja termasuk didalamnya memberikan dukungan moril juga ada pegawai yang kelihatan mengalami sesuatu masalah sementara dukungan financial dapat dilihat melalui dapat dibayarkannya tepat waktu gaji dan memperjuangkan didapatkannya uang lembur untuk kerja overtime.

Dalam pemberdayaan setiap unsur baik pimpinan maupun staf harus mampu memahami dan menghargai kepentingan ataupun perbedaan satu sama lain, pemberdayaan tersebut dimaksudkan agar masing-masing unsur semakin meningkat kemampuannya, semakin kuat, semakin mandiri, serta memainkan perannya masing-masing tanpa mengganggu peran yang lain. Dengan pemberdayaan maka kemampuan dan peran yang berbeda-beda tersebut tidak diseragamkan, melainkan dihargai dan dikembangkan bersama-sama sehingga bisa terjalin kerjasama yang baik.

Oleh karena itu dalam hal pemberdayaan tidak dikenal unsur yang lebih kuat memberdayakan unsur yang lebih lemah akan tetapi ada pemahaman bersama bahwa apa yang akan dilakukan untuk perbaikan bersama demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Konsultasi yang berjalan dengan baik dapat menciptakan iklim yang memungkinkan potensi pegawai berkembang. Di sini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap tenaga honorer yang ada di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu, dengan mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.

Dalam proses pemberdayaan, dicegah yang lemah menjadi semakin lemah karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat, sehingga perlindungan dan pemihakan kepada yang lemah sangat mendasar sifatnya dalam konsep pemberdayaan organisasi kepemudaan. Melindungi tidak berarti mengisolasi atau menutupi dari interaksi, karena hal itu justru akan lebih mengecilkan yang kecil dan melunglaikan yang lemah. Melindungi harus dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang, serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah.

Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus. Rencana untuk mengadakan pemberdayaan akan memberi dasar membentuk kejadian penting dan mengukur prestasi. Pemberdayaan murni memerlukan waktu yang tidak sedikit tetapi akan mengalir ke seluruh organisasi dan menyebabkan perubahan di seluruh bagian organisasi. Pemberdayaan memberikan manfaat besar bagi organisasi. Salah satu manfaat adalah bertambahnya efektifitas organisasi. Pemberdayaan mendatangkan manfaat itu dengan meniadakan halangan dan hambatan kerja yang diakibatkan oleh pengendalian ketat akibat pendekatan manajerial tradisional.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa penyebab belum berjalannya pemberdayaan tenaga honorer di Bagian Keuangan Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi karena tidak fungsi *enabling, facilitating, consulting, collaborating, mentoring dan supporting* dari unsur pimpinan selaku pihak yang menjalankan fungsi pemberdayaan kepada tenaga honorer yang diberdayakan. Tidak berjalannya fungsi *enabling, facilitating, consulting, collaborating, mentoring dan supporting* sebagaimana terlihat pada pelaksanaan tugas yang tidak diikuti dengan pendampingan, kurangnya fasilitas pendukung kerja, pimpinan tidak menjalankan fungsi sebagai tempat berkonsultasinya tenaga honorer ketika mengalami hambatan kerja, kerja sama tim yang belum tercipta dengan masih adanya pelimpahan pekerjaan diluar kewenangan dari pegawai

negeri sipil kepada pegawai honorer dan baik organisasi maupun pimpinan tidak secara nyata melakukan tindakan atau aktifitas untuk membantu tenaga honorer dapat mandiri dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari maupun dalam pemenuhan fasilitas jaminan kesehatan, kesesuaian standart upah minimum, tunjangan over time serta tidak adanya program penguatan kapasitas tenaga honor seperti pelatihan manajemen pengelolaan keuangan. Maka untuk itu diperlukan pelatihan pengelolaan keuangan sesuai bidang kerja baik sebelum dipekerjakan maupun dengan cara mengikut sertakan pada kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh insitusi, melengkapi sarana kerja pegawai dengan cara melakukan penataan ruang kerja, menambah jumlah komputer dan memindahkan file dokumen/asrip keuangan, memberikan sanksi kepada PNS yang dengan sengaja melimpahkan pekerjaannya yang diluar dari kewenangan tenaga honorer dan memfasilitasi tenaga honor kepada pimpinan untuk menjadaptkan gaji yang sesuai standart upah minimum provinsi, memperjuangkan adanya tunjangan lembur serta jaminan kesehatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, Robert and Steven J. Taylor. 1975. *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to the Social Science*. New York, Willey.
- Effendy, Arief. 2002. *Green Revolution, Upaya Mengatasi Hancurnya Hutan Tropis Indonesia*. Yayasan Lamda: Bogor.
- Friedman, John. 1992. *Perencanaan Sebagai Proses Belajar dalam Korten dan Sjahrir (editor). Pembangunan Berdimensi Kerakyatan*. Yayasan Obor Indoensia: Jakarta.
- Giroth, Lexie, M, 2004, *Status dan Peran Pendidikan Pamong Praja Indonesia*. CV Indra Prahasta: Bandung.
- Kartasmita 1997. *Power dan Empowerment : Sebuah Telaan Mengenai Konsep Pemberdayaan Masyarakat*. dalam jurnal *Perencanaan Pembangunan No. 7, 4-8*.
- Lowe Philip 1995. *Empowering Individuals*. Grower Publishing Company: London.

Moleong. Lexy J. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Rosdakarya: Bandung.

Stewart, Aileen Mitchell, 1998, Empowering People (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia), diterjemahkan oleh Agus M. Hardjana. Kanisius: Yogyakarta.

Suharto, Edi. 2005. Membangun Masyarakat Meberdayakan Rakyat. Refika Aditama: Bandung.

**Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Coporate Sosial
Responsibility Di Desa Kawasi Kecamatan Obi Kabupaten Halmahera
Selatan Provinsi Maluku Utara.**

Oleh
Fergo Siar¹⁰
Prof Dr. F. Kerebungu, M.S¹¹
Dr. Drs. Markus Kaunang, M.Si¹²

Abstract

Community empowerment is a joint agreement between the Kawasi villagers with PT Gane Permai Sentosa Company. The aim of research to describe and analyze the implementation of community empowerment through its Corporate Social Responsibility PT Gane Permai Sentosa company Kawasi village Obi districts of South Halmahera regency North Molucca province.

This study used qualitative methods. The data can be used that interview and documentation of observations. This study aims to describe and analyze the community development through Corporate Social Responsibility Program PT Gane Permai Sentosa. Research result in Kawasi village of Obi district South Halmahera. The company has not acted upon that community empowerment is Fisherman's Village of Kawasi, Garden Road 1500 Meter, Making concrete fence, Drenase Making, Making Harbour Bridge. While community empowerment that has been undertaken by the company, but has not fulfilled properly, namely: Farmers, Building 93 Housing, Giving scholarships to children who went on Bachelors Degrees and Masters, Building worship places of Muslims (Mosque) and Christian worship places (Church) and Junior High School.

Keywords: Community, Empowerment, Corporate Social Responsibility.

PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang ada dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap pemberdayaan dan keterbelakangan. Sehubungan dengan ini bahwa kehadiran perusahaan menjadi satu harapan dalam mendingkatkan pengembangan masyarakat lewat pemberdayaan yang telah di sepakati secara bersama untuk mensejahterakan masyarakat Desa Kawasi. Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu

¹⁰ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

¹¹ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

¹² Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

kesepakatan bersama antara masyarakat Desa Kawasi dengan perusahaan PT Gane Permai Sentosa, perusahaan ada di lingkaran pertambangan Kec Obi Sealatan, Desa Kawasi untuk mengambil hasil alam yang berupa Biji Nikel. Dalam kesepakatan yang dibangun adalah kesepakatan masyarakat Desa Kawasi melalui program CSR yaitu: kesepakatan pemberdayaan masyarakat Petani, Nelayan, Jalan Kebun 1500 Meter, Membuat Pagar Beton, Membuat Drenase, Membuat Jembatan Pelabuhan, Membangun 93 Perumahan, Memberikan Beasiswa kepada anak-anak yang melanjutkan Studi S1 dan S2, Membangun tempat Ibadah Muslim (Masjid) dan tempat Ibadah Nasrani (Gereja) dan Sekolah SMP. Kesepakatan ini telah disetujui oleh pihak perusahaan, pemerintah daerah, dalam hal ini Bapak Bupati, pemerintah desa Kawasi, dan masyarakat desa kawasi.

Maka pemberdayaan masyarakat pada program CSR tidak berjalan sesuai dengan kesepakatan. Padahal kesepakatan pemberdayaan masyarakat pada program CSR di Desa Kawasi dibangun selama lima tahun harus dilakukan secara efektif. Dalam upaya memberdayakan masyarakat perlu dilihat dari sisi yang sangat penting adalah menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (enabling). Di sini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, masyarakat, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya, tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa daya, karena jika demikian akan sudah punah.

Masyarakat Desa Kawasi yang seharusnya mempunyai hak pemberdayaan kehidupan yang lebih baik. Sesuai dengan pemberdayaan masyarakat yang berpusat melalui masyarakat Desa Kawasi, maka pendekatan pemberdayaan yang digunakan lebih memberi tempat pada aspek masyarakat, sehingga lebih bersifat efektif. Salah satu pemberdayaan yang penting adalah menempatkan masyarakat pada subjek, sebagai aktor pemberdayaan masyarakat Bukan menempatkan masyarakat sebagai sekedar objek pemberdayaan

Hal ini juga perlu satu pengembangan dengan memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat (empowering). Dalam rangkai ini diperlukan langkah-langkah lebih positif, selain dari hanya menciptakan iklim dan suasana.

Perkuatan ini meliputi langkah-langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan (input), serta pembukaan akses ke dalam berbagai peluang (opportunities) yang akan membuat masyarakat menjadi berdaya. Dari sisi ini juga membutuhkan suatu memberdayakan yang mengandung pula arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat. Oleh karena itu, perlindungan dan pemihakan kepada yang lemah amat mendasar sifatnya memperdayakan masyarakat. Melindungi tidak berarti mengisolasi atau menutupi dari intraksi, karena hal itu justru akan mengkredil yang lemah. Melindungi harus melihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang, serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah. Pemberdayaan masyarakat bukan membuat masyarakat menjadi makin tergantung pada berbagai program pemberian (charity) Sehubungan dengan ini bahwa kehadiran perusahaan menjadi satu harapan dalam peningkatan pengembangan masyarakat lewat pemberdayaan yang telah di sepakati secara bersama untuk mensejahterakan masyarakat Desa Kawasi. CSR merupakan bentuk kepedulian perusahaan sebagai manifestasi komitmen sosial. Dalam pelaksanaannya beberapa diantaranya belum terlaksana dengan baik dalam program pemberdayaan masyarakat dengan orientasi dan motivasi sesuai komitmen masyarakat dalam melaksanakan program dan kesungguhannya dalam mencari pendekatan yang tepat untuk ada dalam pemberdayaan masyarakat Desa Kawasi.

Perusahaan PT Gane Permai Sento hadir di Desa Kawasi Kecamatan Obi Kabupaten Halmahera Selatan merupakan mengelola hasil bumi yang ada di Lingkaran Desa Kawasi yang berupa biji Nikel, sehubungan dengan ini munculah Pemberdayaan masyarakat melalui program CSR dalam satu kesepakatan bersama antara masyarakat Desa Kawasi, pemerintah Desa, Pemerintah Daerah dalam ini Bapak Bupati Halmahera Selatan dengan perusahaan PT Gane Permai Sentosa selama lima tahun yang telah diputuskan secara bersama untuk kesejahteraan masyarakat lewat pemberdayaan yaitu: kesepakatan pemberdayaan masyarakat Petani, Nelayan, Jalan Kebun 1500 Meter, Membuat Pagar Beton, Membuat Drenase, Membuat Jembatan Pelabuhan, Membangun 93 Perumahan,

Memberikan Beasiswa kepada anak-anak yang melanjutkan Studi S1 dan S2, Membangun tempat Ibadah Muslim (Masjid) dan tempat Ibadah Nasrani (Gereja) dan Sekolah SMP. Oleh sebab itu pemberdayaan masyarakat adalah sebuah pendekatan yang memberikan kesempatan wewenang yang lebih besar kepada masyarakat untuk mengelolah proses pemberdayaan masyarakat yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan masyarakat adalah upaya memberikan kesempatan kepada kelompok masyarakat berkemampuan lemah yang dilakukan secara sengaja dan terukur. Upaya yang dilakukan secara sengaja dan terukur artinya terdapat strategi, mekanisme, dan tahapan yang disusun secara sistematis untuk memperdayakan kelompok masyarakat berkemampuan lemah dalam jangka waktu tertentu (World Bank, 2000). Upaya ini harus disediakan dan dipersiapkan secara terencana oleh para pengambil keputusan baik di kalangan pemerintah maupun di kelompok swadaya masyarakat (Sumodiningrat, 1999).

Menurut Kartasmita (1997) ada tiga hal dalam pemberdayaan masyarakat yaitu :

1. Upaya pemberdayaan harus terarah (targeted), ini yang secara populer disebut pemihakan. pemberdayaan ditujukan langsung kepada yang memerlukan, dengan program yang dirancang untuk mengatasi masalahnya dan sesuai kebutuhannya.
2. Program pemberdayaan harus langsung mengikutsertakan atau bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi sasaran.
3. Menggunakan pendekatan kelompok karena secara sendiri-sendiri masyarakat sulit dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya. juga lingkup bantuan menjadi terlalu luas kalau penanganannya dilakukan secara individu. pendekatan kelompok adalah yang paling efektif, dan dilihat dari penggunaannya sumber daya juga lebih efisien.

Terkait dengan tiga pendekatan tersebut menurut Kartasmita menyatakan bahwa pendekatan utama diatas dalam konsep pemberdayaan adalah

masyarakat tidak dijadikan sebagai objek dari berbagai proyek pembangunan, tetapi merupakan subjek dari upaya pemberdayaan sendiri.

Berdasarkan teori diatas, maka pemberdayaan masyarakat harus mengikuti pendekatan sebagai berikut:

1. Upaya itu harus terarah (*targeted*). Hal ini secara populer di sebut pemihakan kepada masyarakat. Ia ditunjukan langsung kepada yang memerlukan, dengan program yang dirancang untuk mengatasi masalahnya dan sesuai kebutuhan masyarakat dalam kesepakatan bersama antara masyarakat dengan pihak perusahaan di dalam pemberdayaan masyarakat petani. Ini yang perlu memberikan target yang tepat, oleh masyarakat sehingga pemberdayaan masyarakat pada program CSR berjalan dengan baik.
2. Pemberdayaan harus langsung mengikutsertakan atau bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi penerima manfaatnya. Mengikutsertakan masyarakat yang akan menerima manfaat, yang mempunyai beberapa tujuan, yakni supaya bantuan tersebut efektif karena sesuai dengan kehendak dan kemampuan serta kebutuhan mereka. Selain itu sekaligus meningkatkan keberdayaan (*empowering*) masyarakat dengan pengalaman dalam merancang melaksanakan, mengelola, dan mempertanggungjawabkan upaya peningkatan diri dan ekonominya.
3. Menggunakan pendekatan kelompok, karena secara sendiri masyarakat sulit dapat memecahkan masalah-masalah yang di hadapinya. Juga lingkup bantuan menjadi terlalu menjadi terlalu luas kalau penanganannya dilakukan secara individu.

Pemberdayaan adalah suatu cara agar rakyat komunitas, dan organisasi dan kelompok diarahkan agar mampu menguasai atau berkuasa atas kehidupannya pemberdayaan adalah sebuah proses agar setiap orang atau kelompok menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas, dan mempengaruhi, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatian kerjasama.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang terandalkan untuk mengungkapkan kondisi factual secara menyeluruh terhadap situasi yang dialami oleh informan dan subjek penelitian sehingga dengan demikian akan memperoleh penghayatan dan pemahaman yang sebenar-benarnya. Bogdan Tylor (2002), mendefenisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata,observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan observasi atau hasil pengamatan peneliti bahwa pemberdayaan masyarakat melalui program CSR yang dilakukan adalah sebagai berikut:Petani, Nelayan,Jalan Kebun 1500 Meter, Membuat Pagar Beton, Membuat Drenase, Membuat Jembatan Pelabuhan, Membangun 93 Perumahan, Memberikan Beasiswa kepada anak-anak yang melanjutkan Studi S1 dan S2, Membangun tempat Ibadah Muslim (Masjid) dan tempat Ibadah Nasrani (Gereja) dan Sekolah SMP, SMA. Dari sebelas program kerja CSR ada yang belum terlaksanakan dengan baik, ada yang sudah terlaksana dengan baik dan ada juga belum terlaksana, pertama Program pemberdayaan kerja CSR untuk petani belum menyentuh kepada masyarakat kawasi, kedua program kerja CSR untuk nelayan, jembatan pelabuhan belum terlaksanakan, ketika program kerja CSR untuk jalan kebun seribu lima ratus kilo meter, dan membuat pagar biton, membuat dranase, membuat perumahan 93, tempat ibadah nasrani (gereja) sudah dilaksanakan, tetapi proses pelaksanaannya terhambat sehingga belum terialisasi dengan baik. Kempat program kerja CSR untuk memberikan beasiswa kepada anak-anak yang melanjutkan studi S1 dan S2, membangun tempat ibadah muslim, (masjid), dan sekolah SMP, SMA sudah terlaksanakan dengan baik.

Data hasil peneliian menunjukkan nota kesepakatan bersama antara PT Trimegah Bangun Persada, PT Gane Permai sentosa, Tim Comdev Kabupaten, dan Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan dengan masyarakat kawasi. Pada hari sabtu tanggal 12 bulan february tahun 2011 perwakilan PT. Trimegah Bangun

Persada dan PT. Gane Permai Sentosa dengan perwakilan Masyarakat Desa Kawasi menyepakati beberapa kesepakatan prinsip:

1. Pihak perusahaan pada prinsipnya menyetujui usulan program pendidikan, kesehatan, keagamaan, infrastruktur, ekonomi dan pemerintahan yang diajukan oleh masyarakat dan akan memasukkannya dalam program comdev perusahaan secara bertahap selama lima tahun.
2. Pihak perusahaan dan masyarakat sepakat bahwa biaya Jarring Sosial Pengamanan Tambang Sebesar 1.300.000 perbulan, per KK termasuk janda dan duda (total 178 KK) yang akan dibayarkan pada awal Bulan Maret Tahun 2011.
3. Pihak perusahaan menyetujui bantuan modal usaha dalam rangka pengembangan koperasi sebesar 500.000 per KK (152 KK) yang akan direalisasikan satu kali pada bulan maret 2012 karena pada tahun 2011 akan dimulai dengan program penyiapan SDM koperasi.
4. Pihak perusahaan akan menyelesaikan program pembangunan perumahan yang belum selesai dan tambahan rumah baru sebanyak lima unit lagi (program Comdev Tahun 2010).
5. Pihak perusahaan menyanggupi dana rehabilitas rumah sebesar 3.000.000 per KK yang akan direalisasikan pada awal bulan Februari 2012 sejumlah 152 KK yang diberikan satu kali dalam lima tahun berjalan.
6. Pihak perusahaan menyanggupi Beasiswa S1 sebesar 5.000.000 per semester dan S2 sebesar 7.000.000 per semester dengan Mahasiswa yang memenuhi persyaratan yang diatur perusahaan.
7. Dengan diberikannya Biaya Jaring Sosial Pengamanan Tambang sebagaimana tersebut dalam poin 2 diatas, maka Masyarakat Desa Kawasi berkomitmen ikut serta menjaga keamanan dan kondusitas di tambang dari gangguan kriminalitas (Miras, Prostitusi, Perjudian, Demonstrasi, dan gangguan-gangguan dari luar) selama kegiatan operasi produksi tambang.
8. Bila terdapat perselisihan terkait dengan pelaksanaan Nota Kesepakatan Bersama yang telah ditanda tangani, maka akan di evaluasi bersama antara

Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan, pihak perusahaan, dan masyarakat Desa Kawasi tanpa ada tindakan sepihak dari masing-masing pihak.

9. Hal-hal lainnya yang belum diatur secara spesifik pada poin 1-7 dalam Nota Kesepakatan Bersama ini akan dibahas lebih lanjut bersama pihak terkait (Pemuda, Perusahaan, Tim Comdev Kabupaten, Wakil Masyarakat Desa Kawasi). Bahwa dengan Nota Kesepakatan Bersama antara pihak perusahaan, pihak Pemerintah Daerah, Tim Comdev Kabupaten Halmahera Selatan dengan masyarakat Desa Kawasi yang akan dilihat pada lampiran kesatu.

a. Kondisi Sosial Masyarakat Desa Kawasi

Kondisi sosial ekonomi merupakan keberadaan riil satu wilayah, tetapi dipengaruhi oleh dinamika sosial masyarakat atau berdampak pada kondisi masyarakat itu sendiri. Dari segi dinamika social/ekonomi, keberadaan masyarakat desa Kawasi sebagai suatu daerah daratan rendah dengan lahan yang subur, membuat sebagian besar anggota masyarakat awalnya sebagai petani. Namun, ketika hadirnya industri yang di kelola oleh PT Gane Permai Sentosa (GPS) yang beroperasi di desa Kawasi maka masyarakat sebahagian besar beralih profesi menjadi buru industri. Jenis pertanian yang dilakukan dengan cara tradisional sifatnya sehingga dari sisi penghasil waga juga masi sangat minim. Prinsipnya jika ada kelebihan hasil yang dipanen maka sebahagiannya diperdagangkan, jika tidak maka dimanfaatkan hanya untuk kebutuhan keluarga. Di samping itu, keberadaan desa Kawasi adalah daerah yang sangat subur di mana adanya peluang yang baik di bidang pertanian.

b. Prinsip Dasar Pemberdayaan Masyarakat

Mathews menyatakan bahwa prinsip adalah suatu pernyataan tentang kebijaksanaan yang dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan secara konsisten. Karena itu, prinsip akan berlaku umum, dapat diterima secara umum, dan telah diyakini kebenarannya dari berbagai pengamatan dalam kondisi yang beragam. Dengan demikian, prinsip dapat dijadikan sebagai landasan pokok yang benar, bagi pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Meskipun prinsip biasanya diterapkan dalam dunia akademis, Leagans (1961) menilai bahwa setiap penyuluh atau fasilitator dalam melaksanakan kegiatannya

harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip pemberdayaan. Tanpa berpegang pada prinsip-prinsip yang sudah disepakati, pemberdayaan masyarakat pada Program CSR PT GPS di Desa Kawasi, pemberdayaan tidak mungkin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

c. Tahapan-Tahapan Pemberdayaan Masyarakat.

Menurut Sumondinigrat 1999, pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target masyarakat mampu untuk mandiri, dan dilepas untuk mandiri, meski dari jauh dijaga agar tidak jatuh lagi. Dilihat dari pendapatan tersebut berarti pemberdayaan melalui suatu masa proses belajar, hingga mencapai status mandiri. Meskipun demikian dalam rangka menjaga kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi, dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi.

Wilson (Sumaryadi, 2004) mengemukakan bahwa kegiatan pemberdayaan pada setiap individu dalam suatu organisasi merupakan yaitu: pertama, menumbuhkan keinginan pada diri seseorang untuk berubah dan memperbaiki, yang merupakan titik awal perlunya pemberdayaan. Tanpa adanya keinginan untuk berubah dan memperbaiki, maka semua upaya pemberdayaan masyarakat yang tidak dilakukan tidak akan memperoleh perhatian, simpati, atau partisipasi masyarakat, kedua, menumbuhkan kemauan dan keberanian untuk melepaskan diri dari kesenangan atau kenikmatan dan atau hambatan-hambatan kegiatan yang dirasakan, untuk kemudian mengambil keputusan mengikuti pemberdayaan demi mewujudkannya perubahan dan perbaikan yang diharapkan.

d. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan dalam pemberdayaan. Kemandirian masyarakat adalah merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi mempergunakan daya kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, efektif dengan mengerahkan sumberdaya

yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat. Terjadinya keberdayaan pada empat aspek tersebut, afektif, kognitif, dan psikomotorik, akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian masyarakat yang dicita-citakan, dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan, yang dilengkapi dengan kecakapan keterampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhan .

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan tentang pemberdayaan masyarakat melalui program CSR PT Gane Permai Sentosa di Desa Kawasi Kecamatan Obi Kabupaten Halmahera Selatan, maka hasil wawancara sebagai berikut: bahwa Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat melalui program CSR belum terlaksanakan dengan baik khususnya para petani yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan juga belum melaksanakan pemberian uang tunai untuk dana awal para petani. Sehubungan dengan pemberdayaan masyarakat melalui program CSR bahwa masih banyak pelaksanaan program-program belum terlaksana dengan baik yaitu: Nelayan, Jalan Kebun 1500 Meter, Membuat Pagar Beton, Membuat Drainase, Membuat Jembatan Pelabuhan, Membangun 93 Perumahan, Memberikan Beasiswa kepada anak-anak yang melanjutkan Studi S1 dan S2, Membangun tempat Ibadah Muslim (Masjid) dan tempat Ibadah Nasrani (Gereja) dan Sekolah SMP. Baik dalam penetapan alokasi pemberdayaan masyarakat melalui program CSR tidak tepat sasaran kepada masyarakat Desa Kawasi.

Sesungguhnya bahwa pelaksanaan tidak sesuai dengan harapan masyarakat yang dilakukan oleh pihak perusahaan, pelaksanaan pemberdayaan masyarakat melalui program CSR dengan waktu selama lima tahun yang sudah ditentukan secara bersama antara pihak perusahaan, pihak pemerintah Desa Kawasi dan pihak Masyarakat Desa Kawasi tidak terlaksanakan dengan waktu yang sudah tentukan. Pemberdayaan masyarakat melalui program CSR sesuai anggaran pemberdayaan masyarakat bahwa belum terealisasi dengan baik. Terkait dengan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap para petani belum maksimal yang dilakukan oleh pihak perusahaan, karena perusahaan tidak serius untuk melakukan tanggungjawab secara baik. Yang menjadi hambatan untuk

melakukan pemberdayaan masyarakat melalui program CSR adalah: pertama. Tidak mempunyai suatu penyusunan program kerja yang jelas untuk melaksanakan pemberdayaan. Kedua bahwa pihak perusahaan tidak rasa memiliki keseriusan kerja dalam tugas dan tanggungjawab. Ketiga bahwa pendekatan anggaran terlalu lama untuk pencairan dana dalam pemberdayaan masyarakat berlarut-larut sampai sekarang.

Pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan yang lebih besar dari pihak perusahaan dan perangkat penanggungjawab oleh CSR untuk memberikan kesempatan dan menjamin keberlanjutan berbagai hasil yang dicapai. Rasid (1997), pemberdayaan masyarakat diartikan sebagai upaya untuk mengatasi semua faktor kelemahan yang keberadaan dan peran dalam upaya memperdayakan keberadaan dan peran tersebut, salah satunya ialah dengan memberikan keleluasan yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Setiap pemberdayaan masyarakat melalui program Corporate Sosial Responsibility yang sudah di sepakati bersama baik pihak perusahaan, pihak pemerintah daerah, pihak masyarakat kawasi maupun komponen lain bahwa pemberdayaan masyarakat selama lima tahun harus dilakukan dengan baik, tetapi dalam kenyataan dilapangan pelaksanaan tidak terlaksanakan dengan baik. karena perusahaan terlalu diam, sehingga program tidak berjalan dengan baik. Pemberdayaan masyarakat dikaitkan dengan model pembangunan yang berpusat pada rakyat lebih menekankan kepada pemberdayaan dengan memandang inisiatif kreatif dari pihak perusahaan sebagai sumber daya pembangunan utama dan memandang kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan utama yang ingin dicapai dalam pemberdayaan masyarakat pada program CSR, sehingga pemberdayaan masyarakat pada kelompok petani terus berjalan dengan baik.

Pemberdayaan masyarakat melalui program Corporate Sosial Responsibility, sesuai dengan data peneliti bahwa pemberdayaan masyarakat melalui program Corporate Sosial Responsibility telah dilaksanakan, tetapi sesungguhnya tidak terlaksanakan dengan baik dan waktu yang sudah ditentukan secara bersama tidak terlaksanakan. Pemberdayaan masyarakat Menurut Prinjono dan Pranarka (1996) manusia adalah subyek dari dirinya sendiri. Proses

pemberdayaan masyarakat yang menekankan pada proses memberikan kemampuan kepada masyarakat agar menjadi berdaya, mendorong atau memotivasi individu, kelompok agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya. Sebagaimanapun pihak perusahaan harus memberikan yang terbaik kepada masyarakat desa kawasi dengan cara mengembangkan potensi yang ada dalam diri masyarakat desa kawasi untuk lebih berdaya. Sesungguhnya pihak perusahaan tidak melihat hal ini, karena pihak perusahaan punya kepentingan tersendiri yang tidak mencapai target sesuai dengan kesepakatan yang telah dibangun secara bersama.

Perusahaan bukan menjadi satu panutan yang lebih baik untuk masyarakat desa kawasi yang lebih terarah dalam menghadapi persoalan, malah menjadi contoh buruk, bahwa komitmen perusahaan harus memberikan masyarakat untuk lebih berkembang dalam segala persolan yang dihadapi pada saat persusahaan ada lagi di Desa Kawasi, artinya ketika perusahaan berhenti dalam produksi, bahwa masyarakat sudah siap untuk mampu mengembangkan potensi mereka dalam memperdaya diri mereka pada pengelompokan secara bertani maupun bermacam cara, karena perusahaan sudah memberikan cara-cara yang terbaik. Tetapi sesungguhnya semua itu tidak terlaksana dengan baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, pengamatan dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa manajemen perusahaan belum melaksanakan dengan baik anggaran yang sudah ditetapkan secara bersama, serta proses penyusunan perencanaan pelaksanaan program belum terlalu terarah dengan baik dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat petani dengan baik, minimnya program pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan terhadap masyarakat petani guna menggali potensi-potensi yang masyarakat miliki. Olehnya disarankan agar pihak perusahaan lebih mengoptimalkan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat melalui program CSR sesuai dengan kesepakatan bersama yang telah membuat penyusunan perencanaan kerja, anggaran perencanaan dan pelatihan masyarakat, dan pemerintah Desa lebih tegas lagi terhadap kesepakatan pemberdayaan yang

telah di sepakati berseama, sehingga kedepan pemberdayaan melalui program CSR agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busyara Azheri. 2012. Corporate Social Responsibility (CSR). Rajawali Perss. Jakarta
- Djaman Satori Soetomo. 2008. Pemberdayaan Masyarakat, Mungkinkah Muncul Anti Tesisnya.Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Edi Suharto-Refika Aditama. 2009. Membangun Masyarakat Memperdayakan Rakyat.Kajian Strategi Pembangunan Kesejahteraan Sosial Dan Pekerja Sosial. Bandung.
- Lexy J. Moleong. 2010 Metode Penelitian Kualitatif. Pt Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rahmatullah& Kurniati, Trianita. 2011. Panduan Praktis Pengelolaan CSR (Corporate Social Responsibility). Samudra Biru. Yogyakarta.
- Rudito, Bambang& Budimanta, Arif & Prasetyo, Adi. 2004. Corporate Social Responsibility: Jawaban Bagi Modal Pembangunan Indonesia Masa Kini. ICSD. Jakarta
- Sutrisno. 2005. Pemberdayaan Masyarakat Dan Upaya Peningkatan Dalam Pengelolaan Jaringan Irigasi Mendut Kabupaten Semarang, Humaniora Perss. Bandung.
- Wibisono, Yusuf. 2007. Membedah Konsep dan Aplikasi CSR. Fascho Publishing. Gresik.

Konflik Sosial Jemaat Gereja Masehi Injili di Halmahera Pasca Pemilihan Gubernur Maluku Utara Tahun 2013

Oleh

Maichel Seivo Labobar¹³

Dr. Drs. Michael Mamentu, MA¹⁴

Dr. Drs. Agustinus B. Pati, M.Si¹⁵

Abstract

Indonesia adopts a democratic system in government. Some issue from using democracy system in Indonesia which is the Regional Heads Electing (Direct electing). Although Religion was a vehicle to achieve purpose of these groups. Purpose to analyzing the occurred from the impact of Internal Conflict in Evangelical Christian Church in 2013.

The result of this research indicate social conflict in Evangelical Christian Church post North Maluku Governor's electing in 2013, explicitly and clearly committed by BPHS result in dorume that GMIH reform movement arose by elements of regional heads who lost in governor direct electing battle in North Maluku with utilised constituent to breakdown the solidarity in GMIH life. The suggestion of this research would give an impact toward church organisation included the pastors and church committee should not engage into practically politic's activity or become politics committee. Pastors who had structurally occupation should not involved in the pratical politics (take care the Party, to be a candidate of Council, KPU, and Regent /Vise Regent, Governor/Vise Governor). Local Government in this case North Halmahera Regent and Local Citizen Council Delegation (DPRD) must quick respons to watch Church complication problems and find out the right solution.

Keywords : Social Conflict, The Governor's Election, Democracy

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pilkada, Pemilihan Kepala Daerah atau sering disebut dengan Pilkada merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat di wilayah Propinsi dan atau Kabupaten atau kota di mana pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur untuk propinsi, Bupati dan Wakil Bupati untuk Kabupaten, dan Walikota dan Wakil Walikota untuk Kota.

¹³ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

¹⁴ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

¹⁵ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Dewasa ini ada suatu fenomena dimana agama direkayasa dan dijadikan alat politik oleh kelompok-kelompok tertentu. Agama bahkan dijadikan kendaraan politik demi tercapainya suatu maksud dari kelompok-kelompok tersebut. Agama dipolitisasi sedemikian rupa dan dijadikan alat untuk melestarikan kekuasaan. Fenomena ini harus kita cermati dan kita sadari agar kita tidak terjebak pada teori konspirasi yang sengaja diciptakan untuk mempertahankan *status quo*.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawah individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Setelah Sidang Sinode GMIH XXVII yang dilaksanakan di Dorume Loloda Utara, 23-30 Agustus 2012, muncul sebuah kelompok yang menamakan diri sebagai Kelompok Reformasi. Kelompok ini kemudian mengeluarkan selebaran dan bahkan sebuah Buku yang berisi keberatan mereka terhadap hasil Sidang Sinode tersebut, mulai dari hasil pemilihan BPHS sampai pada tata kelola keuangan GMIH. Kelompok tersebut dengan gencar melakukan sosialisasi kepada jemaat-jemaat GMIH.

Pemilihan umum Gubernur Maluku Utara tahun 2013, dimana Bupati Halmahera Utara ikut dalam pertarungan calon Gubernur (*Incomben*). dalam putaran pertama terhenti dengan jumlah suara yang tidak masuk dalam putaran kedua pemilihan umum. Jarang sekali kandidat yang mau menerima kekalahan. Pasalnya, mereka telah mengeluarkan dana terlalu besar demi meraih kemenangan. Konflik sosial jemaat seperti konflik internal Gereja Masehi Injili di Halmahera (GMIH) adalah salah satu permasalahan yang terjadi dari imbas pilkada Gubernur Maluku Utara. Pemerintah yang seharusnya menjalankan tugas dan fungsi untuk menjaga ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan kepada masyarakat, malah ikut menjadikan masyarakat sebagai pemicu konflik.

Konflik sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Wirawan, (2010). Di tengah situasi yang sedemikian runyam ini, maka salah satu hal yang dapat kita buat untuk membantu terpeliharanya pilar-pilar pemersatu sebagai

bangsa adalah usaha untuk menggalang sebuah persaudaraan sejati. Persaudaraan sejati menandakan adanya suatu solidaritas sosial dan ketidakberpihakan kepada kaum lemah tanpa memandang suku, agama, ras, maupun antar golongan. Kiranya gereja harus konsisten dalam memperjuangkan masalah ini.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Konflik Sosial

Manusia hidup tak terlepas dari konflik, sehingga dapat dipastikan bahwa usia konflik seumur dengan peradaban manusia. Secara harafiah konflik berarti percekocokan, perselisihan, atau pertentangan. Konflik sebagai perselisihan terjadi akibat adanya perbedaan, persinggungan, dan pergerakan. Konflik tidak dapat dielakkan dari kehidupan manusia karena setiap orang memiliki cara hidup yang khas, mereka tidak selalu identik, terpisah, atau statis. Oleh karena itu, konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia.

Perselisihan atau konflik dapat berlangsung antara individu, kumpulan atau antara individu dan kumpulan. Bagaimanapun, konflik antara kelompok senantiasa ada di tempat orang itu hidup bersama. Lebih lanjut Coser (1956) menyatakan, konflik itu unsur interaksi yang sangat penting, dan sama sekali tidak boleh dikatakan bahwa konflik selalu tidak baik atau memecah belah atau merusak. Konflik biasa saja menyumbang banyak kepada kelestarian kelompok atau mempererat hubungan antara anggotanya. Seperti menghadapi musuh bersama dapat mengintegrasikan orang menghasilkan solidaritas dan keterlibatan, dan membuat orang lupa akan perselisihan intern mereka sendiri.

Gagasan-gagasan tentang konflik sosial, antara lain yaitu:

- a. Fungsi positif konflik sosial.
- b. Katup penyelamat (*safety valve*).
- c. Konflik realistik dan non realistik.
- d. Permusuhan dalam hubungan-hubungan social yang intim
- e. Isu Fungsional konflik.
- f. Kondisi kondisi yang mempengaruhi konflik kelompok dalam(*in group*) dengan kelompok luar (*out group*).

Konflik merupakan cara atau alat untuk mempertahankan, mempersatukan dan bahkan mempertegas sistem sosial yang ada. Contoh yang paling jelas untuk memahami fungsi positif konflik adalah hal-hal yang menyangkut dinamika hubungan antara “*in-group* (kelompok dalam) dengan “*out-group*” (kelompok luar).

Coser memang mengakui bahwa konflik itu dapat membahayakan persatuan. Oleh karena itu, perlu dikembangkan cara agar bahaya tersebut dapat dikurangi atau bahkan dapat diredam. Baginya, katup penyelamat (*safety valve*) dapat diartikan sebagai “jalan keluar yang meredakan permusuhan”, atau singkatnya dapat kita sebut dengan mediator.

Dalam membahas berbagai situasi konflik, Coser (1956) membedakan konflik menjadi dua macam yaitu:

- a. konflik realistik. Konflik realistik yaitu konflik yang berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan-tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan, yang di tujukan pada objek yang dianggap mengecewakan. Konflik realistik memiliki beberapa ciri antara lain Konflik muncul dari frustrasi atas tuntutan khusus dalam hubungan dan dari perkiraan keuntungan anggota dan yang diarahkan pada objek frustrasi. Di samping itu, konflik merupakan keinginan untuk mendapatkan sesuatu (*expectations of gains*). Konflik merupakan alat-alat untuk mendapatkan hasil-hasil tertentu. Langkah-langkah untuk mencapai hasil ini jelas disetujui oleh kebudayaan mereka. Dengan kata lain, konflik realistik sebenarnya mengejar: power, status yang langka, *resources* (sumber daya), dan nilai-nilai. Konflik akan berhenti jika aktor dapat menemukan pengganti yang sejajar dan memuaskan untuk mendapatkan hasil akhir. Pada konflik realistik terdapat pilihan-pilihan fungsional sebagai alat untuk mencapai tujuan. Pilihan-pilihan amat bergantung pada penilaian partisipan atas solusi yang selalu tersedia. Contoh dari konflik ini yaitu para karyawan yang mengadakan pemogokan kerja melawan manajemen perusahaan sebagai aksi menuntut kenaikan gaji.

b. konflik non realistik. Konflik non realistik yaitu konflik yang bukan berasal dari tujuan-tujuan saingan yang antagonis, melainkan dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, paling tidak dari salah pihak. Contoh dari konflik ini yaitu: dalam masyarakat buta huruf, pembalasan dendam lewat ilmu gaib sering merupakan bentuk konflik non realistik, sebagaimana halnya dengan pengkambinghitaman yang sering terjadi dalam masyarakat yang telah maju. Dalam hubungan antar kelompok, pengkambinghitaman digunakan untuk menggambarkan keadaan dimana seseorang tidak melepaskan prasangka mereka melawan kelompok yang benar-benar merupakan lawan, melainkan menggunakan kelompok pengganti sebagai obyek prasangka.

Coser (1956:92-93) berpendapat bahwa “tingkat konsensus kelompok sebelum konflik terjadi” merupakan hubungan timbal balik paling penting dalam konteks apakah konflik dapat mempertinggi kohesi kelompok. Kohesi sosial dalam kelompok mirip sekte itu tergantung pada penerimaan secara total seluruh aspek-aspek kehidupan kelompok.

2. Konsep Pemilihan Umum Kepala Daerah

Pemilihan umum (Pemilu) kepala daerah dan wakil kepala daerah yang selanjutnya disebut Pemilukada adalah pemilu untuk memilih kepala daerah dan wakil kepala daerah secara langsung dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pemilukada meliputi: 1). Pemilu Gubernur dan Wakil Gubernur; 2). Pemilu Bupati dan Wakil Bupati; 3). Pemilu Walikota dan Wakil Walikota (Anonymous, 2010). Menurut UU No 22 tahun 2007, pemilihan kepala daerah (Pemilukada) adalah pemilu untuk memilih kepala daerah dan wakil kepala daerah secara langsung dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan terlebih dahulu dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam Penelitian ini maka metode yang

digunakan yaitu metode kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data yaitu Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di isu kan bahwa mencuatnya gerakan yang mendorong lahirnya SSI adalah karena persoalan pilgub. Hal itu secara jelas dan tegas dilakukan oleh pihak BPHS hasil dorume bahwa munculnya gerakan pembaharuan GMIH dikarenakan oknum-oknum kepala daerah yang kalah dalam pertarungan pilgub Maluku Utara dengan cara memanfaatkan konstituennya untuk memecah bela kehidupan GMIH (surat BPHS GMIH tentang penjelasan organisasi GMIH yang bernomor: BPHS/829/B-6/XXVII/2013, tertanggal 9 September 2013).

Dari beberapa informan ketika di tanya tentang konflik sosial jemaat Gereja Masehi Injili di Halmahera pasca pemilihan Gubernur mengatakan. Informan NM ketika di tanya tentang konflik internal Gereja pasca Pilgub “Isu yang dikembangkan baik terhadap MPH PGI maupun orang dekat Pdt Anton Piga bahwa di belakang GMIH “Pembaharuan/SSI)” adalah mereka yang kalah Pilgub 2013, padahal justru Anton Piga cs lah yang terlibat langsung dalam politik praktis dan menjadikan Kantor Sinode GMIH untuk mengerankan masa”.

Berdasarkan data dokumen dari BPHS GMIH tentang penjelasan organisasi GMIH yang bernomor : BPHS/829/B-6/XXVII/2013, tertanggal 9 September 2013. Informan CK yang juga sebagai pendeta mengatakan kisru yang ada yaitu dampak dari politik. Dengan demikian kami, meminta DPRD dengan kewenangannya agar segera menegur bupati, untuk tidak menggunakan PNS sebagai tameng dalam persoalan ini. Hal ini demi menjaga kestabilan dan keamanan di daerah ini. Menurut dia, tidak ada institusi lain yang bisa menegur bupati kecuali DPRD, dengan begitu, kami berharap agar DPRD dengan tegas menyikapi kepala pemerintahan daerah (Bupati)”. “Diisukan bahwa mencuatnya gerakan yang mendorong lahirnya SSI adalah karena persoalan Pilgub. Hal itu secara jelas dan tegas dikatakan oleh pihak BPHS hasil Dorume bahwa munculnya gerakan pembaharuan GMIH dikarenakan oknum-oknum kepala

daerah yang kalah dalam pertarungan Pilgub Maluku Utara dengan cara memanfaatkan konstituennya untuk memecah belah kehidupan GMIH”.

Informan Pdt RR menghimbau bahwa Dalam konteks menjelang iven-iven politik di sini gereja bias mengambil peran kritis tersebut. Dalam konteks ini, gereja adalah bagian dari *actor civil society* yang turut menyuburkan demokrasi. Gereja mesti berkomunikasi dengan siapa saja. Persoalan menjadi pelik jika kemudian gereja “memihak” kepada figur atau kelompok tertentu. Akan muncul reaksi, mengapa demikian? Sebab di dalam gereja memiliki pilihan dan orientasi politik yang beragam. Jadi ketika gereja sebagai lembaga menyatakan keberpihakan kepada kelompok tertentu maka muncul resistensi internal”.

Hal ini perlu diklarifikasi supaya jemaat GMIH jangan terpancing dengan fitnah yang dikeluarkan oleh sekelompok orang yang tidak senang pada ketua sinode, ungunya. Pernyataan Piter Metahamual tersebut mendapat applaus panjang dari seluruh peserta yang hadir dalam pertemuan tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Sosial Jemaat Gereja Masehi Injili Di Halmahera Pasca Pemilihan Gubernur Maluku Utara Tahun 2013 yaitu

1. Konflik internal tata gereja
2. Konflik eksternal tata gereja vs peraturan tentang sinode
3. Pelanggaran BPHS atas tata gereja
4. Konsistorium legislasi sidang sinode istimewa GMIH

Statemen BPHS, jika tidak taat kepada ketua sinode silahkan keluar dari GMIH, apakah mau mendirikan gereja baru atau pindah agama, itu terserah kalian. Sementara itu kesepakatan-kesepakatan GMIH dan SSI terlihat pada hasil Pertemuan di Manado, 12 Maret 2014, Pertemuan di Kantor DPRD Halut, 26 Maret 2014, Pertemuan di Vak I dengan PGI, 27 Maret 2014 dan Pertemuan di Jakarta dengan PGI, April 2014. Ketika di tanyai tentang tata Gereja Pdt DI menjelaskan bahwa Di dalam penjelasan tata Gereja pada pasal ke 32 termuat bahwa SSI itu harus mendapat dukungan 2/3 anggota majelis sinode GMIH. Lanjutnya, dalam peraturan no 1 pada pasal 6 dijelaskan yang menjadi anggota majelis Sinode adalah para ketua BPHS, para Korwil anggota BPHS dan Ketua Kelembagaan Tingkat Sinode. Dari salah satu informan yang tidak mau

disebutkan nama mengatakan begitulah kondisi kita di GMIH saat ini. Ketika bergulir isu perihal akan dilaksanakan sidang sinode istimewa GMIH, munculkan sikap pro dan kontra dari warga gereja maupun di kalangan para pelayan khusus. Bila dicermati dan dikritisi, maka orang-orang yang kontra terhadap SSI, sebenarnya adalah orang-orang yang umumnya berada dalam zona nyaman dan aman. Sehingga mereka tidak mau kehilangan segala fasilitas yang melekat pada diri mereka, terkait dengan posisi dan kepentingan mereka. Segala cara dilakukan, dari yang sopan sampai yang tidak sopan, dari yang bermartabat sampai ke yang membat, semuanya itu untuk melawan dan bila perlu menghancurkan kelompok yang pro SSI.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik sosial jemaat Gereja Masehi Injili di Halmahera pasca Pemilihan Gubernur Maluku Utara tahun 2013 diakibatkan oleh kalahnya salah satu kandidat dalam pertarungan pemilihan Gubernur. Hal ini menyebabkan terjadinya konflik sosial jemaat GMIH. Munculnya gerakan yang mendorong lahirnya Sidang Sinode Istimewa (SSI) dikarenakan persoalan Pemilihan Gubernur. Adanya muatan politik di dalam agama, ini bisa dilihat dari salah satu pelayan (pendeta) yang memegang jabatan struktural menjadi salah satu penasehat partai politik dan juga salah satu kandidat (Bupati Halmahera Utara dan Bupati Halmahera Barat) yang kalah dalam pilgub tahun 2013. Olehnya, agar lembaga gereja termasuk pendeta dan pengurus gereja tidak boleh berpolitik praktis atau pengurus partai politik. Pelayan (pendeta) yang memegang jabatan struktural sebaiknya tidak ikut-ikutan berpolitik praktis (mengurus partai, mencalonkan sebagai anggota legislatif, KPU dan Bupati/wakil bupati, Gubernur/wakil gubernur). Bila ikut berpolitik praktis, sebaiknya bersangkutan mundur dari jabatan struktural. Pemerintah daerah dalam hal ini Bupati Halmahera Utara dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) harus lebih cepat dalam melihat permasalahan gereja dan mencari solusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2004. Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Anonim. 2007. Undang-Undang 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilihan Umum.
- Anonim. 2008. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Agustino, L. 2009. Pilkada Dan Dinamika Politik Lokal. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bungin, Burhan, 2003, Analisis Data Penelitian Kualitatif, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bungin, B. 2007. Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Hugh F. H. 2007, Konflik Gereja, Gunung Mulia, Jakarta.
- Lewis A Coser, 1956. The Funcions Of Social. The Free Press, Glencoe IL.
- Miles, M.B. and Huberman, A.M. 1994, Qualitative Data Analysis
Thousand Oaks, CA: SAGE Publication.
- Misel, M. B. Dan A. M. Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif; Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. UI-Press. Jakarta.
- Moleong, L. J. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Rosda Karya. Bandung.
- Sugiyono, 2009. Memahami Penelitian Kualitatif, Cet VI, Alfabeta, Bandung.
- Wirawan, B.I. 2012. Teori-Teori Sosial. Penerbit Kencana Gramedia. Jakarta
- Wirawan. 2010. Konflik. www. Google.com. Search 10 Agustus 2011.

Evaluasi Partisipasi Politik Dalam Pemilihan Umum Legislatif Tahun 2014 Di Kota Bitung

Oleh
Johny P. Lengkong¹⁶
Franky Rengkung¹⁷

Abstract

Satu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah negara yang percaya dan menganut system demokrasi peran dan partisipasi masyarakat merupakan sebuah indikator penting. Demikian juga bagi Indonesia yang kini menggunakan praktek demokrasi perwakilan, sangatlah memerlukan peran dan partisipasi politik secara signifikan dari masyarakat. Ironisnya hal yang diharapkan tersebut belum dapat diwujudkan. Hal itu terbukti bahkan hingga era reformasi telah bergulir satu decade lebih persoalan partisipasi politik masyarakat terus mengalami fluktuasi yang tidak bisa dikatakan membanggakan. Bahkan dia terus menjadi persoalan dalam pelaksanaan berbagai program dari pemerintah, termasuk dalam penyelenggaraan pemilihan umum (pemilu).

Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Bitung sebagai lembaga yang berwenang menyelenggarakan pemilu berdasarkan UU Nomor 15 tahun 2011, secara jujur telah mengaku dalam menjalankan tugasnya masih banyak mengalami hambatan walaupun berbagai upaya telah banyak dilakukan. Upaya dimaksud diantaranya adalah terus mensosialisasikan pelaksanaan pemilu kepada masyarakat pemilih dengan harapan masyarakat agar turut berperan aktif dalam proses demokrasi tersebut.

Kata Kunci : Evaluasi, Partisipasi Politik, Pemilihan Umum Legislatif.

PENDAHULUAN

Pemilu merupakan satu-satunya sarana bagi pemerintah untuk mendapatkan legitimasi dari rakyat dalam menjalankan kekuasaannya. Korelasi system pemilu dengan kesejahteraan masyarakat sangatlah tinggi sehingga partisipasi masyarakat menjadi factor yang sangat penting dalam system pemilu yang demokratis. Sebab dalam pemilu kita akan berbicara tidak hanya system pemilu saja akan tetapi juga akan terkait dengan actor, proses penyelenggaraan hingga penegakan hukum.

Kota Bitung adalah sebuah wilayah yang merupakan bagian dari propinsi Sulawesi Utara yang sudah beberapa kali melaksanakan pemilu sejak era

¹⁶ Staf Pengajar FISIP UNSRAT

¹⁷ Staf Pengajar FISIP UNSRAT

reformasi bergulir. Seperti dengan wilayah lain yang ada di sebagian besar Negara Indonesia, kota Bitung diperoleh data mengalami hal yang sama, terkait dengan pelaksanaan pemilu hingga partisipasi masyarakatnya. Pada beberapa pemilu yang sudah dilakukan persoalan partisipasi masyarakat terus mengalami fluktuasi yang belum diperoleh data dan gambaran yang jelas mengenai penyebabnya. Oleh sebab itu maka dirasa perlu untuk dilakukan riset tentang pemilu untuk mengetahui akar penyebabnya sehingga diharapkan bisa dicarikan solusi untuk mengatasinya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Partisipasi Politik

Partisipasi politik pada hakekatnya merupakan aspek penting dalam sebuah tatanan negara demokrasi, sekaligus merupakan ciri khas adanya modernisasi politik. Di negara- negara yang proses modernisasinya secara umum telah berjalan dengan baik, biasanya tingkat partisipasi warga negara meningkat. Partisipasi politik itu merupakan kegiatan yang dilakukan warga negara untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dengan tujuan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan pemerintah.

Menurut Huntington dan Nelson (1990:6) definisi inti yang perlu dicatat dalam partisipasi politik, semua kegiatan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi pemerintah, tak peduli apakah kegiatan itu benar-benar mempunyai efek. Seorang partisipan politik dapat berhasil atau tidak akan dapat berkuasa atau tidak. Dalam pengertian ini, maka kebanyakan partisipan politik mempunyai kekuasaan yang kecil saja, dan hanya beberapa partisipan saja yang mencapai sukses yang cukup besar dalam politik.

Pada era saat ini kita dapat melihat, bahwa tingkat partisipasi masyarakat tidak lagi dipengaruhi dimana ia tinggal atau dalam artian pedesaan atau perkotaan. “kesemuanya bergantung pada tingkat perekonomian setiap daerah apabila kita mengetahui bahwa tingkat partisipasi politik disuatu negara bervariasi sejalan dengan tingkat pembangunan ekonominya”.

Dalam beberapa studi secara eksplisit tidak menganggap tindakan yang dimobilisasi atau yang dimanipulasi sebagai partisipasi politik. Banyak tanggapan

mengenai apa itu partisipasi politik, jadi jelaslah banyak partisipasi di dalam sistem – sistem politik yang demokratis dan kompetitif mengandung suatu unsur tekanan dan manipulasi.

Dalam penelitian ini, partisipasi yang dimobilisasi dan yang otonom bukan merupakan kategori-kategori dikotomis yang dapat di bedakan dengan satu tujuan satu sama lain. Yang benar keduanya adalah satu spectrum, terdapat perbedaan yang bersifat arbiter dan batas– atasnya tidak jelas, maka dalam penelitian ini, akan dilihat partisipasi politik masyarakat yang dilakukan baik secara otonom maupun dimobilisasi yang ukurannya dapat dilihat dari bentuk partisipasi politik itu sendiri.

Sebagai defenisi umum, sesuai dengan yang diartikan oleh Miriam Budiardjo (Budiardjo, 1982:12), bahwa partisipasi politik adalah kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk ikut secara aktif dalam kehidupan politik yaitu dengan jalan memilih pimpinan Negara secara langsung atau tidak langsung, mempengaruhi kebijakan pemerintah. Kegiatan ini mencakup tindakan seperti memberikan suara dalam pemilihan umum, menghadiri rapat umum, menjadi anggota suatu partai atau kelompok kepentingan, mengadakan hubungan dengan pejabat pemerintah atau anggota parlemen. Partisipasi politik juga, senantiasa mengacu pada semua bentuk kegiatan yang dilakukan dengan caraterorganisir maupun tidak.

3. Bentuk Partisipasi Politik

Menurut Ramlan Surbakti, bentuk partisipasi dibedakan menjadi partisipasi aktif dan partisipasi pasif:

- a. Partisipasi aktif mencakup kegiatan warga negara mengajukan usul mengenai suatu kebijakan umum, mengajukan alternatif kebijakan umum yang berbeda kepada pemerintah, mengajukan kritik dan saran perbaikan untuk meluruskan kebijaksanaan, membayar pajak dan ikut dalam kegiatan pemilihan pimpinan pemerintahan.
- b. Sedangkan partisipasi pasif antara lain, berupa kegiatan mentaati peraturan pemerintah, menerima, dan melaksanakan begitu saja setiap keputusan pemerintah (Surbakti, 2003:74)

2. Tujuan Partisipasi Politik

Sama halnya Huntington dan M. Nelson (dalam Sastroatmojo, 1995:68), yang mengatakan dalam Partisipasi Politik di Negara Berkembang, tujuan partisipasi politik adalah mempengaruhi pengambilan keputusan pemerintah. Pendapat senada turut dilontarkan oleh Miriam Budiarjo (1982:15), bahwa tujuan dari partisipasi politik aktif, yaitu dengan cara datang ke tempat pemungutan suara adalah untuk mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah.

Norman H. Nie dan Sidney Verba dalam *Handbook of Political Science*, mengatakan bahwa partisipasi politik adalah kegiatan pribadi warga negara yang legal yang sedikit banyak langsung bertujuan untuk mempengaruhi seleksi pejabat-pejabat negara dan tindakan-tindakan yang diambil oleh mereka.(Budiarjo, 1982:2).

4. Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Partisipasi Politik Masyarakat

Menurut Ramlan Surbakti (2003:128), factor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi politik seseorang adalah kesadaran politik dan kepercayaan orang tersebut kepada pemerintah. Aspek kesadaran politik seseorang meliputi kesadaran terhadap hak dan kewajibannya sebagai warga negara, baik hak – hak politik, ekonomi, maupun hak –hak mendapatkan jaminan sosial dan hukum.

Menurut Weimer (dalam Sastroatmojo, 1995:91), setidaknya ada lima penyebab yang mempengaruhi meluasnya partisipasi politik, yaitu:

- a. Modernisasi disegala bidang berakibat pada partisipasi warga kota baru seperti kaum buruh, pedagang dan profesional untuk ikut serta mempengaruhi kebijakan dan menuntut keikutsertaannya dalam kekuasaan politik sebagai bentuk kesadarannya bahwa mereka pun dapat mempengaruhi nasibnya sendiri.
- b. Terjadinya perubahan – perubahan struktur kelas sosial. Perubahan struktur kelas baru itu sebagai akibat dari terbentuknya kelas menengah dan pekerja baru yang makin meluas dalam era industrialisasi dan modernisasi. Hal ini menyebabkan munculnya persoalan, siapa yang berhak ikut serta dalam

- pembuatan keputusan–keputusan politik mengakibatkan perubahan–perubahan pola partisipasi politik.
- c. Pengaruh kaum intelektual dan meningkatnya komunikasi massa. Munculnya ide – ide baru seperti nasionalisme, liberalisme dan egaliterisme mengakibatkan munculnya tuntutan– tuntutan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Komunikasi membantu menyebarluaskan seluruh ide – ide ini kepada masyarakat. Akibatnya masyarakat yang belum maju sekalipun akan menerima ide–ide tersebut secara cepat, sehingga sedikit banyak berimplikasi pada tuntutan rakyat.
 - d. Adanya konflik diantara pemimpin–pemimpin politik. Pemimpin politik yang bersaing memperebutkan kekuasaan sering kali untuk mencapai kemenangan dilakukan dengan cara mencari dukungan massa, dengan menyuarakan ide–ide partisipasi massa. Implikasinya muncul tuntutan terhadap hak–hak rakyat, baik HAM, keterbukaan, demokratisasi maupun isu – isu kebebasan pers.
 - e. Keterlibatan pemerintah yang semakin meluas dan urusan sosial, ekonomi dan kebudayaan. Meluasnya ruang lingkup aktivitas pemerintah ini seringkali merangsang tumbuhnya tuntutan–tuntutan yang terorganisir untuk ikut serta dalam mempengaruhi pembuatan keputusan politik. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari perbuatan pemerintah dalam segala bidang kehidupan.

5. Konsep Pemilihan umum

Sukarna (1981) menyatakan bahwa “Pemilihan Umum adalah merupakan suatu alat atau cara memperoleh wakil-wakil rakyat yang akan memperjuangkan kepentingan rakyat dan bertanggung jawab atas berhasilnya”.

Menurut Haryanto (1984), pemilihan umum adalah merupakan perwujudan yang nyata keikutsertaan rakyat atau warga Negara dalam kehidupan kenegaraan, maka yang penting bagi kita adalah sejauh mana tingkat kesadaran rakyat untuk ikut serta dalam kehidupan kenegaraan. Lebih jauh dikatakan bahwa pada intinya pemilihan umum merupakan kesempatan bagi para warga Negara untuk memilih para pejabat-pejabat pemerintah dan memutuskan apa yang mereka inginkan untuk di kerjakan oleh pemerintah dan dalam membuat keputusan itu

para warga Negara menentukan apa yang sebenarnya mereka inginkan untuk dimiliki.

Menurut Moertopo (dalam Saragih, 1985), pemilihan umum adalah sarana yang tersedia bagi masyarakat dalam menjalankan kedaulatannya dan merupakan lembaga demokrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain studi dengan metode penelitian gabungan antara metode kualitatif dan kuantitatif, untuk mengetahui perilaku masyarakat dalam melakukan partisipasi politik pada Pemilihan Umum di kota Bitung tahun 2014, serta berbagai factor yang mempengaruhinya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Dan yang menjadi sumber data atau informan dalam penelitian ini adalah Komisioner KPUD Kota Bitung, beberapa tokoh masyarakat serta beberapa anggota masyarakat yang dianggap memahami dan memiliki pengetahuan mengenai objek penelitian.

Sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam (*In-depth interview*), studi dokumentasi, dan studi literatur. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan cara melakukan reduksi data, triangulasi, lalu menarik kesimpulan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain studi dengan metode penelitian gabungan antara metode kualitatif dan kuantitatif, untuk mengetahui perilaku masyarakat dalam melakukan partisipasi politik pada Pemilihan Umum di kota Bitung tahun 2014, serta berbagai factor yang mempengaruhinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Dan yang menjadi sumber data atau informan dalam penelitian ini adalah Komisioner KPUD Kota Bitung, beberapa tokoh masyarakat serta beberapa anggota masyarakat yang dianggap memahami dan memiliki pengetahuan mengenai objek

penelitian. Sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam (*In-depth interview*), studi dokumentasi, dan studiliterature. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan cara melakukan reduksi data, triangulasi, lalu menarik kesimpulan.

HASIL DAN PENELITIAN

Partisipasi Politik Masyarakat Pada Pemilu Legislatif (PILEG)

Partisipasi politik masyarakat kota Bitung dalam pelaksanaan pemilu pada setiap tingkatan berdasarkan pengakuan dan data yang ditunjukkan oleh Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) kota Bitung bisa dikatakan cukup baik. Hal ini dilihat dari jumlah pemilih yang memberikan suara saat pemilu dilaksanakan. Walaupun juga diakui bahwa dalam teknis pelaksanaan pihak KPUD kota Bitung belum dapat dikatakan sesuai dengan yang diharapkan. Berbagai kendala juga sudah diakui sangat banyak dihadapi oleh pihak penyelenggara pada setiap tahapan yang dilalui.

Dari data pada PILEG tahun 2009 di kota Bitung, jumlah pemilih yang memberikan suaranya terbilang cukup baik karena mencapai 74 persen, yakni dari 131.909 pemilih yang terdaftar dalam Daftar Pemilih Tetap (DPT), yang memberikan suaranya mencapai 97.179 pemilih. Sementara jika dibandingkan dengan PILEG yang dilakukan pada tahun 2014 baru lalu, yang terjadi perubahan hanya pada jumlah pemilih yang terdaftar dalam DPT dan berjalan seiring dengan jumlah pemilih yang memberi suara. Akan tetapi kenaikan jumlah pemilih yang memberi suaranya dalam pemilu tidak mampu menaikkan persentase jumlah partisipasi politik masyarakat.

Data pemilih yang memberikan suaranya dalam PILEG 2014, yakni dari 151.046 jumlah pemilih yang terdaftar dalam DPT, yang memberikan suaranya mencapai 111.273 pemilih, dan jika dipersentasi partisipasi politik masyarakat pemilih mencapai 74 persen.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Politik Masyarakat

a. Faktor Pemerintah

Pemerintah mempunyai andil yang cukup besar terkait dengan suksesnya penyelenggaraan pemilu dan korelasinya dengan partisipasi politik masyarakat. Karena prinsip dasarnya pelaksanaan pemilu itu tujuan akhirnya diarahkan pada kesejahteraan masyarakat.

Faktor pemerintah yang dimaksud cukup mempunyai pengaruh dalam pelaksanaan pemilu diantaranya adalah terkait dengan sistem perundangan yang dibuat. Setidaknya masih ada (jika tidak bisa dikatakan masih banyak) peraturan perundangan yang dibuat terkait dengan sistem kepemiluan masih menghambat pertumbuhan partisipasi politik masyarakat. Misalnya siapa saja yang dikatakan sebagai pemilih. Bahkan ada kesan yang tumbuh dimasyarakat justru peraturan yang ada sangat kontradiksi dengan slogan yang selalu dikumandangkan oleh pemerintah yang terkait dengan partisipasi masyarakat. Dimana satu sisi masyarakat selalu dihibau untuk berpartisipasi akan tetapi justru aturan yang dibuat justru menghambat masyarakat dalam berpartisipasi. Faktanya sangat sering masyarakat terbentur aturan administrasi dalam berpartisipasi yang justru penyebabnya merupakan kesalahan yang dilakukan pihak pemerintah sendiri.

Faktor perundangan yang terkait dengan pemilu juga saat ini seperti yang diidentifikasi oleh lembaga yang bernama Kemitraan Partnership (sebuah lembaga independent yang memiliki *concern* terhadap *electoral reform*), dimana terdapat beberapa komplikasi pengaturan terkait dengan peraturan kepemiluan. Komplikasi yang cukup signifikan terasa pada penyelenggaraan pemilu legislatif yang dilanjutkan dengan pemilu presiden tahun 2014 lalu yang di sebabkan oleh dasar hukum penyelenggaraan pemilu yang tumpang tindih. UU No. 8 Tahun 2012 sebagai dasar penyelenggaraan pemilu merupakan undang-undang pemilu terbaru dan terlengkap; sementara dipihak lain, UU No. 42 tahun 2008 sebagai dasar penyelenggaraan PILPRES merupakan undang-undang lama dan banyak kekurangan. Ketimpangan muncul khususnya dalam mengatur pelaksanaan tahapan pemilu, khususnya pendaftaran pemilih, pemungutan dan penghitungan suara, serta dalam penegakan hukum pemilu. Beberapa hal yang diatur dalam UU No. 8 tahun 2012 namun tidak diatur dalam UU No. 42 tahun 2008 antara lain konsep Daftar Pemilih Khusus (DPK); rekapitulasi penghitungan suara di desa/kelurahan;

dan adanya Sentra Penegakan Hukum Terpadu dan Perselisihan Tata Usaha Negara Pemilu.

Pada tataran hukum, terdapat beberapa undang-undang yang berkaitan dengan pemilu, yaitu :

1. Undang-Undang No.12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Undang-Undang No. 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden;
3. Undang-Undang No. 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum;
4. Undang-Undang No. 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
5. Undang-Undang No. 8 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota menjadi Undang-Undang.

Faktor perundangan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang signifikan kaitannya dengan tingkat partisipasi politik masyarakat diantaranya adalah siapa saja yang dikategorikan sebagai pemilih. Ketentuan bahwa yang menjadi pemilih adalah masyarakat yang memiliki KTP atau memiliki NIP saja, jelas sangat berpengaruh pada tingkat partisipasi masyarakat. Karena masih banyak masyarakat yang tidak memiliki identitas kependudukan sebagai akibat kelalaian pelayanan publik pihak pemerintah. Bahkan data yang dimiliki oleh KPUD kota Bitung terdapat warga didaerah mereka yang sebenarnya bukan warga negara Indonesia melainkan warga negara Philipine tapi sudah memiliki KTP. Dan jumlah mereka cukup besar. Jika peraturan perundangan diterapkan maka bagaimana dengan status mereka menjadi masalah bagi penyelenggara.

Akibat berbagai fenomena yang digambarkan diatas maka apresiasi wajib diberikan kepada pihak lembaga Kemitraan Partnership dalam upayanya melakukan kodifikasi Undang-Undang Pemilu, agar peraturan kepemiluan bisa lebih visioner dan adanya kepastian hukum bisa terwujud. Semoga kodifikasi

yang dilakukan bisa memberi solusi bagi permasalahan yang terkait dengan sistem perundangan kepemiluan di Indonesia.

b. Faktor Penyelenggara Pemilu

Lemahnya sistem perundangan kepemiluan jelas akan berdampak bagi para penyelenggara baik itu KPU maupun dari sisi pengawasannya yang dalam hal merupakan tugas dari PANWAS. Tidak jarang KPU dan PANWAS di daerah kehilangan kepercayaan diri dalam menjalankan fungsinya sebagai akibat lemahnya aturan yang dibuat. Faktor lain yang mempengaruhi tingkat partisipasi politik masyarakat terkait dengan peran penyelenggara pemilu adalah kurangnya atau lemahnya sosialisasi yang dilakukan. Hal itu kebanyakan disebabkan oleh minimnya dana yang dimiliki. Faktor lainnya adalah terkait dengan independensi para penyelenggara. Independensi penyelenggara sangat sulit diciptakan sebagai salah satu akibat dari peraturan yang ada. Seperti yang diketahui sesuai peraturan perundangan yang berlaku pihak penyelenggara masih sering diganggu dengan pencairan anggaran yang padahal sangat berpengaruh pada pelaksanaan tahapan. Maka tidaklah mengherankan sering terjadi *bargainning* antara penyelenggara dengan pihak Pemda sebagai pemilik otoritas pendanaan. Dan hal ini sangat rawan terjadinya kongkalikong antara mereka, dan independensi di pertaruhkan.

Sementara dari pihak PANWAS lemahnya SDM, infrastruktur yang dimiliki ditambah dengan lemahnya aturan yang dibuat terkait fungsi dan kewenangan mereka membuat PANWAS sangat sulit menjalankan fungsinya secara optimal. Aturan yang ada saat ini hanya memberikan kewenangan bagi panwas hanya sebagai pemberi rekomendasi tanpa hak eksekusi penindakan menjadi problem serius.

c. Faktor Partai Politik

Keberadaan partai politik dalam sebuah negara demokrasi merupakan syarat mutlak. Keberadaan partai politik merupakan salah satu tiang penyangga tegaknya demokrasi. Ironisnya keberadaan partai politik di Indonesia saat ini menjadi faktor penyebab rapuhnya sistem demokrasi yang kita anut. Hal itu disebabkan karena partai politik belum dapat menjalankan fungsi seharusnya dengan baik.

Sebagai contoh, salah satu fungsi partai politik yang erat kaitannya dengan tingkat partisipasi politik masyarakat yaitu fungsi pendidikan politik. Fakta menunjukkan partai politik sangat lemah dalam menjalankan fungsi ini. Bahkan yang terjadi saat ini tingkah laku partai politik telah mendorong keinginan masyarakat untuk berpartisipasi kedalam jurang apatisme yang dalam. Belum lagi fungsi rekrutmen hal ini menjadi momok bagi masyarakat jika melihat bagaimana partai politik menjalankan fungsi ini. Hal ini tidak saja menjadi permasalahan bagi masyarakat yang melihat akan tetapi juga menjadi masalah intern partai politik itu sendiri. Terjadinya kecemburuan antar sesama anggota dalam sebuah partai politik menjadi sebuah pemandangan yang lumrah. Hal itu disebabkan karena terkadang bahkan bisa dikatakan sering, demi pertimbangan pendanaan partai, fungsi rekrutmen ini sering dikorbankan. Banyak fakta yang menunjukkan dalam sebuah pencalonan partai politik akan mengusung figur yang memiliki dana walaupun figur itu tidak pernah atau belum pernah menjadi anggota dari partai politik itu. Sementara banyak kader yang sudah lama menjadi anggota dan memiliki kapabilitas yang lebih baik namun tidak memiliki dana akhirnya tidak dicalonkan.

Pembenahan partai politik saat ini sudah menjadi syarat mutlak jika kita menginginkan sistem demokrasi kita bisa menjadi baik. Karena menurut undang-undang 1945 yang menjadi peserta pemilu adalah partai politik. Walaupun sebagai dampak dari eforia reformasi dan akibat kekecewaan terhadap keberadaan partai politik yang berkembang di tengah masyarakat, telah memunculkan kemungkinan peserta pemilu perseorangan (non partai).

Dalam rangka pembenahan, salah satu metode yang coba diusulkan oleh tim Kemitraan Partnership yang disampaikan saat melakukan sosialisasi dan konsultasi publik di Manado terkait rencana kodifikasi Undang-Undang Pemilu beberapa waktu lalu perlu dipertimbangkan. Metode pembenahan partai politik yang coba diusulkan yaitu mewajibkan partai politik melakukan pra pemilu (pemilu pendahuluan) di intern partainya yang dikenal dengan konsep *Intra Party Democracy*. Tujuan dari metode ini adalah menciptakan disiplin partai politik yang diharapkan partai politik bisa menjalankan fungsinya dengan baik dan

disiplin. Bahkan saat ini ada wacana yang mengemuka tentang rencana pengaturan mekanisme dan persyaratan pencalonan yang wajib diikuti oleh partai politik dalam sebuah pemilu. Walau terasa sulit namun hal itu perlu dicoba.

d. Faktor Sosial Budaya

Faktor yang juga sangat berpengaruh pada partisipasi politik adalah faktor sosial dan budaya yang berkembang dan dianut oleh masyarakat. Pragmatisme merupakan sebuah budaya yang cukup subur tumbuh di negara ini. Ini berdasarkan beberapa literatur dan penelitian yang pernah ada dan sudah dilakukan menunjukkan fakta bahwa pragmatisme masyarakat dalam mengikuti pemilu sangat besar. Dan bisa dipastikan budaya tersebut memang sudah menjadi adat atau kebiasaan yang berkembang sudah cukup lama ditengah masyarakat.

Pragmatisme yang ada dalam masyarakat dapat dibuktikan pada setiap pelaksanaan pemilu, dimana *money politics* selalu saja marak pada setiap pelaksanaan pemilu. Hal itu dilakukan dengan sadar oleh para kandidat yang bersaing dalam pemilu, karena strategi tersebut terbukti sangat manjur dalam melakukan penjaringan dukungan masyarakat pemilih.

PENUTUP

Dari temuan penelitian, maka direkomendasi untuk adanya Jaminan kepastian hukum yang terkait dengan sistem kepemiluan perlu dilakukan kodifikasi Undang-Undang Kepemiluan. Hal ini perlu dilakukan agar tidak terjadi kontradiksi antar Undang-Undang yang terjadi selama ini, partai politik perlu dibenahi agar fungsi dan tugasnya bisa berjalan sebagaimana mestinya. Pendisiplinan partai politik terkait dengan fungsinya sangat urgen dilakukan, penyelenggara Pemilu baik KPU dari pusat hingga tingkat daerah dan Banwas sampai dengan PANWAS yang ada di daerah perlu diberikan kepastian hukum terkait dengan fungsi dan kewenangannya. Mereka jangan hanya diberi kewenangan sebatas pemberi rekomendasi namun perlu diperbesar kewenangannya dalam melakukan eksekusi penuntutan hingga pemberi saksi hukuman dan perlunya pengawasan partisipatif masyarakat perlu dilibatkan dalam mengontrol jalannya proses pemilu.

DAFTAR PUSTAKA

Arbi Sanit, 1997, Partai Pemilu dan Demokrasi. Pustaka Pelajar Yogyakarta, cetakan pertama.

Sodikin. 2014, Hukum Pemilu : Pemilu sebagai praktek ketatanegaraan, Gramata Publishing. Jakarta.

Ikhsan Darmawan, 2013, Analisis Sistem Politik Indonesia, Alfabeta. Bandung.

Miriam Budiardjo. 1986. Dasar-Dasar Ilmu Politik. Gramedia. Jakarta.

Sumber Lain

Undang-Undang No.12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang No. 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden.

Undang-Undang No. 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota menjadi Undang-Undang.

Makna Simbolik Upacara CokaIba Bagi Masyarakat Weda Di Kabupaten Halmahera Tengah.

Oleh

Rahman A. Karim¹⁸

Prof. Dr. F. Kerebungu, M.Si¹⁹

Dr. Dra. Maria H. Pratiknjo. MA²⁰

Abstract

Traditional ceremony in public life has a purpose to establish the relationship between human beings, between man and nature and between man and God. CokaIba is a traditional ceremony performed by people in these three areas in the district Halmahera Tengah are Patani, Weda and Maba. This is ceremony held on each commemorate the great day of Islam is Prophet Muhammad 's Maulid.

This study used qualitative methods. Data obtained by the observation and deep interview. The research aims to describe the process of the ceremony, analyzing meaning of symbols and changes in the CokaIba ceremony. The research carried in Weda district Halmahera Tengah by focusing on the implementation process of the ceremony and symbolic meaning of CokaIba ceremony for Weda society. The research, researchers conducted observations, documentation and interviews with key informants know about the object of research. CokaIba ceremony was conducted by Weda society until now. Values and meanings embodied in the process CokaIba ceremony the pack incustom (Fagogoru) which are characteristic of Weda society that has prevailed in the society, and made reference to behaved daily Weda society.

Keywords : Meaning, Symbolic, CokaIba Ceremony.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah satu negara yang terdiri dari berbagai suku bangsa yang memiliki tradisi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal inilah yang menyatakan bahwa Indonesia merupakan Negara plural. Pluralitas tersebut dapat dilihat dari kemajemukan masyarakat dan kebudayaannya baik itu dalam bentuk bahasa sehari-hari maupun tradisi-tradisilainnya. Bentuk-bentuk tradisi yang dilakukan oleh berbagai suku bangsa antara lain upacara perkawinan, kematian, dan lain lain. Masing-masing bentuk upacara tersebut dilakukan dengan cara-cara tertentu yang menjadi ciri khas dari masing - masing suku bangsa tersebut. Ciri khas itu di satu pihak ada yang masih dipertahankan oleh masyarakat dan tidak

¹⁸ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

¹⁹ Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

²⁰ Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

mengalami perubahan sama sekali, di lain pihak ada yang mengalami perubahan atau hilang sebagai suatu tradisi yang menjadi bagian dari kebudayaan masyarakat.

Penyelenggaraan upacara tradisional merupakan bagian integral dari kebudayaan masyarakat pendukungnya, dan kelestariaan hidupnya dimungkinkan oleh fungsinya bagi masyarakat pendukungnya, serta sangat penting bagi pembinaan sosial budaya masyarakat yang bersangkutan. Hal ini disebabkan salah satu fungsi sosial dari upacara tradisional adalah sebagai penguat norma-norma, serta nilai-nilai budaya yang berlaku, yang secara simbolis ditampilkan melalui peragaan dalam bentuk upacara yang dilakukan warga masyarakat pendukungnya. Adanya upacara tersebut, dapat membangkitkan rasa aman bagi setiap warga masyarakat di lingkungannya, dan dapat dijadikan pegangan bagi mereka untuk menentukan sikap dan tingkah lakunya dalam kehidupannya sehari-hari.

Upacara tradisional yang selalu ditandai dalam kehidupan masyarakat, baik upacara yang berkaitan dengan daur hidup maupun upacara yang bertujuan untuk menjalin hubungan antara sesama manusia, hubungan antara manusia dengan alam dan hubungan manusia dengan tuhan. Upacara-upacara tersebut ada yang bernuansa sakral dan dipengaruhi oleh unsur keagamaan atau kepercayaan tertentu.

Di Propinsi Maluku Utara khususnya Kabupaten Halmahera Tengah terdapat tradisi upacara religi yang begitu berbeda dengan tradisi upacara religi masyarakat yang lainnya di Indonesia, yaitu upacara Coka Iba. Coka Iba merupakan suatu upacara tradisional yang dilakukan oleh masyarakat di tiga daerah di Kabupaten Halmahera Tengah yaitu Patani, Weda dan Maba. Upacara ini selaludiadakanpadasetiapmemperingatihari besar Islam yaitu kelahiran Nabi Muhammad SAW yang dikenal dengan Maulid Nabi yang dilaksanakan pada tanggal 12 Rabiul Awal. Upacara Coka Iba telah menjadi cirri khas tersendiri serta selanjutnya menjadiii dentitas budaya bagi masyarakat di Halmahera Tengah denganmasyarakatdidaerah sekitar. Upacara Coka Iba sudah dikenal oleh masyarakat di Kecamatan Weda khususnya hingga kini tetap ada dan masih terus dilaksanakan oleh masyarakat Weda, Patani dan Maba.

Dalam proses upacara Coka Iba terdapat berbagai bentuk simbol-simbol yang memiliki makna dan nilai-nilai yang terkandung didalam upacara tersebut, yang harus dipahami dan dimengerti oleh masyarakat Weda, Patani dan Maba sendiri. Dewasa ini muncul permasalahan, seiring dengan kemajuan teknologi informasi di era modernisasi ini, mampu membuka cakrawala pengetahuan dunia luar yang dapat mempengaruhi dalam tata kehidupan masyarakat khususnya di Halmahera Tengah, sehingga di antarasebagian masyarakat terutama generasi muda tidak lagi mengetahui dan memahami makna upacara Coka Iba tersebut. Seiring berjalannya waktu, akan mengakibatkan terjadinya perubahan bahkan hilangnya upacara Coka Iba sebagai satu-satunya budaya yang dimiliki oleh masyarakat di Halmahera Tengah. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang upacara Coka Iba tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Interaksionalisme Simbolik

Dalam kehidupan sosial, manusia saling berinteraksi satu dengan yang lainnya interaksi ini merupakan kemampuan komunikasi yang secara khusus memusatkan perhatian manusia pada proses sosialisasi. Berangkat dari filsafat pragmatis, George Herbert Mead (1934:429), menyumbang pemikiran kefilsafatannya terhadap bidang ilmu sosiologi yang kita kenal dengan terminologi : interaksionalisme simbolik. Kata kuncinya adalah simbol, aktor, diri (self), aturan (role), dan objek sebuah teori sosiologi yang erat kaitannya dengan psikologi sosial namun lebih menekankan masyarakat. Menurut Mead yang menjadi pusat perhatian adalah tindakan manusia, baik yang tampak maupun tidak nampak (tersembunyi), yang kesemuanya didapat dari relasi antar manusia. Menurut Mead orang tak hanya menyadari orang lain tetapi juga mampu menyadari dirinya sendiri, dengan demikian orang tidak hanya berinteraksi dengan orang lain tetapi secara simbolik dia juga berinteraksi dengan dirinya sendiri. Interaksi simbolik dilakukan dengan menggunakan bahasa sebagai satu-satunya simbol yang terpenting dan melalui isyarat. Simbol bukan merupakan fakta-fakta yang sudah jadi, simbol berada dalam proses yang kontinu. Segala

macam interaksi dapat menyaring kemampuan manusia untuk berpikir dan mempengaruhi manusia dalam bertingkah laku. Tingkah laku seorang aktor hendaknya memperhitungkan orang (etnik) lain dan memutuskan bagaimana harus bertingkah laku supaya cocok dengan orang-orang (etnik-etnik) yang berada disekitarnya. Untuk memahami dan menganalisis makna simbolik upacara Coka Iba bagi masyarakat Weda maka penulis menggunakan teori ini sebagai acuan untuk menganalisis permasalahan.

B. Konsep Kebudayaan

Kebudayaan didefinisikan dengan berbagai cara. Defenisi tipikal yang diusulkan oleh Marvin Harris, bahwa konsep kebudayaan ditampak dalam berbagai pola tingkah laku yang dikaitkan dengan kelompok-kelompok masyarakat tertentu, seperti adat (costum) atau cara hidup masyarakat (Spradley 1979:5). Wijaya (2000:3) memberikan pengertian bahwa budaya adalah daya atau kekuatan dari budi dan akal yang berupa daya cipta, daya karsa dan daya rasa. Daya cipta menghasilkan ilmu pengetahuan, daya karsa menghasilkan norma-norma kehidupan (agama hukum kesusilaan) dan daya rasa menghasilkan kesenian.

C. Teori Perubahan Sosial Budaya

Menurut Faicrhild (Sumaatmadja, 2000:64) perubahan sosial diartikan sebagai variasi atau modifikasi dari suatu kemajuan, pola atau bentuk sosial. Istilah yang komprehensif yang menunjukkan hasil dari tiap gerakan sosial. Perubahan sosial mungkin merupakan suatu kemajuan atau kemunduran, mungkin bersifat tetap atau sementara, mungkin terencana atau tidak terencana, mungkin hanya satu arah atau arahnya majemuk, mungkin menunjukkan suatu yang menguntungkan atau merugikan, dan demikian seterusnya. Perubahan sosial itu sifatnya umum dan terbuka, spontan ataupun terencana, oleh karena itu, cepat atau lambat, masyarakat selalu mengalami perubahan sosial.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan Weda di Kabupaten Halmahera Tengah Propinsi Maluku Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data yang

dilakukan pada kondisi yang alamiah sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisa data kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum lengkap, maka peneliti melanjutkan pertanyaan lagi, sampai diperoleh data yang dianggap valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaku dalam proses upacara Coka Iba adalah Tokoh agama, tokoh adat dan tokoh masyarakat dan masyarakat Weda. Tempat pelaksanaan upacara yakni : Masjid, Pondok Zikir dan Jalan disepanjang desa Nurweda, desa Were, dan Desa Fidi Jaya. Alat-alat yang digunakan dalam upacara adalah topeng, penutup kepala/kopia, alat pukul seperti batang sapu lidi atau rotan, kostum, *Tifa/Rabana*. Waktu pelaksanaan upacara Coka Iba yaitu dua hari sebelum Nabi dilahirkan. Upacara Coka Iba dilaksanakan selama tiga hari berturut-turut, yaitu dari *10 rabiu al awal* tahun hijriah sampai *12 Rabbiul awal* hijriah, atau tanggal 1 sampai pada tanggal 3 januari 2015.

A. Proses upacara Coka Iba

Dari hasil pengamatan langsung di lapangan dan wawancara dengan beberapa informan penting, bahwa upacara Coka Iba/topeng setan adalah proses upacara yang dilaksanakan untuk memperingati kelahiran Nabi Muhammad atau disebut dengan Maulid Nabi Muhammad. Diawali dengan pembukaan dan sambutan dari tokoh adat (*Sangadji*) kemudian dilanjutkan dengan pembacaan salawat pada Nabi/*sarafalanam* dan *berzikir* yang dipimpin oleh imam dari waktu magrib sampai jam 12 malam. Selanjutnya proses pelepasan Coka Iba oleh tokoh adat/*Sangadji*. Setelah dilepaskan para Coka Iba akan berjalan mengelilingi kampung sesuka hati. Coka Iba akan bertugas selama dua hari, pada hari ketiga disajikan hidangan makanan dan minuman yang beraneka warna di atas meja makan lalu para Coka Iba saling berebut makanan yang dihidangkan itu,

proses tersebut dinamakan pesta Coka Iba. Terdapat jugamakanan yang wajib, yaitu nasi putih, nasi hijau, nasi merah dan nasi kuning. Makanan wajib ini merupakan sedekah dari para petinggi-petinggi di Weda untuk para Coka Iba dan warga masyarakat. Setelah proses pesta Coka Iba akan dilanjutkan dengan pembacaan riwayat Nabi dan zikir yang merupakan proses penutup dari rangkaian upacara Coka Iba yang dilaksanakan di Weda.

B. Makna simbol-simbol dalam upacara Coka Iba

Upacara Coka Iba memiliki nilai-nilai sosial dan nilai religi yang harus dilestarikan, nilai-nilai sosial yang terlihat adalah kesibukan masyarakat Weda yang sama-sama melakukan persiapan untuk pelaksanaan upacara Coka Iba dan ikut serta dalam proses upacara, hal ini secara tidak langsung sudah menciptakan dan meningkatkan keeratan kekeluargaan diantara anggota masyarakat Weda.

Makna dari upacara Coka Iba ini adalah perayaan Maulid Nabi atau kelahiran Nabi Muhammad SAW sebagai *Rahmatan lil`alamin* ta'raahmat bagi sekalian alam, sehingga janganakan batu-batuan, hewan, tumbuhan, manusia, dan iblis pun merasagembira dengan kelahiran Nabi terahir yang merupakan karunia dan rahmat Allah SWT bagi umat Islam. Coka Iba adalah ekspresidariseluruh mahluk di bumi termasuk iblis dan setan bergembira atas Rasul terakhir yang diutus oleh Allah SWT. Upacara Coka Iba juga mengajarkan kepada masyarakat Weda agar terus bersilaturahim untuk mempererat hubungan antara sesama manusia baik sesama masyarakat Weda maupun masyarakat diluar Weda.

Coka Iba dikemas dalam kontes *Fagogoru* (adat) yakni : *Ngaku rasai* (persaudaraan), masyarakat dituntut untuk menjunjung tinggi persaudaraan antara sesama masyarakat Weda maupun masyarakat diluar Weda. *Budi re bahasa* (budi dan bahasa), masyarakat dituntut untuk menjaga perkataan, tutur dalam berkata antara sesama manusia. *Sopan re hormat* (sopan dan hormat), masyarakat dituntut menjaga kesopanan dan saling menghormati antara sesama. *Memoi re mafaat* (malu dan takut), masyarakat tuntutan selalu merasa malu kepada sesama manusia maupun Allah SWT atas perbuatan yang melanggar aturan adat maupun agama dan takut atas dosa kepada Allah SWT". Jadi upacara Coka Iba ini selalu mengingatkan kepada masyarakat weda agar tetap menjaga persaudaraan,

menjaga perkataan, sopan dan saling menghormati dan selalu bertakwa kepada Allah SWT.

Pasukan Coka Iba berjumlah 99 yang menandakan 99 *asmaulhusna* (Nama-nama Allah SWT yang baik sesuai dengan sifat-sifatNya), yang terdiri dari empat jenis yaitu: Coka Iba *Hate* (yai) yang berarti Kayumelambangkan Api, bermakna bahwa Tuhan menciptakan makhluk halus seperti jin dan iblis dari api. Coka Iba *Hate* berjumlah tujuh pasukan yang dimaknai sebagai tujuh kapita yang ada di Weda, Patani dan Maba, angka tujuh adalah pembawa kedamaian, tujuhsurga, tujuhneraka, tujuhlapisan bumi dan lain-lain. Coka Iba *Gof* (loyeng) berarti Daun Pandan, yang melambangkan angin yang memiliki makna bahwa makhluk hidup khususnya manusia hidup karena karunia dari Allah SWT berupa udara untuk bernapas. Coka Iba *Gof* (loyeng) daun pandan yang berjumlah empat pasukan dimaknai empat sahabat Nabi Muhammad. Coka Iba *Iri Pala* (gome) berarti Pelepah Pohon Sagu melambangkan air yang memiliki makna bahwa air adalah komponen penting bagi hewan, tumbuh-tumbuhan dan yang paling khusus bagi manusia untuk kelangsungan hidup. Coka Iba *Iri Pala* (gome) terdiri dari 44 pasukan. Coka Iba *Nok* (pece) yang berarti becek, Coka Iba *Nok* dilambangkan sebagai tanah, yang bermakna bahwa Tuhan menciptakan manusia dari tanah. Coka Iba *Nok* juga berjumlah 44 pasukan. Coka Iba *Iri Pala* (gome) dan Coka Iba *Nok* (pece) yang masing-masing berjumlah 44 pasukan dimaknai sebagai surat pembuka dan induk dalam Alqur'an yaitu surat *Alfaatiha*, yang di ayat ke 7 terdiri dari 44 huruf dan angka 44 juga adalah jumlah kata dalam setiap ayat yang diulang dalam surat *Ar Rahman*. Sementara alat pukul yang digunakan adalah tiga gabatang lidi yang telah diikat menjadi satu yang bermakna tiga negeribersaudara (*Gam Range*) yaitu Weda, Patani dan Maba yang merupakan satu keturunan.

Para Coka Iba memakai topeng sesuai dengan jenis Coka Iba dan cirikhasnya dan selalu menampilkan wajah yang ganas, hal ini bermakna bahwa jin dan setan juga ikut bergembira dengan adanya kelahiran Nabi Muhammad SAW. Sehingga topeng yang digunakan bentuknya ganas diibaratkan seperti jindan setan. Pasukan atau orang yang memakai segala atribut Coka Iba seperti

topeng, kebaya dan lain-lain, hal ini bertujuan untuk menyamakan diri mereka seperti setan dan iblis dan supaya orang tidak mengenal yang memakai itu siapa agar tidakada rasa sakit hati atau balas dendam nantinya.

Proses pembacaan *zikir* dan *sarafal anam* adalah bentuk pemberian salam pada Nabi dan berdoa kepada Allah SWT agar Nabi dilahirkan dengan selamat. Sedangkan *berzikir* dan membaca *rawaya* atau riwayat para Nabi adalah proses berdoa dan bersyukur atas lahirnya Nabi Muhammad Sang pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta beserta isinya. Setelah proses pelepasan, Coka Iba akan berkeliaran dan memukuli orang-orang yang dijumpainya di jalan apabila kedatangan tidak bekerja atau tidak sholat serta berzikir di tiga hari menjelang Maulid Nabi. Hal ini bertujuan agar masyarakat ikut menyambut dan mensyukuri kelahiran Nabi Muhammad dengan berdoa dan berzikir didalam rumah. Makanan wajib yang harus disediakan yaitu nasi putih, nasi berwarna kuning, nasi berwarna hijau dan nasi berwarna merah yang masing-masing memiliki arti dan makna. Nasi putih menggambarkan keikhlasan dan ketulusan, nasi kuning menggambarkan kemakmuran, nasi hijau menggambarkan kesejahteraan dan nasi merah menggambarkan keberanian. Makanan wajib ini merupakan sedekah dari petinggi-petinggi di Weda oleh karena itu diharapkan warga masyarakat memakannya.

C. Perubahan Upacara Coka Iba Di Weda

Dalam kehidupan manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan. Begitupun masyarakat dan kebudayaan selalu mengalami perubahan, ini disebabkan karena adanya keinginan manusia untuk terus mengembangkan kemampuannya agar dapat menjalani kehidupan sesuai dengan perkembangan jaman. Menurut Selo dan Soelaimaan (Rusdiyanta, 2013:143) bahwa penyebab perubahan sosial budaya dibedakan atas dua golongan yaitu: (Perubahan berasal dari masyarakat sendiri, meliputi: (a). Perkembangan ilmu pengetahuan, (b). Jumlah penduduk khususnya akibat urbanisasi. (c). Perubahan terjadi dalam sistem sosial sebagai akibat pengadopsian atau penolakan inovasi. (d). Pertentangan (konflik). Kedua adalah Perubahan berasal dari lingkungan alam fisik disekitar manusia. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa telah terjadi

perubahan dalam upacara Coka Iba di Weda, perubahan terjadi hanya dipermukaan saja, artinya mereka masih melakukan upacara tapi hanya dipersingkat dan ada pula yang dihilangkan. Dahulu upacara Coka Iba dilakukan secara umum antara tiga daerah ini, akan tetapi sakarang ini sudah dilakukan pada masing-masing daerah yaitu Weda melaksanakan upacara Coka Ibanya sendiri begitupun Patani dan Maba. Hal ini diakibatkan karena pada jaman sekarang ini jumlah penduduk Weda, Patani dan Maba semakin bertambah, pemahaman masyarakat yang semakin moderen dan persaingan untuk kemajuan daerah masing-masing, begitu juga pertimbangan karena jarak antara Weda, Patani dan Maba yang sangat jauh, sehingga upacara Coka Iba diputuskan untuk dilakukan pada masing-masing daerah.

Proses atau bagian upacara yang hilang atau tidak lagi dilaksanakan pada upacara Coka di Weda adalah proses Fantenek. Fantenek merupakan sala satu bagian dari proses upacara Coka Iba, yang mengandung makna sangat positif sesuai dengan syariat Islam, yaitu suatu skenario yang mengajarkan tentang saling bersilaturahmi untuk membagi rasa dalam suka maupun duka, dan memupuk erat *Ukhuwah Islamiyah*. Fantenek tidak lagi dilakukan di Weda, karena menurut mereka melaksanakan acara Fantenek membutuhkan biaya yang banyak, mulai dari persiapan dan harus menyediakan berbagai bentuk makanan dan minuman untuk menjamu dan melayani para tamu. Olehkarenaitu maka para toko dan masyarakat Weda menyepakati untuk mentiadakan proses Fantenek dalam proses upacara Coka Iba.

Perubahan yang terlihat pada upacara Coka Iba di Weda yaitu Jenis topeng dan kostum Coka Iba yang sudah berubah atau tidak sesuai aslinya. Topeng yang dipakai juga sudah jauh berbeda, ada topeng monyet, dan lain-lain. Pada jaman dulu alat pukul Coka Iba yaitu tiga batang sapu lidi yang diikat menjadi satu, tapi pada jaman sekarang ini jarang terlihat bahkan tidak terlihat lagi Coka Iba menggunakan batang sapu lidi tapi menggunakan kayu rotan, bulu (bambu) dan sebagainya. Jumlah Coka Iba juga tidak lagi berdasarkan jenisnya dan tidak lagi berjumlah 99, hal ini diakibatkan kaerna kesadaran masyarakat untuk

berpartisipasi dalam proses Coka Iba sangat minim. Bila dibiarkan terus menerus nilai dan makna yang terkandung didalam Coka Iba tersebut akan hilang.

Dari hasil penelitian walaupun terdapat proses yang tidak dilaksanakan lagi seperti fantenek dan beberapa bagian yang berubah tetapi upacara Coka Iba merupakan tradisi dan budaya kabupaten Halmahera pada umumnya dan kecamatan Weda khususnya merupakan gagasan yang telah dibangun dan dibentuk oleh para leluhur terdahulu di Halmahera Tengah dan turun temurun hingga kini terpelihara dan dijunjung tinggi makna dan nilai-nilainya sebagai alat sosial kontrol dalam kehidupan masyarakat baik sebagai pemimpin maupun sebagai anggota masyarakat.

Coka Iba merupakan upacara tradisional yang bertujuan untuk meningkatkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa dan bersilaturahmi dengan sesama guna menjaga persaudaraan dan persatuan dalam masyarakat Weda. Dalam setiap proses upacara Coka Iba baik gerakan yang dilakukan, kalimat yang digunakan dan kostum yang dikenakan memiliki nilai-nilai dan makna yang harus dilestarikan. Gerakan tarian Coka Iba yang mengikuti gerakan burung berterbangan, topeng yang digunakan menyerupai jin dan setan serta kostum yang digunakan menyerupai tumbuhan atau segala macam bentuk ciptaan Tuhan yang ada di bumi turut bergembira menyambut kelahiran Nabi Muhammad sebagai rahmat seisi alam. Upacara Coka Iba merupakan upacara tradisional masyarakat Weda bertujuan memperigati kelahiran Nabi atau Maulid Nabi, yang memiliki beragam simbol-simbol didalamnya. Simbol-simbol tersebut memiliki makna dan nilai-nilai yang dibuat oleh leluhur atau nenek moyang masyarakat Weda dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada Sang Penguasa, oleh karena itu upacara Coka Iba ini terus dipertahankan dan dilestarikan oleh masyarakat Weda sampai saat ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu maka diperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Upacara Coka Iba /topeng setan adalah warisan budaya yang masih dilaksanakan di Weda. Upacara dilakukan untuk menyambut dan merayakan kelahiran Nabi Muhammad. Masyarakat Weda memandang bahwa Selain manusia seluruh isi alam termasuk jin dan setanpun ikut bergembira dan mensyukuri kelahiran Nabi Muhammad SAW sebagai rahmat bagi seluruh alam yang diutus oleh Allah SWT sebagai rasul terahir kemuka bumi.
2. Nilai-nilai dan makna yang terkandung dalam proses upacara Coka Iba inidikemas dalam adat (Fagogoru) yang merupakan ciri khas masyarakat Weda yang telah berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan dalam bertingkah-laku sehari-hari masyarakat Weda.
3. Upacara Coka Iba masih dilaksanakan di Weda akan tetapi terdapat proses yang yang tidak lagi dilaksnakan yaitu Fantenek, dan terdapat beberapa proses yang sudah berubah, jenis topeng dan kostum, waktu pelaksanaan yang dikurangi, proses upacara yang sudah dilaksnakan oleh masing-masing daerah, dan jumlah Coka Iba yang mulai berkurang atau tidak sesuai lagi dengan jumlah aslinya karena minimnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan upacara Coka Iba.

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka perlu ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Upacara Coka Iba perlu dikembangkan dan dilestarikan sesuai dengan aslinya, dan terus menjaga nilai-nilai yang terkandung didalam setiap prosesnya, karena upacara Coka Iba merupakan upacara yang unik dan satu-satunya aset budaya yang dimiliki oleh masyarakat Weda yang memiliki nilai sosial dan nilai religius yang tinggi. oleh karena itu perlu ada dukungan dari barbagai kalangan terutama tokoh-tokoh masyarakat, tokoh adat, kaum cendekiawan dan pemerintah kabupaten Halmahera Tengah.
2. Melaksanakan kembali proses Fantenek dalam upacara Coka Iba di Weda, karena Proses Fantenek adalah bagian dari upacara Coka Iba yang telah hilang, nilai-nilai dan makna yang terkandung didalam setiap prose Fantenek juga sangat reigius dan bermanfaat bagi masyarakat Weda untuk diamankan.

3. Upacara Coka Iba ini harus disosialisasikan dan diperkenalkan oleh Masyarakat Weda maupaun pemerintah Kabupaten kepada dunia luar agar bisa menarik turis untuk datang ke Weda yang tentunya menambah pendapatan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Yesmil dan Adang, 2013. Sosiologi Untuk Universitas. PT Refika Aditama, Bandung.
- Budiono Herusatoto, 2008. Symbolisme Jawa. Ombak. Yogyakarta.
- MeadGeorge H, 1934. Mind, Self, and Society. University of Chicago Press. Chucago.
- Craib, Ian. 1986. Teori 2 Sosiologi Modern Dari Parson-Harbermas. Rajawali. Jakarta
- Endraswara, Suwardi, 2006. Metode, teori, teknikpenelitiankebudayaan: ideologi, epistemology dan aplikasi. PistakaWidyatama. Yogyakarta.
- FaaroeK, salahudin, 2003. "Coka Iba Adat Ala Patani. Kesultanan.Tidore.
- Geertz, Clifford, 1992. Tafsir Kebudayaan. Kanisius. Jakarta.
- Herusatoto, Budiono, 2008.Symbolisme dalam budayajawa. Hanindita GrahaWidia. Yogyakarta.
- Koenjaraningrat, 1967. Manusiadan Kebudayaan di Indonesia. Djambatan. Jakarta.
- Sumaatmadja, N, 2000, Manusia dalam Konteks Sosial Budaya dan Lingkungan Hidup, Alfabeta, Bandung.
- Spradley, James P, 2006. Metode Etnografi. Diterjemahkan oleh Misbah Z Elizabeth, PT. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta. Bandung.
- Outlook, 2012. Profil Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah. Profajar Journalism. Maluku Utara.

Modernisasi Dan Perubahan Sosial Budaya Suku Bajo Dalam Perlindungan Dan Pemanfaatan Sumberdaya Laut Di Sanana Utara Provinsi Maluku Utara

Oleh
Rifani Gorontalo²¹
Dr. Maria Heny Pratiknjo, M.A²²
Dr. Drs. William Areros, M.Si²³

Abstract

Modernization of a society can occur if a positive impact for instance on modern settlements, life and technological equipment. Changes among Bajo North Sanana especially at customs due to the absence of delivery systems in the form of inheritance from generation to generation to the younger generation, other factors that could be habituation concept of education and the economy. So as to change the lifestyle of the people of North Sanana of Bajo from the traditional to the modern lifestyle.

The results showed that the modernization of the general public in Bajo in North Sanana is affecting the change of the customs that have been used since. As for some of the factors triggering the change are as follows: The modern settlement could lead to competition among North Sanana of Bajo community in terms of building their homes, Economic Improvement is helpful to community's income of Bajo community in North Sanana, because now people are able to live independently in Bajo as traders, as well as opening other small businesses, With the North Sanana Bajo village education so that they can help their children to attend school and continue on to Higher Education, The means of modern life, especially in the fishing equipments that can help the village of Bajo in North Sanana ease when searching for sustenances in the sea, because the work average in Bajo are as fishermen.

Keywords: Cultural, Social Change, Traditional, Modern.

PENDAHULUAN

Sebagai suatu sistem, suku Bajo Sanana Utara terdiri atas kategori-kategori sosial yang membentuk kesatuan sosial serta memiliki system nilai, budaya dan simbol-simbol yang merupakan acuan perilaku sehari-hari mereka, dan merupakan bagian dari identitas sebagai suku pelaut. Hal ini yang membedakan masyarakat nelayan dengan kelompok social lainnya yang ada diDesa Bajo Sanana Utara Kabupaten Kepulauan Sula.

²¹ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

²² Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

²³ Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

Sebagian besar Suku Bajo Sanana Utara Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara menggantungkan hidup mereka dari sumberdaya kelautan dan mengelola potensi yang ada dilaut, sesuai dengan kebutuhan mereka. Suku Bajo Sanana Utara juga sama seperti masyarakat yang lain pada umumnya, yang memiliki banyak masalah seperti keadaan politik, social dan ekonomi yang kompleks. Masalah-masalah tersebut antara lain : 1) kemiskinan, kesenjangan social dan tekanan-tekanan ekonomi yang datang setiap saat, 2) keterbatasan akses modal, teknologi dan pasar sehingga mempengaruhi dinamika usaha, 3) kelemahan fungsi kelembagaan social ekonomi yang ada, 4) kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang rendah sebagai akibat keterbatasan akses pendidikan, kesehatan dan pelayanan terhadap masyarakat nelayan, 5) degradasi sumberdaya lingkungan, baik dikawasan pesisir, laut maupun dipulau-pulau kecil, 6) belum kuatnya kebijakan pemerintah yang berorientasi pada poros maritim sebagai pilar utama pembangunan nasional.

Sebagai suku nelayan yang mata pencarian mereka hanya dilaut, maka pemanfaatan sumberdaya kelautan sebagai sumberdaya terbuka (*open access*) sehingga menyebabkan nelayan harus bekerja keras dengan resiko yang sangat tinggi. Resiko tersebut antara lain cuaca buruk, waktu melaut yang cukup lama, serta persaingan kondisi sarana tangkap antar kelompok nelayan yang menyebabkan salah satu kelompok akan terkalahkan Mubyarto dalam (Hamzah 1993:192). Namun menurut BPS (2001:205) lebih memperinci bahwa sebagai pekerjaan utama menangkap ikan di laut antara lain karena keberadaan/jam kerja dilaut lebih lama yakni paling sedikit 1 jam secara terus menerus dalam seminggu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nelayan adalah orang yang memiliki pekerjaan utama serta aktif menangkap ikan dan sumber hayati laut lainnya selama kurang lebih satu jam rutin dalam seminggu. Kehidupan laut dengan segala resiko tersebut menyebabkan nelayan umumnya bersifat keras dan tegas. Dari segi fisik, misalnya pada nelayan Suku Bajo Sanana Utara, bentuk tubuh mereka rata-rata berperawakan kekar, serta kulit gelap kecoklatan.

Hal tersebut dapat dimaklumi karena beratnya pekerjaan utama nelayan tangkap tersebut. Suku Bajo Sanana Utara memandang bahwa untuk menjadi

seorang nelayan umumnya tidak memperhatikan faktor pendidikan formal yang penting adalah fisik yang kuat untuk melakukan pekerjaan yang berat.

Salman dalam (Hamzah1995:215) membedakan status nelayan berdasarkan modal dan keterampilan untuk melaut. Nelayan yang memiliki modal kuat ditempatkan pada nelayan lapisan atas yang disebut *punggawa/pappalele*. Lapisan berikutnya ditempati oleh nelayan yang memiliki keterampilan tinggi dalam melaut disebut *juragan* sedangkan lapisan paling bawah adalah nelayan yang mempunyai keterampilan rendah dan hanya mengandalkan tenaga dalam penangkapan di sebut *sawi*. Jika dilihat dari status sosial maka nelayan yang memiliki modal besar, rumah mewah dan peralatan tangkap yang baik adalah para pemilik atau juragan sedangkan nelayan buruh adalah mereka yang hanya diandalkan karena tenaga serta memiliki rumah yang sederhana.

Nelayan pemilik adalah orang yang memiliki sarana penangkapan seperti kapal/perahu, jarring dan alat tangkap lainnya. Sedangkan nelayan buruh adalah orang yang menjual tenaganya sebagai buruh atau sering disebut Anak Buah Kapal (ABK). Dalam perkembangannya, nelayan pemilik banyak pula yang lebih memilih bekerja di darat dari pada di laut, misalnya sebagai pengusaha es balok.

Persaingan tidak seimbang antara sesama Suku Bajo Sanana Utara dalam sistem melaut mengakibatkan nelayan tradisional dan nelayan modern (*punggawa* dan *sawi*) dalam pemanfaatan sumberdaya laut menyebabkan kehidupan nelayan dalam berbagai katagori sangat berbeda jauh. Dalam hal pola hidup, Suku Bajo Sanana Utara Maluku Utara sering dikaitkan dengan pola hidup boros, sehingga anggapan atau kesan umum adalah Suku Bajo sebagai suku nelayan dianggap miskin, lemah dan kurang mampu mengembangkan diri, dianggap lemah, bodoh, tidak efisien dan tidak mampu merencanakan masa depannya sendiri. Mereka berperilaku agak royal pada kondisi dimana hasil tangkapan cukup banyak. Walaupun pandangan tersebut belum tentu tepat secara general pada kehidupan nelayan, dan program yang dilaksanakan oleh pemerintah selama ini belum memberikan gambaran kepercayaan penuh pada nelayan untuk mengembangkan potensi pada diri mereka sendiri.

Dari berbagai gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa Suku Bajo mempunyai ciri khas tersendiri misalnya dalam segi fisik, badan kekar dan juga berotot, kulit hitam kecoklatan. Sedangkan ciri khas perilaku pada umumnya boros serta tidak memiliki tabungan dan menempati laut pantai maupun pesisir sebagai tempat hidup dan mencari nafkah. Oleh karena menetap di pantai dan pesisir serta teluk tersebut maka pekerjaan sebagai nelayan menjadi pekerjaan yang utama.

Bagi Suku Bajo laut memiliki arti yang sangat penting, laut bagi mereka adalah sebagai *sahe* (sahabat), *tabar* (obat), *anudintha*, (makanan), *lalang* (sarana transportasi), *pamunangala' bakaraha'* (kebaikan/keburukan), *patam banang* (rumah/tempat tinggal) dan *patambanang umbo ma'dilao* (tempat tinggal nenek moyang Orang Bajo) karena laut dapat menghidupkan mereka. Filosofi hidup ini juga diterapkan oleh Suku Bajo Sanana Utara di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara. Seiring dengan perkembangan serta pengaruh modernisasi di segala aspek saat ini, terutama dalam pola kehidupan masyarakat dan daerah pemukiman serta peralatan penangkapan moderen untuk melaut maka Suku Bajo di Sanana Utara telah mengalami perubahan nilai dari tradisional ke perubahan yang moderen.

TINJAUAN PUSTAKA

Masyarakat adalah kelompok yang memiliki asal-usul leluhur (secara turun-temurun) di wilayah geografis tertentu, serta memiliki system nilai, ideologi, ekonomi, politik, sosial, dan budaya sendiri. Menurut Masyarakat adat yang tergabung dalam Aliansi Masyarakat Adat Nusantara (AMAN) merumuskan masyarakat adat sebagai suatu komunitas yang memiliki asal-usul leluhur secara turun-temurun hidup di wilayah geografis tertentu, serta memiliki system nilai, ideologi, ekonomi politik, budaya dan social yang khas. Keraf (2002:101) menyatakan bahwa setiap komunitas masyarakat adat memiliki kearifan lokal didefenisikan sebagai semua bentuk pengetahuan keyakinan atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia didalam kehidupan komunitas ekologis.

Dalam kehidupannya setiap komunitas masyarakat memiliki tatanan nilai dan norma yang merupakan tuntunan berperilaku. Salah satu tipe nilai yang dijelaskan adalah nilai tradisional yang diartikan sebagai nilai yang menggambarkan simbol-simbol dan tingkah laku yang merepresentasikan pengalaman dan nasib mereka bersama, yang sebagian besar diambil dari keyakinan dan norma bertingkah laku. Dinamika komunitas nelayan perlu dikaji pemahaman mengenai komunitas itu sendiri. Pengertian komunitas mencakup kelompok-kelompok yang terdiri atas sejumlah orang yang secara bersama-sama merupakan sebuah satuan kegiatan sosial, dengan kesadaran bersama dalam hal perhatian-perhatian, nilai-nilai budaya, dan tujuan-tujuan bersama yang ingin dicapai.

Komunitas perlu didefinisikan secara khusus sebagai sistem hubungan antar orang-orang dalam jumlah lebih besar dari kelompok, ini menggambarkan bahwa anggota komunitas memiliki sejarah yang sama sehingga memiliki simbol-simbol kebersamaan yang dipegang kuat serta bisa berhubungan secara langsung yang terjalin keakraban. Koentjaraningrat (dalam Hamzah 2002:208) menggariskan adanya wilayah, kecintaan terhadap wilayah dan mempunyai kepribadian kelompok dan berbeda dari kelompok lain, dan membentuk ikatan-ikatan sosial bersama. Jadi komunitas dapat diartikan sebagai sekelompok masyarakat dalam skala kecil yang hidup berkembang pada satu wilayah tertentu yang memiliki kebutuhan dan pekerjaan maupun budaya yang relatif sama serta terjalin keakraban yang erat antara anggota komunitas tersebut. Komunitas nelayan sendiri adalah sekelompok masyarakat dengan budaya dan mata pencaharian menangkap ikan maupun sumber hayati laut lainnya dalam bingkai saling mengenal dan terjalin keakraban satu sama lain.

Pada umumnya semua bangsa dan masyarakat yang ada di dunia ini senantiasa terlibat dalam proses modernisasi, meskipun kecepatan dan arah perubahannya berbeda-beda antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Proses modernisasi itu sangat luas, hampir-hampir tidak bisa dibatasi ruang lingkup dan masalahnya, mulai dari aspek sosial, ekonomi, budaya, politik, dan seterusnya. Modernisasi dilihat sebagai gerakan menuju cita-cita masyarakat yang

dijadikan model. Menurut pengertian relatif, modernisasi berarti upaya yang bertujuan untuk menyamai standar yang dianggap moderen baik oleh masyarakat banyak maupun oleh penguasa.

Modernisasi adalah suatu proses transformasi dari suatu arah perubahan ke arah yang lebih maju atau meningkat dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa modernisasi adalah proses perubahan dari cara-cara tradisional ke cara-cara yang baru dan lebih maju dalam kehidupan masyarakat, dimana dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan. Seiring dengan pendapat Wilbert E. Moore dalam (Rosana 2011:33) yang mengemukakan bahwa modernisasi adalah suatu transformasi total kehidupan bersama yang tradisional atau pra moderen dalam arti teknologi serta organisasi sosial, ke arah pola ekonomis dan politis yang menjadi ciri-ciri negara barat yang stabil.

Modernisasi perikanan pada dasarnya merupakan salah satu bentuk inovasi dalam satu masyarakat atau komunitas. Dalam suatu proses inovasi, penemuan baru dalam masyarakat disebut *discovery*. Sedangkan penemuan yang diakui dan diterima dalam suatu masyarakat dinamakan *invention*. Sistem mata pencaharian yang selaras dengan sosial budaya suatu komunitas juga berkaitan dengan respons terhadap teknologi baru (modernisasi). Kecepatan adopsi adalah tingkat kecepatan penerimaan inovasi oleh anggota sistem sosial yang diukur dengan jumlah penerima yang mengadopsi dalam suatu periode tertentu.

Perubahan sosial bukanlah sebuah proses yang terjadi dengan sendirinya. Pada umumnya ada beberapa faktor yang berkontribusi dalam munculnya perubahan sosial. Faktor tersebut dapat digolongkan pada faktor dari dalam dan faktor dari luar masyarakat. Faktor-faktor yang menyebabkan perubahan sosial yang berasal dari dalam antara lain (Rohmawati 2012:24) :

1. Bertambahnya atau berkurangnya penduduk, pertambahan jumlah penduduk akan menyebabkan perubahan jumlah dan persebaran wilayah pemukiman. Berkurangnya jumlah penduduk juga akan menyebabkan perubahan sosial budaya.

2. Penemuan-penemuan baru, penemuan baru yang berupa teknologi dapat mengubah cara individu berinteraksi dengan orang lain. Perkembangan teknologi juga dapat mengurangi jumlah kebutuhan tenaga kerja di sektor industri karena tenaga manusia telah digantikan oleh mesin yang menyebabkan proses produksi semakin efektif dan efisien.
3. Pertentangan (konflik) masyarakat, proses perubahan sosial dapat terjadi sebagai akibat adanya konflik sosial dalam masyarakat. Konflik sosial dapat terjadi manakala ada perbedaan kepentingan atau terjadi ketimpangan sosial.
4. Terjadinya pemberontakan atau revolusi, faktor ini berkaitan erat dengan faktor konflik sosial. Terjadinya pemberontakan tentu saja akan melahirkan berbagai perubahan, pihak pemberontak akan memaksa tuntutan, lumpuhnya kegiatan ekonomi, pergantian kekuasaan dan sebagainya..

Faktor yang berasal dari luar antara lain :

1. Terjadinya bencana alam atau kondisi lingkungan fisik, kondisi ini terkadang memaksa masyarakat suatu daerah untuk mengungsi meninggalkan tanah kelahirannya.
2. Peperangan, peristiwa peperangan baik peperang saudara maupun perang antarnegara dapat menyebabkan perubahan, karena pihak yang menang biasanya akan dapat memaksa ideologi dan kebudayaannya kepada pihak yang kalah.
3. Pengaruh kebudayaan masyarakat lain, adanya interaksi antara dua kebudayaan yang berbeda akan menghasikan perubahan. Jika pengaruh suatu kebudayaan dapat diterima tanpa paksaan, maka disebut *demonstration effect*. Jika pengaruh suatu kebudayaan saling menolak, maka disebut *kultural animosity*.

Sementara itu, faktor-Faktor Yang Mendorong Jalannya Proses Perubahan :

1. Kontak dengan kebudayaan lain, bertemunya budaya yang berbeda menyebabkan manusia saling berinteraksi dan mampu menghimpun berbagai penemuan yang telah dihasilkan, baik dari budaya asli maupun budaya asing dan bahkan hasil perpaduannya. Hal ini dapat mendorong terjadinya perubahan dan tentu saja akan memperkaya kebudayaan yang ada.

2. Sistem pendidikan formal yang maju, pendidikan merupakan faktor yang dapat mengukur tingkat kemajuan sebuah masyarakat. Hal ini akan memberikan kemampuan manusia untuk menilai apakah kebudayaan masyarakatnya mampu memenuhi tuntutan perkembangan zaman, dan memerlukan sebuah perubahan atau tidak.
3. Sikap menghargai hasil karya seseorang dan keinginan untuk maju, apabila sikap tersebut melembaga dalam masyarakat, masyarakat merupakan pendorong bagi usaha penemuan baru, misalnya hadiah Nobel.
4. Toleransi terhadap perbuatan-perbuatan yang menyimpang. Penyimpangan sosial sejauh tidak melanggar hukum atau merupakan tindak pidana, dapat merupakan cikal bakal terjadinya perubahan sosial budaya.
5. Sistem terbuka lapisan masyarakat, sistem stratifikasi yang terbuka memungkinkan adanya gerak sosial vertikal atau horizontal yang lebih luas kepada anggota masyarakat. Masyarakat tidak lagi mempermasalahkan status sosial dalam menjalin hubungan dengan sesamanya.
6. Penduduk yang heterogen. Masyarakat yang heterogen dengan latar belakang budaya, ras, suku, ekonomi dan ideologi yang berbeda akan mudah terjadi pertentangan yang dapat menimbulkan goncangan sosial.
7. Ketidakpuasan masyarakat terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu. Rasa tidak puas dapat menjadi sebab terjadinya perubahan. Ketidakpuasan menimbulkan reaksi berupa perlawanan, pertentangan, dan berbagai gerakan revolusi untuk mengubahnya.

Faktor-Faktor Yang Menghalangi Terjadinya Perubahan :

1. Kurangnya hubungan dengan masyarakat lain. Apabila dalam masyarakat tidak melakukan kontak sosial dengan masyarakat lain, maka tidak akan terjadi tukar informasi, atau tidak akan mungkin terjadi proses asimilasi, akulturasi yang mampu mengubah kondisi masyarakat.
2. Perkembangan ilmu pengetahuan yang lambat. Ilmu pengetahuan merupakan kunci perubahan yang akan membawa masyarakat menuju pada peradaban yang lebih baik.

3. Sikap masyarakat yang sangat tradisional. Sikap masyarakat akan mengagungkan kepercayaan yang sudah diajarkan nenek moyangnya yang dianggap sebuah kebenaran mutlak yang tidak dapat diubah. Pandangan inilah yang dapat menghambat masyarakat untuk melakukan perubahan.
4. Adanya kepentingan yang telah tertanam dengan kuat. Dalam setiap kehidupan bermasyarakat, akan ada sekelompok individu yang ingin mempertahankan atau hanya sekedar ingin mewujudkan ambisinya dalam meraih tujuan pribadi atau golongannya. Kelompok ini akan berupaya keras untuk mempertahankan posisinya dalam masyarakat.
5. Rasa takut akan terjadinya kegoyahan pada integrasi kebudayaan. Masuknya unsur-unsur kebudayaan dari luar diyakini akan mengancam integrasi sebuah masyarakat. Untuk itu masyarakat membatasi diri untuk menerima unsur budaya dari luar.
6. Prasangka terhadap hal-hal baru. Sikap demikian dapat dijumpai pada masyarakat yang pernah dijajah oleh masyarakat lain. Hal ini kemudian memunculkan prasangka ketika masyarakat tersebut berinteraksi dengan masyarakat yang dulu pernah menjajah mereka.
7. Hambatan yang bersifat ideologis. Setiap upaya untuk mengubah masyarakat, adakalanya harus bertentangan dengan ideologi yang telah dianut oleh masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik analisis deskriptif kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa dalam situasi tertentu yang terjadi dalam masyarakat, dengan utama bersumber dari wawancara kepada 2 orang informan yaitu masyarakat yang masih mempertahankan adat-istiadat masyarakat nelayan tradisional dan yang sudah tidak mempertahankan adat-istiadat masyarakat nelayan tradisional. Serta dokumen terkait lainnya. Analisa data dilakukan dengan pendekatan analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Herdiansyah (2010:116). Dimana proses dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh dari berbagai sumber, baik

wawancara, pengamatan langsung yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, foto, gambar, dan sebagainya, dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut catatan sejarah Suku Bajo di Sanana Utara Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku berasal dari selat Malaka, mereka adalah keturunan orang-orang Johor yang dititahkan raja untuk mencari putrinya yang melarikan diri. Orang-orang tersebut diperintahkan mencari kesegala penjuru negeri hingga ke Sulawesi. Menurut cerita sang putri lebih memilih tinggal dan tidak lagi kembali ke Johor Malaysia. Dan konon ceritanya sang putri yang menikah dengan seorang Punggawa Bugis yang berasal dari Bone kemudian menempatkan rakyatnya di daerah yang sekarang bernama Bajoe. Hal tersebut dituturkan pula oleh Kahar (63 tahun) adalah salah satu Suku Bajo Sanana Utara.

Suku Bajo yang tersebar di banyak tempat di Indonesia memiliki asal usul yang sama, sejumlah antropolog menjelaskan bahwa Suku Bajo sangat mencintai laut sebagai kehidupan mereka bermula ketika mereka berusaha menghindari peperangan dan kericuhan di darat. Nenek moyang Suku Bajo memasuki pulau Sulawesi sekitar tahun 1698. Penyebaran Suku Bajo yang terdapat di berbagai daerah disebabkan karena kebiasaan mereka menyeberangi lautan lepas Saad (2010:168). Filosofi hidup Suku Bajo sebagai manusia perahu yang diberikan pada Suku ini dikarenakan kebiasaan mereka yang selalu berpindah-pindah dari tempat yang satu ke tempat yang lain.

Diperkirakan pada tahun 1950-an Suku Bajo mulai menempati Wakatobi, sehingga pada tahun 1968 memasuki dan menempati Kepulauan Sula kurang lebih 38 Kepala Keluarga tepatnya di Sanana Utara. Seiring dengan berjalannya waktu penduduk Suku Bajo terus bertambah. Hal ini dikarenakan sekitar tahun 1988 banyak Suku Bajo dari tempat lain datang dan menetap di Perkampungan Bajo Sanana Utara, karena potensi perikanan masih cukup melimpah. Sehingga pada tahun 2005 Perkampungan Suku Bajo telah diresmikan menjadi Desa otonom yang memiliki Pemerintahan, yaitu Desa Bajo Kecamatan Sanana Utara yang diketuai oleh seorang Kepala Desa. Walaupun demikian ada sebagian

masyarakat diDesa Bajo yang masih mempertahankan adat-istiadat ritual melaut yang sudah dilaksanakan secara turun temurun itu sampai saat ini.

Jumlah penduduk sampai sekarang ini berjumlah 1385 orang dan 325 Kepala Keluarga serta terdapat 314 buah rumah diDesa Bajo. Awalnya Suku Bajo merupakan masyarakat yang hidup secara tradisional, mulai dari bentuk perumahan sampai penggunaan alat tangkap. Namun pada tahun 2010 kebijakan modernisasi Perikanan oleh Pemerintah yang membentuk kelompok-kelompok nelayan dimulai dengan motorisasi perahu yang mengenalkan peralatan-peralatan modern dalam dunia kelautan Saad (2010:215). Kegiatan pemanfaatan sumberdaya laut yang semakin tinggi dan dilakukan dengan cara-cara eksploitatif menyebabkan ancaman keberlanjutan ekologi perairan Sula akan terancam. Padahal ekosistem perairan Kepulauan Sula yang berhadapan langsung dengan laut Banda merupakan layanan ekologi dan ekonomi yang sangat penting. Hal ini dibuktikan dengan kondisi dilapangan yang masih terjadi pemanfaatan sumberdaya laut yang dilakukan oleh masyarakat dengan cara-cara yang eksploitatif. Lebih mengherankan lagi kegiatan-kegiatan seperti pengambilan karang, pasir dan jenis satwa yang dilindungi dilakukan dengan sangat bebas dan terbuka. Kegiatan penambangan karang dan pasir laut yang dilakukan oleh Suku Bajo sangat sulit untuk dihentikan.

a. Faktor Terjadinya Perubahan Sosial Suku Bajo

Perubahan pada Suku Bajo dapat terjadi seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, sosial, budaya dan ekonomi yang terjadi terus-menerus dewasa ini. Perubahan pada suatu masyarakat bisa bernilai positif dan membawa dampak kemajuan pada mereka apabila sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dan jika tidak sesuai dengan kebutuhan biasanya masyarakat akan terganggu akibat perubahan itu sendiri.

Akan tetapi pada kondisi tertentu jika kemajuan dianggap tidak penting bagi mereka biasanya Suku ini tidak terlalu menghiraukan kemajuan modernisasi masyarakat. Namun ada beberapa faktor yang mendorong terjadinya perubahan nilai budaya di Desa Bajo kecamatan Sanana Utara. Bagi penulis ada beberapa faktor perubahan diantaranya sebagai berikut:

1. Interaksi

Interaksi merupakan salah satu faktor yang mendorong terjadinya perubahan nilai budaya dikalangan masyarakat Suku Bajo. Interaksi adalah hubungan antara suku-suku yang lain yang diluar kelompok Suku mereka yang tinggal dan menetap di Desa Bajo. Dalam kehidupan masyarakat interaksi merupakan cara untuk membangun hubungan dengan orang lain dalam melakukan aktifitas sehari-hari mereka baik formal maupun non formal.

Pada dasarnya interaksi merupakan alat untuk mempererat tali persaudaraan sesama kelompok Suku Bajo dan sesama masyarakat diDesa. Dari hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa di Desa Bajo Kecamatan Sanana Utara dari waktu-waktu telah mengalami perubahan. Hal ini dapat di lihat dari kehidupan dan aktivitas masyarakat sehari-hari, dalam segi kehidupan melaut, dan sistem penjualan ikan dipasaran yang sebelumnya mereka saling membantu satu sama lain yang di kenal istilah gotong royong (kebersamaan) diantara sesama Suku Bajo sekarang tidak demikian masing-masing mempunyai urusan sendiri-sendiri. (Wawancara 1 Juni 2015).

Dari penjelasan diatas maka penulis simpulkan bahwa interaksi antara Suku Bajo dan masyarakat diDesa Bajo dari tahun ketahun terus mengalami perubahan dan mereka sudah dapat menerima kelompok yang lain yang datang dari luar daerah mereka sehingga dapat mendorong terjadinya perubahan nilai budaya Suku Bajo itu sendiri.

2. Penduduk

Faktor penduduk merupakan hal yang paling berpengaruh dalam kehidupan masyarakat karena penambahan jumlah penduduk pada suatu daerah dapat menyebabkan terjadi perubahan terhadap kelompok tertentu. Pertambahan penduduk dapat terjadi di sebabkan karena datangnya penduduk baru dari daerah yang lain dan terjadi karena angka kelahiran pada suatau derah yang meningkat atau dapat pula terjadi karena daerah tersebut mempunyai daya tarik tersendiri untuk dijadikan tempat membangun usaha mereka yang dianggap layak. Berdasarkan hasil penelitian Penduduk Desa Bajo bukan hanya penduduk asli Suku Bajo akan tetapi ada juga penduduk dari luar daerah seperti Buton, Sanana,

Bugis, dll. disebabkan karena terjadinya perkawinan silang. Pada tahun 1999 terjadi penambahan penduduk di Desa Bajo yang berdatangan dari luar daerah sehingga penduduknya semakin meningkat.

Dengan bertambahnya jumlah pendatang dari luar daerah sangat menentukan terjadinya perubahan nilai budaya masyarakat setempat. Faktor perkawinan silang juga sangat berpengaruh dan angka kelahiran bayi terhadap jumlah penduduk di Desa Bajo Sanana Utara. Perubahan pada unsure-unsur nilai budaya seperti perkawinan silang juga dapat mendorong terjadinya perubahan terhadap suatu masyarakat tertentu.

Perubahan bukan hanya semata-mata di sebabkan oleh faktor budaya yang ada di dalam masyarakat itu sendiri, melainkan pula di sebabkan oleh pengaruh budaya yang datang dari luar daerah. Hal ini dapat di lihat pada pelaksanaan ritual sebelum melaut yang di lakukan oleh masyarakat Bajo pada jaman dahulu sekarang hanya sebagian orang yang melaksakan ritual tersebut. (Wawancara 8 Juni 2015).

3. Komunikasi

Komunikasi (*communication*) merupakan proses transmisi atau penerusan dari kepercayaan, fakta-fakta, sikap dan reaksi di antara makhluk hidup. Karena dengan komunikasi akan saling mengetahui keadaan orang-orang yang ada disuatu tempat sehingga saling memahami. begitu juga dengan masyarakat yang ada di Desa Bajo Sanana Utara. Sulitnya membangun hubungan emosional oleh Suku Bajo terhadap masyarakat luas sehingga Suku ini sangat tertutup bagi masyarakat yang lain.

b. Pola Perlindungan Sumberdaya Laut

Perlindungan Suku Bajo terhadap laut merupakan pola yang dilakukan sudah cukup lama dengan sistem buka tutup, yaitu pemanfaatan sumberdaya laut dapat dilakukan setelah meminta izin pada penguasa laut dengan melakukan ritual. Namun nyatanya saat ini telah terjadi perubahan nilai budaya terhadap pemanfaatan sumber laut pada lokasi perlindungan tanpa melakukan ritual untuk meminta ijin pada penguasa laut. Lokasi yang diberlakukan buka tutup kawasan tidak berlaku lagi saat ini, dikarenakan Suku Bajo tidak lagi mempunyai generasi

yang memperhatikan adat leluhur mereka. berlakunya sistem buka tutup kawasan yang memiliki potensi sumberdaya laut bagi kehidupan mereka. Hal ini dikarenakan kawasan tersebut merupakan kawasan yang terbuka untuk umum, sehingga masyarakat Sula secara umum dapat melakukan aktivitas melaut tanpa harus mereka menunggu ritual terlebih dahulu. Untuk mempertahankan hidup mereka Suku Bajo harus bersaing dengan masyarakat Sanana Utara pada umumnya dalam memperoleh hasil tangkapan.

Budaya yang bersifat dinamis, sehingga dapat berubah demi mempertahankan hidup. Perubahan ini digambarkan Suku Bajo ketika mempertahankan budaya mereka, dikhawatirkan mereka tidak dapat bersaing dengan masyarakat umum untuk memperoleh hasil tangkapan, sehingga kebutuhan hidup mereka tidak akan terpenuhi. Peraturan Suku Bajo tidak dapat diterapkan di dalam wilayah orang lain, sehingga dari segi kelembagaan aturan tersebut tidak memiliki hukum yang kuat.

1. Pemukiman Sebelumnya dan Pemukiman Sekarang

Suku Bajo memiliki ciri khas yang berbeda dengan suku-suku lain yang ada di nusantara pada umumnya, karena kehidupan mereka yang tidak bisa dipisahkan dengan laut. Pemukiman Suku Bajo memiliki ciri yang khas tersendiri, yaitu rumah panggung bertiang kayu, berdinding dan berlantai papan sebagian beratap rumbia, dibangun pada pesisir pantai dan sebagian menjorok ke laut Saad (2010:210).

Namun yang terjadi saat ini perumahan di Desa Bajo Sanana Utara Kabupaten Kepulauan Sula agak berbeda, seperti yang diketahui bahwa rumah panggung yang dibuat menggunakan tiang-tiang tancap yang ditancapkan ke dasar laut. Sekarang hanya bisa dijumpai pada awal pembangunan rumah saja. Awalnya suku ini membangun rumah-rumah panggung dengan menancapkan tiang-tiang di atas laut, agar dengan mudah kolong rumah berfungsi sebagai tempat parkir/keluar masuknya perahu dan tempat memancing ikan. Untuk berkunjung dari satu rumah ke rumah lain hanya dapat di tempuh dengan menggunakan perahu atau jembatan yang terbuat dari kayu sebagai penghubung jalan mereka.

Namun kenyataan dilapangan membuktikan pada saat ini sebagian besar masyarakat banyak mengalami perubahan dalam hal indentitas Suku Bajo itu sendiri pada pembuatan rumah mereka, masyarakat Desa Bajo Sanana Utara, sekarang sudah membuat rumah-rumah yang terbuat dari beton dengan cara menimbun karang sebagai dasar bangunan rumah yang ditimbun dibawah kolong hingga menjadi dasar utama rumah mereka.

2. Modernisasi Perikanan dan Perubahan Nilai Budaya Suku Bajo

Pada umumnya setiap program yang akan dikeluarkan oleh pemerintah daerah akan bersentuhan langsung dengan masyarakat dan berdampak pada nilai dan budaya lokal setempat. Terutama pada kelestarian lingkungan laut sebagai sumber kehidupan masyarakat, begitu juga dengan pantai yang menjadi sumber utama terhadap kegiatan nelayan untuk dijadikan tempat tinggal mereka.

Kehidupan nelayan terutama sistem penangkapan ikan dalam kegiatan melaut sangat bergantung pada kebutuhan dan membangun hubungan yang baik dan aman dengan nelayan punggawa (nelayan pemilki), sehingga nelayan sawi (nelayan kecil) dapat ikut sertakan dalam kegiatan melaut. Hal itu disebabkan karena nelayan kecil tidak mempunyai modal yang besar sehingga semakin menambah beban hidup, tantangan serta persaingan yang besar dalam kelompok mereka sendiri untuk pemanfaatan sumberdaya laut yang ada.

a. Penangkapan Ikan Menggunakan Pukat Harimau (*Trawl*)

Penangkapan ikan dengan menggunakan pukat harimau dilakukan di laut lepas terutama dilaut banda yang merupakan lautan bebas sehingga untuk sampai pada tempat tujuan harus menggunakan fiber atau kapal nelayan agar dalam merentangkan pukat tersebut, kapal harus selalu dapat bergerak memutar agar dengan mudah di pindahkan ke tempat yang lain. Pukat harimau adalah bantuan dari Pemerintah Daerah tahun 2010 yang digunakan oleh nelayan kelompok pada saat musim melaut serta ukuran mata jarring disesuaikan dengan jenis ikan yang akan ditangkap.

b. Penangkapan Ikan Menggunakan Pancing

Penangkapan ikan dengan menggunakan pancing cara ini lakukan karena bisa untuk lautan lepas maupun pesisir pantai. Dimana pesisir terdapat banyak

karang dan ekosistem lain sebagai tempat berkumpulnya ikan. Ketika pergi lokasi tersebut jaraknya tidak terlalu lama biasanya nelayan menggunakan perahu kecil serta dayung atau perahu bermesin (*katinting*) dan loangboat agar lebih mudah berpindah-pindah lokasi. Alat pancing yang digunakan seperti digunakan nelayan pada umumnya adalah sinar atau nati lilon mulai dari ukuran terkecil hingga ukuran yang paling besar yang digunakan pada sepotong kayu yang sudah diukir berbentuk bulat atau bisa digunakan dengan memakai bambu. Pada sinar tersebut dipasang mata pancing dengan jarak antara 0,1 meter sampai 1 meter. Selanjutnya kegiatan pemancingan akan dimulai ketika sudah sampai pada tempat tujuan.

c. Pengetahuan Suku Bajo Sanana Utara Tentang Alam Laut

Masyarakat Bajo masih mewarisi dan mempercayai sampai saat ini tentang hari baik” allau ala’(dalle) dan hari buruk allau rah’ok (na’as) untuk melakukan kegiatan apa saja yang berhubungan dengan perjalanan untuk mencari nafkah dilaut (rezeki) di lautan maupun didaratan. Dengan demikian, perhitungan atau bilangan hari, bulan, jam sangat berpengaruh besar terhadap aktifitas pekerjaan yang mereka lakukan, ini menyebabkan semua urusan dan pekerjaan yang akan dilakukan selalu diawali dengan menghitung-hitung Bulan, hari dan jam yang baik serta bulan, hari dan jam yang buruk.

Sistem pemahaman dan pengetahuan ini merupakan warisan nenek moyang sejak dahulu. Yang kemudian di implementasikan dalam kehidupan sehari-harinya dan ditransformasikan dengan situasi dan kondisi yang berkembang dalam lingkungan sekitarnya. Masyarakat Bajo pada umumnya merupakan suku maritim yang mempunyai sistem pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan kelautan atau dengan istilah sekarang disebut (kemaritiman) yang dilakukan dan dimanifestasikan dalam kehidupan kesehariannya atau setiap harinya.

Pola dan sistem pengalaman dan pengetahuan ini nampak dalam kehidupan serta teknik merangkai alat-alat atau suatu aktifitas misalnya pembuatan Rumah, (perahu, lambo, soppe, lepa, dll,) serta ilmu astronomi perbintangan (bulan, Bintang), awan, angin (mata, angin) arus, suhu air, karang, serta ilmu yang berhubungan dengan keberadaan jenis ikan pada suatu tempat.

d. Keterancaman Ritual Melaut Terhadap Pengaruh Modernisasi

Globalisasi dalam segala aspek telah berpengaruh besar terhadap nilai-nilai budaya lokal. Dalam berbagai pengaruh globalisasi telah meruntuhkan tatanan sosial masyarakat yang telah terbina dari dulu. Tidak sedikit masyarakat yang terserabut dari akar budayanya bahkan sampai kehilangan identitas pribadi akibat globalisasi. Bukan saja masyarakat yang ada di sekitar perkotaan tetapi globalisasi telah merasuki tatanan kehidupan masyarakat pedesaan terutama Suku Bajo sebagai suku nelayan.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat dalam berbagai dimensi kehidupan manusia, khususnya dalam hal kebutuhan pokok masyarakat, sehingga media dan teknologi banyak menampilkan berbagai kebutuhan manusia dengan promosi yang sangat menarik perhatian. Kondisi tersebut sangat berdampak pada kurangnya silaturahmi yang terjalin sejak dulu antara sesama Suku Bajo di Sanana Utara Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara. Selain kondisi seperti itu, ada beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap terjadinya keterancaman dalam ritual melaut, misalnya dalam kehidupan sosial sehari-hari, jarang kita jumpai masyarakat asli dari Suku Bajo yang ikut terlibat dalam ritual melaut, hanya terdapat beberapa orang yang sering melakukannya.

e. Faktor Pendidikan

Pendidikan formal dan nonformal dalam berbagai jenjang merupakan suatu kekuatan yang sangat menentukan perkembangan dan merubah cara berpikir masyarakat. Perkembangan pendidikan dalam era informasi yang begitu cepat telah mengubah dan mengembangkan wawasan serta orientasi hidup dalam dimensi ruang dan waktu. Pendidikan yang dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai ke tingkat perguruan tinggi, dituntut untuk mengikuti kurikulum yang sudah dioplos menjadi paket-paket kepentingan tertentu, tanpa perlu mengindahkan kondisi, kepentingan, kebutuhan, dan spesifikasi, baik sekolah maupun daerahnya. Didesa Bajo Sanana Utara dalam hal pendidikan, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sudah cukup baik. Kemajuan pendidikan formal sangat mempengaruhi pola pikir masyarakat Bajo, khususnya para generasi

saat ini. Melalui pendidikan formal dalam berbagai jenjang inilah membawa dampak positifnya kepada generasi muda karena mereka dibekali dengan ilmu pengetahuan.

Salah satu dampak positifnya adalah generasi muda sehingga mereka dapat mengalihkan karena memiliki pola pikir yang baik terhadap kebiasaan berperilaku mereka sehari-hari, khususnya kebiasaan masyarakat nelayan Bajo dalam memperlakukan hal-hal mistis atau yang berhubungan dengan alam gaib. Pendidikan masyarakat Bajo Sanana Utara tidak hanya terbatas pada tingkatan atau jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas saja. Akan tetapi, sudah banyak orang tua yang menyekolahkan anaknya sampai ke jenjang pendidikan tinggi, baik itu negeri maupun swasta di wilayah Nusantara.

f. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi merupakan salah satu faktor utama yang harus dipenuhi dalam rumah tangga terkait dengan kebutuhan pangan, sandang dan kebutuhan papan. Sebagian masyarakat di Desa Bajo Sanana Utara sudah mempunyai penghasilan diatas rata-rata. Dikarenakan selain sebagai nelayan tangkap mereka juga mempunyai pekerjaan sampingan seperti berjualan dipasar tradisional, budidaya rumput laut, tukang, bengkel serta sebagiannya telah menjadi pegawai negeri sipil di beberapa instansi di Kabupaten Kepulauan Sula. Maka lambat laun Suku Bajo Sanana Utara sudah mempunyai peningkatan dalam taraf hidup yang baik serta dapat menunjang kebutuhan mereka sehari-hari.

Hal ini merupakan suatu kemajuan dari Suku Bajo itu sendiri, yang secara perlahan-lahan mulai membaik, secara ekonomis mereka dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan, mulai dari membuat rumah dari beton, membeli peralatan rumah tangga hingga kepedulian terhadap peningkatan sumberdaya manusia terutama dalam bidang pendidikan.

g. Dampak Sosial budaya

Setiap tindakan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-harinya selalu memiliki akibat atau dampak baik-buruk, untung-rugi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap lingkungan sosialnya, termasuk perubahan yang terjadi didalam suatu masyarakat. Perubahan merupakan sifat yang penting dan mendasar

dalam kehidupan manusia, karena tanpa perubahan manusia tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Budaya sebagai salah satu produk hasil karya manusia senantiasa selalu berinteraksi dengan dunia dan berkembang serta berubah dalam perjalanan waktu.

Ritual melaut sebagai suatu budaya yang merupakan hasil produk Suku Bajo Sanana Utara Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara dewasa ini telah mengalami perubahan. Ritual melaut merupakan salah satu identitas budaya lokal bagi nelayan Bajo di mana pun berada. Adanya perubahan serta pengaruh modernisasi yang terus mengancam budaya lokal dalam berbagai aspek membawa berbagai dampak negatif terhadap masyarakat di Desa Bajo Sanana Utara. Modernisasi dan perubahan yang terjadi secara terus-menerus dapat meruntuhkan nilai-nilai sosial serta budaya yang ada sejak dulu. Maka tantangan terbesar adalah budaya ritual melaut yang ada sejak dulu mampu bertahan dalam arus modernisasi serta pengaruh budaya lain atau tergusur bahkan sampai hilang ditelan oleh perkembangan jaman saat ini.

PENUTUP

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa faktor terjadinya modernisasi dan perubahan sosial budaya pada Suku Bajo adalah sebagai berikut;

1. Faktor lokasi sangat besar pengaruhnya pada kehidupan orang bajo karena dilihat dari letak strategis suatu daerah sehingga orang Bajo berlabuh dan bermukim di Desa Bajo Sanana Utara mereka menganggap bahwa lokasi ini sangat bagus untuk mencari hasil laut yang bernilai ekonomis.
2. Penggunaan teknologi moderen ini juga merubah kehidupan orang bajo di Sanana Utara. Dengan masuknya teknologi moderen yang memunculkan alat penangkapan dan alat-alat transportasi laut yang lebih moderen sehingga dapat memudahkan atau mempercepat proses dalam penangkapan ikan dan bisa membedakan mana nelayan *Punggawa* mana nelayan *Sawi*.
3. Faktor lingkungan sosial juga menjadi salah satu pola terjadinya perubahan pada Suku Bajo di Sanana Utara. Dimana dengan adanya kontak sosial dengan orang

yang bukan Suku Bajo sehingga membuka ruang untuk peralihan pemukiman dari tradisional ke pemukiman moderen.

4. Pengaruh kemajuan pendidikan serta ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga Suku Bajo Sanana Utara telah berfikir secara ilmiah tentang kemajuan dalam kehidupan mereka.
 - a. Dampak perubahan sosial
 1. Suku Bajo Sanana Utara telah mengalami perubahan baik itu dalam tradisi, budaya maupun tempat tinggal yang sudah mengarah ke pemukiman moderen.
 2. Perubahan nilai-nilai budaya, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada kenyataannya sering terlepas dari sistem nilai dan budaya. Kemajuan ini terkesan sangat cepat sehingga mempengaruhi nilai-nilai budaya yang ada pada diri orang bajo diDesa Bajo Sanana Utara yang selama ini mereka pegang dan merubah pola perilaku kesehariannya.
 3. Terjadinya stratifikasi sosial pada Suku Bajo Sanana Utara. Dimana posisi ini, Suku Bajo mulai membuka interaksi dengan orang diluar komunitas mereka, dan dapat menerima suku-suku lainnya yang ada diDesa Bajo.
 4. Menipisnya pengetahuan tentang tradisi melaut pada generasi muda sehingga berpeluang besar tradisi Suku Bajo Sanana Utara tidak dapat bertahan bahkan hilang.

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas sehingga penulis menyarankan bahwa perubahan sosial suatu masyarakat memang tidak bisa dihindari karena sala satu faktor pendorongnya adalah materi. Suatu tradisi yang telah hidup lama mengalami banyak perubahan. Seperti halnya Suku Bajo dimasa moderen sekarang ini, yang telah mengalami perubahan, perubahan yang didasari oleh materi merupakan bagian dari kehidupannya. Yang telah terjadi didalam diri Suku Bajo menjadi bukti nyata bahwa perubahan itu ada. Namun yang perlu diperhatikan adalah sebesar apapun perubahan itu diharapkan tidak mengubah makna dan arti dari tradisi yang telah berjalan sekian lama. Tetap melestarikan budaya dan menjaga sehingga modernisasi bisa membawa nilai positif terhadap tradisi dan budaya Suku Bajo, karena tradisi tersebut merupakan bagian dari warisan budaya Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS, 2001. Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2000. BPS Jakarta.
- Hamzah A. 2008. Respon Komunitas Nelayan Terhadap Modernisasi Perikanan. Tesis ITB Bogor.
- Herdiansyah H. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu sosial. Penerbit Salemba Humanika Jakarta.
- Harper dalam Rohmawati, 2012 masyarakat dan perubahan sosial skripsi institut agama islam negeri sunan ampel. Surabaya.
- Keraf, S. 2002. Etika Lingkungan. Kompas Jakarta.
- Kusnadi. 2006. Konflik Sosial Nelayan. Kemiskinan dan Perebutan Sumber Daya Perikanan LkiS Yogyakarta
- Rohmawati. Tesis 2012. Masyarakat Dan Perubahan Sosial (Studi Tentang Pergeseran Nilai Di Desa Paciran Kabupaten Lamongan Pasca Pembangunan Hotel Tanjung Kodok Beach Resort (TKBR) Dan Wisata Bahari Lamongan (WBL)). IAIN Sunan Ampel Surabaya
- Rosana. E. 2011. Modernisasi Dan Perubahan Sosial Jurnal TAPIs Vol.7 No.12.
- Soekanto S. Dan Sulistyowati B. 2013. Sosiologi Suatu Pengantar. PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Saad S. 2010. Bajo Berumah di Laut Nusantara.Kompas Jakarta.

Partisipasi Masyarakat pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa/Kelurahan di Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara

Oleh

Vicky Barthel Wagiu²⁴

Dr. Drs. Markus Kaunang, M.Si²⁵

Dr. Very. Y. Londa, S.Sos, M.Si²⁶

Abstract

District of Airmadidi is one of North Minahasa District in the construction while the major project where the role of the community is expected to support the development programs that exist, one of which development planning. The purpose of this study was to determine the Community participation in activities musrenbang in villages / wards in District Airmadidi but in reality people's participation is still low recorded in the documents of Villages of the activities that brought the level of the District Musrenbang then District only a small portion can be realized. This is causing apathy and skepticism of some people to engage in Musrenbang.

This study used qualitative research methods, by conducting interviews, observation and use of documents that are directly related, with a sample of two villages and two villages in the District Airmadidi. Results of research on the level of community participation in Development Planning Village / wards in District Airmadidi North Minahasa Regency, it can be concluded that there are differences in the participation of rural communities and communities that exist in the village where the people in the village a more pro-active in Musrenbang compared to existing communities in the Village District of Airmadidi that apathy toward musrenbang activities based on the information obtained through interviews in several informants in the village and village.

Keywords: Community, Participation, Development Planning

PENDAHULUAN

Partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan seperti diamanatkan dalam pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah diwajibkan bagi Pemerintah Daerah untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana

²⁴ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

²⁵ Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

²⁶ Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

Pembangunan Tahunan yang lebih dikenal sebagai Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Setiap proses penyusunan dokumen rencana pembangunan tersebut memerlukan koordinasi antar instansi pemerintah dan partisipasi seluruh pelaku pembangunan melalui mekanisme Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) mulai dari Tingkat Desa/Kelurahan, Kecamatan sampai dengan Kabupaten.

Pada mulanya, Musrenbang diperkenalkan sebagai upaya mengganti sistem sentralistik dan *top-down*. Masyarakat di tingkat lokal dan pemerintah punya tanggung jawab yang sama berat dalam membangun wilayahnya. Masyarakat seharusnya berpartisipasi karena ini merupakan kesempatan untuk secara bersama menentukan masa depan wilayah. Masyarakat juga harus memastikan pembangunan yang dilakukan Pemerintah sesuai dengan kebutuhan.

Musrenbang adalah sebuah mekanisme perencanaan, sebuah institusi perencanaan yang ada di daerah dan sebagai mekanisme untuk mempertemukan usulan/kebutuhan masyarakat (*bottom up planning*) dengan apa yang akan diprogramkan pemerintah (*top down planning*). Idealnya pelaksanaan Musrenbang melibatkan masyarakat/stakeholder non Pemerintah mulai dari tahapan Proses, Penentuan, dan Pelaksanaan termasuk stakeholder secara bersama memikirkan bagaimana membiayai dan mengimplementasikan hasil Musrenbang. Ini biasa terjadi manakala benar Pemerintah duduk secara bersama dan setara dalam memikirkan Pembangunan yang bertumpu pada kesejahteraan masyarakat kedepan.

Maka dari itu Partisipasi masyarakat sangatlah penting dalam mensukseskan pembangunan. Oleh karena itu masyarakat harus terlibat aktif dalam musyawarah rencana pembangunan (musrenbang) di tingkat Desa/Kelurahan dan Kecamatan. Sebab dalam Kegiatan Musrenbang, usulan, dan program masyarakat bisa terakomodir dan disampaikan kepada pemerintah.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 (penjelasan pasal 2 ayat 4 huruf d) Partisipasi masyarakat diterjemahkan sebagai keikutsertaan masyarakat

untuk mengakomodasikan kepentingan mereka dalam proses penyusunan rencana pembangunan. Cohen dan Uphoff (1977) secara operasional lebih menekankan pada sifat khas partisipasi yang dikenal dengan gagasan inisiatif. suatu pihak gagasan itu datang dari atas atau secara *top down* dan pihak lain datang dari bawah atau secara *bottom up*. Prakarsa yang datang dari atas yaitu prakarsa dari inisiatif pemerintah sedangkan partisipasi datang dari inisiatif masyarakat itu sendiri. Partisipasi *top down* tindakannya melibatkan beberapa jenis paksaan sedangkan partisipasi yang *bottom up* lebih bersifat sukarela daripada paksaan.

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat tiga buah gagasan penting dalam partisipasi masyarakat yaitu :

- a. Partisipasi/keikutsertaan/keterlibatan/peran serta sesungguhnya merupakan suatu keterlibatan mental dan perasaan, atau keterlibatan secara jasmani
- b. Kesiediaan memberi sumbangan sebagai usaha untuk tujuan kelompok yakni ada rasa senang, sukarela untuk membantu kelompok.
- c. Tanggung jawab. unsur tersebut sangat menonjol sebagai anggota

Menurut Adisasmita (2006 : 42) juga mengatakan bahwa partisipasi masyarakat adalah pemberdayaan masyarakat, peran sertanya dalam kegiatan penyusunan perencanaan dan implementasi program/proyek pembangunan, dan merupakan aktualisasi kesediaan dan kemauan masyarakat untuk berkorban dan berkontribusi terhadap implementasi pembangunan. Huntington dan Nelson (1990) menyebutkan dua macam partisipasi yaitu partisipasi antara sesama warga atau anggota suatu perkumpulan yang dinamakannya partisipasi horisontal, dan partisipasi yang diajukan oleh bawahan dengan atasan, atau antara masyarakat sebagai suatu keseluruhan dengan pemerintah, yang diberi nama partisipasi vertikal. Selanjutnya Bryant dan White, (1982) juga menyebutkan dua macam partisipasi yakni Keterlibatan dalam berbagai kegiatan politik seperti pemberian suara dalam pemilihan, kampanye, dan sebagainya disebut partisipasi dalam proses politik, sedangkan keterlibatan dalam kegiatan seperti perencanaan dan pelaksanaan pembangunan disebut partisipasi dalam proses administratif.

Partisipasi masyarakat menurut Ointoe Isnaeni (2005) dalam proses perumusan kebijakan publik sebagai berikut :

1. Partisipasi pasif/manipulatif dengan karakteristik sebagai berikut:masyarakat tidak diberitahu apa yang sedang atau telah terjadi, pengumuman sepihak tanpa memperhatikan tanggapan masyarakat, informasi yang diperlukan terbatas pada kalangan profesional diluar masyarakat umum.
2. Partisipasi dengan cara memberikan informasi seperti; masyarakat menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, masyarakat tak punya kesempatan terlibat dalam mempengaruhi proses penelitian, akurasi penelitian tak dibahas bersama masyarakat.
3. Partisipasi melalui konsultasi yaitu : masyarakat berpartisipasi dengan cara konsultasi, pihak luar mendengarkan, menganalisa masalah dan pemecahannya,tidak ada peluang dalam keputusan bersama masyarakat, para profesional tak berkewajiban mengajukan pandangan ataupun masukan untuk ditindaklanjuti.
4. Partisipasi insentif materil, antara lain; masyarakat menyediakan sumberdaya tenaga seperti tenaga kerja demi mendapatkan upah/imbalan, masyarakat tidak dilibatkan dalam eksperimen atau proses pembelajaran, masyarakat tidak punya andil untuk melanjutkan kegiatan sementara insentif yang disediakan telah habis.
5. Partisipasi fungsional seperti : masyarakat membentuk kelompok untuk mencapai tujuan proyek, pembentukan kelompok biasanya setelah ada keputusan lama yang telah disepakati, masyarakat yang awalnya bergantung pada pihak luar pada akhirnya mampu mandiri.
6. Partisipasi interaktif, yaitu masyarakat berperan dalam analisis bersama untuk perencanaan kegiatan dan pembentukan atau penguatan kelembagaan, cenderung melibatkan metodologi interdisipliner yang mencari keragaman perspektif dalam proses belajar terstruktur dan sistematis, masyarakat punya peran kontrol atas keputusan mereka sehingga punya andil dalam seluruh kegiatan.
7. Partisipasi Mandiri, seperti; masyarakat mengambil inisiatif secara bebas untuk

tidak dipengaruhi pihak luar untuk mengubah sistem-sistem atau nilai-nilai yang mereka miliki, masyarakat mengembangkan kontak-kontak dengan lembaga lain untuk mendapatkan bantuan kendali atas pemanfaatan sumberdaya yang ada.

Perencanaan Pembangunan adalah suatu pengarahan penggunaan sumber-sumber pembangunan yang terbatas adanya, untuk mencapai tujuan-tujuan keadaan sosial ekonomi yang lebih efisien dan efektif. (Tjokroamidjojo, 1987). Lebih lanjut mengatakan bahwa ditinjau dari segi ruang/wilayah, maka perencanaan pembangunan dibagi ke dalam :

1. Perencanaan Nasional, dengan batas wilayah perencanaan meliputi batas wilayah suatu negara tertentu;
2. Perencanaan daerah, yaitu perencanaan yang dikonsentrasikan dalam suatu batas daerah tertentu. Perencanaan daerah dibagi atas : (1) perencanaan daerah perkotaan; dan (2) perencanaan daerah pedesaan, yang membahas lebih mendalam aspek-aspek yang ada di desa, hubungan dan pengaruhnya terhadap sub-sistem lain dalam suatu kerangka sistem yang lebih luas.

Lebih jauh Tjokroamidjojo (1996) menyebutkan unsur-unsur Perencanaan Pembangunan, meliputi : Kebijakan dasar atau strategi dasar yang juga disebut sebagai tujuan, arah, sasaran dan prioritas pembangunan; Kerangka rencana makro yang dihubungkan dengan berbagai variabel pembangunan; Perkiraan sumber-sumber pembangunan; Konsistensi uraian tentang kebijaksanaan; Program investasi dan Administrasi pembangunan

METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrument, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif untuk Mengetahui dan menganalisis bagaimana TingkatPartisipasi Masyarakat pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Desa/Kelurahan di Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup Musrenbang

Desa/Kelurahan di Kecamatan Airmadidi . Informan yaitu orang – orang atau sumber yang memberikan data dan informasi berupa pernyataan atau kata – kata dan tindakan informan yang memberikan informasi serta kesaksian mengenai Partisipasi Masyarakat yang ada di Kecamatan Airmadidi melalui proses pengamatan dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipasi masyarakat pada Musrenbang Desa/Kelurahan di Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara merupakan wujud kepedulian dari setiap individu yang memiliki rasa tanggung jawab dan sadar akan hak dan kewajibannya dalam pembangunan yang terjadi di daerahnya, seperti yang diamanatkan dalam peraturan dan perundangan-undangan seluruhnya mengamanatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan daerah. UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah, mengamanatkan bahwa perencanaan pembangunan harus melalui pelibatan penyelenggara negara dan masyarakat. Dengan demikian, ruang partisipasi seluruh pelaku pembangunan dijamin dan terbuka luas. Ada tiga asas penting yang membuka partisipasi masyarakat dalam undang-undang tersebut yaitu:

1. Asas “kepentingan umum” yaitu asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif;
2. Asas “keterbukaan” yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara;
3. Asas “akuntabilitas” yaitu asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Efektifnya partisipasi masyarakat dalam suatu program atau suatu kebijakan seperti halnya kebijakan tentang pelaksanaan dalam upaya meningkatkan pembangunan desa dan kelurahan tidak terlepas dan dukungan atau partisipasi dari masyarakat untuk menaati atau melaksanakan peraturan yang ada. Peraturan dalam hal ini pada dasarnya bertujuan bagi 2 aspek yakni bagi pemerintah desa/kelurahan dan bagi masyarakat itu sendiri. Pembangunan desa hendaknya mempunyai sasaran yang tepat sehingga sumber daya yang terbatas dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan UU No. 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah, partisipasi masyarakat penting dalam sistem pemerintahan daerah. Partisipasi masyarakat berguna untuk:

1. Mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat;
2. Menciptakan rasa memiliki pemerintahan;
3. Menjamin keterbukaan, akuntabilitas dan kepentingan umum;
4. Mendapatkan aspirasi masyarakat dan;
5. Sebagai wahana untuk agregasi kepentingan dan mobilisasi dana.

Mekanisme perencanaan pembangunan dari bawah yang dilaksanakan mulai musrenbang Desa/Kelurahan sampai Kecamatan belum melibatkan masyarakat untuk memutuskan prioritas kegiatan. Ada kecenderungan bahwa usulan yang diajukan dalam Musrenbang kecamatan merupakan rumusan yang bersifat *top down*, sehingga partisipasi masyarakat yang sesungguhnya masih jauh dari harapan. Rendahnya sosialisasi dari pemerintah tentang musrenbang terutama di tingkat desa/kelurahan serta sikap apatisme masyarakat yang tinggi, karena usulan yang diberikan masyarakat kurang diperhatikan atau didengarkan, menyebabkan masyarakat merasa tidak perlu ikut serta dalam proses musrenbang. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada beberapa faktor lain baik yang bersifat internal maupun eksternal juga memberikan pengaruh terhadap partisipasi masyarakat baik yang bersifat mendukung atau menghambat keberhasilan suatu program pembangunan.

Berdasarkan hal diatas maka yang mempengaruhi Partisipasi masyarakat menurut Ointoe Isnaeni (2005) dalam proses perumusan kebijakan publik sebagai

berikut :

- (1).Partisipasi pasif/manipulatif dengan karakteristik sebagai berikut:masyarakat tidak diberitahu apa yang sedang atau telah terjadi, pengumuman sepihak tanpa memperhatikan tanggapan masyarakat, informasi yang diperlukan terbatas pada kalangan profesional diluar masyarakat umum.
- (2). Partisipasi dengan cara memberikan informasi seperti; masyarakat menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, masyarakat tak punya kesempatan terlibat dalam mempengaruhi proses penelitian, akurasi penelitian tak dibahas bersama masyarakat.
- (3). Partisipasi melalui konsultasi yaitu : masyarakat berpartisipasi dengan cara konsultasi, pihak luar mendengarkan, menganalisa masalah dan pemecahannya,tidak ada peluang dalam keputusan bersama masyarakat, para profesional tak berkewajiban mengajukan pandangan ataupun masukan untuk ditindaklanjuti.
- (4). Partisipasi insentif materil, antara lain; masyarakat menyediakan sumberdaya tenaga seperti tenaga kerja demi mendapatkan upah/imbalan, masyarakat tidak dilibatkan dalam eksperimen atau proses pembelajaran, masyarakat tidak punya andil untuk melanjutkan kegiatan sementara insentif yang disediakan telah habis.
- (5). Partisipasi fungsional seperti : masyarakat membentuk kelompok untuk mencapai tujuan proyek, pembentukan kelompok biasanya setelah ada keputusan lama yang telah disepakati, masyarakat yang awalnya bergantung pada pihak luar pada akhirnya mampu mandiri.
- (6). Partisipasi interaktif, yaitu masyarakat berperan dalam analisis bersama untuk perencanaan kegiatan dan pembentukan atau penguatan kelembagaan, cenderung melibatkan metodologi interdisipliner yang mencari keragaman perspektif dalam proses belajar terstruktur dan sistematis, masyarakat punya peran kontrol atas keputusan mereka sehingga punya andil dalam seluruh kegiatan.
- (7). Partisipasi mandiri, seperti; masyarakat mengambil inisiatif secara bebas

untuk tidak dipengaruhi pihak luar untuk mengubah sistem-sistem atau nilai-nilai yang mereka miliki, masyarakat mengembangkan kontak-kontak dengan lembaga lain untuk mendapatkan bantuan kendali atas pemanfaatan sumberdaya yang ada.

Oleh karena itu Masyarakat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut untuk lebih termotivasi berpartisipasi dalam Kegiatan-kegiatan pembangunan yaitu :

1. Masyarakat kritis

Masyarakat yang berpartisipasi adalah masyarakat yang mengetahui masalah yang dihadapinya dan berusaha memecahkan masalah tersebut demi untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. Ini berarti bahwa masyarakat yang berpartisipasi adalah masyarakat yang mempunyai daya kritis. Mereka tidak menerima apa yang ada, tetapi cenderung terhadap perubahan. Suatu masyarakat yang statis, tidak peka terhadap perubahan adalah masyarakat yang tidak kritis. Untuk menampung daya kritis atau produktivitas masyarakat tentunya diperlukan lembaga-lembaga penyaluran rakyat dimana mereka dapat bertukar pikiran merumuskan masalah dan merencanakan langkah-langkah yang akan dilaksanakan bagi peningkatan taraf kehidupan rakyatnya (Ginandjar Kartasasmita, 1996)

2. Masyarakat yang ingin berkarya

Masyarakat yang berpartisipasi bukanlah suatu masyarakat yang berjiwa budak yang puas dengan apa yang diberikan orang lain kepadanya. Sebagai masyarakat yang mandiri yang mengetahui akan kemampuannya maka mereka akan berkarya dan menunjukkan karyaannya itu untuk kepentingan masyarakatnya sendiri. Masyarakat yang berkarya, yang inovatif adalah ciri masyarakat modern abad XXI. Apalagi di dalam era perdagangan bebas yang akan datang.

3. Masyarakat mampu berdiri sendiri

Suatu masyarakat yang berpartisipasi adalah masyarakat yang mengetahui potensi dan kemampuannya. Seiring dengan itu pula suatu masyarakat yang berpartisipasi adalah masyarakat yang penuh disiplin. Masyarakat yang tidak

berdisiplin tidak mungkin dapat berpartisipasi secara penuh atau tidak dapat bersaing dengan masyarakat lainnya secara penuh atau tidak dapat bersaing dengan masyarakat lainnya yang secara patuh mengikuti kaedah-kaedah hidup bersama untuk kepentingan bersama.

Masyarakat yang mampu berdiri sendiri adalah masyarakat yang mengetahui arah hidup dan perkembangannya termasuk kemampuannya untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan masyarakat lainnya bahkan pada tingkat regional dan internasional. Mereka tidak terus menerus tergantung pada belas kasihan orang lain atau Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat, tetapi suatu masyarakat yang mandiri karena mengetahui akan potensi dan kemampuannya. Masyarakat akan tergerak untuk berpartisipasi jika partisipasi itu memberikan manfaat secara langsung bagi masyarakat dan manfaat yang diperoleh melalui partisipasi mewakili atau memenuhi kepentingan masyarakat setempat, rasa ini akan mendorong tumbuhnya prakarsa dan kegiatan bersama

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di Desa dan Kelurahan yang ada di Kecamatan Airmadidi tentang Partisipasi masyarakat Musrenbang dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tingkat Partisipasi masyarakat pada Musrenbang Desa/Kelurahan di Kecamatan Airmadidi untuk tingkat partisipasi masih kurang dan beragam, masyarakat yang ada di Desa lebih pro aktif dalam kegiatan musrenbang merasa terlibat langsung dan memiliki sifat kepedulian yang tinggi terhadap pembangunan dibanding masyarakat di kelurahan yang lebih fokus pada kepentingan masing-masing dan memiliki sikap apatis dalam keikutsertaan dan pemberian diri, karena perbedaan sudut pandang dan ternyata partisipasi masyarakat berkurang jika mereka tidak atau kurang berperan dalam pengambilan keputusan. Ada kecenderungan bahwa usulan yang diajukan dalam Musrenbang kecamatan merupakan rumusan yang bersifat *top down*, sehingga partisipasi masyarakat yang sesungguhnya masih jauh dari harapan. Rendahnya sosialisasi dari pemerintah tentang musrenbang terutama di tingkat desa/kelurahan serta sikap apatisisme masyarakat yang tinggi, karena usulan yang diberikan masyarakat

kurang diperhatikan atau didengarkan, menyebabkan masyarakat merasa tidak perlu ikut serta dalam proses musrenbang.

Olehnya disarankan unuk perlu ada pemberdayaan bagi masyarakat baik dari segi pengetahuan dan teknologi agar lebih bersikap kritis, ingin berkarya dan mampu berdiri sendiri, dan perlu ada rasa kebersamaan dengan pemerintah untuk lebih memberi diri dan terlibat aktif dan tidak memiliki sikap masa bodoh dan tidak ingin tahu terhadap perencanaan pembangunan. Perencanaan pembangunan dan pelaksanaannya harus berorientasi ke bawah dan melibatkan masyarakat luas, melalui pemberian wewenang perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di tingkat daerah. Dengan cara ini pemerintah makin mampu menyerap aspirasi masyarakat, sehingga dapat memberdayakan dan memenuhi kebutuhan masyarakat itu. Pemerintah perlu membangun dan menumbuhkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pembangunan di suatu daerah dan perlu kolaborasi, integrasi dan saling peduli antara aparat pemerintah dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Raharjo. 2006. Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Anonymous, 1996. Perencanaan Pembangunan Masyarakat Desa. Buku I,II,III, Departemen dalam Negeri Dirjen PMD. Jakarta
-, 2010.Panduan Pelaksanaan Musrenbang, Rencana Pembangunan jangka Panjang Daerah Sulawesi Utara 2005-2025. BAPPEDA,Prov. SULUT. 2010
- 2015.Panduan Musrenbang RKPD Kabupaten Minahasa Utara Tahun 2015.BAPPELITBANG. 2015
- Bungin,H. M. B. 2007. Penelitian Kualitatif. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Kartasmita Ginandjar. 1996 : 10-15,165Pembangunan untuk rakyat, memadukan pertumbuhan dan pemerataan,Jakarta
- Kunarjo, 1992. Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan, Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta

Moleong L.J. 1998, Metodologi Kualitatif. PT. Rosdakarsa. Bandung

Ohmae, Kenichi. 1991. Dunia Tanpa Batas. Kekuatan & Strategi di dalam
Ekonomi yang saling mengait(terjemahan). Jakarta

Soekanto dan Soerjono, 1999, Sosiologi Suatu Pengantar, PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta

Undan-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan Nasional

Kajian Kondisi Lingkungan Kerja Sebagai Penunjang Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado

Oleh
Yolanda Kaparang²⁷
W. F. Pesoth²⁸
J. R. E. Tampi²⁹

Abstract

This research discussed the work environment condition in supporting the performance of employees in PT. Hasjrat Multifinance. This research is based on both physical and nonphysical issues experienced by the employees while they are working. Noisy environment is one of the physical issues and relationship between the management and employees is one of the non physical issues. The aforementioned issues signified that PT. Hasjrat Multifinance has not yet created an ideal working condition for the employees. It is a qualitative research. The informants of this research are the employees of PT. Hasjrat Multifinance Manado. The data have been collected by interviews, observation and documentation.

The researcher also discovered that in terms of nonphysical work condition, particularly one that deals with social relationship, the horizontal relationship is better than the vertical one because the effort to create conducive environment has been done more by employees who have so far established and maintained good relationship among them. Even though competition and personal issues are unavoidable but they did not affect the existing horizontal relationship in general. Therefore, the harmonious horizontal relationship has been providing comfort and secure feeling for the employees when working together.

Key Words: Work Environment Support, Performance of Employees

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk tujuan tertentu yang harus direalisasikan. Tujuan perusahaan pada dasarnya tentu berkaitan dengan upaya memperoleh keuntungan. Dalam upaya merealisasikan tujuannya, perusahaan harus beroperasi dengan mengerahkan segala sumber daya baik sumber daya manusia maupun non manusia yang dimilikinya secara optimal. Menurut Sulistiyani (2003:9), sekalipun kedua sumber daya tersebut sama penting

²⁷ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

²⁸ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

²⁹ Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

peranannya dalam perusahaan, namun sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menggerakkan aktivitas perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain misalnya teknologi. Sebab, sumber daya manusia yang mengoperasikan sumber daya non manusia. Sehingga, meskipun sumber daya lain tersedia tetapi tidak didukung oleh karyawan yang dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka upaya mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan perusahaan tidak dapat terjadi, bahkan dapat berakibat kegagalan.

Dalam sistem operasi perusahaan, karyawan menjadi motor penggerak jalannya suatu perusahaan sebab semua aktivitas perusahaan dioperasikan, direncanakan, dipelihara oleh karyawan. Maka, karyawan menjadi ujung tombak perusahaan yang melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peranan yang dipercayakan padanya dalam rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kinerja karyawannya.

Kinerja dapat dipahami sebagai apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh karyawan. Para karyawan pada dasarnya bekerja berdasarkan tugas mereka masing-masing. Dengan melakukan dan menyelesaikan tugas, karyawan telah menunjukkan kinerja yang nantinya dapat dinilai oleh pihak perusahaan. Dengan begitu, kinerja karyawan akan menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan (Mathis, R dan John Jackson, 2002:78)

Perilaku karyawan yang kurang prima, kurang segar, ataupun kurang bersemangat dalam bekerja tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, Karyawan sebagai sumber daya manusia sepatutnya harus diperlakukan dengan baik terutama diperhatikan kebutuhan-kebutuhannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dia lakukan. Sebagaimana disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2001:100) bahwa apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Kepentingan karyawan tidak dapat dilepaskan dengan kebutuhan mereka pada lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal tersebut menunjukkan bahwa seperti apa kondisi lingkungan kerja, baik, buruk, nyaman atau tidak nyaman akan berimplikasi pada kinerja karyawan karena dapat mengganggu atau malah mendukung proses pelaksanaan tugas para karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dapat menentukan semangat dan gairah kerja karyawan. Banyak masalah-masalah yang ditimbulkan oleh karyawan hanya karena kondisi lingkungan kerja yang buruk dan kadang membosankan. Misalnya pemasangan AC (*Air Condition*) yang terlalu dingin membuat karyawan merasa tidak betah dengan pekerjaannya sehingga tidak bisa bekerja dengan baik. Atau sebaliknya, perusahaan yang berada di daerah panas seperti Kota Manado bila tidak dilengkapi pendingin ruangan atau AC akan berimplikasi pada ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja sehingga karyawan akan kesulitan untuk fokus. Bisa jadi mereka akhirnya melakukan pekerjaan dengan perasaan terpaksa, tidak sepenuh hati dan merasa tertekan di tempat kerja. Akibatnya menimbulkan masalah-masalah yang bersifat psikologis atau kejiwaan seperti kegelisahan, stress, kecelakaan dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Dari pengamatan awal tersebut, penulis mengetahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang ideal belum sepenuhnya tercipta di PT Hasjrat Multifinance. Padahal kondisi lingkungan dapat menunjang atau menghambat kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja perlu diperhatikan karena dapat berimplikasi pada efektif atau tidaknya pekerjaan yang dijalankan oleh sumber daya manusia dalam perusahaan yang nantinya akan berimplikasi pada dapat produktivitas perusahaan (Wulan, 2011).

TINJAUAN PUSTAKA

Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Meskipun kondisi lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses kegiatan dalam perusahaan, namun kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan ini akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan perusahaan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan ini akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Sedermayati (2007:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

Kondisi lingkungan kerja Fisik.

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan perantara atau lingkungan umum, misalnya kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, kebersihan dan lain-lain, serta lingkungan yang tidak langsung berhubungan dengan karyawan, seperti luas ruangan, ruangan khusus, ruang umum, ruang pribadi, teknologi, alat dan lain-lain. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik di antaranya Sirkulasi udara di tempat kerja, Pencahayaan, Kebisingan di tempat kerja, Kebersihan di tempat kerja, Luas ruang kerja, Ruang umum, Ruang khusus, Ruang pribadi, Teknologi, Kelengkapan alat.

Kondisi lingkungan kerja Non Fisik.

Kondisi lingkungan kerja ini juga termasuk metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang didalamnya terdapat indikator jumlah jam istirahat, efektivitas jam kerja dan keamanan. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non-fisik diantaranya Hubungan kerja sesama rekan kerja maupun antara bawahan dan atasan, Jam istirahat, Efektivitas jam kerja dan Keamanan.

Sementara itu dalam memahami kinerja karyawan, menurut Wibowo (2007:7), kinerja sering dipahami sebagai hasil kerja. Padahal kinerja

mengandung makna yang luas dari itu. Tidak saja sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Maka itu, kinerja juga menyangkut tentang seperti apa karyawan melakukan pekerjaan tertentu. Jadi, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya sekaligus pula hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Mathis dan Jackson (2002:100), karyawan memiliki tujuannya sendiri. Tujuan karyawan berkaitan dengan kebutuhan mereka. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan apa yang menjadi tujuan atau kebutuhan dari karyawannya sebab apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif (Moleong, 2009) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sebagai penunjang kinerja karyawan di PT. Hasjrat Multifinance Manado. Bungin (2007), Informan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Hasjrat Multifinance Manado. Pengumpulan data dilakukan dengan cara : Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Data yang diperoleh dari berbagai sumber yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dibaca dan dipelajari. Kemudian dianalisis dengan teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang memainkan peran yang begitu vital dalam perusahaan. Namun, sebagai manusia, karyawan juga

melibatkan akal, perasaan, keterbatasan kemampuan dalam pekerjaannya. Semua aspek manusiawi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. James (1992 : 87) bahwa “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Semua aspek manusiawi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Pada umumnya di dalam suatu perusahaan tersebut tidak diinginkan adanya penurunan kinerja karyawan yang dikarenakan oleh terlalu sempitnya ruang gerak para karyawan perusahaan ataupun terjadinya pemborosan-pemborosan ruangan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

Aspek pengaturan suhu ruangan juga tidak kesampingkan oleh karyawan PT Hasjrat Multifinance. Temperatur udara atau suhu udara pada ruang kerja para akan ikut mempengaruhi kinerja para karyawan. Suhu udara yang terlalu panas dalam ruangan dapat menjadi penyebab turunnya gairah kerja para karyawan tersebut.

Dengan semakin turunnya gairah kerja para karyawan ini serta semakin tingginya tingkat kesalahan yang diperbuat oleh para karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan ini, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih buruk. Dengan demikian produktivitas kerja dari perusahaan yang bersangkutan ini akan semakin turun pula. Berdasarkan beberapa hal di atas, maka sudah selayaknya apabila manajemen perusahaan akan mempertimbangkan penataan kondisi lingkungan kerja bagi para karyawan perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Penataan kondisi lingkungan kerja yang baik ini akan dapat menghasilkan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan, sehingga produktivitas kerja para karyawan perusahaan tersebut dapat dipertahankan pada tingkat yang tinggi.

2. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Sentoso (2001:19-21) menyampaikan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas karyawannya. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme dan motivasi untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang terjadi di dalam perusahaan terkait hubungan kerja (atasan-bawahan, bawahan-bawahan, atasan-atasan) (Sedermayati, 2007:31). Dari hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa PT Hasjrat Multifinance masih memiliki masalah dalam hubungan sosial baik secara vertikal yaitu atasan-bawahan dan horizontal yaitu bawahan-bawahan.

Secara garis besar, hubungan sosial secara horizontal yang terjadi dalam PT Hasjrat Multifinance diakui oleh para karyawan telah berjalan cukup baik. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka dapat membangun dan mempertahankan relasi yang baik dengan karyawan lainnya. Meskipun begitu, para karyawan tidak dapat mengelak bahwa terdapat karyawan yang memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan karyawan lain. Ketidakharmisan hubungan sosial ini disebabkan oleh perbedaan pandangan terkait dengan pekerjaan atau juga ada masalah-masalah pribadi. Selain itu, para karyawan juga diperhadapkan oleh tantangan dalam interaksi sosial antar mereka yaitu persaingan. Namun, menurut para karyawan, persaingan tidaklah menjadi penyebab ketidakharmisan horizontal karena hubungan kerja antar karyawan relatif dapat terpelihara dengan baik.

.Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja serta menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas. Dengan demikian hubungan yang terjalin dan kerja sama

akan berlangsung dengan baik yang pada gilirannya akan sangat berarti dalam rangka mencapai tujuan-tujuan PT Hasjrat Multifinance.

3. Kondisi Lingkungan Kerja sebagai Penunjang Kinerja Karyawan PT Hasjrat Multifinance

Sarwanto (1998:171) kondisi lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan kantor untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam kantor tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua aspek kebutuhan inilah yang menjadi dasar dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan PT. Hasjrat Multifinance. Kondisi lingkungan kerja di PT Hasjrat Multifinance memang belum sepenuhnya memadai bila ditinjau pada beberapa aspek dari lingkungan fisik dan non fisiknya. Beberapa hal yang bersifat fisik, misalnya kebisingan dan sempitnya ruang gerak yang secara jelas diakui oleh para karyawan telah menyebabkan ketidaknyaman dalam bekerja. Meskipun begitu, ketidaknyaman yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang memadai tidak menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja setengah-setengah atau tidak optimal melaksanakan tugasnya. Karyawan PT Hasjrat Multifinance sebetulnya dapat menerima keadaan yang ada karena mereka melakukan penyesuaian diri dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Upaya penyesuaian diri inilah yang membuat kekurangan dari aspek lingkungan fisik maupun non fisik tidak mengganggu pekerjaan mereka. Penyesuaian diri ini dapat dilakukan karena para karyawan memiliki kesadaran atas posisi mereka dan seperti apa seharusnya mereka bersikap sebagai seorang karyawan perusahaan. Seperti yang tergambar dari pernyataan informan 1 bahwa posisi karyawan sebagai bawahan sudah sepantasnya tunduk kepada atasan. Oleh sebab itu, hubungan vertikal yang selama ini terjadi di PT Hasjrat Multifinance disikapi dengan bijaksana oleh para

karyawan karena mereka sudah memiliki pemahaman yang dewasa tentang posisi mereka dan seperti apa sikap yang pantas ditunjukkan di tempat kerja.

Dari pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa seperti apa kondisi lingkungan kerja dapat menjadi penunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Seperti persoalan relasi pimpinan-bawahan. Bila hubungan lebih cair maka bawahan tidak enggan lagi menyampaikan ide atau gagasan mereka. Dengan demikian keluhan-keluhan, misalnya soal sempitnya ruang gerak dapat dicarikan jalan keluar. Dengan adanya jalan keluar, masalah sempitnya ruang gerak dapat dipecahkan dan karyawan dapat bekerja lebih nyaman.

Kondisi lingkungan kerja tidak berimplikasi pada semakin buruknya kinerja karyawan. Sebab, para karyawan memiliki mekanisme penyesuaian diri dari sikap menerima dan memahami posisi mereka serta apa yang seharusnya mereka lakukan. Hal tersebut dengan jelas telah dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa meskipun para informan menilai fasilitas pendukung lingkungan kerja masih kurang memadai namun mereka tetap memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dengan tetap bekerja dengan baik. Ini setidaknya merupakan antiteori yang mengatakan bahwa berbagai fasilitas yang ada dalam perusahaan atau organisasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja atau produktivitas perusahaan. Ini semua kembali kepada individu yang bersangkutan yang tetap konsisten dengan komitmen atau tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan pemaparan terkait kondisi lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja karyawan PT Hasjrat Multifinance di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa;

1. Pihak manajemen atau pimpinan PT Hasjrat Multifinnce telah melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pada lingkungan kerja fisik upaya tersebut terlihat dari dipekerjakannya petugas kebersihan, keamanan, diadakan kamar kecil, diadakan teknologi yang pada dasarnya sudah dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan (internet) dan

sebagainya. Hal tersebut membuat lingkungan kerja fisik dapat dikatakan sudah cukup baik karena para karyawan merasa ditunjang kinerjanya dengan beberapa aspek fisik tersebut.

2. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif memang telah terlihat baik dari pihak pimpinan/manajemen maupun karyawan PT Hasjrat Multifinance. Namun kondisi lingkungan kerja di PT Hasjrat Multifinance masih memiliki kekurangan atau belum sepenuhnya memadai dalam beberapa aspek sehingga masih perlu dibenahi untuk meningkatkan kualitasnya.
3. Kondisi lingkungan kerja yang ada selama ini sebetulnya sudah cukup baik karena diakui oleh para informan telah menunjang pekerjaannya. Namun, perbaikan dari aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik ke depan diperlukan karena dapat menunjang kinerja karyawan. Misalnya bila jenjang karir karyawan diperjelas, maka karyawan akan bekerja lebih semangat sekaligus pula dapat mencegah adanya karyawan yang mengundurkan diri karena kecewa terhadap sistem karir.
4. Lingkungan kerja yang belum memadai dalam aspek-aspek tertentu yang telah dijabarkan sebelumnya tidak menghambat proses pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang belum memadai tidak memperburuk kinerja karyawan. Sebab karyawan juga melakukan upaya penyesuaian diri dengan kondisi lingkungan kerja yang ada serta tetap konsisten dan berkomitmen pekerjaannya.

Mengacu dari hasil penelitian maka perusahaan hendaknya punya komitmen dan perhatian terhadap aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan kondisi lingkungan kerja nonfisik. Dari aspek fisik yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah menata lay-out gedung kantor dengan menyesuaikan dengan berbagai kebutuhan karyawan dan pekerjaan yang ada. Luas ruangan lebih proporsional untuk memberikan ruang gerak yang cukup nyaman bagi karyawan. Menyediakan fasilitas ruangan yang bisa digunakan secara pribadi sambil memperhatikan kebersihan dan keamanan dalam perusahaan tersebut. Sedangkan dari lingkungan kerja non fisik, pihak manajemen dan pimpinan PT Hasjrat Multifinance perlu menciptakan kesempatan-kesempatan untuk membangun relasi antara pimpinan

dengan bawahan mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan vertikal belum baik. Salah satu alternative solusinya adalah pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dapat mengadakan pertemuan-pertemuan secara informal misalnya kegiatan rekreasi atau berwisata. Kegiatan tersebut selain dapat menyegarkan pikiran karyawan dan meminimalisir ketegangan-ketegangan karena bekerja, dapat juga menjadi wadah bagi pimpinan dan bawahan untuk bersosialisasi. Sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana yang baik dan menyenangkan antara pimpinan dan karyawan, bukan lagi suasana tegang atau kaku. Berdasarkan hasil penelitian, penulis juga menyarankan bahwa ada baiknya para pemimpin perusahaan untuk mengevaluasi diri dan melakukan pembenahan pada sikap dan perilaku kepemimpinan yang lebih baik. Pimpinan harus bersikap tegas terutama pada karyawan pria yang melakukan pelecehan kepada karyawan wanita agar tidak terjadi berbagai hal yang kurang menyenangkan pada kaum wanita. Yang terakhir, untuk ke depan, jenjang karier karyawan hendaknya disusun berdasarkan masa kerja, prestasi dan pengalaman yang bersangkutan dan berlaku secara adil terhadap seluruh karyawan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Bungin, B. 2007. Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Kunci Keberhasilan. Haji Mas Agung: Jakarta.
- Moleong, L. J. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Rosda Karya: Bandung
- Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Sedermayati. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung.

Sugiyono, 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfa Beta: Bandung

Sulistiyani.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.Graha Ilmu: Yogyakarta

Suryadi Perwiro Sentoso. 2001.Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Wibowo.2007. Manajemen Kinerja, PT. RajagrafindoPersada: Jakarta

Wulan, Lucky, 2011.Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (diakses di http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skrIp_si_M_SDM_-_Lucky%28r%29.pdf diakses pada 6 Desember 2012.