Al-Irsyad: *Jurnal Pendidikan dan Konseling*

Penanggung Jawab Umum	:	Syafaruddin
Penanggung Jawab	:	Mahidin
Ketua Penyunting	:	Irwan S
Wakil Ketua Penyunting	:	Yenti Arsini
Sekretaris Penyunting	:	Suhairi
Wakil Sekretaris Penyunting	:	Ali Daud Hasibuan

PENYUNTING PELAKSANA:

Tumiyem-Tarmizi-As'ad

Corry Magdalena, Harmein, Nazaruddin

Ayuna Niken Pratiwi, Suwito, Sugi Arto Pujungkoro

Andriansyah Putra Ramadhan, Amrin Fauzi, Endang Sulistya Rini

Ika Desni Sarwesti, Zahari Zein, Iskandarini

Radius Poniman, Opim Salim, Sri Mulyani

Hadi Pramono, Isfenti Sadalia, Arlina Nurbaity Lubis

Rosdiana A Bakar

DEWAN BESTARI:

Prayitno (Universitas Negeri Padang)

Abdul Munir (Universitas Negeri Medan)

Dja'far Siddik (UIN Sumatera Utara Medan)

Mardianto (UIN Sumatera Utara Medan)

TATA USAHA:

Emigawati

Diterbitkan oleh:

Jurusan Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara Medan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan ke hadirat Alllah SWT yang telah memberikan hidayah dan taufiq-Nya kepada kita sehingga kita dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan sebaik-baiknya. *Sholawat* dan salam kita sampaikan kepada rasulullah Muhammad saw, keluarga dan sahabatnya semoga kita senantiasa mendapatkan syafaatnya dari dunia hingga di akhirat kelak nanti.

Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling adalah suatu wadah yang dapat mempublikasikan karya-karya terbaik para praktisi dan ilmuan di bidang pendidikan dan konseling baik berupa ringkasan hasil penelitian, kerangka konseptual, maupun pemikiran tokoh yang berkaitan dengan pendidikan dan bimbingan konseling. Jurnal ini diterbitkan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun, yaitu Edisi Januari-Juni dan Edisi Juli-Desember setiap tahunnya melalui media cetak dengan p-ISSN: 2088-8341.

Sampai saat ini, Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling sudah menerbitkan Volume 6, No. 1, Edisi Januari-Juni 2016 seperti yang ada pada pembaca saat ini. Penerbitan jurnal ini tentunya tidak lepas dari partisipasi langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Untuk itu kamu haturkan apresiasi yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kami kepada:

1. Bapak Rektor UIN Sumatera Utara Medan;
2. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Suamtera Utara medan;
3. Ketua Prodi BKI FITK UIN Sumatera Utara Medan;
4. Kepada seluruh Dewan Bestari yang telah memberikan masukan dan koreksi terhadap artikel-artikel yang dipublish;
5. Kepada seluruh penyunting pelaksana yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu pada kesempatan ini;
6. Kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan belum sempat disebutkan pada kesempatan ini.

Semoga dengan terbitnya jurnal ini dapat menambah kekayaan karya ilmiah di UIN Sumatera Utara pada khususnya dan Indonesia dan bahkan Dunia pada umumnya.

Dapat kami sadari, bahwa jurnal ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu besar harapan kami kepada para pembaca agar dapat memberikan masukan dan saran demi perbaikan yang lebih progresif kedepannya.

Medan, Janauri 2016

Penyuntig

p-ISSN: 2088 – 8341

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... i-ii

DAFTRA ISI ..... iii-iii

Analisis Terhadap Siswa Yang Berasal Dari Keluarga *Broken Home* (Studi Kasus Di Smk Negeri 2 Gunung Talang)
Tumiyem 1-18

Kepribadian Guru dalam Dunia Pendidikan
Tarmizi 19-29

Pendidikan Keluarga Sakinah Dalam Tafsir Al-Maraghi
As'ad 30-45

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan DENGAN Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
Corry Magdalena, Harmein, Nazaruddin 46-66

Pengaruh Kualitas Network & Tarif Simpati Terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil
Andriansyah Putra Ramadhan, Amrin Fauzi, Endang Sulistya Rini 67-78

Analisis Kebijakan Peningkatan Penghasilan Guru dalam Upaya Menurunkan Turnover Di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan
Ika Desni Sarwesti, Zahari Zein, Iskandarini 79-100

Hijab Dan Jilbab Dalam Perspektif Sejarah
Rosdiana A Bakar 101-106

ANALISIS TERHADAP SISWA YANG BERASAL DARI KELUARGA *BROKEN HOME* (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Gunung Talang)

TUMIYEM

Dosen Tetap STKIP Budidaya Binjai, Jl. Gaharu No. 147 Jati Makmur Binjai Utara, Binjai Sumatera Utara e-mail : tumiyem_sumatera@yahoo.com

Abstract:

Broken home is a condition that is not harmonious family. One reason for the broken home because of a divorce between a husband and wife. These conditions affect their children, such as lack of affection, do not get proper care and academic failure. However, in the field found a few students who have high academic achievement. The purpose of this study is comparing the factors that allow for differences in the academic achievement of children who come from a broken home. The research was conducted in SMK 2 Gunung Talang. The study used form of case studies. Capturing subjects in this study using purposive sampling technique. Analysis of the data using Miles and Huberman interactive model. The conclusion of this study is the difference in academic achievement experienced by students is caused by a broken home: (1) the relationship with their parents; students with high achievement have good relationship, students with low achievement have not good enough in their relationship, (2) the relationship with their teachers; student with high achievement have good relationship, student low achievement have not good enough in their relationship, (3) the relationship with their friends; students with high achievement have good relationship, students with low achievement have not good enough in their relationship, (4) students attitude to themselves and family; student with high achievement have good attitude with open behavior, students with low achievement have introvert behavior, (5) ways of students learning; students with high achievement payfull attention on in learning and routine schedule, students with low achievement payless attention to the teachers explanation and routine in learning schedule.

Keywords: *Analysis, Students, Broken home.*

PENDAHULUAN

Secara umum keluarga adalah orang yang memiliki pertalian darah satu sama lainnya, yang terdiri dari ayah, ibu dan anak-anaknya. Menurut Shochib (2000:17). keluarga dapat ditinjau dari hubungan darah dan hubungan sosial. Keluarga dalam dimensi hubungan darah merupakan suatu kesatuan sosial, yang diikat dengan hubungan darah antara satu dengan yang lainnya. Keharmonisan dalam keluarga akan tetap terjalin dengan baik, apabila sesama anggota keluarga

saling memahami hak dan kewajibannya masing-masing. Namun, jika dalam keluarga sudah tidak ada lagi sikap saling menghargai dan menghormati, akan berakibat pada perpecahan dalam keluarga (*broken home*).

Keluarga *broken home* adalah keluarga retak atau sering juga dikatakan sebagai rumah tangga berantakan. Keretakan tersebut diakibatkan oleh beberapa sebab di antaranya: rumah tangga tanpa kehadiran salah satu (ayah atau ibu) disebabkan meninggal, bercerai atau salah satu di antaranya meninggalkan keluarganya. Goode (2007:187) menyatakan *broken home* terjadi akibat dari perpecahan suatu unit keluarga, terputus atau retaknya struktur keluarga, sehingga fungsi dalam keluarga tidak berjalan dengan baik.

Rochendi (2013) menyatakan keluarga adalah dunia keakraban bagi anak-anak dan orangtua yang diikat oleh tali batin, sehingga menjadi hal yang penting dari kehidupan. Beberapa sebab timbulnya kondisi keluarga yang *broken home* yaitu: (1) perceraian yang memisahkan antara seorang istri dan seorang suami, (2) perselingkuhan, baik istrinya yang melakukan atau suaminya, (3) maternal deprivation, ini bisa terjadi misalnya, kedua orangtua bekerja dan pulang pada sore hari dalam keadaan lelah; mereka tidak sempat bercanda dengan anak-anak mereka.

Pendapat tersebut senada dengan Omoruyi (2014:11) yaitu "Generally, the home has been identified as an overwhelming factor affecting students' performance academically. It would appear, then, that *broken home*s may present a very serious danger to the emotional, personality, and mental adjustment of the young adolescent. This impinges on students' academic achievement".

Tidak dapat dipungkiri bahwa terjadinya keretakan di antara kedua orang-tua, merupakan salah satu masalah yang paling berat bagi anak, dan berdampak pada hampir semua aspek kehidupannya. Salah satu dampak negatif dari perceraian orangtua adalah kegagalan akademik yang dialami siswa di sekolah. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keadaan keluarga *broken home* memberikan pengaruh pada perolehan prestasi akademik anak di sekolah. Prestasi akademik yang diperoleh siswa yang berasal dari keluarga *broken home*, pada umumnya rendah. Namun, peneliti menemukan beberapa

siswa yang berasal dari keluarga *broken home* memiliki prestasi akademik yang tinggi.

Adanya perbedaan kondisi akademik anak-anak yang berasal dari keluarga *broken home* mendorong peneliti untuk menganalisis faktor-faktor yang memungkinkan terjadinya perbedaan prestasi akademik tersebut melalui penelitian kualitatif dengan judul "Analisis terhadap Siswa yang Berasal dari Keluarga *Broken home*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memungkinkan terjadinya perbedaan prestasi akademik siswa yang berasal dari keluarga *broken home*.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk studi kasus yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan (lisan) dan perilaku orang-orang yang sedang diamati (Miles dan Huberman, 1994:6). Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Gunung Talang. Subjek dalam penelitian ini adalah dua siswa yang berasal dari keluarga *broken home* yang memiliki perbedaan prestasi akademik yaitu: siswa yang berprestasi tinggi dan siswa yang berprestasi rendah. Pengambilan subjek ini menggunakan purposive sampling, sebagaimana yang dikemukakan oleh Guba & Lincoln, 1984:199).

Pengambilan informan tambahan dengan menggunakan teknik snowball sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, makin lama semakin besar. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagi berikut:

1. Observasi yang dilakukan peneliti tanpa terlibat langsung dalam kegiatan subjek penelitian yang diamati atau peneliti berperan sebagai non-partisipant observer (Basrowi & Swandi, 2009:109).
2. Wawancara yang dilakukan peneliti melalui komunikasi langsung antara pewawancara (interviewer) dengan narasumber (Bungin, 2008:108).
3. Analisis dokumen berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu. Bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Basrowi & Swandi, 2009:158).

Teknik menjamin keabsahan data yang digunakan peneliti, yaitu uji kredibilitas (credibility), berdasarkan ketentuan dalam penelitian studi kasus, bahwa apa yang diperoleh harus mendalam sesuai dengan konteks yang diinginkan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data yang diperoleh dapat dipercaya. Sehubungan dengan tujuan itu peneliti melakukan beberapa cara yaitu: memelihara keakraban peneliti dengan subjek dan informan, ketekunan pengamat, melakukan triangulasi, dan bertanya kepada teman sejawat yang tidak ikut meneliti.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu model interaktif Miles dan Huberman (1994:10) yang terdiri dari tiga alur kegiatan sebagai berikut: (1) reduksi data, (2) display data, (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

TEMUAN PENELITIAN

Hubungan Siswa *Broken Home* Dengan Keluarganya

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, berkenaan komunikasi siswa berprestasi tinggi dengan orangtuanya baik, contohnya: "Ma tadi di sakolah awak dihimbau ibu DV, inyo mengecek jo awak kalau minggu esok tarahia malunasi pitih komite", artinya: bu tadi saya di sekolah dipanggil ibu DV, ibu mengatakan kepada saya kalau minggu depan terakhir pembayaran uang komite. Contoh jawaban ibunya adalah "Biarlah lai ado pitih pokat awak, yang alun dibayi Anton, artinya: biarlah, ada uang pokat kita yang belum dibayar Anton (Observasi, 10 Mei 2014). Siswa berprestasi tinggi meminta izin keluar saat berpergian, contohnya: "Ma beko awak pai ka Masjid Tuo yo?", artinya: ma nanti saya pergi ke Mesjid Tuo ya?, ibunya menjawab "Hari hujan baa ka pai, jo sia pai ka sinan?, artinya: hari hujan bagaimana mau pergi, dengan siapa ke sana?, lalu siswa berprestasi tinggi menjawab "Jo Andra", artinya: dengan Andra (Observasi, 18 Mei 2014).

Lebih lanjut berikut contoh hasil wawancara dengan ibu siswa berprestasi tinggi "Komunikasi awak jo YL (siswa berprestasi tinggi lancar, biaso kalau pai ka sakolah pamit, kok ka pulang talambek mengecek atau maagiah kaba. Kalau

ado kebutuhan sekolah yang alun tapanuhi inyo mengecek jo awak" (Wawancara, 11 Mei 2014), artinya: Komunikasi saya dengan YL (siswa berprestasi tinggi) lancar, biasa kalau pergi ke sekolah pamit, jika pulang terlambat memberi tahu. Kalau ada kebutuhan sekolah yang belum terpenuhi disampaikan kepada saya.

Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi siswa berprestasi tinggi dengan ibunya terjalin baik. komunikasi yang baik tersebut memungkinkan terjalinnya hubungan yang baik, karena dengan adanya komunikasi perselisihan dan kesalahpahaman antara komunikan dan penerima pesan dapat dihindari.

Selanjutnya hasil observasi dan wawancara siswa berprestasi rendah, berkenaan dengan komunikasi dengan orangtuanya, terungkap bahwa komunikasi siswa berprestasi rendah dengan orangtuanya tidak terjalin baik, contohnya: saat pergi sekolah tidak pamitan atau bersalaman dan jika akan pulang terlambat tidak memberi kabar (Observasi, 9 Juni 2014).

Selain itu, komunikasi yang tidak baik juga terlihat pada saat ibu siswa berprestasi rendah pulang kerja langsung marah-marah, contohnya: "A... karajo awak di rumah ko, manga kok karajo rumah indak babuek!, artinya: apa kerja kamu di rumah, mengapa pekerjaan rumah belum juga kamu selesaikan!, dengan nada keras siswa berprestasi rendah menjawab "Alah ma, lai sekete lai, amak indak tahu juo kalau awak juo pulang lambek!", artinya: sudah ma tinggal sedikit lagi, ibu juga tidak tahu kalau saya pulang lama! (Observasi, 10 Juni 2014).

Hasil observasi tersebut didukung dengan adanya hasi wawancara dengan ibu siswa berprestasi rendah, adapun contohnya sebagai berikut "Komunikasi awak jo ME (siswa berprestasi rendah) ampia ndak ado, inyo ndak nio bacarito masalahnyo jo awak, ka pai ke sekolah indak pamit. Takadang awak ngecek jo inyo kareh, inyo menjawek kareh juo. Baa awak indak mangecek kareh alah saharian karajo, awak pulang karajo lah latiah, tibo di rumah, karajo rumah alun salasai juo lai" (Wawancara, 20 Juni 2014), artinya: Komunikasi saya dengan ME (siswa berprestasi rendah) hampir tidak pernah, dia (siswa berprestasi rendah) tidak mau bercerita tentang masalahnya, jika pergi ke sekolah tidak pamit. Terkadang saya bicaranya keras (membentak) dan pada saat itu ME (siswa

berprestasi rendah) menjawab juga dengan keras (membentak). Bagaimana saya tidak memarahinya sudah seharian saya kerja, sampai di rumah sudah capek, pekerjaan rumah belum selesai dikerjakan.

Berdasarkan hasil temuan peneliti di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi siswa berprestasi rendah dengan ibunya tidak terjalin dengan baik. Hal itu terlihat saat siswa berprestasi rendah tidak pernah pamit atau meminta izin ketika keluar rumah dan cara bicara yang kasar kepada ibunya.

Contoh perhatian orangtua kepada siswa berprestasi tinggi salah satunya: Ibu siswa berprestasi tinggi membangunkan YL (siswa berprestasi tinggi), dengan berkata "Jago lah lai, alah pagi", artinya: Bangunlah, sudah pagi hari (Observasi, 9 Mei 2014). Hasil observasi tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan ibu siswa berprestasi tinggi, contohnya sebagai berikut "Perhatian yang awak agiah ka inyo alah sepatutnyo, awak nio sekolah YL (siswa berprestasi tinggi) lancar, apo yang dapek awak lakuan, awak lakuan untuak inyo. Manjagoannyo lalok, menyuruah inyo sarapan pagi sabalum pai ka sekolah dan maagiah bateh manonton TV" (Wawancara, 11 Mei 2014), artinya: Perhatian yang saya beri sudah sepatutnya. Saya ingin sekolah YL (siswa berprestasi tinggi) lancar, apa yang dapat saya lakukan untuknya saya lakukan, misalnya membangunkan tidur di pagi hari agar tidak terlambat ke sekolah, menyuruhnya sarapan pagi sebelum pergi ke sekolah dan membatasi saat menonton TV.

Berdasarkan temuan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa perhatian orangtua kepada siswa berprestasi tinggi baik, hal itu terlihat dari bagaimana cara ibu siswa berprestasi tinggi memperlakukan anaknya. Siswa berprestasi tinggi tidak dituntut dengan pekerjaan rumah yang berlebihan. Walaupun tidak diberikan beban untuk mengerjakan pekerjaan rumah, saat ada kesempatan siswa berprestasi tinggi membantu ibunya.

Hasil observasi dan wawancara berkenaan dengan perhatian orangtua kepada siswa berprestasi rendah tidak ada, contohnya: siswa berprestasi rendah menyiapkan sarapan pagi tanpa dibantu oleh ibunya (Observasi, 10 Juni 2014). Siswa berprestasi rendah mengerjakan seluruh pekerjaan rumah sendiri (Observasi, 14 Juni 2014).

Hasil observasi di atas, didukung oleh hasil wawancara dengan ibu siswa berprestasi rendah, adapun contoh hasil wawancaranya sebagai berikut "Paratian awak jo ME (siswa berprestasi rendah) indak ado. Inyo kan alah gadang jadi ndak paralu diparatian bana" (Wawancara, 19 Juni 2014), artinya: Perhatian saya kepada ME (siswa berprestasi rendah) tidak ada. Saya menganggap dia (siswa berprestasi rendah) sudah besar jadi tidak perlu diberi perhatian yang berlebihan. Sewaktu pulang kerja sudah letih, bagaimana mau bertanya lagi tentang belajarnya, biarlah dia lebih tahu apa yang diperlukannya, saya seperti ini supaya nanti kalau dia berumah tangga, bisa mengerjakan pekerjaan rumah.

Dari hasil temuan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa siswa berprestasi rendah tidak memperoleh perhatian dari ibunya, dengan anggapan bahwa anaknya mampu untuk menyiapkan segala kebutuhan sekolahnya.

Hubungan Siswa *Broken Home* Dengan Guru Di Sekolah

Hasil observasi dan wawancara berkenaan dengan sikap siswa berprestasi tinggi kepada guru di sekolah. Siswa berprestasi tinggi bersikap baik. Misalnya menyalami dan menyapa guru, jika bertemu atau sedang berpapasan. cara bicaranya sopan kepada guru, contohnya: "Assalamua'laikum?" guru menjawab "Wa'laikumusalam, manga YL (siswa berprestasi tinggi)?", jawab siswa berprestasi tinggi "Jo sia membayi pitih komite bu?", artinya: kepada siapa membayar uang komite bu? (Observasi, 10 Juni 2014).

Terus terang terhadap masalahnya, contohnya: "Bu pitih a lai yang harus awak lunasi, patang amak alun ado pitih lai do bu", artinya: Bu uang apa lagi yang harus saya lunasi, kemaren mamak belum ada uang, jawab ibu Len "Pitih sekolah jo pitih pramuka se", artinya: uang sekolah dan uang peramuka aja.

Hasil observasi di atas didukung oleh hasil wawancara dengan siswa berprestasi tinggi. Adapun contoh hasil wawancara sebagai berikut "Umumnya saya pada semua guru hormat, Saya demikian kepada semua guru, karena guru-guru yang ada sudah saya anggap seperti orangtua yang memiliki jasa" (Wawancar, 13 Mei 2014).

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap siswa

berprestasi tinggi kepada guru-guru baik. Hal itu terlihat dari interaksi yang dilakukan siswa berprestasi tinggi kepada semua guru, seperti selalu menyapa dan menyalami guru saat bertemu, hormat, ramah dan santun dalam berbicara. Temuan di lapangan berkenaan dengan sikap siswa berprestasi rendah kepada guru di sekolah tidak baik. Siswa berprestasi rendah mengolok-ngolok di belakang guru, saat dinasehati karena suatu kesalahan, contohnya: "Seh...cadiak nasehati padahal alun tantu anak inyo indak bagak samo jo awak", artinya: seh.. pinter nasehati orang padahal belum tentu anaknya tidak bandel seperti saya? (Observasi, 21 Mei 2014).

Bercanda dengan guru tidak sopan, contohnya: "Seh.. cantik ibu ko, ka mambalanjoan kami ibu?", lalu tertawa terbahak-bahak dengan temannya, artinya: she.. ibu cantik dEh, mau membelanjakan kami ibu?. (Observasi, 21 Juni 2014). Hasil observasi di atas, didukung hasil wawancara dengan wali kelas ibu YS, sebagai berikut contoh hasil wawancaranya "Sikap ME (siswa berprestasi rendah) kepada guru-guru tidak baik. Misalnya saat di kelas ME (siswa ber- prestasi rendah) punya masalah dengan salah seorang guru setelah ke luar kelas tidak pernah meminta maaf. Tetapi semakin jutek terhadap guru yang ber- sangkutan" (Wawancara, 14 Mei 2014).

Hasil temuan peneliti di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sikap siswa berprestasi rendah tidak baik, misalnya tidak pernah meminta maaf saat salah kepada guru, bercanda seolah-olah mengolok-ngolok dan tidak meng-hormati guru.

Temuan di lapangan komunikasi siswa berprestasi tinggi kepada guru-guru di sekolah lancar, contohnya: saat ada masalah mengutarakan kepada wali kelas-nya "Baa ko bu senin ujian alun ado pitih amak mambayi pitih sekolah minggu kini?", artinya: bagaimana ini bu, senin ujian sementara minggu ini mamak belum ada uang untuk membayar uang sekolah, dijawab YS "Bilo amak ado pitih?", artinya: kapan mamak ada uang?, jawab siswa berprestasi tinggi "Alun tahu bu tapi diusahokan amak tanggal 9 lai ado pitih", artinya: belum tahu tetapi diusaha-kan mamak tanggal 9 udah ada, jawab YS "Biarlah beko ibu mengecek ka bagian keuangan sakolah", artinya: biarlah nanti ibu yang berbicara dengan bagian

keuangan sekolah (Observasi, 3 Juni 2014).

Komunikasi guru kepada siswa berprestasi tinggi juga baik, contohnya: saat bu IR bertanya "Baa keadaan di rumah lai aman YL (siswa berprestasi tinggi)", artinya: bagaimana keadaan di rumah baik-baik saja?, siswa berprestasi tinggi menjawab "Aman bu", bertanya lagi IR "Baa baraja di sekolah lai ado masalah?", artinya: bagaimana belajar di sekolah ada masalah, dijawab siswa berprestasi tinggi "Indak ado bu", artinya: tidak ada bu (Observasi, 30 Mei 2014).

Hasil observasi di atas, didukung oleh hasil wawancara dengan wali kelas XI Akuntansi, yaitu ibu YS. Contoh hasil wawancaranya sebagai berikut "Komunikasi YL (siswa berprestasi tinggi) kepada guru baik dan sopan. Jika berpapasan dengan guru disapa dan disalami dan jika ada kendala atau masalah baik masalah belajar atau keuangan YL (siswa berprestasi tinggi) mengungkapkan kepada saya. Saya senang jika YL (siswa berprestasi tinggi) seperti itu, paling tidak saya tahu seperti apa situasi yang sedang dihadapi saat itu" (Wawancara, 17 Mei 2014).

Berdasarkan hasil temuan peneliti di atas, terungkap bahwa komunikasi siswa berprestasi tinggi dengan guru-guru berjalan dengan baik. Jika siswa berprestasi tinggi memiliki masalah dalam belajar, siswa berprestasi tinggi membicarakan kepada wali kelasnya dan guru yang bersangkutan, menyapa jika bertemu. Begitu juga saat guru-guru ada kesempatan untuk menanyakan kabar dan keadaan siswa berprestasi tinggi, tanpa sungkan guru-guru tersebut bertanya.

Temuan di lapangan berkenaan dengan komunikasi siswa berprestasi rendah kepada guru-guru di sekolah tidak baik. Cara bicara ME (siswa berprestasi rendah) kasar kepada guru, contohnya: "Kan alah awak kecek, awak indak sangajo manandang bola kironyo kana inyo!", artinya: kan sudah saya bilang saya tidak sengaja menendang bola dan kena dianya, bertanya pak HR "Kalau indak sangajo manga indak minta maaf, tapi galak jo kawan-kawan, padahal kawan ala merasai iduangnyo?", artinya: kalau tidak sengaja mengapa tidak minta maaf malah tertawa, padahal hidung teman kamu sudah berdarah? (Observasi, 23 Mei 2014).

Hasil observasi di atas, didukung oleh hasil wawancara dengan siswa ber-

prestasi rendah "Saya tidak suka terlalu dekat dengan guru-guru di sekolah. Komunikasi saya dengan mereka kadang saya batasi, saya tidak mau kehidupan pribadi saya dicampuri. Kalaupun ada komunikasi paling hanya canda-candaan aja" (Wawancara, 17 Juni 2014).

Berdasarkan temuan peneliti berkenaan komunikasi siswa berprestasi rendah dengan guru di sekolah dapat disimpulkan, komunikasi siswa berprestasi rendah kepada guru berjalan kurang baik.

Hubungan Siswa *Broken Home* Dengan Teman-Temannya

Temuan di lapangan berkenaan dengan hubungan siswa berprestasi tinggi dengan teman-temannya baik, contohnya: membantu teman-temannya saat ada materi pelajaran yang harus didiskusikan di jam istirahat atau saat pulang sekolah (Observasi, 20 Mei 2014). Selain itu, saat ada di lokasi pesta teman sekelasnya siswa berprestasi tinggi tampak begitu akrab, walaupun ada beberapa di antara mereka berbeda kelas (Observasi, 28 Mei 2014). Hasil wawancara dengan salah satu guru, yaitu ibu DV, berkenaan sikap kepada teman-temannya, contohnya sebagai berikut "Anaknya baik hubungan dengan teman-temannya juga baik dan tidak pernah punya masalah dengan teman di sekolah. YL (siswa berprestasi tinggi) juga tidak sombong jadi temannya banyak" (Wawancara, 26 Mei 2014).

Dari hasil temuan di atas, terungkap bahwa hubungan siswa berprestasi tinggi dengan teman-temannya baik. Hal itu terlihat dari bagaimana cara siswa berprestasi tinggi dalam memilih dan memperlakukan teman-temannya. Temuan di lapangan berkenaan dengan hubungan siswa berprestasi rendah dengan teman-teman tidak baik. Siswa berprestasi rendah sering berselisih dengan temannya, contohnya: saat siswa berprestasi rendah meminjam buku di perpus- takaan dengan menggunakan kartu perpustakaan temannya, saat pengembalian harus membayar denda, karena terlambat, tetapi siswa berprestasi rendah tidak mau membayar denda, akhirnya kartu perpustakaan temannya ditahan dan saat dimintai pertanggungjawaban, tidak mau bertanggung jawab (Observasi, 16 Juni 2014).

Berikut contoh hasil wawancara dengan siswa berprestasi rendah "Teman

bagi siswa berprestasi rendah, jika memberi manfaat, hasil wawancaranya ”Bagi saya teman itu kalau bisa memberi manfaat. Saya tidak punya teman dekat, tetapi saya sering bermain dengan DK” (Wawancara, 9 Juni 2014). Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan siswa berprestasi rendah dengan teman-temannya tidak terjalin dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari bagaimana cara siswa berprestasi rendah memperlakukan teman-temannya.

Siswa *Broken home* Menyikapi Diri dan Lingkungannya

Temuan di lapangan berkenaan dengan cara siswa berprestasi tinggi menyikapi diri dan keadaan keluarga, selalu terbuka terhadap masalah yang dihadapi, contohnya: saat pengumpulan tugas dengan bu LN ternyata tugas yang sudah dibuat jatuh dari atas meja akhirnya pecah, pada saat itu teman-teman satu kelompoknya takut menjumpai guru yang bersangkutan, tetapi siswa berprestasi tinggi meyakinkan teman-temannya bahwa, jika kita jujur ibu pasti memaklumi-nya (Observasi, 10 Mei 2014).

Berikut contoh hasil wawancara dengan siswa berprestasi tinggi “Sikap saya dengan keadaan keluarga saat ini tenang dan terus bersabar, walaupun kadang saya merasa suntuk dan penat dengan kondisi yang saya hadapi. Saya selalu berpikir positif dan terbuka dengan masalah yang saya hadapi” (Wawan-cara, 22 Mei 2014).

Dari hasil temuan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap siswa berprestasi tinggi terbuka terhadap masalah yang dihadapinya. Keadaan tersebut terlihat dari bagaimana saat siswa berprestasi tinggi memiliki masalah, selalu berusaha tenang dan mencari jalan keluarnya dan menceritakan kepada orangtua, teman dan guru.

Temuan di lapangan berkenaan dengan cara siswa berprestasi rendah menyikapi diri dan keadaan keluarga. Siswa berprestasi rendah tertutup terhadap masalahnya, contohnya: saat di sekolah siswa berprestasi rendah dimarahi guru, karena belum membayar uang sekolah, tetapi siswa berprestasi rendah tidak menceritakan keadaannya kepada guru di sekolah dan kepada ibunya saat di rumah (Observasi, 14 Juni 2014).

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan dapat disimpulkan bahwa, sikap siswa berprestasi rendah tertutp kepada orangtua, teman-teman, dan guru-guru mengenai masalah yang dihadapinya.

Cara Belajar Siswa *Broken Home* Di Sekolah Dan Rumah

Temuan di lapangan berkenaan dengan cara siswa berprestasi tinggi belajar di rumah dan sekolah. Cara belajar siswa berprestasi tinggi di rumah rutin dan memiliki jadwal yang tetap, contohnya: siswa berprestasi tinggi selalu belajar setelah salat isya, saat ada tugas sekolah atau sekedar mengulang pelajaran (Observasi, 5 Mei 2014).

Cara belajar siswa berprestasi tinggi di sekolah fokus, contohnya: saat guru menjelaskan dan bertanya jika tidak paham, terlihat saat belajar dengan ibu DV siswa berprestasi tinggi bertanya (Observasi, 31 Mei 2014). Berikut contoh hasil wawancara dengan orangtua siswa berprestasi tinggi "Baraja di rumah ala lapeh salat isya, satiap hari mode iko, diskusi jarang karano kawan inyo jauh dari siko. Lamonyo indak tantu mungkin kalau tugas banyak lambek", artinya: belajar di rumah sesudah salat isya, setiap hari seperti itu, diskusi jarang, karena rumah temannya jauh dari sini. Lamanya tidak tentu, ter- gantung banyak tidaknya tugasnnya. (Wawancara, 16 Mei 2014).

Hasil temuan peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa cara belajar siswa berprestasi tinggi di sekolah fokus, bertanya jika tidak paham, mencatat pelajaran jika ada yang tertinggal dan saat di rumah rutin, walaupun lamanya waktu dalam setiap kali belajar tidak selalu sama, tergantung banyak tugas yang harus diselesaikan atau tidak.

Temuan di lapangan berkenaan dengan cara belajar siswa berprestasi rendah saat di sekolah dan di rumah. Cara belajar siswa berprestasi rendah di sekolah tidak fokus, contohnya: saat guru menjelaskan tidak diperhatikan dan saat teman bertanya siswa berprestasi rendah bercerita dengan temannya (Observasi, 31 Mei 2014).

Siswa berprestasi rendah di rumah jarang belajar, jika terlalu letih setelah shalat Isya ia langsung bergegas ke tempat tidur, dengan terlebih dahulu menyapa

saya, contohnya: ”Mi tidur duluan ya” (Observasi, 7 Juli 2014).

Lebih lanjut contoh hasil wawancara dengan ibu siswa berprestasi rendah, berkenaan dengan cara belajar di rumah “Ka di rumah ME jarang baraja, lai ado kadang sabata, tapi awak indak tahu inyo baraja apo”, artinya: belajar di rumah jarang, kadang ada tapi saya tidak tahu ME belajar apa. (Wawancara, 8 Juni 2014).

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, cara belajar di antara kedua siswa sangat bertolak belakang. Jika siswa berprestasi tinggi cara belajar di sekolah fokus dan saat di rumah memiliki jadwal belajar. Sementara itu, cara belajar siswa berprestasi rendah saat di sekolah tidak fokus dan saat di rumah jarang belajar.

PEMBAHASAN

Hubungan Siswa *Broken home* dengan Keluarganya

Dari hasil temuan yang telah di jelaskan sebelumnya, terungkap bahwa hubungan siswa berprestasi tinggi dan ibunya terjalin dengan baik. Sementara itu, hubungan yang terjalin di antara siswa berprestasi rendah dan ibunya tidak baik. Hubungan yang baik ditentukan oleh bagaimana cara seseorang melaku- kan komunikasi. Komunikasi yang baik memiliki tiga unsur yang harus dipenuhi yaitu: informan, media dan penangkap informasi. Ketiga hal ini tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Seperti itu juga komunikasi yang terjalin antara anak dan ibu jika ada salah satu komponen tidak terlaksana dengan baik maka komunikasi tersebut akan rusak (Bungin, 2016:56).

Hubungan Siswa *Broken home* dengan Guru di Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hubungan siswa berprestasi tinggi dengan guru-guru di sekolah baik. Hal itu tampak dari cara menghargai, bicara dan sikap kepada guru-guru di sekolah. Berbeda halnya hubungan siswa berprestasi rendah kepada guru-guru di sekolah tidak baik. Misalnya saat ada guru yang memberi nasehat siswa berprestasi rendah tidak mendengarkannya, saat akan masuk kantor ada guru di depan pintu tidak

permisi langsung masuk saja.

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan di atas, tampak bahwa cara bicara, menghargai dan bersikap yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh bagaiman cara memaknai suatu kondisi dan informasi yang diperoleh, keadaan tersebut senada dengan pendapat Burhan (2006:57) menyatakan komunikasi adalah sebuah proses memaknai yang dilakukan oleh seseorang terhadap informasi, sikap, dan perilaku orang lain yang berbentuk pengetahuan, pembicaraan, gerak-gerik dan perasaan-perasaan, sehingga seseorang membuat reaksi-reaksi terhadap informasi yang diperoleh, dengan bersikap dan berperilaku berdasarkan pengalaman yang dialami.

Hubungan Siswa *Broken home* dengan Teman-temannya

Berkenaan hubungan siswa berprestasi tinggi dengan teman-temannya, dari hasil penelitian yang diperoleh terungkap bahwa siswa berprestasi tinggi memiliki hubungan yang baik dengan teman-temannya. Sementara itu, siswa berprestasi rendah, terungkap bahwa hubungannya dengan teman-temannya tidak baik. Padahal pertemanan dalam kehidupan remaja adalah hal yang sangat penting, karena remaja lebih terbuka dengan teman sebaya di banding dengan orangtuanya. Perasaan tersebut muncul karena tidak ada tekanan dan ikatan, sehingga menimbulkan rasa nyaman untuk mengungkapkan apa yang dirasakan dan dialami dalam hidupnya.

Penjelasan tersebut senada dengan yang diungkapkan Papalia, Old, & Feldman (2006:620) yaitu pertemanan merupakan hal yang penting dalam kehidupan remaja, karena remaja lebih banyak menghabiskan waktunya bersama dengan teman-temannya. Remaja awal lebih menyandarkan dukungan dan intimasi kepada temannya, dibanding kepada orangtuanya dan mereka lebih banyak berbagi rahasia.

Sikap Siswa *Broken home* Terhadap Diri dan Keluarganya

Secara keseluruhan dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sikapi siswa berprestasi tinggi terhadap diri dan keadaan keluarganya terbuka terhadap masalahnya, dengan cara menceritakan kepada orangtua, teman dan

guru-guru di sekolah. Sementara itu, siswa berprestasi rendah menutup diri terhadap setiap masalah yang sedang dihadapinya, baik kepada orangtua, teman dan guru-guru di sekolah.

Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap yang ditampakkan oleh seseorang dipengaruhi oleh keadaan diri dan lingkungan. Hal itu senada dengan pendapat La Pierre (dalam Azwar, 2003) sikap sebagai suatu pola perilaku, kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial dan merupakan respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Cara Belajar Siswa *Broken home* di Sekolah dan Rumah

Berdasarkan temuan yang diperoleh, terungkap bahwa cara belajar siswa berprestasi tinggi saat di sekolah dan di rumah baik. Misalnya saat di sekolah fokus dengan penjelasan guru dan bertanya jika ada materi yang tidak dipahami. Saat di rumah rutin dan memiliki jadwal belajar yang tetap.

Sementara itu cara belajar siswa berprestasi rendah tidak fokus dengan pelajaran yang disampaikan guru. Terkadang saat guru menjelaskan siswa berprestasi rendah bercerita di belakang dengan teman-temannya. Saat di rumah siswa berprestasi rendah jarang belajar, baik mengulang pelajaran atau mengerjakan tugas.

Cara belajar yang baik sangat dibutuhkan oleh siswa, karena dengan cara belajar yang baik seseorang akan mampu memanajemen waktunya, agar selalu disiplin. Sebagaimana pendapat Ahmadi dan Supriyono (2004:136) menyatakan kebiasaan cara belajar yang baik, disiplin diri, harus selalu ditanamkan karena kedua hal tersebut menjadikan anak memiliki tanggung jawab dan kerja keras dengan tugasnya sebagai pelajar.

KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh peneliti berkenaan lima poin yang menjadi perbandingan di antara kedua siswa. Setelah dilakukan analisis hal yang mendasar yang memungkinkan terjadinya perbedaan akademik anak-anak yang berasal dari keluarga *broken home* yaitu:

1. Hubungan siswa *broken home* dengan keluarganya, a) hubungan siswa ber-

prestasi tinggi dan orangtuanya terjalin dengan baik, b) hubungan siswa berprestasi rendah dengan orangtuanya tidak terjalin dengan baik.

2. Hubungan siswa *broken home* dengan guru-guru di sekolah, a) hubungan siswa berprestasi tinggi dengan guru-guru di sekolah terjalin dengan baik, b) hubungan siswa berprestasi rendah dengan guru di sekolah tidak terjalin dengan baik.
3. Hubungan siswa *broken home* dengan teman-temannya, a) hubungan siswa berprestasi tinggi dengan teman-temannya terjalin dengan baik, b) hubungan siswa berprestasi rendah dengan teman-temannya tidak terjalin dengan baik.
4. Sikap siswa *broken home* terhadap diri dan keluarganya yaitu: a) siswa berprestasi tinggi selalu terbuka terhadap masalah yang dihadapi, b) sikap siswa berprestasi rendah tertutup terhadap masalah yang dihadapi.
5. Cara belajar siswa *broken home* di sekolah dan rumah, a) cara belajar siswa berprestasi tinggi di sekolah serius dan selalu memperhatikan penjelasan guru, dan rutin mengulangi pelajaran di rumah, b) cara belajar siswa berprestasi rendah di sekolah lebih sering ribut di kelas dan tidak memperhatikan penjelasan guru, dan jarang belajar ketika di rumah.

IMPLIKASI

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya perbedaan prestasi akademik di antara kedua siswa yang berasal dari keluarga *broken home*. Hal ini terlihat dari hasil temuan yang telah dijelaskan sebelumnya. Adapun implikasinya pada pelayanan bimbingan dan konseling, yaitu:

1. Konselor di sekolah hendaknya lebih memahami keadaan peserta didik terutama siswa-siswa yang perlu diperhatikan secara khusus (siswa yang berasal dari keluarga *broken home*), agar setiap masalah yang dihadapi peserta didik dapat terentaskan secara benar, melalui pemberian berbagai layanan bimbingan dan konseling.
2. Menumbuhkan minat siswa untuk melakukan konseling perorangan atau mengikuti kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah dengan menyeleng-

garakan berbagai layanan bimbingan yang dapat membantu siswa-siswa, terutama siswa yang berasal dari keluarga *broken home*, secara optimal agar permasalahan yang dihadapi dapat terentaskan.

3. Meningkatkan kerja sama dengan wali kelas, kepala sekolah dan seluruh personil sekolah yang berkaitan dengan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah. Hal ini perlu dilakukan untuk lebih memudahkan dalam mengentaskan masalah siswa, terutama siswa yang memiliki masalah berat terkhusus (siswa yang berasal dari keluarga *broken home*) dan jika memungkinkan diadakan konseling keluarga bagi siswa yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Abu & Supriyono, Widodo. 2004. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2003. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta: Liberty.

Basrowi & Swandi. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Geldard, Kathryn dan Geldard, David. 2011. *Konseling Keluarga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Goode, William J. 2007. *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Bumi Aksara.

Guba , Yvonna S., & Lincoln, Egon G. 1984. N*aturalistic Inquiry*. London New Delhi.

Hamalik, Oemar. 2007. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. Tanpa tahun. *Analisis data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Omoruyi, Igbinosa Victor. 2014. *Influence of Broken homes on Academic Performance and Personality Development of the Adoles Cents in Lagos State Metropolis*, (Online), Vol. 2, No. 2, (http://www.eajournals.org/, diakses 13 Januari 2014).

Papalia, Dianel E., Old, Sally Wendkos & Feldman, Ruth Duskin. 2008. *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Jakarta: Kencana Prenada

Media Group.

Prayitno dan Amti, Erman. 2004. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rochendi, Moch. 2013. "Pengaruh Keluarga *Broken home* terhadap Prestasi Belajar dan Akhlak Siswa". *Tesis* tidak diterbitkan. Cirebon: Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Islam IAIN Syekh Nurjati.

Sardiman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo Persada.

Shochib, Moh. 2000. *Pola Asu Orang Tua untuk Membantu Anak Mengembangkan Disiplin Diri*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.

KEPRIBADIAN GURU DALAM DUNIA PENDIDIKAN

TARMIZI

Dosen Tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Jl. Williem Iskandar Psr. V Percut Sei Tuan – Medan
E-mail: tarmizi@uinsu.ac.id

Abstract:

The teacher is a profession in education who have ups and downs, the teachers considered sacred profession and proud. This was seen when proudly bermenantukan a teacher. However, this time the teacher allegedly as a profession marginalized. It is evident from the many generations that little aspire to be a teacher, because the teacher does not have a large income, such as doctors, engineers, pilots and so forth. Teacher taught his students that are beneficial and useful knowledge for the benefit of mankind, teacher personality has its own advantages. However, there are those who say the teacher's personality is difficult to find the levels and not easy to find the limit and it is also hard to be defined thoroughly.

Keywords*: Kepribadian, Guru, Pendidikan.*

PENDAHULUAN

Masalah era globalisasi memberikan dampak positif sekaligus negatif bagi dunia pendidikan. Salah satu dampak dari arus globalisasi adalah terkikisnya nilai-nilai moral bangsa karena pengaruh budaya asing yang kadang menginginkan warga Negara yang cerdas, beriman, dan bertaqwa perlu memperhatikan pendidikan pada anak usia dini. Kenyataan yang terjadi saat ini, perhatian pada pendidikan ini belum seperti yang diharapkan terutama bagi seorang guru. Guru merupakan profesi yang mengalami pasang surut dalam pencaturan dunia keprofesian. Kalaulah dulu guru dianggap profesi sakral, membanggakan yang terlihat ketika dengan bangganya seorang yang bermantukan seorang guru, akan tetapi saat ini disinyalir menjadi professional yang termarginalkan. Ini terlihat dari banyaknya generasi penerus yang sedikit bercita- citakan seorang guru. Mereka cenderung menjadikan dokter, insinyur, pilot dan sebagainya. Ada berbagai macam alasan yang dikemukakan akibat ketidakmauan mereka. Namun, yang jelas kesejahteraanlah yang menempati urutan pertama bagi seseorang untuk tidak memilih guru sebagai profesinya.

Bagi anak usia Sekolah Dasar, guru merupakan sosok teladan. Anak belajar melalui peniruan, melalui kegiatan meniru atau menyamakan dirinya dengan orang tua dan orang dewasa yang ada disekitarnya termasuk di dalamnya adalah meniru apa yang dilakukan oleh guru. Namun demikian, pengaruh perkembangan zaman pendidikan sikap dan kepribadian guru kadang kurang dijadikan contoh dan teladan bagi peserta didik. Kepribadian guru mempunyai kelebihan sendiri bila diteraapkan dalam kelas karena ia akan memberikan kecenderungan dan kesenangan yang berbeda kepada siswa. Namun, ada juga yang mengatakan bahwa kepribadian guru sulit ditemukan kadarnya dan tidak mudah untuk dicari batasannya serta sulit juga untuk didefenisikan secara *jamik* dan *manik*. Kepribadian juga diibaratkan sebagai magnet, listrik dan radio yang tidak bias diketahui kecuali setelah tahu bekasnya atau pengaruhnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian Guru

Guru dihadapkan dengan harapan masyarakat yang terlalu perfeksionis dan berlebihan. Dalam kondisi yang tidak menentu, masyarakat tetap menuntut agar guru selalu memiliki idealisme sebagai figure pengajar dan pendidik yang bersih dari cacat hukum dan moral. Beban guru ini semakin menjadi berat ketika para siswa sekarang ini semakin masa bodoh terhadap persoalan-persoalan moral, mereka terjebak dalam sikap yang serba instan. Akibatnya, guru merasa kehilangan cara yang terbaik dan tidak punya nilai edukatif dalam menanggapi perilaku pelajar. Menghadapi tantangan dan beban tugas yang sangat berat tersebut, seorang guru diharapkan untuk lebih meningkatkan profesionalismenya, sehingga ia tidak mengemban misinya sebagai pemupuk nilai kemanusiaan dan penyubur nilai moral kepada siswa-siswanya.

Kepribadian ialah kumpulan sifat-sifat yang *aqliyah, jismiah, khalqiyah dan iradiah* yang biasa membedakan seseorang dengan orang islam. Dikatakan guru yang mahir adalah guru yang mampu untuk menundukkan hati mereka dan mempengaruhi mereka dengan baik sehingga ia dapat memerintahkan mereka dan berbicara dengan mereka. Maka dengan kepribadian itu memungkinkan untuk mengarahkan mereka pada jalan yang lurus (Darajat, 2005: 15). Pada satu sisi

kepribadian seorang guru harus menjadi teladan bagi siswa. Hal ini dikenakan kepribadian guru yang mempunyai pengaruh langsung dan komulatif terhadap perilaku siswa yang terpengaruh itu antara lain: kebiasaan belajar, disiplin, hasrat belajar, dan motivasi belajar. Yang dimaksud dengan kepribadian disini meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kepribadian yang ditampilkan oleh guru dalam proses belajar mengajar akan selalu dilihat, diamati dan dinilai oleh siswa sehingga timbul dalam diri siswa persepsi tertentu tentang kepribadian guru tersebut.

Kepribadian adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru sebagai pengembangan sumber daya manusia, maka setiap guru profesional sangat dihadapkan memahami bagaimana karakteristik kepribadian dirinya yang diperlukan sebagai panutan para siswanya. Secara konstitusional, guru hendaknya kepribadiannya pancasila dalam UUD 1945 yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, disamping ia harus memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar.

Kepribadian guru mempunyai pengaruh langsung dan kumulatif terhadap hidup dan kebiasaan-kebiasaan belajar para siswa yang dimaksud dengan kepribadian disini meliputi: pengetahuan, keterampilan, sikap, ideal dan juga persepsi yang dimiliki guru tentang orang lain. Karakteristik guru yang disenangi oleh para siswa adalah guru-guru yang demokratis, baik hati, sabar, adil, konsisten, bersifat terbuka, suka menolong, suka humor, menguasain bahan pelajaran, fleksibel, dan menaruh minat yang baik terhadap siswanya (Darajat, 2005:17). Subyek pendidikan atau yang lazim disebut sebagai "pendidik" sebagaimana dijelaskan W.J.S Poerwadarminta adalah orang yang mendidik (Noer, 1999: 65). Pengertian ini memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Dalam bahasa Inggris kata pendidikan sering kita jumpai seperti "teacher" yang diartikan guru atau pengajar dan tutor yang berarti guru pribadi atau guru yang mengajar di rumah.

Dalam konteks ke Indonesiaan disamping ter-kenal dengan istilah guru, juga dikenal dengan istilah pendidik. Pendidik bertugas sebagaimana tugas yang dilaksanakan oleh guru. Guru sebagai pribadi teladan minimal bagi peserta

didiknya di sekolah sehingga muncul adanya guru adalah pribadi yang harus digugu dan ditiru segala sikap dan perilakunya. Sedangkan pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab member bimbingan atau bantuan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di muka bumi, sebagai makhluk social dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.

Jadi, pendidik merupakan istilah lain yang digunakan untuk menunjuk makna guru. Pendidik di lembaga persekolahan disebut guru. Istilah lazim yang dipergunakan untuk pendidik adalah guru. Kedua istilah tersebut bersesuaian artinya, bedanya adalah terletak pada lingkungannya. Kalau guru hanya di lingkungan pendidikan formal sedangkan pendidik itu di lingkungan pendidikan formal, informal maupun non formal. Yang dalam hal ini meliputi guru Madrasah dan sekolah umum dari tingkat taman kanak-kanak (TK) samapai perguruan tinggi (PT), termasuk juga kiyai di pondok pesantren dan sebagainya. Disamping itu, guru juga merupakan *abu al-ruh* (bapak ruhani) bagi peserta didiknya. Dialah yang memberikan santapan ruhani dan memperbaiki tingkah laku peserta didiknya.

Setelah dijelaskan pengertian, tugas seorang guru, maka dalam pembahasan ini dibahas tugas dan tanggung jawab guru. Guru adalah komponen yang penting dalam pendidikan, yakni orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik, dan bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang bersusila yang cakap, berguna bagi nusa dan bangsa di masa yang akan datang. Tugas guru adalah tugas yang mulia sebagaimana dikatakan oleh Abdullāh (2006:180) bahwa tugas guru ialah melaksanakan pendidikan ilmiah, karena ilmu mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan kepribadian dan emansipasi harkat manusia. Allah juga mengisyaratkan bahwa tugas pokok Rasulullah saw. ialah mengajarkan *al-kitab* dan *al-hikmah* kepada manusia serta mensucikan mereka, yakni mengembangkan dan membersihkan jiwa mereka.

Menurut al-Nahlawi bahwa tugas pokok guru dalam pendidikan Islam adalah yaitu: Pertama, tugas pensucian artinya guru hendaknya mengem-

bangkan dan membersihkan jiwa peserta didik agar dapat mendekatkan diri kepada Allah, menjauhkannya dari keburukan dan menjaganya agar tetap berada pada fitrahnya. Kedua, Tugas pengajaran. Guru hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku kehidupannya. Sebagai seorang guru, tentu saja pertama-tama harus bertanggung jawab kepada tugasnya sebagai guru, yaitu mengajar dan mendidik anak-anak yang telah dipercayakan kepadanya (Mulyasa, 2006 :33).

Dikatakan oleh Syahatah, tanggung jawab seorang guru adalah mengajarkan kepada anak didiknya ilmu yang bermanfaat dan berguna seluas-luasnya bagi kepentingan seluruh umat manusia (Noer, 1999: 65). Secara umum, pendidik adalah orang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik. Sementara secara khusus, pendidik dalam perspektif Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. (Abdullah, 2006:29). Setiap guru harus memenuhi peryaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidika. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya, sehingga terjadi proses konservasi nilai. Sedangkan menurut Mulyasa tanggung jawab guru dapat dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, yaitu; tanggung jawab moral, tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan dan tanggung jawab dalam bidang keilmuan (Abdul, 2006: 57).

Dalam lembaga persekolahan, tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar. Dan agar tugas utama tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka ia perlu memiliki kualifikasi tertentu yaitu profesionalisme: memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan, kredibilitas moral, dedikasi dalam menjalankan tugas, kematangan jiwa (kedewasaan) dan memiliki keterampilan teknis mengajar, mampu membangkitkan etos dan motivasi anak didik dalam belajar dan meraih kesuksesan.

Dengan kualifikasi tersebut diharapkan guru dapat menjalankan tugasnya

sebagai pendidik dan pengajar mulai dari perencanakan program pembelajaran, mampu memberikan keteladanan dalam banyak hal, mampu menggerakkan etos anak didik sampai pada evaluasi.

Kepribadian erat kaitannya dengan sifat-sifat dan akhlak yang dimiliki guru. Agar guru berhasil melaksanakan tugasnya, al-Ghazali menyarankan guru memiliki akhlak yang baik. Hal ini disebabkan anak didik itu akan selalu melihat kepadanya sebagai contoh yang harus selalu diikuti (Mulyasa, 2006: 33). Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak (*maknawi*), sukar diketahui secara nyata. Yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan. Misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi berbagai persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat (Abdullah, 2006: 29). Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Oleh karena itulah, guru dalam pendidikan Islam harus membekali dirinya dengan akhlak- akhlak yang mulia. Sehingga kedudukan guru tidak merosot, penghormatan dan penghargaan murid terhadap guru tidak menurun. Selain hal di atas, Kepribadian merupakan suatu istilah yang lazim dipergunakan dalam ilmu psikologi guna menelaah sifat, sikap, kebiasaan atau perilaku yang mencerminkan dan memberikan gambaran tentang jati diri orang tersebut.

Menurut Mulyasa (2008:7) bahwa Kepribadian sendiri ialah kumpulan sifat-sifat yang *huwiyyah, aniyyah, dzatiyyah, nafsiyyah, khuluqiyyah*, dan *syahsiyyah* yang biasa membedakan seseorang dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian diri sendiri, individu telah mengetahui ranah apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan dari dirinya. Selain itu, kepribadian seseorang berpengaruh besar dalam setiap profesi yang digeluti oleh setiap orang. Setiap profesi dituntut dan harus memiliki kepribadian yang merepresentasikan keprofesiannya, dengan hadirnya kepribadian yang unggul (seharusnya), maka ber-

implikasi besar pada pihakpihak yang dilibatkan dan berkorelasi dengan profesi tersebut. Kita sering mendengar ungkapan guru atau pendidik; digugu lan ditiru. Ungkapan ini jelas-jelas mengarah pada makna semangat profil guru ideal. Kita menyadari, kerinduan akan sosok-sosok guru ideal pada dunia pendidikan kita telah menjadi kerinduan bersama. Mulyasa (2006:33), Guru yang ideal adalah guru yang dijadikan figur lekatan oleh siswanya. Figur lekatan pada siswa tidak bisa dibuat-buat atau dipaksa-paksa. Ia hadir atas dasar pengakuan. Dan ini tidak akan dapat direkayasa oleh tehnologi secanggih apapun. Jika guru ingin menginginkan dirinya menjadi figure lekatan pada siswanya maka guru tersebut haruslah mencintai siswanya dengan setulus hati. Jika cinta seorang guru telah dicurahkannya paling tidak ada tiga hal yang bisa diperoleh guru sebagai respon balik dari siswa.

Pertama, seluruh tutur katanya akan didengar oleh siswanya. Kedua, siswa akan merasa aman untuk menjadikan guru sebagai tempat mengadu dan kawan terdekat. Ketiga, anak terdorong untuk mempersembahkan apa saja yang terbaik bagi gurunya kelak. Profesi guru seharusnya diisi oleh manusia- manusia yang idealis. Karena para gurulah yang akan mendidik generasi bangsa yang akan datang. Bila guru tidak mengajarkan idealisme, tidak mengajarkan nilai luhur, nilai-nilai utama, baik dalam ucapan, sikap maupun keteladanan atas pilihan gaya hidupnya kepada mereka semua, maka dapat dibayangkan apa yang akan terjadi. Oleh karena itu untuk mengemban amanah yang begitu besar maka dibutuhkan sosok guru dengan kompetensi dan berkepribadian yang ideal. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Berangkat dari hal tersebut maka sebelum membangun kepribadian anak, maka seorang guru juga harus mempunyai kepribadian yang baik. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan ruang lingkup kompetensi kepribadian guru dalam pendidikan Islam, sebagimana yang di jelaskan Muhaimin, bahwa Imam

Al-Ghazali, Al-Nahlawy, Al-Abrasyi, Al- Kailany, Al-Qurasyi dalam dimensi personal atau kepribadian menyatakan bahwa seorang guru harus meneladani Rasulullah, dalam arti tujuan, tingkah laku, dan pola pikirnya bersifat Rabbani; ikhlash dalam bekerja atau bekerja karena mencari ridlo Allah SWT; menjaga harga diri dan kehormatan; menjadi teladan bagi para peserta didiknya; menerapkan ilmunya dalam bentuk perbuatan; sabar dalam mengajarkan ilmunya kepada peserta didik dan tidak mau meremehkan mata pelajaran lainnya (Abdul, 2006: 26).

Kepribadian Guru Dalam Dunia Pendidikan Saat ini

Secara singkat telah dijelaskan di atas bahwa profesi guru di masa dulu merupakan profesi idaman, dimana semua orang ingin menjadi guru, kalau tidak berhasil sekedar ber*mantu*kan seorang guru saja pun sudah bangga. Kebanggaan yang mendarah daging di masa lalu ini merupakan sesuatu yang menarik untuk dikaji, ada apa dengan guru sehingga menjadi profesi yang sangat diminati? Padahal kalau dilihat secara kasat mata, dari kesejahteraan sangat jauh dari kurang, namun demikian mereka selalu mendapatkan tempat tertinggi dalam tatanan masyarakat pada waktu itu. Guru benar-benar diposisikan dan dihargai. Bila bukan dari aspek kesejahteraan, pastilah ada aspek yang sangat fenomenal dalam profesi guru iru sendiri. Sosok Ki Hajar Dewantara merupakan sosok yang mewakili profil guru di masa lalu. Artinya, bila ingin mengetahui secara detail tentang profil guru di masa lalu, maka amatilah kepribadian beliau. Sosok guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa benar-benar dapat diamati, tak ada batasan waktu, tempat dalam mengajarkan ilmu dan yang paling penting mereka betul-betul *ideal model*. Apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan sejalan yang secara tidak langsung menimbulkan kewibawaan sejati dalam diri beliau.

Abdullah (2006:78) bahwa Kepribadian semacam inilah yang kemudian menjadikan murid-murid beliau termotivasi untuk menjadi guru sekaliber Ki Hajar Dewantara. Ini sesuai dengan *statement* yang mengatakan bahwa pribadi guru itu besar sekali pengaruhnya terhadap keberhasilan darma baktinya dan guna berpengaruh pada muridnya. Namun demikian harus juga dipahami juga bahwa bukan hanya kepribadian saja yang menentukan keberhasilan tugasnya sebagai

guru tetapi juga harus dilengkapi dengan ilmu khusus, kebudayaan tertentu dan persiapan pelayanan yang teratur. Artinya bisa dikatakan profil guru di masa lalu adalah profil guru ideal, dimana mereka mumpuni dan matang dalam aspek kepribadian, keilmuan dan perilaku yang semua itu kemudian dilengkapi dengan semangat pengabdian atau menurut Muhaimin identik dengan semangat jihad. Jihat boleh diartikan sebagai makna bekerja keras (dengan mencurahkan segala kemampuan, baik fisik/materi maupun totalitas dirinya) menuju jalan Allah, mempunyai sikap ketelitian dan kecermatan, serta terbuka kritik dari luar, mempunyai kebanggaan terhadap pekerjaan yang bermutu (bukan asal kerja) dan mempunyai wawasan jangka panjang (harapan masa depan).

Kemerosotan profesi guru baik di dalam minat pemuda kita untuk memasukinya maupun oleh masyrakat yang kurang memberi perhatian atau penghargaan terhadap profesi guru menunjukkan adanya keharusan untuk mencari paradigma baru supaya profesi guru memenuhi tuntutan masyarakat baru dalam milenium ketiga. Perlu disadar bahwa fungsi dan peranan guru bisa berubah tapi profesi akan tetap selalu dibutuhkan. Sebelum menganaslisa tentang profil atau kepribadian guru masa kini dan akan datang maka perlu diketahui karakteristik masyarakat yang dihadapi yang notabene merupakan konsumen atau pengguna jasa pendidikan. Menurut Tilaar (1999: 281), ada 3 karaktristik masyarakat masa kini dan akan datang (masyarakat milenium 21), yaitu:

1. Masyarakat teknologi, dimana kemajuan teknologi sangat berkembang pesat sehingga membuat dunia menjadi satu, sekat-sekat yang membatasi bangsa-bangsa, pribadi-pribadi menjadi hilang sehingga bentuk-bentuk komunikasi umat manusia akan berubah;
2. Masyarakat terbuka, pada jenis ini dibutuhkan manusia yang mampu mengembangkan kemampuan dan yang mampu berkreasi untuk peningkatan mutu kehidupannya serta sekaligus mutu kehidupan bangsa dan masyarakatnya;
3. Masyarakat madani, yaitu masyarakat yang saling menghargai satu dengan yang lain, yang mengakui akan hak-hak manusia yang menghormati akan prestasi dari para anggotanya sesuai dengan kemampuan yang dapat ditunjukkannya bagi masyarakat.

Adanya kecenderungan profesi guru terlupakan. Senada dengan ini, Tilaar juga mengatakan bahwa profesi guru diambang kematian karena bukan saja tidak diminati putra bangsa yang terbaik juga masyarakat sendiri tidak memberikan penghargaan yang wajar terhadap profesi guru. (Tilaar, 1999: 285). Padahal untuk mengatasi itu semua diperlukan suatu penghargaan masyarakat, karena suatu profesi akan hidup dan berkembang apabila tersebut dihargai oleh masyarakat. Dan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan masyarakat untuk memilihprofesi guru sebagai unggulan. (Tilaar, 1999: 291).

Kemampuan finansial yang amat memprihatinkan. Tilaar dalam hal ini mengatakan bahwa imbalan ekonomis dalam sektor modern lebih besar daripada profesi yang tua seperti guru dan petani. Pentingnya mengembalikan guru sebagai profesi suci, mengingat banyak guru yang terjangkiti perilaku instan dan praktis. Setelah kita melihat profesi guru Indonesia dewasa ini tentunya tidak dapat kita harapkan masyarakat kita dapat dibawa untuk memasuki masyarakat abad 21 yang kompetitif. Masyarakat kompetitif yang dikuasai oleh ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi khususnya teknologi komunikasi. Untuk itu profil guru yang dibutuhkan adalah: Memiliki kepribadian yang matang dan berkembang (*mature and developing personality*). Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, hal ini diilhami dari surat *Az-Zumar* ayat 9:Artinya : "…*Katakanlah apakah sama orang yang mengetahui dan orang yang tidak mengetahui? Bahwasannya yang dapat mengambil pelajaran itu adalah orang yang mempunyai akal*." Juga dalam surat *Ash-Shaf* ayat 2-3 Allah berfirman : Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman mengapa kau mengatakan sesuatu yang tidak kamu perbuat? Amat besar kebencian Allah karena kau mengatakan sesuatu yang tidak kamu perbuat*."

PENUTUP

Guru adalah unsur utama dalam keseluruhan proses pembelajaran. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi pembicaraan yang omong kosong. Peran dan fungsi yang cukup berat untuk diemban ini tentu saja membutuhkan sosok seorang guru atau pendidikan yang utuh dan tahu dengan kewajiban dan tanggungjawab sebagai seorang pendidik.Selain mahir dibidangnya, seorang guru

tentu saja dituntut untuk menjadi figur yang baik, prilaku seorang guru senantiasa menjadi sorotan masyarakat terutama para muridnya, tidak sedikit murid yang mengagumi gurunya bukan hanya karena kepintaran dibidang ilmunya, tetapi justru karena prilakunya yang baik, bersikap ramah, adil dan jujur kepada murid-muridnya.

Hal lain yang dapat dilakukan oleh seorang guru agar dapat menjadi teladan yang baik adalah dengan selalu mengadakan muhasabah pada diri sendiri, mengoreksi akan kekurangan-kekurangan diri dan berusaha untuk memperbaiki-nya karena bagaimana mungkin guru akan menjadi teladan sedangkan dirinya penuh dengan kekurangan, bagaimana mungkin guru dapat menundukan kekurangan-kekurangan itu sedangkan dirinya cenderung kepada akhlak yang tercela, bagaimana mungkin guru dapat menasehati murid-muridnya sedangkan dirinya belum mencerminkan kesempurnaan akhlak.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul. 2006. *Ilmu Pendidikan Islam*, Semarang: Prenada Kencana.

Abdullah, Muhammad. 2006. *Menjadi Guru Yang Sukses dan Berpengaruh*.

Surabaya: Penerbit Elba.

Aly, Hery Noer. 1999. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu. Darajat, Zakiyah. 2005. *Kepribadian Guru*, Jakarta: Bulan Bintang.

Mujib, Abdul. 2006. *Kepribadian dalam Psikologi Islam.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munir, Abdullah. 2006. *Spiritual Teaching*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.

PENDIDIKAN KELUARGA SAKINAH DALAM TAFSIR AL-MARAGHI

AS'AD

Dosen Tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara
Jl. Williem Iskandar Psr. V Percut Sei Tuan – Medan
e-mail : as'ad@uinsu.ac.id

Abstract:

Family or household is a humanitarian system that the urgency based on the Islam. Family has become a necessity of relationship between the elements of the family. Relationship that occur within a family should be a harmonious relationship, cool, and comfortable, filled with compassion, so that the family get some peace and tranquility. To achieve calm and serene family can not be separated from the family element itself, which is called by Keluarga Sakinah. Ahmad Mustafa al-Maraghi has explained in tafsir al-Maraghi , sakinah is very closely related to the family that is in Al-Qur'an ar-Rum verse 21 on sentence (Litaskunu Ilaiha) so that you feel at ease with him (husband and wife).

Keywords*: Pendidikan, Keluarga Sakinah, Tafsir al-Maraghi.*

PENDAHULUAN

Dalam Yacub (1996:2), keluarga diartikan sebagai suatu sistem kehidupan masyarkat terkecil dan dibatasi adanya nasab atau keturunan. Sedangkan pengertian keluarga dalam arti sempit adalah sekumpulan insan dalam suatu rumah tangga dan terdapat interaksi antara individu yang satu dengan lainnya.

Pelaksanaan pendidikan secara Islam dalam keluarga merupakan hal yang sangat serius, apalagi jika dikaji dan dikaitkan dengan keadaan sekarang ini. Banyak orang yang lebih mementingkan diri sendiri guna pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang tentunya yang terlalu berlebihan tanpa melihat lagi cara-cara mendapatkannya. Dengan demikian hal tersebut dapat dicegah jika pelaksanaan pendidikan bagi anak-anak secara Islam di nomorsatukan, terutama yang terjadi dalam keluarga. Sebab keluarga merupakan tempat anak paling banyak meminta pengalaman hidupnya adalah lewat mencontoh dan meniru orang tuanya.

Konsep keluarga yang tepat dalam Islam pada saat ini adalah keluarga sakinah. Dalam mewujudkan suatu tatanan keluarga sakinah tidaklah mudah,

perlu upaya yang maksimal dari para orang tua pada khususnya dan setiap keluarga pada umumnya. Bahkan di dalam Al-Qur'an juga merujuk kepada keluarga sakinah. Tidak dapat dikatakan bahwa konsep keluarga sakinah ini adalah hal yang biasa saja, karena telah diperjelas disana.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan, maka ditemukan beberapa permasalahan yang menyangkut pendidikan keluarga sakinah dalam tafsir al-Maraghi, sebagai berikut:

1. Pendidikan keluarga sakinah dalam perspektif Al-Qur'an;
2. Kewajiban orang tua membina keluarga sakinah;
3. Pengaruh pendidikan keluarga sakinah dengan lingkungan masyarakat.

BATASAN MASALAH

Untuk menyesuaikan dengan alokasi waktu, efektifitas penelitian dan urgensinya, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan keluarga sakinah menurut Al-Qur'an;
2. Langkah-langkah upaya yang ditempuh sistem keluarga sakinah oleh al-Maraghi dalam mengatasi problematika keluarga.

RUMUSAN MASALAH

Secara umum, dalam penelitian ini terfokus pada pendidikan keluarga sakinah dalam tafsir al-Maraghi. Namun untuk membatasi lingkup kajiannya, penulis akan memfokuskan pada permasalahan berikut:

1. Bagaimana pendidikan keluarga sakinah dalam tafsir al-Maraghi?
2. Apa saja hikmah dari pendidikan keluarga sakinah dengan kondisi saat ini?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana teori pendidikan keluarga sakinah dalam tafsir al-Maraghi.
2. Untuk mengetahui apa saja hikmah dari hikmah dari pendidikan keluarga sakinah dengan kondisi saat ini.

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi manfaat terutama:

1. Menjadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca khususnya dalam mengimplementasikan hikmah pendidikan keluarga sakinah.
2. Sebagai kontribusi bagi siapa saja para peneliti dan akademisi dalam melakukan kajian-kajian lanjutan secara mendalam.

KERANGKA TEORI

Pengertian Keluarga Sakinah

Sebelum penulis menjelaskan tentang keluarga sakinah, terlebih dahulu penulis menjelaskan pengertian pendidikan. Menurut al-Farmawi (1997:232) pendidikan ialah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Dalam kaitan ini pendidikan yaitu adanya upaya maksimal dari orang tua terhadap keluarganya untuk mendewasakan manusia agar menjadi insan kamil.

Sedangkan pengertian keluarga menurut al-Maraghi (1974:162, juz XXVIII) berasal dari bahasa Arab yang diartikan dengan (*ahlun/usrah*). Keluarga itu terdiri dari ayah dan ibu, anak dan hamba seisi keluarga. Senada dengan itu pula menurut al-A'ti (1984:30) keluarga yaitu terdiri dari laki-laki sebagai suami, istri dan hubungan keluarga ke atas yaitu ayah, kakek dan seterusnya, atau ke bawah yaitu anak, cucu dan cicit seterusnya. Menurut Shihab (1984:255) keluarga yaitu umat terkecil yang memiliki pimpinan dan anggota, mempunyai pembagian tugas dan kerja serta hak dan kewajiban bagi masing-masing anggotanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, keluarga adalah masyarakat terkecil yang meliputi adanya suami istri atau ayah dan ibu serta keturunan dari keduanya yang mempunyai tugas dan kewajiban beserta haknya masing-masing.

Didalam Al-Qur'an, kata "*sakinah*" disebut sebanyak enam kali, yakni

pada surat al-Baqarah ayat 248, at-Taubah ayat 26 dan 40, dan surat al-Fath ayat 4, 18 dan 26, Abdul Baqi' (tt:449). Dalam surat al-Baqarah ayat 248 kata "*sakiinah"* yaitu sesuatu yang menenangkan jiwa dan mententramkan hati, al-Maraghi (1974:220, juz XXI). Sedangkan pada surat at-Taubah ayat 26 dan 40, terdapat kata*"sakiinah"* yaitu ketenangan jiwa lawan dari kegundahan atau kegalauan, Abi Bakar Jabir al-Jazairy (1995:354,). Kemudian pada surat al-Fath ayat 4 dan 18 digunakan Allah SWT dengan kata *"al-sakiinah"* dua kali, dengan arti yang sama yaitu Allah SWT menurunkan didalam hati orang-orang beriman dengan ketentraman dan ketetapan (keteguhan), al-Maraghi (1974:84-85, juz XXI). Sedangkan kata *"sakiinah"* dalam surat al-Fath ayat 26, yaitu Allah memberikan kesabaran dan ketentraman kepada nabi dan orang beriman, al-Maraghi (1974:111, juz XXI).

Ridho (1950:295) mengemukakan bahwa *"sakiinah"* adalah sikap jiwa yang timbul dari suasana ketenangan dan merupakan lawan dari kegoncangan batin dan kekalutan. al-Isfahany (tt:242) mengartikan *"sakiinah"* dengan tidak adanya rasa gentar dalam menghadapi sesuatu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sakinah adalah bentuk kejiwaan yang berupa ketenangan, ketentraman dan keamanan jiwa yang diturunkan Allah kepada para nabi dan orang beriman agar mereka mendapatkan ketentraman dan kedamaian sebagai balasan atas ketaatan mereka.

Sedangkan ayat-ayat yang berkaitan erat dengan pendidikan dan keluarga sakinah seperti terdapat pada Al-Qur'an surat: ar-Rum ayat 21, Luqman ayat 12-19, an-Nisa ayat 9, Maryam ayat 12-14, at-Tahrim 6, al-Baqarah ayat 233, Abdul Baqi' (t.t:448, 540, 99, 397, 752, 407). Untuk mewujudkan suatu keluarga sakinah menurut tatanan Islam adalah dengan pembinaan keluarga terlebih dahulu melalui nikah atau perkawinan.

Dalam pembahasan ini, penulis mengambil surat ar-Rum ayat 21: "*Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya,*

dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir."

Untuk mewujudkan keluarga yang tenang dan tenteram tidak terlepas dari unsur keluarga itu sendiri, yang diistilahkan dengan keluarga sakinah. al-Maraghi (1974:37, juz XXI), sakinah yang ada kaitannya dengan keluarga yaitu dalam al-Qur'an surat ar-Rum ayat 21 tersebut pada kalimat *"litaskunu ilaiha"*supaya kamu merasa tenteram dengannya (suami-istri). Dan Allah menciptakan diantara kamu adanya rasa cinta dan kasih sayang itu supaya kehidupan rumah tangga kamu dapat lestari dalam tatanan sempurna. Berikut tentang *"mawaddah wa rahmah"* dengan arti rasa cinta dan kasih. Menurut Nasir (1993:9, juz III) *"mawaddah wa rahmah"* dengan arti kasih sayang antara suami dan istri sekali pun tidak ada hubungan kerabat. Di dalam tafsir at-Tabari (1992:176) *"mawaddah wa rahmah"* ialah kasih sayang kepada perempuan (istri) dan kepada mertua. Pendapat lain Fakhruddin (t.t:97) mengatakan: *"mawaddah wa rahmah"* ialah kasih sayang dengan terkumpulnya anak. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut yang menjelaskan tentang makna *"mawaddah wa rahmah"* maka kata *"mawaddah"* dapat diambil pengertian dengan saling berkehendak dan berkeinginan untuk saling memiliki, maksudnya suami berkehendak kepada istri untuk memilikinya begitu juga istri terhadap suaminya bahkan mungkin lebih dari itu. Karena itu pengertian *"mawaddah"* berbeda pengertiannya dengan *"hubb"*. *"hubb"*adalah cinta dalam arti sekedar ingin menikmatinya, tetapi *"mawaddah"* adalah rasa cinta untuk memiliki dengan segenap kelebihan dan kekurangannya, Musthafa (2001:28). Dengan demikian dalam upaya melestarikan rasa *"mawaddah wa rahmah"* bagi suami istri perlu menkondisikan dengan mengokohkan rasa cinta dan kasih sayang penuh pengabdian dan saling membutuhkan, saling menghormati dan menghargai dalam situasi dan kondisi bagaimana pun secara terus menerus dan *istiqamah* seta saling memelihara dan menjaga citra suami istri dan keluarga.

Pokok-pokok Pendidikan Keluarga Sakinah

Adapun yang menjadi pokok dari pembahasan dalam pendidikan keluarga sakinah ini adalah pendidikan anak dalam keluarga. Oleh karena, pendidikan anak yang langsung ditangani oleh pihak keluarga yang bersangkutan lebih baik dari pendidikan yang ditangani oleh orang lain. Dan pendidikan yang paling berkompeten adalah orang tua (ayah dan ibu) si anak jika tidak ada uzur, maksudnya ayah dan ibu meninggal dunia maka pihak pendidik berpindah tangan kepada pihak keluarga terdekat seperti kakek, nenek dan paman. Menurut al-Qaradawy (1999:11) esensi dasar Islam itu terdiri dari akidah, ibadah dan akhlak. Kemudian ditambah pula dengan pendidikan ekonomi dan kesehatan.

Dengan kelima pokok pendidikan tersebut, diharapkan mendidik anak dapat terealisasi dengan baik dan tepat.

1. Pendidikan Akidah

Materi pendidikan akidah dewasa ini telah terkemas dalam sebuah ilmu yang disebut Ilmu Tauhid, sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara mentauhidkan (meng-Esakan Allah SWT) dengan dalil-dalilnya yang akurat sedemikian mendasarnya pendidikan akidah ini bagi anak-anak, karena dengan pendidikan ini lah anak akan mengenali siapa Tuhannya, bagaimana cara bersikap terhadap Tuhannya dan apa saja yang mesti mereka perbuat dalam hidup ini. Di dalam Al-Qur'an, Luqman al-Hakim pernah berwasiat kepada anaknya yang berkaitan meng-Esakan Allah SWT, dan melarang menyekutukan Nya dengan sesuatu apapun. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Luqman ayat 13: *"Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar benar kezaliman yang besar"*.

Menurut al-Maraghi (1974:81, juz XXI) dalam ayat tersebut tersirat nasihat Luqman terhadap anaknya dan ia termasuk orang yang paling belas kasihan terhadap anak. Dalam hal ini mencintai atau menyayanginya. Oleh karena itu, Luqman memerintahkan kepada anaknya supaya menyembah Allah semata,

dan melarang berbuat syirik. Kemudian, luqman menjelaskan kepada anaknya, bahwa perbuatan syirik itu merupakan kezaliman yang besar.

Pendidikan Ibadah

Mendidik anak dalam beribadah diangggap sebagai penyempurna dari pembinaan akidah. Karena nilai ibadah yang didapat oleh anak akan dapat menambah keyakinan akan kebenaran ajaran agamanya. Adapun ibadah yang dimaksud penulis disini, ialah ibadah salat. Ibadah salat adalah salah satu bentuk ibadah yang diwajibkan Allah kepada setiap muslim. Sebagaimana juga Luqman pernah menyuruh anaknya mendirikan salat untuk mewujudkan hubungan yang tak terputus dengan Allah. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Luqman ayat 17: "*Hai anakku, dirikanlah salat dan suruhlah (manusia) mengerjakan yang baik dan cegahlah (mereka) dari perbuatan yang mungkar dan bersabarlah terhadap apa yang menimpa kamu. Sesungguhnya yang demikian itu Termasuk hal-hal yang diwajibkan (oleh Allah).*"

Di dalam tafsir al-Maraghi, yang dimaksud dengan mendirikan salat dalam ayat tersebut ialah mengerjakan salat dengan sempurna sesuai dengan cara yang diridhai Allah, al-Maraghi (1974:84, juz XXI). Karena dalam salat itu terkandung ridha Tuhan, sebab orang yang mengerjakannya berarti menghadap dan tunduk kepada-Nya. Dan di dalam salat terkandung pula hikmah lain, yaitu mencegah orang yang bersangkutan dari perbuatan keji dan munkar.

Pendidikan Akhlak

Pendidikan akhlak berkaitan erat dengan pendidikan keimanan. Tidak berlebihan kiranya jika dikatakan bahwa pendidikan akhlak dalam pengertian Islam adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pendidikan keimanan. Seorang yang baik imannya, maka akan baik pula akhlaknya. Karena tujuan tertinggi pendidikan Islam adalah mendidik jiwa dan akhlak. Dan ini dapat dibukti- kan bahwa Rasulullah diutus ke dunia ini untuk menyempurnakan akhlak. Di dalam Al-Qur'an Allah telah memerintahkan dan menekankan pentingnya akhlak bagi setiap hamba Allah yang beriman. Firman Allah dalam surat an-Nisa ayat 36: "*Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan*

sesuatu- pun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yangsombong dan membangga-banggakan diri.

Al-Maraghi (1974:82, juz XXI) menjelaskan manusia supaya berbakti dan taat kepada kedua orangtua nya. Berdasarkan ayat tersebut, jelaslah bahwa akidah sangat erat kaitannya dengan ibadah dan akhlak. Sesudah manusia diperintahkan untuk menyembah Allah dan dilarang menyekutukan-Nya dengan sesuatu apapun, baik lewat berhala ataupun yang lain, lalu manusia diperintahkan agar berbakti kepada kedua orangtua, menjalin hubungan dengan karib kerabat dengan anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga dekat maupun tetangga jauh, mitra kerja, orang yang kehabisan bekal ditengah perjalanan atau ibn sabil, bahkan dengan hamba sahaya yang kita miliki tetap harus bergaul dengan akhlak yang mulia. Kita diperintahkan agar menghormati, menghargai, dan memuliakan orang lain.

Pendidikan Ekonomi

Kita menyadari bahwa dalam rangka mengamalkan ajaran-ajaran Islam itu sendiri tak dapat dipisahkan dari pemenuhan kebutuhan yang bersifat ekonomis. Demikian pula dalam rangka mendidik anak dalam keluarga demi terbentuknya pribadi yang benar-benar salih, perlu kiranya masalah ekonomi ini mendapat perhatian secara khusus dari pihak orangtua. Sebagai contoh ketika kita menunaikan shalat, hal itu tidak mungkin terlaksana dengan baik tanpa tersedianya kain sebagai penutup aurat. Kain penutup aurat itu tak mungkin tersedia begitu saja tanpa harus dibeli. Selanjutnya tersedianya alat untuk membeli (uang) pastilah harus dicari atau berusaha. Di dalam Al-Qur'an Allah SWT telah mengisyaratkan pentingnya bekerja atau berusaha secara maksimal. Ayat tersebut ialah terdapat dalam surat al-Qashas ayat 77: "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu,*

dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Menurut al-Maraghi (1974:94, juz XX) ayat tersebut memerintahkan supaya bekerja dari apa yang dianugerahkan Allah untuk mencari harta dan nikmat yang berguna dalam mentaati Allah. Sedangkan menurut al-Zuhaily (1998:158) carilah harta untuk kehidupan akhirat sebagai pahala usaha untuk mentaati Allah dan jangan kamu tinggalkan bagianmu di dunia. Dari dua pendapat di atas, dapat dipahami bahwa, kehidupan akhirat adalah kehidupan yang sesung-guhnya, maka mencari bekal demi kebahagiaan akhirat adalah mutlak diperlukan, terutama oleh setiap insan muslim. Namun jangan sampai melupakan kehidupan dunia.

Pendidikan Kesehatan

Kesehatan adalah salah satu pendukung utama bagi terlaksananya per-ibadatan yang sempurna. Dalam keadaan sakit pun kita masih dapat beribadah namun demikian, apa yang kita perbuat ketika sedang sakit tentu tidak akan sempurna. Jika dibandingkan dengan ketika kita dalam keadaan sehat walafiat. Aktivitas seseorang yang sakit atau sakit-sakitan, tentu sangat terbatas. Aktivitas berfikirnya terbatas, aktivitas beribadahnya terbatas, aktivitas dakwahnya terbatas, aktivitas belajar terbatas, dan aktivitas kerjanya terbatas. Seorang mukmin yang kuat, yang lebih dicintai oleh Allah tentu seorang mukmin yang sehat jasmani dan rohaninya. Islam juga sangat menekankan pentingnya kehalalan dan kesucian makanan dan minuman. Hendaklah perut umat Islam dan anak-anak kita di jaga betul-betul jangan sampai masuk makanan dan minuman yang tidak halal dan tidak suci (kotor). Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat al-Maidah ayat 88: Artinya: "*Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rezekikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.*"

Menurut Ulwan (1950:233) makanan dan minuman yang dilarang oleh Islam, sedikit banyak tentu berdampak pada kesehatan umat itu sendiri. Sehubungan dengan itu, maka pendidikan kesehatan pun harus diberikan kepada

anak sedini mungkin. Para pendidik wajib untuk membimbing anak-anak agar mengetahui aturan kesehatan dan cara pencegahan penyakit, demi terpeliharanya kesehatan anak dan pertumbuhan kekuatan jasmaninya.

Tujuan Pendidikan Keluarga Sakinah

Bagi masyarakat Islam dalam setiap komponennya, individu, keluarga memandang bahwa pendidikan selalu berorientasi kepada Islam, yakni berusaha menjadikan Islam sebagai sumber dalam proses penyelenggara pendidikan, hak pendidikan formal (sekolah), non formal (di lingkungan masyarakat) maupun pendidikan informal (di lingkungan keluarga).

Keluarga bukan saja bertugas mendidik anak-anak tetapi sekaligus sebgai wadah sosialisasi anak, dalam mana anak diharapkan mampu memerankan diri-nya, menyesuaikan diri, mencontoh pola dan tingkah laku dari orang tua serta dari orang-orang yang berada dekat dengan lingkungan keluarga.

Keluarga muslim juga sebagai kesatuan orang-orang yang harus mampu menjadi media utama pendidikan. Sedangkan keluarga muslim sebagai penang-gung jawab pendidikan harus dapat mencerminkan kehidupan secara Islami. Hal itu bisa dicapai melalui kesadaran dalam mengarahkan segenap potensi yang dimiliki agar keluarga menjadi pusat pendidikan anak demi terwujudnya tujuan keluarga muslim itu sendiri. Keluarga muslim sangat erat hubungannya dengan keluarga sakinah yang tentram dan damai. Oleh karena itu, salah satu tujuan keluarga sakinah ialah untuk melangsungkan keturunan dan menghasilkan generasi penerus, (Buseri, 1990:3).

Di dalam Al-Qur'an digambarkan bagaimana Nabi Ibrahim as memohon dengan sangat kepada Allah agar diberi keturunan yang akan mewarisi dalam penyampaian tugas risalah kepada umat manusia. Dalam surat ash-Shaffat ayat 100, Allah berfirman: Artinya: "*Ya Tuhanku, anugrahkanlah kepadaku (seorang anak) yang Termasuk orang-orang yang saleh.*"

Surat ash-Shaffat tersebut, menurut al-Maraghi (1974:72, juz 23), Nabi Ibrahim memohon kepada Allah SWT, agar dianugerahkan anak-anak yang taat yang bisa menolongnya atas dakwah Islam. Selanjutnya dalam surat Ali Imran

Nabi Zakaria juga memohon kepada Allah SWT, agar dianugerahkan keturunan anak yang berhasil satu atau lebih, baik perbuatannya dan akhaknya (anak yang saleh), Ahmad Mustafa al-Maraghi (1974:147, juz 3). Ayat berikut dalam Al-Qur'an surat al-Furqan ayat 74. Artinya: "*Dan orang orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugrahkanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.*

Al-Maraghi (1974:41, juz 19) memberikan kesimpulan dari ayat tersebut di atas kepada dua hal. *Pertama*, mereka meminta kepada Tuhan agar pasangan mereka dan keturunan mereka menyembah Allah SWT. dan mendekatkan diri kepada Allah serta menyenangkan hati di dunia dan akhirat. *Kedua*, mereka mendapat petunjuk dari Allah yang mengajak kepada kebaikan dan mencegah kepada kemungkaran.

Dapat digaris bawahi bahwa tujuan pendidikan keluarga ada yang bersifat intern yaitu kebahagiaan dan kesejahteraan hidup keluarga itu sendiri. Ada tujuan ekstern atau tujuan yang lebih jauh yaitu untuk mewujudkan generasi atau masyarakat muslim yang maju dalam berbagai segi atas dasar tuntunan agama. (Buseri, 1990:20).

Pembentukan Keluarga Sakinah

Islam mendorong manusia untuk berkeluarga dan hidup dibawah naungan-nya karena keluarga merupakan bentuk asasi bagi kehidupan yang kokoh yang bisa memenuhi tuntutan keinginan dan hajat manusia, sekaligus merupakan pemenuhan fitrah manusia. (Buseri, 1990:20).

Keinginan hidup bersama seiring dengan tumbuh dan berkembangnya perasaan cinta kasih di dalam jiwa pemuda dan pemudi yang sangat dipengaruhi oleh dorongan seksual sebagai salah satu dorongan alamiyah di saat seseorang menginjak usia akil baligh.

Dasar pertimbangan utama untuk memenuhi cinta kasih dalam arti hubungan seksual adalah kemampuan menanggung resiko setelah dilakukannya perkawinan yakni memperoleh keturunan. Kesadaran akan hal ini harus tumbuh,

baik bagi pria maupun wanita yang kedua duanya akan mempertanggung-jawabkan anak keturunan serta keluarga.

Allah menjadikan perempuan sebagai istri pada hakikatnya dari jenis kamu sendiri sebab Siti Hawa berasal dari tulang rusuk Adam. Dan dari akibat per-kawinan itu lahirlah anak-anak yang bisa mendatangkan kebaikan akhirat berupa surga dan kebaikan dunia berupa model atau bentuk itu. (az-Zamakhsyari, t.t,: 523-524, juz 11).

Kesangggupan menanggung resiko itu ada kaitannya dengan tujuan agar cinta yang mendasari hidup berumah tangga tetap terbina bahkan terus meningkat sehingga tercipta suatu keluarga yang *sakinah mawaddah warahmah*. Dorongan batin manusia tumbuh rasa cinta disebabkan oleh beberapa daya tarik, mungkin karena kecantikan atu keindahan tubuh, mungkin karena dari orang terpandang, karena kekayaan atau mungkin pula karena tertark karena kepribadiannya.

Mengenai dasar pembentukan keluarga sakinah meliputi kepada, dasar cinta kasih yang sejati dan murni yang keluar dari fitrah manusia untuk bersama-sama membangun rumah tangga dibawah naungan agama yakni iman yang benar, pengalaman agama yang benar, sehingga menjadi keluarga yang saleh. Selain itu juga harus adanya tanggung jawab suami istri dalam arti material dan spiritual, penyatuan fisik dan batin antara suami dan istri yang memiliki sifat-sifat terpuji. Dan segala sesuatu yang bersifat material merupakan penunjang dan merupakan prioritas kedua setelah agama.

Pembinaan Keluarga Sakinah

Dalam upaya untuk mewujudkan pembinaan pendidikan dalam keluarga dan menanamkan keyakinan beragama dan mengamalkan ajaran agama (Islam) setelah terbentuknya keluarga secara Islam dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pembinaan Akidah, Menurut Hafizh (1990:110) ada lima pola dasar pembinaan akidah terhadap anak seperti, membacakan kaalimat tauhid pada anak, menanamkan kecintaan mereka kepada Allah, kecintaan pada Rasulullah SAW, mengajarkan Al- Qur'an dan menanamkan nilai-nilai pemahan Al-Qur'an pada anak.

2. Menanamkan kecintaan anak kepada Allah SWT dan minta pertolongan-Nya, Apabila sang anak telah dapat memahami bentuk keimanan dan anak telah memiliki pengetahuan tentang pernciptanya dengan baik, niscaya segala bentuk persoalan yang akan dihadapi tidak akan membuatnya resah atupun gelisah. Keimanan yang sudah melekat di dalam hati mereka yang akan membuatnya mampu menghadapi persoalan hidup yang akan dihadapinya hingga masa dewasanya kelak, (Hafizh, 1990:119).
3. Menanamkan Kecintaan Anak Pada Rasulullah Muhammad SAW, Para ulama terdahulu dan penerusnya telah berupaya untuk mencurahkan perhatiannya yang cukup serius dalam menanamkan kecintaan anak kepada nabi Muhammad SAW, yang menjadi contoh teladan terbaik dari seluruh umat manusia di muka bumi. Sebab apabila telah tertanamdalam jiwa anak kecintaannya pada nabi Muhammad SAW, akan menambah kecintaan anak pada agama Allah, (Hafizh, 1990:126),
4. Mengajarkan Al-Qur'an Pada Anak, Dalam kaitan dengan pengajaran Al-Qur'an kepada anak, seharusnya diberikan langsung oleh orang tua karena orang tua lebih mengenali sifat anaknya sehingga mudah menanamkan nilai ajaran Al-Qur'an dan mencintainya. Mem- pelajari Al-Qur'an di rumah sendiri adalah pendidikan yang penting dalam keluarga dan pada keluarga yang memperhatikan hal ini terasa amat terkesan dan mendalam bagi penghayatan agama oleh anggota keluarga tersebut terutama bagi anak-anak.
5. Memberikan Pemahaman Al-Qur'an Pada Anak, Bagi orang tua diupayakan agar setiap mengajarkan anak membaca Al-Qur'an, secara bertahap diikuti pula dengan penjelasan ayat demi ayat yang sedang dibacanya. Walaupun saat dijelaskan arti dan ayat-ayat tersebut, anak belum dapat memahami akalnya dikarenakan usianya belum memadai untuk bisa mengerti secara keseluruhan, namun kehebatan anak akan terlihat ketika ia mampu menyimpan memori penjelasan dalam otaknya sebagaimana computer mampu menyimpan berbagai memori yang disimpannya.

Pembentukan Kepribadian Anak dalam Keluarga

Al-Maraghi (1974:85, juz XXI) mengatakan, dan bersabarlah terhadap apa yang menimpa kamu dari orang lain, Karena kamu membela jalan Allah, yaitu ketika kamu ber*amar ma'ruf* atau *bernahi munkar* kepada mereka. Wasiat ini dimulai dengan perintah mendirikan salat, kemudian diakhiri dengan perintah untuk bersabar, Karens sesungguhnya kedua perkara itu saran yang pokok untuk dapat meraih ridha Allah SWT. Sebagaimana dikutip oleh al-Maraghi dalam Al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 45: Artinya: "*Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu*."

Kemudian hendaklah bersabar atas segala cobaan dan penyakit dalam melaksanakan perintah Allah, karena apabila menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah kepada yang munkar biasanya mendapat cobaan dan hendaklah ketika itu bersabar, (az-Zuhaily (1998:150, juz XXI).

PENUTUP

Al-Maraghi adalah sebagai seorang ulama yang ahli dalam ilmu agama dan menguasai berbagai disiplin ilmu, disamping diberikan Allah SWT berupa akal yang cerdas, logika yang dalam, ahli hukum Islam, pendidik yang berhasil, hakim yang bijaksana, dan tokoh pembaharu.

Menurut al-Maraghi, orangtua berkewajiban memberikan pegangan hidup kepada anak dan keluarganya berupa kitab suci Al-Qur'an dan sunah nabi, dengan jalan mengamalkan sedini mungkin. Kemudian sebagai orangtua dalam keluarga juga berkewajiban memberikan pengetahuan dan pembinaan akhlakul karimah terutama kepada anak dan keturunannya.

Selanjutnya menurut al-Maraghi, orangtua berkewajiban memberikan contoh teladan yang baik kepada putra putrinya dalam keluarga sebagaimana Allah telah menjelaskan bahwa teladan yang baik itu telah ada pada diri Rasulullah SAW. dan hendaklah kamu mencontoh dan mengikutinya di dalam kehidupan ini. Keluarga muslim tercipta melalui pernikahan/perkawinan sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan sunah Rasul yang dibina atas dasar *Mawaddah wa Rahmah* (cinta kasih).

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemah

al-'Ati, Hammudah Abdu. *The Family Structure in Islam*. Terj. Anshari Thaib. *Keluarga Muslim*. Surabaya. PT. Bina Ilmu. 1984.

Al-Farmawi, Abd al-Hayy. *al-Bidayah Fi at-Tafsir al-Maudui*. al-Hadrah al-'Arabiyah Kairo, 1997.

Al-Isfahani, Ragib *Mu'jam Mufradat al-Faz Al-Qur'an*. Dar al-Katib al-'Arab, t.t. Al-Jazairy, Abi Bakar Jabir. *Aisar at-Tafasir. Maktabah al-'Ulum wa al-Hikmah*. Jilid I. Madinah al-Munawwarah. 1995.

Al-Maraghi, Ahmad Mustafa. *Tafsir al-Maraghi*. Juz I, II, III, IXX, XX, XXI, XXIII, XXVI, XXVIII, dan XXX. *Mustafa al-Bab al-Halabi*. Mesir. 1974.

Al-Qaradawy, Yusuf. *Madkhal Lima'rifatil Islam Muqawwiyamatuhu, Khasaisuhu, Ahdafuhu, Masadiruhu*. Terj. Setiawan Budi Utomo. *Pengantar Kajian Islam*. Jakarta. Pustaka al-Kautsar. 1999.

Az-Zuhaily, Wahbah. at-*Tafsir al-Munir fi al-'Akidah wa asy-Syari'ah wa al-Manhaj*. Beirut. Libanon. Dar al-Fikri. 1998.

Baqi, Muhammad Fu'ad Abdul. *al-Mu'jam al-Mufahras li al-Faz Al-Qur'an al-Karim*. Maktabah Dahlan. Indonesia. t.t.

Buseri, Kamrani. *Pendidikan keluarga dalam Islam*. Yogyakarta. Bina Usaha. 1990.

Jar, Abi al-Qasim Ibn Muhammad Ibn Umar az-Zmakhyari. *Al-Kasysyaf 'an al-Haqa'iq Tanzil wa 'Uyun al-Aqawil fi Wujuh at-Ta'wil*. Juz II. Mesir. Mustafa al-Bab al-halaby wa Auladih. t.t.

Musthafa, Aziz. *Untaian Mutiara Buat Keluarga*. Yogyakarta. Mitra Pustaka. 2001.

Nasir, Abi al-laits Ibn Muhammad Ibn Ahmad Ibn Ibrahim as-Samarqandy. *Tafsir as-samarkandy*. Bairut Libanun. Dar al-Kutub al-'Ilmiyah. 1993.

Rasyid Ridha, Muhammad. *Tafsir al-Manar*. Jilid II. t.tp. Dar al-Manar. 1950. Shihab, M. Quraish. *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung. Mizan. 1984.

Suwaid, Muhammad Nur Abdul Hafiz. *Manhaj at-Tarbiyyah an-Nabawiyyah li at-Tifl*. Terj. Kuswandi, et, al. *Mendidik Anak Bersama Rasulullah*. Al-Bayan. Bandung. Mizan. 1997.

Ulwan, Abdullah Nashih. *Tarbiyyah al-Aulad fi al-Islam*. Terj. Jamaluddin Miri,. *Pendidikan Anak dalam Islam*. Jakarta. Pustaka Amani. 1995.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA

CORRY MAGDALENA*, HARMEIN, NAZARUDDIN*****

*Alumnus Magister Ilmu Manajemen SP_S USU
**Dosen Magister Ilmu Manajemen SP_S USU
***Dosen Magister Ilmu Manajemen SP_S USU

Abstract:

Chairman of PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa should maintain transactional leadership and transformational leadership, since both can affect motivation and performance of employees. The study of transformational leadership is more positive effect of increasing motivation and performance, but recall that effective leadership is a combination of both the leadership. This type of research is correlational study with cross sectional study approach that examines the independent variables and the dependent variables simultaneously at any given time. The population in this study were all employees of the production of PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa totaling 180 employees, with a sampling probability sampling technique by using simple random sampling with a total sample of 123 people. This study uses Path Analysis of Bayesian methods, with the independent variables of transformational leadership and transactional leadership, motivation and the dependent variable (Y1) and employee performance (Y2). The results of this study indicate bahwasannya the Y1 equation, the coefficient of determination (R2) of its 11.5% influenced by variables transformational leadership and transactional leadership. As well as in the equation Y2, the coefficient of determination (R2) it is 24.3% influenced by transformational leadership, transactional leadership and motivation. In testing of Bayesian methods obtained in the equation Y1 which significantly affect motivation as an intervening variable is transformational leadership and transactional leadership has little effect (not significant) and the equation Y2 which significantly affect employees' performance is transformational leadership, transactional leadership and motivation as an intervening variable has little effect (not significant).

***Keywords**: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Saat ini tingkat persaingan industri makanan dan minuman sangat ketat dan semakin berat. Agar Industri dapat bertahan dan berkembang dalam era globalisasi saat ini dan untuk memperoleh keuntungan guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa agar tercapainya

tujuan perusahaan diperlukan kinerja yang tinggi dari keseluruhan karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sementara untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin ter-hadap karyawannya melalui motivasi kerja (Kurniawan, 2011).

Menurut Hersey dan Blanchard (1992) kepemimpinan yang efektif itu memperhatikan kesesuaian antara gaya kepemimpinan atasan dengan tingkat bawahannya. Faktor dari keber- hasilan suatu organisasi itu terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seorang leader menjadi model yang akan ditiru oleh bawahannya, oleh karena itu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja karyawan (*perfor- mance*) atau produktifitasnya (Simanjuntak, 2015).

Salah satu permasalahan dasar dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Prawirosentono, 1999). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Rahardjo dan Purbudi, 1997).

Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pedoman atau acuan untuk mengetahui tingkat kinerja secara menyeluruh. Pengukuran produktivitas diperlukan untuk memper-baiki dan untuk meningkatkan produktivitas perusahan yang meliputi penilaian

kinerja karyawan, permasalahan internal perusahaan yang berkaiatan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan output perusahaan (Sudiyarto dan Waskito, 2006). Selama 4 tahun terakhir kondisi ketenagakerjaan di PT. Sinar Sosro kurang memuaskan hal ini ditandai dengan target produksi yang tidak tercapai. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya bahan baku, kerja mesin dan tenaga kerja. Dari hasil wawancara dengan pimpinan bahwa kualitas dan jumlah bahan baku telah memenuhi kebutuhan produksi dan kinerja mesin juga telah memenuhi kapasitas produksi dimana setiap bulan juga selalu dilakukan perawatan (*maintenance*) terhadap mesin yang dilakukan oleh teknisi dari dalam dan dari luar perusahaan.

Faktor berikutnya yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja baik individual maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah motivasi. Gibson dalam Luhgiatno (2006) menyatakan kinerja pegawai merupakan fungsi dari motivasi dan ability atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut keterangan seorang karyawan bagian produksi di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, menyata-kan bahwa pimpinan pada perushaan secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongan dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional seperti: pimpinan melakukan pendekatan hubungan yaitu menjadi memberi nasehat dan perhatian bagi karyawan (*transformasional*), pemimpin memberi imbalan berupa pujian jika target pekerjaan berhasil dicapai bawahan (transak-sional). Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi meng-evaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Ranupandojo & Husnan (2002), faktor-faktor kinerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan;
2. Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja;
3. Keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama;
4. Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan;
5. Kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksanaan dan juga yang bersifat rutin;
6. Sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja;
7. Kehadiran, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen politik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001). Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Indikator yang digunakan alam variabel ini adalah:

a. Kualitas Kerja, Standard ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standard kerja norma) dengan

kemampuan sebenarnya. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas perkerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan (Robbins,2006).

b. Kuantitas Kerja, Standard ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins,2006).

c. Tanggung Jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan perkerjaan yang diberikan perusahaan.

Teori Motivasi

Kata motivasi (motivation) berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (*to move*). Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan keinginan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan me-wujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bekerja keras, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya-nya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Menurut Arep dan Tanjung (2003), motivasi diartikan sebagai dorongan seseorang untuk bekerja.

Motivasi diidentifikasikan sebagai dorongan yang dihasilkan dari keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan seperti rasa lapar, haus dan pengakuan sosial (Umar, 2003). Motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbunan *motive* atau hal yang menimbulkan keadaan yang menimbukan

dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Filippo dalam Hasibuan (2001), berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahan karyawan dan organisasi agar mau bekerja supaya berhasil, sehingga tercapainya keinginan para karyawan dan tujuan organisasi. Handoko(2008), mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong guna mewujudkan suatu perilaku untuk dapat mencapai kepuasan bagi dirinya sendiri. American Encyclopedia dalam Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Maskowits dalam Hasibuan (2001) berpendapat bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi, pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Robbins (2001), mendefenisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorag atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan. Nasution (2000), megartikan motivasi sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja (Handoko, 2008). Teori Herzberg juga menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keber-

hasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri. Teori ini menjelaskan bahwa dengan perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi, faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Indiktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Handoko (1998):

1. Pengakuan, Pengakuan adalah perasaan pegawai untuk diakui pada saat karyawan melaku- kan ataupun menyelesaikan pekerjaannya, pengakuan ini biasa berbentuk menghargai maupun memberikan kepercayaan terhadap penyelesaian tugas, memperoleh respek dari atasan;
2. Gaji, Gaji merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas hasil kerja atau kontribusi pegawainya dalam membantu tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuannya dan dalam hal ini gaji diberikan secara periodik yaitu tiap bulan;
3. Hubungan Interpersonal, Hubungan interpersonal merupakan hubungan antara bawahan dan atasan yang didasari oleh perasaan sebagai sesama individu yang harus bersosialisasi dan saling menghargai dalam satu lingkungan kerja;
4. Kebijakan Organisasi, Kebijakan organisasi adalah sebuah sistem kerja yang memiliki karakteristik, peraturan, prosedur ataupun budaya yang harus diikuti oleh para pegawai. Hal ini tentunya tidak terlepas dari nilai-nilai organisasi yang ingin mewujudkan pencapaian tujuan organisasi secara efisien;
5. Pengawasan, Pengawasan merupakan suatu proses dimana pemimpin memastikan bahwa aktifitas karyawan di perusahaan atau organisasi yang aktual sesuai dengan yang direncanakan.

Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Bass dalam Hanafi (1997) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan

lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi atau kepentingan lain yang lebih luas. Bass (1985) mendefenisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara (Yukl, 1998), yaitu: (1) membuat mereka lebih untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan- kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Menurut Bass (1985) bahwa kepemim- pinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemim- pinan transformasional adalah (1). kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen.

Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengem- bangkan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan mem- bantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (Locke, 1997).

Dengan diterapkan kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinanya.

Indiktor kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Bass (1990) dalam Mujiasih dan Hadi (2003):

1. Karisma, Memberikan visi dan *sense of minssion*, menanamkan rasa bangga, mendapat- kan *respect* dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat kharismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Kharisma umumnya berkenaan dengan tindakan pengikut (*follower*) sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya. Pemimpin transformasional membangkit- kan dan memberi semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan *sense of mission* yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih (*extra effort*) dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin yang berkharisma akan sepenuhnya di- hormati, memiliki *referent power*, sehingga layak ditiru, memiliki standar yang tinggi dan menetapkan tujuan yang menantang bagi pengikutnya.
2. Inspirasional, Mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya. Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. Perilaku pemimpin transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Pemimpin transformasional menggunakan simbol-simbol dan seruan emosional yang sederhana untuk meningkatkan kepedulian dan pemahaman atas tujuan yang akan dicapai bersama.
3. Stimulus Intelektual, Kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahan permasalahan. Pemimpin transfor- masional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu atau

untuk merubah masa lalunya dengan ide-ide dan pemikirannya. Mereka juga didorong mengembangkan rasionalitas serta didorong untuk mempertimbangkan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk membangun dirinya.

4. Perhatian Individu, Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahannya. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan. Pemimpin transformasional memperlakukan secara berbeda tetapi seimbang terhadap pengikutnya untuk memelihara kontak hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan pengikutnya. Perhatian secara individual merupakan identifikasi awal terhadap potensi bawahan. Sedangkan monitoring dan pengarahan merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntunan yang diberikan oleh pemimpin transformal.

Kepemimpinan Transaksional

Menurt Bass (1985) pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk perkerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, pujian, terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada dibawah target. Menurut Bass (1990) dan Hughes, et al, (2002) imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan keputusan bawahan. Pertukaran mengenai imbalan didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan. Pemimpin transaksional selalu mendorong pengikutnya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah disepakati bersama.

Menurut Burn (1978) gaya kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Lebih lanjut Yukl (2010) kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai tetapi nilai tersebut

relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin tansaksional membantu para pengikut mengindentifikasi apa yang harus dilaku-kan, dengan identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan selfesteem dari bawahan (Ivancevich dan Matteson, 2006). Indiktor kepemim-pinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Bass (1990) dalam Mujiasih dan Hadi (2003):

1. Imbalan Kontingen, Pemimpin memberitahukan bawahan tentang apa yang harus dilakukan bawahan jikaingin mendapatkan imbalan tertentu dan menjamin bawahan akan memperoleh apa yang diinginkannya sebagai pengganti usaha yang dilakukan. Kontrak pertukaran imbalan untuk suatu upaya, menjanjikan imbalan bagi mereka yang melakukan kinerja dengan baik, menghargai prestasi kerja. Pada kepemimpinan transaksional, pemberian imbalan sesuai dengan upaya penyele- saian pekerjaan yang dilakukan pengikut atau bawahan. Bentuk kesepakatan ini merupakan bentuk pertukaran aktif antara pemimpin dan pengikut, yaitu bawahan akan menerima imbalan atas target tujuan tugas atau pekerjaan yang diupayakan dan target tersebut merupakan hasil kesepakatan antara keduanya. Selain itu, pemimpin transaksional bertransaksi dengan bawahan dengan mem- fokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan, atau hal-hal lain yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.
2. Manajemen Eksepsi Aktif, Pemimpin berusaha mempertahankan prestasi dan cara kerja dari bawahannya, apabila ada kesalahan pemimpin langsung bertindak memperbaikinya. Pemim- pin secara aktif mencari apa ada kesalahan dan jika ditemukan akan mengam- bil tindakan seperlunya. Pemimpin transaksional menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol, pemimpin secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap bawahanya untuk mengantisipasi adanya adanya kesalahan. Namun demikian, apabila terjadi kesalahan pemimpin akan melakukan tindakan koreksi;
3. Manajemen Eksepsi Pasif, Pemimpin hanya bertindak jika ada laporan kesalahan, sehingga tanpa ada informasi maka pemimpin tidak mengambil

tindakan. Pemimpin melakukan intervensi, kritik dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang telah disepakati tidak tercapai, sehingga pemimpin hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan setelah selesai.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hasil penelitian Soekarini (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baikdan kinerja dari masing-masing karyawan pun tidak akan tercapai dengan baik pula. Teori kepemimpinan tansformasional sangat efektif dalam mengembangkan kinerja karyawan atau pun anggota dalam suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional sering juga diidentikkan dengan kepemimpinan karismatik yang mana selalu memperhatikan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Menurut Eka (2004) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya (Farlen, 2011).

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menunjukkan hubungan logis antar faktor/variabel yang telah diidentifikasikan penting untuk menganalisis masalah penelitian. Dengan perkataan lain kerangka konseptual menjelaskan pola hubungan semua faktor/variabel yang terkait atau dijelaskan dalam landasan teori.

Pola hubungan antar variabel dalam kerangka konseptual, pada umumnya ditampilkan dalam model skematik (Sinulingga, 2014). Berdasarkan kerangka teori tersebut, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif (hubungan), yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sebuah populasi. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho.1 : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa;
2. Ho.2 : Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa;
3. Ho.3 : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa;
4. Ho.4 : Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa;
5. Ho.5 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional (*correlational research*) yaitu suatu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkorelasi dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian korelasional hanya tertarik untuk mendapatkan jawaban tentang ada tidaknya hubungan satu faktor dengan faktor lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah cross sectional, yaitu mengkaji variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan pada satu waktu tertentu. (Sinulingga, 2014).

Uji Validitas

Validitas data adalah suatu ukuran yang mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Data yang valid akan diperoleh apabila instrumen pengumpulan data juga valid. Oleh karena itu, untuk menguji validitas data maka pengujian dilakukan terhadap

instrumen pengumpulan data (kuisioner) (Sinulingga, 2014). Melakukan uji coba kuisioner dengan meminta 30 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distribusi skor (nilai) akan lebih menekati kurva normal (Umar, 2010). Kriteria pengujian dengan rumus. Korelasi product moment, uji validitas menurut Sugiyono (2014) adalah:

1. Jika rhitung ≥ 0,30 maka variabel pertanyaan dinyatakan valid;
2. Jika rhitung < 0,30 maka variabel pertanyaan dinyatakan tidak valid;

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara faktor dan faktor total adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus : Rumus Korelasi Product Moment

Dimana:

r_{xy} =koefisien korelasi antara X dan Y
x_1 =skor variabel independen X
y_1 =skor variabel dependen Y

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dengan 2 (dua) variabel eksogen dan variabel endogen 2 (dua) variabel, diperoleh berikut:

Tabel : Hasil Analisis Pengaruh

Variabel	Pengaruh	Keterangan/Nilai
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	terhadap motivasi (Y_1)	berpengaruh positif sebesar 0.309
	terhadap kinerja (Y_2)	berpengaruh positif sebesar 0.221
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	terhadap motivasi (Y_1)	berpengaruh positif sebesar 0.297
	terhadap kinerja (Y_2)	berpengaruh positif sebesar 0.217
Motivasi (Y_1)	terhadap kinerja (Y_2)	berpengaruh positif sebesar 0.103

Sumber : Kesimpulan hasil pengelohan AMOS Versi 22, 2016 (data Diolah)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur Tabel di atas, nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y_1) sebesar 0.309. Dalam hal ini jika kepemimpinan transformasional (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka motivasi (Y_1) akan meningkat sebesar 0.309. Begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menurun sebesar 1 satuan, maka motivasi karyawan akan menurun sebesar 0.309. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatan motivasi karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini telah membuktikan dan mendukung hasil penelitian Soekarini (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberi-kan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel di atas, nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transaksional (X_2) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu secara langsung terhadap motivasi (Y_1) sebesar 0.297. Jadi dalam hal ini jika kepemimpinan transaksional (X_2) PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi akan meningkat sebesar 0.297, begitu

juga sebaliknya jika kepemimpinan transaksional PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menurun sebesar 1 satuan, maka motivasi karyawan akan menurun sebesar 0.297. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini telah membuktikan dan mendukung hasil penelitian Gomangani (2008) kepemimpinan transaksional ber-pengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel di atas, nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.221. Jadi dalam hal ini jika kepemimpinan transformasional (X_1) PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.221, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.221. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini telah membuktikan dan mendukung hasil penelitian Soekarini (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada di atas, nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transaksional (X_2) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu secara langsung terhadap kinerja (Y_1) sebesar 0.217. Jadi dalam hal ini jika kepemimpinan transaksional (X_2) PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.217, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transaksional PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.217. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa kepemimpinan transaksional

merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini telah membuktikan dan mendukung hasil penelitian Soekarini (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur Di atas, nilai koefisien dari variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu secara langsung adalah variabel motivasi (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.103 artinya terjadi korelasi positif pada penghitungan persamaan kinerja karyawan (Y_2). Jadi dalam hal ini jika motivasi karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.103, begitu juga sebaliknya jika motivasi pegawai PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.103. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini telah membuktikan dan mendukung hasil penelitian Wahyu dan Poernomowati (2004) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebagaimana telah dijelaskan bahwa faktor yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, beberapa kebijakan yang harus ditempuh oleh perusahaan antara lain:

1. Kepemimpinan Transformasional, Berdasarkan hasil analisis jalur Tabel di atas, nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y_1) dan variabel kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0.309 dan 0.221. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi dan kinerja karya- wan dengan

indikator dari kepemimpinan seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual. Agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional adalah: a) Pimpinan agar membantu mengembangkan potensi dan keunggulan yang dimiliki karyawan; b) Pimpinan agar mendorong karyawan untuk berani menyampaikan ide-ide dan opini di perusahaan; c) Pimpinan agar tidak pernah lelah untuk terus mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan; d) Pimpinan agar selalu mendorong bawahan untuk menitikberatkan per- hatian pada tujuan yang akan dicapai;

2. Kepemimpinan Transaksional, Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel di atas, nilai koefisien dari variabel kepemimpinan transaksional (X_2) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y_1) dan variabel kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0.297 dan 0.217. Kepemimpinan transaksional mempengaruhi moti- vasi dan kinerja karyawan dengan indikator: imbalan kontinjen, manajemen eksepsi aktif dan manajemen eksepsi pasif. Agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transaksional adalah: a) Pimpinan agar memberikan imbalan berupa pujian jika karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik; b) Pimpinan agar mengawasi secara langsung kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan; c) Pimpinan agar memberikan peringatan apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan oleh karyawan; d) Pimpinan agar melakukan kritik dan koreksi kepada karyawan setelah target yang disepakati tidak tercapai.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional (X_1) dan Kepemimpinan transaksional (X_2) menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah sebesar 11,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Kepemimpinan transformasional (X_1), Kepemimpinan transaksional (X_2) dan motivasi (Y_1) menjelaskan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah sebesar 24,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Faktor yang paling besar berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah kepemimpinan transformasional.

SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, bagi pimpinan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa hendaknya mempertahankan kepemimpinan transfor- masional dan kepemimpinan transaksional karena keduanya berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Jika melihat pada hasil penelitian kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja tetapi mengingat kembali bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kombinasi dari kedua kepemimpinan tersebut.
2. Bagi Sekolah Pasca Sarjana Magister Manajemen, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif, maka penting mengintegrasikan materi ini dalam perkuliahan mengenai konsep dan cara meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional;
3. Bagi Penelitian selanjutnya, Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui pengaruh

kepemimpinan transfor- masional dan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi dan kinerja dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.

Bass, B.,M,. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press. NewYork.

Bastian, 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Farlen, Frans, 2011, *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja TerhadapKinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*, Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.

Gomangani, Osias, 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Mutiara Harappan Kalabahi Kabupaten Alor*. Tesis. Universitas Terbuka. Jakarta.

Hanafi, Mamduh., M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.

Handoko. 2008. *Manajemen Personalis & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.

Handoko, Reksohadirpodjo dan Sukanto. 1998. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.*

Edisi 7 Jilid 2. Alih bahasa : DharmaYuwono. Jakarta: Erlangga.

Kurniawan, Hendra, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformaional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah di Surabaya Melalui Motivasi Kerja*. Skripsi. Universitas Airlangga.

Luhgiatno, 2006, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja*, Fokus Ekonomi, Vol. 1 No. 1.

Locke. E. A. 1997. *Esensi Kepemimpinan (*Terjemahan). Alih bahasa: Harsiwi Agung. Jakarta: Mitra Utama.

Mangkunegara, A. Aanwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mujiasih, Endah & Hadi, Sutrisno. 2003. *Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK)*, Semarang, Salatiga dan Kabupaten Semarang di Ungaran, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.

10 No. 2, September.

Nasution, 2000. *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.

Prawirosentono, Suryadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Ranupandojo, Hidjrachman dan Suad Husnan. 2012. *Manajemen Personalia*.

Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta.

Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Samsudin, Saddili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

Simanjuntak, Mafe Robbi, 2015. *Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.

Sinulingga, Sukaria. 2014. *Metode Penelitian*. USU. Press. Medan.

Soekarini, Nyoman, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepe- mimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karya- wan PT. BCA, TBK Cabang Jember dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Universitas Jember.

Sudiyarto dan Waskito. 2006. *Analisa Pengukuran dan Evaluasi Produktivitas dengan Metode OMAX di Bagian Produksi Pabrik Gula Gelmpol- Kerep Mojokerto*.

Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Press, Jakarta.

Wahyu, Sri Layla dan Poernomowati, Sri (2004), *Pengaruh Motivasi Ter- hadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan*, Gemawisata, Vol. 2 No. 2.

Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Prenhallindo. Jakarta.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi V. Indeks, Jakarta.

PENGARUH KUALITAS NETWORK & TARIF SIMPATI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PEMERINTAHAN KABUPATEN ACEH SINGKIL

ADRIANSYAH PUTRA RAMADHAN*, AMRIN FAUZI, ENDANG SULISTYA RINI*****

*Alumni Magister Ilmu Manajemen SPS USU
**Dosen Magister Ilmu Manajemen SPS USU
***Dosen Magister Ilmu Manajemen SPS USU

Abstract:

Cellular telecommunication is a cellular operator company which has grown rapidly amidst the tight competition among the cellular operator companies in Indonesia. Realizing that it is very crucial to keep the customers and to find more potential customers, the company strives to upgrade network quality and adjust fare. The company's most potential customers are employees. The formulation of the problem was to what extent the influence of network quality and simPATI's fare on loyalty. The aim of this research was to know and to analyze the influence of network quality and simPATI's fare on loyalty. The research was descriPT.ive quantitative;. The data were processed by using SPSS version 16 software. The hypothesis was tested by using multiple linear regression analysis, F test and t test in order to know the influence of independent variables on the dependent variables in the liability of 95% (α =0.05). The data were collected by questionnaires. The result of the research from the simultaneous test showed that the network quality and simPATI's fare had positive influence on loyalty. The variables of the network quality played an important role in determining the loyalty of Aceh Singkil government employee, compared with the variables of simPATI's fare. The variables of network quality and simPATI's fare were able to explain their role in giving the satisfaction of the pre-paid Telkomsel consumers 35,2% to the Aceh Singkil government employees, and the rest (64,8%) was explained by the other variables which were not studied in this research. The conclusion of this research was that network quality and simPATI's fare had significant influence on the Aceh Singkil government employees.

Keywords: *Kualitas, Tarif dan Loyalitas.*

PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi adalah salah satu industri bisnis yang paling kompetitif dan berkembang pesat saat ini. Kebutuhan akan telepon pada masa sekarang ini sangat tinggi, telepon digunakan sebagai alat komunikasi utama dalam berhubungan dengan orang lain. Dengan adanya telepon maka akan mem- permudah penyampaikan informasi. Awal dari kelahiran industri seluler di Indonesia didominasi oleh dua operator selular

besar yang berbasis GSM (Global System for Mobile Communication), yaitu PT. Satelindo (Satelit Palapa Indonesia) atau yang sekarang dikenal dengan Indosat Satelindo dan PT. Telkomsel (Tele- komunikasi Seluler Indonesia). Beberapa tahun kemudian hadirlah operator seluler dengan nama PT. Exelcomindo Pratama. Kemudian disusul dengan mun- culnya berbagai operator lain seperti Mobile-8, Bakrie, Lippo, dan Hutchison CP Telecommunication (Hcp3). Diantara perusahaan tersebut bahkan ada yang mengeluarkan produk kartu prabayar lebih dari satu baik yang bergerak dalam jaringan GSM (General System Mobile) maupun CDMA (Code Division Multiple Acces), misalnya Indosat Satelindo dengan produk IM3, Mentari dan Matrix serta Telkomsel mengeluarkan produk Simpati, kartu AS dan kartu HALO dan Three (3) yang merupakan produk keluaran Hutchison Charoen Pokphand Telecom, kemudian di susul PT. Axxis Mobile dengan merek dagang Axis. Para perusahaan tersebut berlomba-lomba melakukan berbagai macam cara agar dapat memenuhi permintaan konsumen terhadap kebutuhan komunikasi yang terus meningkat.

PT. TELKOMSEL merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa komunikasi, khususnya jasa komunikasi telepon bergerak (seluler) atau sebagai salah satu operator GSM (Global System Mobile) didalam mempertahan- kan keberadaan dan tetap diminati pelanggan, perusahaan menetapkan strategi pemasaran, salah satunya adalah keputusan-keputusan pokok mengenai kualitas network dan tarif yang kompetitif. Sejalan dengan perkembangan dunia usaha, persaingan antara perusahaan juga semakin meningkat. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya sebaik mungkin untuk dapat menciptakan keunggulan dalam persaingan dan dapat tumbuh dan bertahan sehingga berhasil memenangkan persaingan dan memiliki pelanggan yang loyal. Hal ini berarti perusahaan harus menetapkan strategi bersaing yang tepat bagi perusahaan. Pentingnya loyalitas pelanggan dalam pemasaran tidak diragukan lagi. Loyalitas pelanggan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, mempertahankan mereka berarti meningkatkan kinerja keuangan dan memper- tahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Hal ini menjadi alasan utama bagi sebuah perusahaan untuk menarik dan mempertahankan mereka. Tingginya kesetiaan pelanggan sesuai dengan perilaku pembelian yang biasa diperlihatkan oleh pelanggan yang loyal. Bisa disimpulkan bahwa perilaku pembelian dalam diri seorang pelanggan yang loyal menunjukkan kesamaan pada empat sifat, yaitu pembelian secara berulang, pembelian produk dari perusahaan yang sama, anjuran kepada orang lain untuk menggunakan produk yang sama, serta

kecendrungan mengabaikan produk kompetitor. Upaya pencapaian kesetiaan pelanggan merupa-kan tujuan pemasaran pada milenium mendatang. Untuk itulah perusahaan dituntut untuk mampu menjaga keunggulan bersaingnya masing-masing melalui upaya yang kreatif, inovatif serta efisien, sehingga menjadi pilihan dari banyak pelanggan yang pada gilirannya nanti diharapkan loyal.

Kualitas network dapat diukur melalui jangkauan jaringan yang luas, kualitas jaringan, kapasitas muatan, kualitas konten (logo, picture message, nada sambung pribadi, wallpaper, video streaming, games, nada dering), koneksi data cepat. Tarif dapat diukur melalui tarif produk yang bersaing, kesesuaian tarif pulsa dengan bonus yang didapat, tarif yang ditawarkan sudah sesuai dengan keinginan konsumen, tarif yang ditawarkan lebih murah dibandingkan harga yang ditawar-kan operator lain. Terpenuhinya segala kriteria yang diinginkan oleh pelanggan akan menciptakan loyalitas dalam pemakaian kartu prabayar Telkomsel khusus-nya simPATI.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah kualitas network berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pemerin- tahan kabupaten Aceh Singkil?
2. Apakah tarif simPATI (tarif voice, sms dan internet) berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pemerintahan kabupaten Aceh Singkil?
3. Apakah kualitas network dan tarif simPATI (tarif voice, sms dan internet) secara bersama- sama berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pemerintahan kabupaten Aceh Singkil?

TINJAUAN PUSTAKA

Faizul (2008) meneliti dengan judul "Pengaruh Strategi bauran Pemasaran Ritel terhadap Kepuasan dan Hubungannya dengan Loyalitas Konsumen Plaza Medan Fair di Medan". Metode penelitian ini adalah dengan pendekatan survey, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitiannya adalah penjelasan (explanatory). Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel produk, promosi, dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan konsumen. Variabel desain toko berpengaruh sangat signifikan (high significant) terhadap kepuasan konsumen, sedangkan variabel harga dan pelayanan eceran

berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan konsumen Plaza Medan Fair, dan kepuasan konsumen memiliki hubungan dengan loyalitas konsumen Plaza Medan Fair.

Penelitian yang dilakukan oleh Mesay (2013) dengan judul "Bank Service Quality, Customer Satisfaction And Loyalty In Ethiopian Banking Sector". Tujuan penelilian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas pelayanan (Xi) terhadap kepuasan nasabah (Y1), Loyalitas (Y2). Hasil penelitian menunjuk- kan bahwa kualitas pelayanan (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan menabung pada nasabah (Y1) bank di Ethiopia.

Penelitian yang dilakukan oleh Raj (2010) dengan judul "The Impact of Customer Stisfaction on Customer Loyalty and Intentions To Switch in The Banking Sector In Malaysia". Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan nabah (X1) terhadap loyalitas nasabah (Y1) dan Intentions to Switch (Y2). Hasil menunjukkan bahwa kepuasan nasabah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada nasabah (Y1) bank di Malaysia.

Penelitian yang dilakukan oleh Mokhtar (2011) dengan judul "The Relationship Between Srvice Quality and Satisfaction on Customer Loyalty in Malaysian Mobile Communication Industry".Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan nasabah (X1) dan kualitas pelayanan (X2) terhadap loyalitas nasabah (Y1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan nasabah (X1) dan kualitas pelayanan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah (Y).

Agustina (2006), meneliti dengan judul "Pengaruh Pelayanan Operator Prabayar SimPATI Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelayanan operator call center Medan yang meliputi pelayanan pemberian informasi dan penanganan keluhan pelanggan berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara dan untuk mengetahui variabel yang dominan dari variabel-variabel pelayanan pemberian informasi dan penanganan keluhan pelanggan terhadap kepuasan pelanggan operator selular prabayar SimPATI pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Penelitian bersifat

deskriptif dengan jenis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Kemudian data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel pelayanan dalam pemberian informasi dan variabel pelayanan dalam menangani keluhan pelanggan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan operator selular SimPATI. Secara parsial, variabel pelayanan dalam pemberian informasi dan variabel pelayanan dalam menangani keluhan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan operator selular SimPATI dengan tingkat keyakinan 95%. Diketahui bahwa variabel pelayanan dalam menangani keluhan pelanggan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan pelanggan operator selular SimPATI.

Konsep Kualitas

Kata kualitas mengandung banyak definisi dan makna karena orang yang berbeda akan mengartikannya secara berlainan, seperti kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan, kecocokan untuk pemakaian perbaikan berkelanjutan, bebas dari kerusakan atau cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan, melakukan segala sesuatu yang membahagiakan. Menurut Yuliarmi (2007) menyatakan dalam persepektif TQM (Total Quality Management), suatu upaya yang secara konsisten meningkatkan kualitas produk dan proses dalam setiap fase operasinya, kualitas dipandang secara lebih luas, yaitu tidak hanya aspek hasil yang ditekankan, tetapi juga meliputi proses, lingkungan dan manusia. Hal ini jelas tampak dalam definisi yang dirumuskan oleh Goeth dan Davis dalam Tjiptono menyatakan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sebaliknya, menurut Lukman dalam Yuliarmi (2007) menyatakan definisi kualitas bervariasi dari yang kontroversional hingga kepada yang lebih strategik. Definisi konvensional dari kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung suatu produk, seperti:

1. Performansi (performance);
2. Keandalan (reliability);

3. Mudah dalam penggunaan (ease of use);
4. Estetika (esthetics), dan sebagainya.

Oleh karena itu, kualitas pada prinsipnya adalah untuk menjaga janji pelanggan agar pihak yang dilayani selalu setia atau loyal kepada perusahaan yang memberikan kualitas memuaskan. Menurut Gaspersz dalam Lukman dalam Yuliami (2007) menyatakan pada dasarnya sistem kualitas modern dapat dicirikan oleh 5 (lima) karakteristik, yaitu:

1. Sistem kualitas modern berorientasi pada pelanggan yang berarti produk - produk didesain sesuai dengan keinginan pelanggan melalui suatu riset pasar kemudian diproduksi dengan baik dan benar sehingga memenuhi spesifikasi desain yang pada akhirnya memberikan pelayanan purnajual kepada pelanggan.
2. Sistem kualitas modern dicirikan oleh adanya partisipasi aktif yang dipimpin oleh manajemen puncak dalam proses peningkatan kualitas secara terusmenerus.
3. Sistem kualitas modern dicirikan oleh adanya pemahaman dari setiap orang terhadap tanggung jawab spesifik untuk kualitas.
4. Sistem kualitas modern dicirikan oleh adanya aktivitas yang berorientasi pada tindakan pencegahan kerusakan, tidak berfokus pada upaya untuk mendeteksi kerusakan saja.
5. Sistem kualitas modern dicirikan oleh adanya suatu filosofi yang menganggap bahwa kualitas merupakan jalan hidup.

Selain mengurangi kerusakan produk, tujuan pokok kualitas total adalah untuk meningkatkan nilai pelanggan. Oleh karena itu, dewasa ini banyak perusahaan mengubah kualitas menjadi senjata strategis yang potensial. Mereka bisa mengalahkan pesaingnya dengan secara konsisten dan menguntungkan, memenuhi kebutuhan serta preferensi pelanggan atas kualitas. Kenyataannya, sekarang kualitas sudah menjadi suatu kebutuhan yang kompetitif pada abad dua puluh satu, hanya perusahaan dengan kualitas yang paling baik yang akan tumbuh.

Pendekatan Kualitas Produk atau Perspektif Kualitas

Setelah diketahui dimensi kualitas produk, harus diketahui bagaimana perspektif kualitas yaitu pendekatan yang digunakan untuk mewujudkan kualitas suatu produk. Garvin et al (2001), mengidentifikasi adanya 5 (lima) alternatif perspektif kualitas yang biasa digunakan, yaitu:

1. Transcendental Approach;
2. Product-based Approach;
3. User-based Approach;
4. Manufacturing-based Approach;
5. Value-based Approach.

Produk yang diterima oleh para konsumen adalah produk yang kualitasnya dapat memuaskan para konsumen. Kualitas produk sangat berpengaruh untuk meyakinkan para konsumen melakukan keputusan pembelian. Bila kualitas suatu produk bagus dan dapat memuaskan konsumen, maka dapat ditafsirkan akan menaikkan keputusan pembelian atas produk tersebut. Dalam konsep produk menegaskan bahwa konsumen akan menyukai produk-produk yang menawarkan ciri-ciri paling berkualitas, berkinerja atau inovatif. Para manajer dalam organisasi memusatkan perhatian untuk menghasilkan produk yang unggul dan meningkatkan kualitasnya sepanjang waktu. Mereka berasumsi bahwa para pembeli mengagumi produk-produk yang dibuat dengan baik serta dapat menghargai mutu dan kinerja.

Salah satu tujuan dari pelaksanaan kualitas produk adalah untuk mempengaruhi konsumen dalam menentukan pilihannya untuk menggunakan produk buatannya sehingga memudahkan konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian. Pemahaman perilaku konsumen tentang kualitas produk dapat dijadikan dasar terhadap proses keputusan pembelian konsumen. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas secara tersirat bahwa didalam melakukan proses keputusan pembelian, seorang konsumen akan memperhatikan kualitas yang dimiliki oleh produk tersebut. Salah satu komponen yang menjadi bagian dari produk adalah kualitas produk.

Menurut Ismiani (2009), tarif merupakan satu-satunya unsur marketing

mix yang menghasilkan penerimaan penjualan, sedangkan unsur lainnya hanya merupakan unsur biaya saja. Disatu pihak, tarif yang ditetapkan perusahaan pada hakekatnya merupakan tawaran kepada pembeli atau pasar. Dapat atau tidaknya pasar tersebut diterima, pembeli atau pasar lah yang menentukan. Sebaliknya bila pasar menolak maka perusahaan harus meninjau kembali penetapan tarif, atau jika dirasa perlu, menarik kembali produknya dari peredaran.

Menurut Swastha dalam Aditya (2008) bahwa tarif adalah jumlah uang (ditambah beberapa barang kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang beserta pelayanannya. Dari kedua definisi tentang tarif di atas, dapat disimpulkan bahwa tarif adalah nilai suatu barang atau jasa yang diukur dengan sejumlah uang yang dikeluarkan oleh pembeli untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang atau jasa berikut pelayanannya. Tarif adalah biaya-biaya yang dibebankan oleh operator seluler kepada para pelanggan untuk berlangganan layanan jasa seluler. Penetapan Tarif simPATI merupakan salah satu program simPATI untuk meningkatkan loyalitas pelanggan dimana tariff yang dikenakan kepada konsumen memiliki pilihan beragam paket dan harga bersaing dibandingkan dengan kompetitor lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tarif simPATI Terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kualitas network berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Dalam hal ini, simPATI meningkatkan loyalitas konsumen melalui kualitas network. Artinya, semakin baik kualitas network, maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula loyalitas konsumen. Kualitas network berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Hal ini memberi arti bahwa dengan kualitas network yang baik dari pihak simPATI, maka akan memberikan dampak pada peningkatan loyalitas pegawai pemerin- tahan Kabupaten Aceh Singkil. Adanya ketersediaan jangkauan jaringan (suara maupun data) hingga ke pelosok, kualitas konten dan jaringan yang baik, akan meningkatkan loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil.

Secara parsial variabel kualitas network berpengaruh lebih dominan daripada variabel tarif. Artinya, kualitas network lebih berperanan dalam menentukan tingkat loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil dibandingkan dengan variabel tarif. Kualitas network berorientasi pada pelanggan yang berarti layanan network sudah sesuai dengan keinginan pelanggan melalui suatu riset pasar kemudian dijalankan dengan baik dan benar sehingga memenuhi spesifikasi pelanggan yang pada akhirnya memberikan pelayanan kepada pelanggan. Selain mengurangi kerusakan produk, tujuan pokok kualitas total adalah untuk meningkatkan nilai pelanggan.

Oleh karena itu, dewasa ini banyak perusahaan mengubah kualitas menjadi senjata strategis yang potensial. Mereka bisa mengalahkan pesaingnya dengan secara konsisten dan menguntungkan, memenuhi kebutuhan, serta preferensi pelanggan atas kualitas. Kenyataannya, sekarang kualitas sudah menjadi suatu kebutuhan yang kompetitif pada abad dua puluh satu, hanya perusahaan dengan kualitas yang paling baik yang akan tumbuh. Hal ini didukung oleh penelitian Agustina (2006) dengan judul "Pengaruh Pelayanan Operator Prabayar SimPATI Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelayanan dalam pemberian informasi dan variabel pelayanan dalam menangani keluhan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan operator selular SimPATI dengan tingkat keyakinan 95%. Hal ini juga didukung oleh Yuliami (2007) yang menyatakan bahwa kualitas pada prinsipnya adalah untuk menjaga janji pelanggan agar pihak yang dilayani merasa puas dan diungkapkan. Kualitas memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan pelanggan, yaitu kualitas memberikan suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalani ikatan hubungan yang kuat dengan perusahaan. Dalam jangka panjang ikatan seperti ini memungkinkan perusahaan untuk memahami dengan saksama harapan pelanggan serta kebutuhan mereka. Dengan demikian, perusaha-an dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya kepuasan pelanggan dapat menciptakan kesetiaan atau loyalitas pelanggan kepada perusaha-an yang memberikan kualitas memuaskan.

Pengaruh Tarif simPATI Terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa tarif simPATI berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Dalam hal ini, simPATI meningkatkan loyalitas konsumen melalui tarif simPATI. Artinya, dengan menentukan tarif simPATI yang sesuai, maka akan memberikan dampak pada peningkatan loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Variabel tarif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Hal ini berarti, penurunan tarif akan meningkatkan loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil. Tarif merupakan satu- satunya unsur dalam pemasaran yang dapat menghasilkan pendapatan, untuk itu sangat diperlukan keseriusan dalam penanganannya. Tarif atas suatu produk merupakan sebagai faktor penentu yang utama atas suatu permintaan, selain itu tarif juga bisa mempengaruhi terhadap adanya persaingan dalam suatu bisnis. Dengan penetapan tarif yang kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan konsumen maka perilaku konsumen akan berubah (terpengaruh untuk melakukan pem- belian). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tarif dapat mempengaruhi perilaku konsumen dalam melakukan pembelian pada suatu produk.

PENUTUP

1. Secara simultan (bersama-sama) variabel kualitas dan tarif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil.
2. Secara parsial variabel bebas yaitu kualitas dan tarif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas pegawai pemerintahan Kabupaten Aceh Singkil, dimana variable tarif merupakan variabel yang paling mempengaruhi loyalitas.

SARAN

1. Variabel tarif dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling berpengaruh, sehingga disarankan simPATI mampu mempertahankan tarif-tarif yang telah ditetapkan dan bahkan mampu menawarkan tarif yang lebih sesuai

dengan kebutuhan konsumen;

2. Variabel kualitas network juga memiliki pengaruh yang besar, diharapkan simPATI tidak hanya mampu mempertahankan kualitas networknya, namun juga meningkatkannya, sehingga memenuhi harapan pelanggan seperti sinyal yang bagus dan jaringan yang luas;
3. Mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini misalnya dengan menambah variabel-variabel lain dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Mardalis, Ahmad. 2005. Meraih Loyalitas Pelanggan. Balai Pustaka. Jakarta

Alif, Gunawan M. 2002, Memahami Evolusi Merek, Model Komunikasi Pemasaran dan Hubungan Relasional Merek, Jurnal Manajemen Indonesia.

Arikunto, Suharsini 2005, Manajemen Penelitian, Rhineka Cipta, Jakarta.

Aydin, S. and Ozer, G. 2005. "Customer loyalty and the effects of switching moderator variable: a case in the Turkish mobile phone markets", Marketing Intelligent & Planning.

Bowen, J.T. and Chen, S. 2001. The Relationship Between Customer Loyalty and Customer Satisfaction, International Journal of Contemporary Hospitality Management, No.13/5.

Glueck dan Jauch 2000. Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan.

Edisi Ketiga, Terjemahan Murad dan Henry, Erlangga. Jakarta.

Griffin, Jill. 2002. Customer Loyalty How to Earn It, How to Keep It. Kentucky Ismiani, N. 2002. Citra Utuh Seubah Merek. CAKRAM Komunikasi.

Keegan, Warren J dan McDonald, Malcomlm H.B, 2000, Marketing Plans That Work (Kiat Pertumbuhan dan Profitabilitas Melalui Perencanaan yang Efektif), Erlangga, Jakarta.

Kotler, Philip., 2000 "Marketing Management, The Millenium Edition, Prentice Hall In ternational, Inc. New Jersey:

Mowen, John C and Michael Minor, 1998. Consumer Behavior, Internatonal Edition, 5th Edition. Prentice Hall In ternational, Inc. New Jersey:

Ratih Hurriyati, 2005, Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen; ALFABETA. Bandung:

Setiadi Nugroho, J. 2003, Perilaku Konsumen Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran, Kencana, Bandung

Simamora, Bilson, 2003, Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Situmorang, S. H. 2009. Bisnis: Perencanaan dan Pengembangan. USU Press. Medan

Sudjana. 2001. Metode Penelitian, Binaman Persindo, Jakarta.

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keempat, Alfabeta. Bandung. Terence A. Shimp. 2003. Periklanan Promosi Aspek Jambahan Komunikasi

Pemasaran Terpadu, Edisi Kelima, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Tjiptono, Fandy & Chandra Gregorius. 2005. Service, Quality, and Satisfaction, Yogyakarta.

Wiharto, Bambang. 2002. Peran Mekanisme Agensi, Kepercayaan dan Komitmen dalam Membangun Nilai dan Loyalitas Pelanggan: Perspektif Pemasaran Jasa Relasional, Disertasi Pascasarjana Ilmu Manajemen Univ. Indonesia.

Winardi. 2002. Promosi dan Reklame, Mandar Maju, Bandung.

Yuliarmi, Ni Nyoman dan Putu Riyasa. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan PDAM Kota Denpasar. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana. Jurnal Ekonomi. Vol. 12, No. 1.

ANALISIS KEBIJAKAN PENINGKATAN PENGHASILAN GURU DALAM UPAYA MENURUNKAN TURNOVER DI YAYASAN PERGURUAN AL-FATTAH MEDAN

IKA DESNI SARWESTI*, ZAHARI ZEIN**, ISKANDARINI***

*Alumnus Pascasarjana Magister Manajemen SPS USU
**Dosen Magister Ilmu Manajemen SPS USU
***Dosen Magister Ilmu Manajemen SPS USU

Abstract:

Teachers are human resources that educators have an important function in the role agents of change to create a social and cultural changes in society. Al- Fattah Education Foundation Medan as one of the educational institutions to develop themselves to improve the quality of human resources through activities that lead to the ability themselves to mastery of Science Technology (Science and Technology), which remains grounded to religious values with Islamic nuance. Each year the Education Foundation of Al-Fattah Medan had a problem with high turnover in teachers. In order for a high turnover rate can be resolved, then the organization Al-Fattah Education Foundation Terrain should establish policies that can make teachers managed to survive in the organization. The purpose of this paper to determine the income of teachers to analyze the relationship between turnover, to analyze the influence of organizational culture, leadership style, job satisfaction, compensation, and career on Turnover, and to determine policies to raise money for a teacher in Al-Fattah Education Foundation Medan. The results obtained from this author suggests that the variable income (salary) consists of a sub-variable amount of salary (X1), Regulation Payroll (X2), and Precision Time Payroll (X3) influence Turnover in Education Foundation Al-Fattah Medan either partially or simultaneously. Salary large amount of ability, Regulation Payroll and Payroll Timeliness teacher explains Turnover amounted to 82.4% while the remaining 17.6%. Further variables Internal factors Turnover ie sub-variables Cultural Organization (X1), Leadership Style (X2), job satisfaction (X3), Compensation (X4), and Career (X5) affects Turnover Master in Education Foundation Al-Fattah Medan either partially or simultaneously. Great ability Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction, Compensation, and Careers teacher explains Turnover amounted to 75.4% while the remaining 24.6% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Turnover, Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan, Penghasilan Guru*

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui kualitas guru yang mendidiknya. Agar peningkatan IPTEK dapat dilakukan maka pihak organisasi yayasan perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan pada masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi demi kemajuan dan peningkatan sumber daya manusia. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini organisasi pendidikan

harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting (krusial) yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia diperlukan adanya peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan. MSDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah organisasi. Organisasi perlu memanage sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan pekerja (intention to turnover) (Anis et al.,2003).

Perpindahan karyawan (employee turnover) adalah fenomena yang sering terjadi dalam sebuah organisasi. Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intentions) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Diperkirakan hal yang menjadi penyebab keluarnya seorang guru dari Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan ialah rendahnya penghasilan guru, penghasilan guru yang tidak sesuai dengan peraturan penggajian berdasarkan Upah Minimum Kota Medan, dan waktu pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan jadwal pembayaran gaji serta faktor internal Turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan karir. Dengan demikian, Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan dituntut untuk dapat memper-tahankan guru, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat guru-nya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurun-kan kinerja guru tersebut secara keseluruhan. Salah satu komponen yang penting dalam dunia pendidikan yang perlu disadari Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah akademisi yang bekerja di lembaga pendidikan.

Di sekolah mereka disebut guru. Guru-guru adalah sumber daya manusia yang memiliki fungsi penting. Mereka adalah unsur utama yang menjalankan peran agen perubahan dalam menciptakan perubahan sosial dan budaya dalam masyarakat. Setiap tahun Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan mempunyai masalah dengan turnover yang tinggi pada guru-gurunya. Hal ini menjadi masalah bagi Yayasan Perguruan Al-Fattah

Medan karena guru-guru yang telah melakukan turnover merupakan guru-guru yang telah dibina (training), di didik dan telah mempunyai ikatan emosional dengan murid-murid. Turnover guru-guru tersebut menimbulkan adanya biaya perekrutan, training untuk guru- guru pengganti. Selain itu juga murid-murid sebagai objek kebanyakan menghabiskan waktu untuk perkenalan guru-guru baru sehingga mengganggu proses belajar mengajar. Berdasarkan kejadian-kejadian yang telah diamati, diperoleh suatu gambar situasi bahwa di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan menghadapi masalah yang serius terhadap turnover pada guru-guru yang ada di sekolah tersebut. Jumlah guru – guru yang keluar pada empat tahun terakhir yaitu tahun 2010 sampai 2014 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel Jumlah guru-guru yang keluar tahun 2010-2014

	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Total Guru (Orang)	116	117	130	123	119
Total Guru Yang Keluar (Orang)	3	5	13	7	15
Persentase total guru yang keluar (%)	2.58	4.27	10.00	5.69	12.61

Sumber : Administrasi Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan (data dimodifikasi)

Dari tabel diatas dapat diperoleh bahwa rata rata persentase total guru yang keluar pada 5 (lima) tahun terakhir adalah 35,15%. Hal ini menjadi masalah bagi Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan karena guru-guru yang telah keluar (turnover) merupakan guru-guru yang dianggap sudah mampu menjalankan tugasnya sebagai guru-guru yang profesional. Agar tingkat turnover yang tinggi dapat teratasi, maka organisasi yayasan Perguruan Al-Fattah Medan harus mem- buat kebijakan yang dapat membuat guru bertahan di organisasi yang dikelola. Kebijakan yang dimaksud adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Kebijakan peningkatan penghasilan bagi guru-guru Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah salah satu alternatif yang paling efektif untuk menurunkan terjadinya turnover bagi para guru.

Dengan adanya peningkatan gaji bagi guru yang sesuai dengan beban kerja-nya dan jabatannya akan dapat membuat guru mampu mencukupi kehidupannya agar lebih baik, sehingga alasan inilah yang menjadi penyebab berkurangnya jumlah guru yang mengajar terjadinya turnover bagi para guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mencari kebijakan yang tepat dari terjadinya turnover guru-guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan dengan judul: "Analisis Kebijakan Peningkatan Penghasilan Dalam Upaya Menurunkan Turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan".

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kebijakan Peningkatan Penghasilan Guru

Anderson (1984) memberikan pengertian kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah ter- tentu. Pengertian ini memberikan pemahaman bahwa kebijakan dapat berasal dari seorang pelaku atau sekelompok pelaku yang berisi serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu. Kebijakan ini diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku dalam rangka memecahkan suatu masalah ter- tentu. Anderson (1984) secara lebih jelas menyatakan bahwa yang dimaksud kebijakan adalah kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat- pejabat pemerintah. Pengertian ini, menurutnya, berimplikasi: (1) bahwa ke- bijakan selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang ber- orientasi pada tujuan, (2) bahwa kebijakan itu berisi tindakan-tindakan atau pola-pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah, (3) bahwa kebijakan merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, (4) bahwa kebijakan bisa bersifat positif dalam arti merupakan beberapa bentuk tindakan mengenai suatu masalah tertentu atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan untuk tidak melaku- kan sesuatu, (5) bahwa kebijakan, dalam arti positif, didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan bersifat memaksa (otoritatif).

Dalam pengertian ini, James E. Anderson menyatakan bahwa kebijakan selalu terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah/ pejabat yang berwenang. Kebijakan itu dapat berupa sasaran atau tujuan dari program-program. Penetapan kebijakan tersebut dapat secara jelas diwujudkan dalam peraturan-peraturan serta program-program dan tindakan-tindakan yang dilakukan. Pengertian serupa juga dikemukakan oleh Thomas (2005). Ia menyata- kan bahwa kebijakan merupakan apa saja yang dipilih untuk dilakukan atau tidak dilakukan.

Pengertian lain mengenai kebijakan dikemukakan oleh Islamy (1988). Ia memberikan pengertian kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan yang mempunyai tujuan atau ber- orientasi pada

tujuan tertentu demi kepentingan seluruh karyawan. Kebijakan yang dikemukakan oleh Islamy (1988) ini mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan. Kebijakan ini tidak cukup hanya ditetapkan tetapi dilaksanakan dalam bentuk nyata. Kebijakan yang ditetapkan tersebut juga harus dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu. Terakhir, pengertian Irfan Islamy meniscayakan ada- nya kepentingan bagi seluruh karyawan yang harus dipenuhi oleh suatu kebijakan dari orang yang berwenang. Anderson (1984) menyatakan adanya keharusan untuk membedakan antara apa yang ingin dilaksanakan dengan apa yang sebenar- nya mereka lakukan di lapangan. Hal ini menjadi penting karena kebijakan bukan hanya sebuah keputusan sederhana untuk memutuskan sesuatu dalam suatu momen tertentu, namun kebijakan harus dilihat sebagai sebuah proses. Untuk itulah pengertian kebijakan sebagai suatu arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik bila konsep ini dirinci menjadi beberapa kategori. Kategori-kategori itu antara lain adalah tuntutan-tuntutan kebijakan (policy demands), keputusan- keputusan kebijakan (policy decisions), pernyataan-pernyataan kebijakan (policy statements), hasil-hasil kebijakan (policy outputs), dan dampak-dampak kebijakan (policy outcomes).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang menjadi keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang bertujuan untuk memecahkan masalah demi kepen- tingan guru. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat problem solving dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (Law) dan Peraturan (Regulation), kebijakan lebih bersifat adaptif dan intepratatif, meskipun kebijakan juga mengatur "apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh". Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diintepretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada. Analisis kebijakan adalah suatu aktivitas intelektual dan praktis yang ditujukan untuk menciptakan, menerapkan, secara kritis menilai, dan meng-komunikasikan substansi kebijakan. Proses analisis kebijakan terdiri atas tiga tahap utama yang saling terkait, yang secara bersama-sama membentuk siklus aktivitas yang komplek dan tidak linear (Dunn, William N. 1999).

Pengertian Peningkatan Penghasilan Guru

Menurut Adi D, (2001), istilah peningkatan berasal dari kata dasar tingkat yang berarti lapis dari sesuatu yang bersusun dan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar

menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Kata peningkatan juga dapat menggambarkan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif. Sedangkan hasil dari sebuah peningkatan dapat berupa kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah jumlah hasil dari sebuah proses atau dengan tujuan peningkatan. Sedangkan kualitas menggambarkan nilai dari suatu objek karena terjadinya proses yang memiliki tujuan berupa pening- katan. Dimana saat suatu usaha atau proses telah sampai pada titik tersebut maka akan timbul perasaan puas dan bangga atas pencapaian yang telah diharapkan. Penghasilan atau gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh sese- orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang".

Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Teori yang lain dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo (1998), yaitu: Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktifitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keter- libatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan tingkat ingin bertahan- nya suatu anggota organisasi. Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), "Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan bertahannya suatu anggota organisasi". Gaji atau upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas, dan kebutuhan:

1. Menurut Prestasi Kerja, Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan cara ini dapat mendorong

karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu, juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable (baik) bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang berusia agak lanjut. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah borongan.

2. Menurut Lama Kerja, Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu, atau per bulan. Umumnya cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara peng- upahan berdasarkan prestasi kerja. Kelemahan pemberian upah menurut lama kerja karyawan yaitu mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan bekerja sungguh-sungguh, dan kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan. Sementara itu, kelebihan pemberian upah menurut lama kerja karyawan, yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetesi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik, dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.
3. Menurut Senioritas, Cara pengupah ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan, tetapi karena masa kerja. Dalam situasi yang dermikian maka dapat timbul situasi para karyawan yunior yang ”energik” dan mampu tersebut akan berusaha keluar dari organisasi atau perusahaan. Untuk menghindarkan hal tersebut, kiranya tepat apabila cara ini dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.
4. Menurut Kebutuhan, Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberi- kan wajar apabila dapat dipergunakan untu memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak ber-kekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Poerwono (1982) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu: (a)

Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja; (b) Aspek penerima kerja Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kesetiaan karyawan. Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain:

1. Ikatan kerja sama dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga mem- peroleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mem- bimbing,

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependi- dikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Hasil motivasi berprestasi, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Guru sebagai seorang ujung tombaknya pendidikan tidak kalah pentingnya dengan peran yang lain. Salah satu fungsinya adalah sebagai evaluator untuk kemajuan pendidikan. Dilihat dari fungsinya evaluasi bisa berfungsi sebagai formatif dan sumatif. Evaluasi formatif berfungsi untuk melihat berbagai kelemahan guru dalam mengajar. Artinya hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja guru. Evaluasi sumatif digunakan sebagai bahan untuk menentukan keberhasilan dalam melakukan pembelajaran. Dengan demikian peran guru, menunjukkan ke dalam dua hal, yaitu peran untuk melihat keber-hasilannya dalam mengajar dan peran untuk menentukan ketercapaian siswa dalam menguasai kompetensi sesuai dengan kurikulum.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kebijakan Penghasilan Guru

Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan penghasilan yaitu ber-sifat umum (general salary) dan kenaikan perseorangan (individual increase). Kenaikan penghasilan yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan itu sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena keten- tuan pemerintah. Sedangkan kenaikan penghasilan perseorangan didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja dan masa kerja seseorang. Menentukan kebijakan pemberian kompensasi/penghasilan bagi guru non PNS merupakan salah satu keputusan yang paling sulit bagi manajemen sekolah atau yayasan. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan seberapa besar kom- pensasi bagi guru non PNS, antara lain faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, serta kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah, Misalnya peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan sembako, biaya trans- portasi, maupun upah minimum regional.
2. Penawaran bersama antara sekolah atau yayasan dengan guru. Kebijakan kompensasi ada hubungannya dengan kebijakan perekrutan dan seleksi. Kebijakan dalam

menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh sekolah atau yayasan kepada guru yang telah lolos seleksi. Hal ini terutama dilakukan oleh sekolah atau yayasan dalam merekrut guru yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di sekolah.

3. Standar dan biaya hidup guru. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal guru. Hal ini karena kebutuhan dasar guru harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar guru dan keluarganya, maka guru akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman guru akan memungkinkan guru dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan sekolah.
4. Ukuran perbandingan gaji. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh besar kecilnya sekolah atau yayasan, tingkat pendidikan guru, dan masa kerja guru. Artinya perbandingan tingkat gaji guru perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi guru perlu mempertimbangkan tingkat permintaan dan persediaan dari lapangan tenaga kerja. Artinya kondisi lapangan tenaga kerja pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji guru.
6. Kemampuan membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi guru perlu didasarkan pada kemampuan sekolah atau yayasan dalam membayar upah guru. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada sekolah atau yayasan.

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerja- an, posisi jabatan, konsistensi internal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharpakan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Keluar (Turnover) Guru

Saat ini tingginya tingkat turnover karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Woods dan Macaulay (1989) dalam Witasari (2009), menjelaskan bahwa dengan adanya perpindahan karyawan yang tinggi dapat mengganggu operasional

organisasi, melahirkan permasalahan moral pada karya- wan yang masih bekerja, melambungkan biaya proses rekrutmen (termasuk biaya wawancara, tes, pengecekan referensi, administrasi pemprosesan karyawan baru, tunjangan, dan orientasi), dan biaya peluang yang hilang karena karyawan pengganti harus mempelajari keahlian yang baru. Sedangkan menurut Wells dan Peachey (2011), biaya atau kerugian atas adanya perpindahan karyawan meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan dan biaya agen pencari karyawan); biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru dan kerugian produktivitas oleh karena proses pembelajaran karyawan pengganti untuk menyamai produk- tivitas karyawan yang pindah. Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peng- hasilan atau gaji yang diterima. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Individu merasakan adanya rasa keadilan (equity) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi ter- hadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan tidak terkecuali guru-guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Secara umum, turnover mengacu pada perubahan dalam keanggotaan organisasi, yaitu berganti- nya posisi dengan keluarnya pemegang jabatan dan diganti oleh orang baru. Dalam penggunaan istilah khusus, turnover mengacu pada keluarnya anggota organisasi (Jewell, 1985) baik pada awal atau akhir dari kontrak kerja (Swansburg, 2000). Hal ini sesuai dengan pernyataan Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan turnover adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Swanburg (2000) juga menyebutkan bahwa turnover merupakan pergerakan karyawan dari organisasi atau institusi lain hasil dari pengunduran diri, transfer keluar dari unit organisasi, pembuangan, pensiun dan kematian. Mobley (1982) mendefinisikan turnover adalah keluarnya karyawan dari suatu organisasi dan disertai dengan pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Gillies (1989) turnover tahunan keguruan adalah persentase dari guru yang dipekerjakan yang meninggalkan pekerjaan mereka selama waktu satu tahun.

Turnover ada dua jenis yaitu turnover sukarela dan tidak sukarela (Jones, 1990; Mathis & Jackson, 2001; Robbins & Coulter, 2010). Turnover sukarela ter- jadi pada saat karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan beberapa faktor, diantaranya kurangnya tantangan, peluang karir, gaji, pengawasan, letak geografis, dan tekanan. Turnover tidak sukarela dipicu oleh karyawan yang tidak sesuai dengan kebijakan organisasi dan peraturan kerja, sehingga tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan (Mathis & Jackson, 2001). Mathis dan Jackson (2001) juga menyebutkan tidak semua turnover negative bagi suatu organisasi. Kehilangan beberapa karyawan kadang memang diinginkan apabila karyawan yang keluar adalah yang kinerjanya rendah (Mathis & Jackson, 2001). Akan tetapi tetap saja kerugian yang ditimbulkan dari turnover lebih besar dari pada keuntungannya.

Menurut Harninda (1999:27) dalam Bagus (2009): "Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa turnover intentions adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2002:2) dalam Bagus (2009) menyatakan: "turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik."

Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkap- kan sebelumnya, bahwa turnover intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intensions merupakan bentuk keinginan guru untuk berpindah ke sekolah lain. Handoko (2000:322) dalam Bagus (2009) menyatakan:"Perputaran (turnover) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar."

Pergantian guru atau keluar masuknya guru dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian guru memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian guru membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang Dalam arti luas, "turnover diartikan sebagai aliran para guru yang masuk dan keluar di organisasi.

Penyebab Keluar (Turnover) Guru

Pengertian turnover intention adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. Menurut Mathis (2004), turnover dikelompokkan dalam turnover secara tidak sukarela dan turnover secara suka rela. Faktor penyebab turnover menurut Michael (1995) adalah: gaji/upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi, ketidakpuasan dan ber- masalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi. Falconi (2001) menguraikan beberapa penyebab turnover, antara lain: (a) Kesempatan promosi, (b) Kesempatan pembayaran, (c) Ketidak puasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan (d) Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendi- dikan. Mobley (1996) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover yaitu faktor eksternal dan faktor internal:

1. Faktor Eksternal;
2. Aspek Internal

Dampak Keluar Masuknya Guru

Turnover yang tinggi meningkatkan pengeluaran finansial yang tinggi, menurunkan moral, mengganggu fungsi tim, dan hilangnya potensial manajemen (Gillies, 1989). Turnover juga menimbulkan beban kerja tambahan yang masih bertahan dan akan mempengaruhi semangat dan kesejahteraan mereka (O-Brien- Pallas, et al., 2006). Frekuensi turnover guru yang terlalu sering mengurangi produktivitas guru yang masih bertahan. Hal ini yang mengharuskan guru untuk mengarahkan dan melatih guru (Cavanagh & Coffin 1992). Turnover berlebihan meningkatkan konflik kelompok, menurunkan keterikatan kelompok dan mengurangi kepuasan kerja serta kinerja mereka yang tetap (Mobley, 1982). Selain berdampak negatif, turnover juga bisa berdampak positif, baik bagi organisasi, individu yang keluar, individu yang tinggal, dan masyarakat (Mobley, 1982).

Bagi individu yang keluar Peningkatan penghasilan, pekerjaan yang menantang, pengembangan karier, dan iklim organisasi yang lebih baik melalui pekerjaan yang lebih baik, sehingga mengurangi stres, menambah daya guna keterampilan dan minat yang lebih baik, rangsangan yang baru dalam lingkup sosial baru (Mobley, 1982). Banyak orang yang meninggalkan organisasi tertarik dengan pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi dan kesempatan yang lebih baik untuk kemajuan karir. Dalam banyak profesi, mobilitas antar organisasi umumnya dilakukan oleh individu mencari kemajuan karir. Individu dengan keterampilan kerja dan kemampuan yang ada sesuai permintaan

pasar kerja lebih mungkin untuk mendapatkan keuntungan dari keputusan untuk mengubah peker- jaan dari individu dengan keterampilan yang lebih sedikit (Mowday, et al., 1982). Hall (1976 dalam Mowday, et al., 1982) juga menyebutkan bahwa turnover dapat memberikan kesempatan kepada individu untuk memperbaiki situasi pekerjaan mereka. Individu dapat memilih pekerjaan yang lebih cocok dengannya yang dapat memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan yang dimilikinya atau menawarkan kepuasan yang lebih besar dan mengurangi stres. Selain itu juga memberi kesempatan kepada individu untuk mencoba tantangan baru.

Individu yang berganti pekerjaan juga dapat membangun hubungan baru dengan teman-teman baru serta mengembangkan keterlibatan sosial di tempat kerja baru. Individu juga dapat mengembangkan komitmen baru dan loyalitas ter- hadap organisasi yang mempekerjakannya dan dapat mengembangkan citra diri yang lebih positif karena mereka menganggap mereka masih menarik bagi organisasi lain. Bagi individu yang tinggal. Bertambahnya peluang mobilitas internal, rangsangan untuk saling menumbuhkan semangat kerja dengan rekan- rekan sekerja, bertambahnya kepuasan kerja, bertambahnya keterikatan diantara staf. Manfaat lain yang potensial bagi individu yang tetap bekerja yaitu meningkat kesempatan promosi (Staw, 1980 dalam Mowday, et al., 1982; Toni, 2007). Ketika seseorang yang mempunyai posisi lebih tinggi keluar dari organisasi, maka akan membuka peluang bagi staf yang posisinya lebih rendah untuk mendapatkan promosi jabatan yang mengakibatkan sikap yang lebih positif dari staf yang masih bekerja terutama staf yang menginginkan kemajuan dalam karirnya. Selain itu, faktor lain yang terkait dengan turnover juga dapat berfungsi untuk memperkuat sikap staf yang tetap bertahan. Ketika yang pindah adalah seseorang yang tidak efektif dalam bekerja, hal ini mungkin menjadi sumber kepuasan serta bias meningkatkan kinerja staf yang masih bekerja. Selain itu, ketika posisi yang kosong diisi oleh individu-individu di luar organisasi atau dari departemen lain, staf baru dapat membawa ide-ide yang lebih baik tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan peningkatan tingkat motivasi. Pengenalan staf baru ke dalam kelompok kerja mungkin menjadi sumber rangsangan bagi staf pemegang jabatan, baik dari pendekatan baru untuk pekerjaan dan dari kesempatan untuk mengem- bangkan persahabatan (Mowday, et al., 1982).

Turnover juga bisa menjadi manfaat tambahan bagi individu. Bagi banyak guru, keputusan untuk tetap dalam suatu organisasi mungkin akibat dari kurang- nya informasi tentang alternatif yang tersedia atau motivasi sederhana untuk mencari peluang yang lebih baik. Turnover oleh rekan kerja dapat berfungsi sebagai stimulus kepada guru yang

tersisa untuk mempertimbangkan kembali pekerjaan mereka. Dalam beberapa kasus, turnover oleh rekan kerja memberikan informasi tentang peluang kerja alternatif yang dapat merangsang pencarian kerja. Pencarian pekerjaan alternatif dapat mengakibatkan keputusan untuk meninggal- kan pekerjaannya bila ditemukan gaji yang lebih tinggi, kondisi kerja atau peluang karir yang lebih baik (Mowday, et al., 1982).

Bagi masyarakat. Mobilitas industri baru yang diperlukan untuk pem- bangunan ekonomi yang berkelanjutan, meningkatkan pendapatan per kapita, mengurangi biaya sosial yang terkait dengan manifestasi psikologis dan fisik dari stres; kurangnya mobilitas, terutama di pasar tenaga kerja menurun, dapat meningkatkan biaya sosial untuk pengangguran dan kesejahteraan (Mobley, 1982).

PEMBAHASAN

Menunjukkan bahwa Penghasilan (gaji) yang dilihat dari Besarnya Gaji, Peraturan Penggajian, dan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji berpengaruh secara simultan terhadap Turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hal ini memberikan arti bahwa ketika Yayasan tidak melakukan pemberian Penghasilan (Gaji) guru dengan tepat, maka Turnover dari guru akan mengalami peningkatan, dan ketika Turnover guru menurun sangat jelas akan berdampak pada penurunan produktifitas dari guru secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan pada Besarnya Gaji, Peraturan Penggajian, dan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji akan berdampak negatif pada penurunan Turnover guru. Penghasilan (Gaji) yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Dengan demikian, manajemen puncak sebagai penanggungjawab atas meningkatnya Turnover dari guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan sedapat mungkin untuk dapat melaksanakan kebijakan yang terintegrasi dan berkualitas sehingga kinerja dari para guru menjadi lebih baik, dan akhirnya akan menurunkan Turnover guru. Seperti yang diketahui bahwa Besarnya Gaji adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Turnover guru di Yayasan Perguruan Al- Fattah Medan. Secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Besarnya Gaji terhadap Turnover adalah sebesar 22,3%. Sedangkan hubungan Besarnya Gaji dengan Turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah hubungan yang negatif dan kuat yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,705. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan hubungan yang negatif dan kuat diketahui bahwa Besarnya Gaji akan memberikan dampak sebesar 22,3% kepada

setiap guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Besarnya Gaji merupakan faktor yang paling kecil mempengaruhi penghasilan (gaji) untuk menurunkan Turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan.

Dengan hasil penulisan ini, menjelaskan bahwa Besarnya Gaji merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi perubahan Turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan secara negatif. Guru yang mendapatkan Besarnya Gaji yang baik tentunya akan memiliki tingkat penghasilan (gaji) yang baik pula, ketika penghasilan (gaji) guru meningkat maka sudah pasti Turnover guru juga akan menurun. Oleh sebab itu, manajemen yayasan harus mempertimbangkan setiap besarnya gaji yang akan diberikan kepada guru dalam menurunkan Turnover. Manajemen yayasan dapat meninjau setiap faktor-faktor besarnya gaji yang diberikan kepada guru ketika kebijakan peningkatan penghasilan (gaji) guru sedang berlangsung, dan dapat dikoreksi dan perbaikan untuk perbaikan berikut- nya. Seperti yang diketahui bahwa Peraturan Penggajian adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Turnover guru di Yayasan Perguruan Al- Fattah Medan. Secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Peraturan Penggajian terhadap Turnover adalah sebesar 24,9%. Sedangkan hubungan Peraturan Peng-gajian dengan Turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah hubungan yang negatif dan kuat yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,716. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan hubungan yang negatif dan kuat diketahui bahwa Peraturan Penggajian akan memberikan dampak sebesar 24,9% kepada setiap guru di Yayasan Perguruan Al- Fattah Medan. Peraturan penggajian merupakan faktor yang paling kecil mempengaruhi penghasilan (gaji) untuk menurunkan Turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan.

Dengan hasil penulisan ini, menjelaskan bahwa Peraturan Penggajian merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi perubahan Turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan secara negatif. Guru yang mendapatkan Peraturan Penggajian yang baik tentunya akan memiliki tingkat penghasilan (gaji) yang baik pula, ketika penghasilan (gaji) guru meningkat maka sudah pasti Turnover guru juga akan menurun. Oleh sebab itu, manajemen yayasan harus mempertimbangkan setiap Peraturan Penggajian yang akan diberikan kepada guru dalam menurunkan Turnover. Manajemen yayasan dapat meninjau setiap faktor- faktor Peraturan Penggajian yang diberikan kepada guru ketika kebijakan pening- katan penghasilan (gaji) guru sedang berlangsung, dan dapat dikoreksi dan perbaikan untuk perbaikan berikutnya. Seperti yang diketahui bahwa Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Turnover guru di

Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji terhadap Turnover adalah sebesar 34%. Sedangkan hubungan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dengan Turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah hubungan yang negatif dan kuat yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,813. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan hubungan yang kuat diketahui bahwa Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji akan memberikan dampak sebesar 34% kepada setiap guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Kete- patan Waktu Pembayaran Gaji merupakan faktor yang paling besar atau yang paling dominan mempengaruhi penghasilan (gaji) untuk menurunkan Turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan.

Dengan hasil penulisan ini, menjelaskan bahwa Ketepatan Waktu Pem- bayaran Gaji merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi perubahan Turnover guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan secara negatif. Guru yang mendapatkan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji yang baik tentunya akan memiliki tingkat kemampuan yang baik pula, ketika penghasilan (gaji) guru meningkat maka sudah pasti Turnover guru juga akan menurun. Hal ini perlu dicermati, dimana ketika Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji yang baik menjadi- kan guru yang telah lama bekerja di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan akan bertahan di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, manajemen yayasan harus memper- timbangkan setiap Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji yang akan diberikan kepada guru dalam menurunkan Turnover.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pada bagian terdahulu diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya Gaji (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Besarnya Gaji dengan Turnover adalah hubungan yang kuat. Besarnya Gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara faktor-faktor lainnya.
2. Peraturan Penggajian (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Peraturan Penggajian dengan Turnover adalah hubungan yang kuat.
3. Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dengan Turnover adalah hubungan yang kuat. Ketepatan Waktu

Pembayaran Gaji (X3) merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara faktor-faktor lainnya.

4. Besarnya Gaji (X1), Peraturan Penggajian (X2), dan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Kemampuan Besarnya Gaji (X1), Peraturan Penggajian (X2), dan Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji (X3) menjelaskan Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah sebesar 82,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
5. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover adalah hubungan yang cukup berarti. Budaya Organisasi (X1) merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara faktor-faktor lainnya.
6. Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover adalah hubungan yang cukup berarti.
7. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover adalah hubungan yang rendah tetapi pasti.
8. Kompensasi (X4) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Kompensasi dengan Turnover adalah hubungan yang rendah tetapi pasti.
9. Karir (X5) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Hubungan Karir dengan Turnover adalah hubungan yang rendah tetapi pasti.
10. Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X4), dan Karir (X5) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Kemampuan Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X4), dan Karir (X5) menjelaskan Turnover Guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan adalah sebesar 75,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti ajukan yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan: a) Pihak manajemen lebih peka lagi melihat kondisi para guru terutama pada guru yang mulai menunjukkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya dan mencari tahu penyebabnya untuk kemudian dicari solusinya dengan membuka kotak saran atau saluran ke komunikasi manajemen. b) Selain memperhatikan kompensasi financial, kompensasi non finansial juga merupakan faktor penting dalam bekerja. Begitu pula dengan ke-bijakan perusahaan, jika yayasan sangat peduli dengan karyawan dan guru-guru maka akan berakibat menurunkan turnover di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan. Yaitu dengan pemberian reward (penghargaan) berupa kompensasi, jaminan kesehatan, dan biaya fasilitas seperti penulisan naskah ujian, dan transportasi guru-guru jika ada tugas ke luar, serta adanya usulan guru yang berprestasi. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi internal, kenyamanan lingkungan kerja, dan ketersediaan sarana dan pra-sarana serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang tentang guru dan dosen. Dengan kebijaksana- an ini diharapkan akan terbina kerja-sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. c) Untuk menentukan kebijakan peningkatan penghasilan bagi guru di Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan maka kebijakan yang perlu dilakukan adalah untuk menurunkan turnover yaitu menaikkan gaji yang sesuai dengan prestasi dan lama bekerja, peraturan pemerintah, dan membayar gaji tepat waktu. d) Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau yayasan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Kepada Guru, Hendaknya guru meningkatkan kinerja dan menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pihak sekolah sehingga guru bisa berkesempatan untuk mendapatkan rekomendasi kenaikan pangkat dari pihak sekolah dimana hal tersebut akan mempengaruhi gaji yang diperoleh, semakin tinggi pangkat guru, semakin tinggi gaji yang diperoleh dan sebaliknya. Ketidaktersedianya sarana dan prasarana di sekolah, hendaknya guru men- diskusikannya kepada pihak sekolah sehingga akan ada tindak lanjut penanganan ketidaktersedianya sarana dan prasarana, seperti fasilitas bahan ajar untuk para guru, penggunaan wifi untuk memudahkan guru mencari bahan ajar, lingkungan kerja yang kurang nyaman, baik kondisi ruang guru maupun ruang belajar siswa, dan memiliki biaya transportasi, uang makan, serta uang penulisan naskah ujian siswa.

3. Kepada peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai awal data bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian serupa dan diharapkan adanya penelitian lebih lanjut dilakukan dengan menggali variabel lain yang belum teridentifikasi pada penelitian ini baik berupa variabel Sumber Daya Manusia (SDM) seperti ketersediaan sarana dan prasarana, pembagian beban kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja maupun variabel selain Sumber Daya Manusia (Non-SDM) seperti variabel keuangan, pemasaran, produksi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Anderson, J.C., & Gerbingm, D.R. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach. Psychological bulletin.

Anderson, James E. 1984. Public Policy Making. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Anderson, James E. 2007. Public Policy Making: An Introduction, (Boston: Houghton Mifflin Company: 1994), cet. ke-II, h. 6-8. Lihat juga Budi Winarno, Kebijakan Publik: Teori dan Proses, Yogyakarta: Media Presindo.

Bagus, Denny. 2009. Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen . http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html. diakses tanggal 11 april 2016.

Cavanagh S.J. & Coffin D.A. 1992. Staff Turnover Among Hospital Nurses.

Journal of Advanced Nursing.

Cavanagh S.J. 1989. Nursing Turnover: Literature Review And Methodological Critique. Journal of Advanced Nursing.

Dunn, William N. 1999. Analisis Kebijakan. Diterjemahkan Drs. Samodra Wibawa, MA dkk. Edisi ke 2. Jakarta.

Dunn, William N. 2000. Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Cet. ke-IV.

Gillies, D.A., Franklin, M., & Child, D.A. 1990. Relationship Between Organizational Climate & Job Satisfaction of Nursing Personnel. Journal of nursing administration quarterly.

Handoko, Hani, T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia

Harninda, dan Harnoto. (2009). September, 2010. Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover. http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisiindikasi.html. Diakses tanggal 11 april 2016

Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Prehallindo. Hasibuan, H. Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. 2003. Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara, Jakarta. II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Islamy, M. Irfan. 1988. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara, (Jakarta: Bina Aksara), cet. ke-3.

Islamy, M. Irfan. 1994. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Cetakan VII. Jakarta; Bumi Aksara.

Jewel, L.N & Siegel, M. (1998) Psikologi Industri/Organisasi. Jakarta : Archan. Jones R.Gareth. 1995. Organization Theory, Text and Cases. Texas University Publishing Company, New York.

Mathis, R. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management. PT Salemba Emban Patria: Jakarta.

Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.

Michael.1995. Human Resource Management. (https://www.uop.edu.jo/ Repository/41/Strategic%20Human%20Resource%20Mana gement.pdf). Diakses pada tanggal 2 September 2015.

Mobley W. H., Griffeth R., Hand H. & Meglino B. 1979. A Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, Psychological Bulletin.

Mobley, W. H. 1996. Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya,

Terjemahan, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Mobley, W.H. 1977. Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. Journal of Applied Psychology.

Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers R. M. 1982. Emploee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Abseintism, and Turnover. London : Academin Press.

P. Robbins, Stephen & A. Judge Timothy. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat.

P. Robbins, Stephen; Coulter, Mary. 2010. Manajemen, Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Erlangga.

Poerwono, Hadi. 1982. Tata Personalia, Cetakan V. Bandung: Djambatan. Robbins, S.P. 1996. Organisational Behavior: Concepts, Controversies,

Applications. 7th edition. New Jersey. Prentice-Hall.

Robbins, SP, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.

Robbins, Stephen. P. 2003. Organitational Behavior, Controversies, Application

Alih bahasa; Tim indeks.Prentice Hall. New Jersey.

Staw, BM. 1980. The consequence of Turnover. Journal Occupt. Behav. Sujak, Abi. 1990. Kepemimpinan Manajer, Jakarta: Rajawali Press.

Swansburg, R.C, & Swansburg, R.J. 2002. Introduction to Management And Leadership For Nurse Managers. USA: Jones & Barlett Learning.

Toni, G.N. 2007. Accelerated Staff Turnover Among Professional Nurses at a District Hospital. Faculty of Health Sciences Nelson Mandela Metropolitan University.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.

Wells, J.E. and Peachey J.W. (2011). Turnover intentions: Do Leadership Behaviors And Satisfaction With The Leader Matter? Team Performance Management.

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions. Tesis: Program Studi Magister Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro.

Woods, Robert H and Macaulay, James F. 1989. R for Turnover: Retention Program that Work, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly. May.

HIJAB DAN JILBAB DALAM PERSPEKTIF SEJARAH

ROSDIANA A. BAKAR

Dosen Tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah da Keguruan UIN Sumatera Utara Jl. Williem Iskandar Psr. V Percut Sei Tuan-Medan
e-mail : rosdiana@uinsu.ac.id

Abstract:

Hijab and jilbab the self-esteem of a woman's Women. Hijab previously defined a woman's Women should stay at home where their human rights are guaranteed and also show social prestige. In modern times the hijab can be interpreted with a car that can protect women from the sight and impaired men who intend evil. This is also the prestige of his time. The hijab is more fundamentally, that distinguishes a respectable woman and not dear or cheap. In other words the veil to distinguish between women who are obedient to religious teachings and apostate religious teachings. Similarly, what happened in history.

Keywords*: Hijab dan Jilbab.*

PENDAHULUAN

Agama Islam dapat tumbuh dan berkembang di setiap tempat dan zaman karena memiliki sifat fleksibilitas dalam sistem hukum yang diterapkannya. Fleksibilitas tersebut terletak pada pemikiran fiqih. Dalam pemikiran fiqih, hukum Islam dapat dikategorikan ke dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah bersifat tetap (*tsabit*) dan bentuk kedua bersifat berkembang (*tathawwur*). Yang pertama berupa wahyu Allah dan Hadis Nabi yang tidak akan berubah sepanjang masa dan yang kedua berupa ijtihad ulama yang bersifat berkembang, tidak kaku dalam berbagai situasi dan kondisi. Dalam keterpaduan kedua sifat hukum inilah Islam dapat bertahan disepanjang masa. Hukum Islam berkembang sesuai dengan perkembangan masa, tetapi tetap pada hukum yang Qur'ani. (Effendy, 1990;311).

Pada umumnya ajaran Islam banyak menitikberatkan pada persoalan-persoalan yang berkaitan dengan kehidupan sosial, di samping persoalan-persoalan ibadah. Salah satu persoalan yang menjadi perhatian Islam adalah kaum wanita, baik sebagai isteri, ibu rumah tangga ataupun anggota masyarakat. Dalam

tulisan ini pembahasan difokuskan pada posisi wanita Muslimat yang berkaitan dengan hijab dan jilbab (J. Chelhod, 1971;329).

PEMBAHASAN

Hijab

Pembahasan tentang hijab dalam Islam bermula dari Firman Allah dalam surat al-Ahzab ayat 32-33, yang artinya: *"Hai isteri-isteri Nabi, jika kalian bertakwa, maka janganlah kalian tunduk (yang menyebabkan orang bersikap tidak baik) dalam berbicara, sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya (niat berbuat serong) dan ucapkanlah perkataan yang baik. Dan hendaklah kalian tetap di rumah kalian dan janganlah berhias dan bertingkah laku seperti orang-orang jahiliyah yang dahulu dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat, dan patuhilah Allah dan Rasul-Nya. Sesungguhnya Allah bermaksud hendak menghilangkan dosa dari kalian hai ahl al-bait dan memberikan kalian sebersih-bersihnya."* (Surat Al-Ahzab: 32-33).

Menurut al-Qurthubi dalam ayat di atas ada dua hal yang perlu mendapat perhatian yaitu pertama wanita tetap di rumah dan kedua dilarang berhias atau bertingkah laku seperti orang-orang jahiliah. Lebih jauh al-Qurthubi mengatakan bahwa ayat di atas adalah perintah bagi wanita untuk tetap di rumah dan mereka tidak boleh keluar rumah, kecuali adanya kepentingan-kepentingan tertentu (Muhammad 1967: 156).

Al-Maraghi (1958: 6) juga berpendapat bahwa wanita tidak boleh meninggalkan rumah tanpa ada kebutuhan dan juga tidak menampakkan perhiasan dan keindahan tubuhnya kepada laki-laki karena perbuatan tersebut adalah perilaku jahiliah.

Hijab mendapat sorotan tajam dari kalangan pemerhati perempuan. Apakah ia asli dari Islam atau sebelumnya sudah ada dan Islam menggunakannya. Menurut al-Munajjed, seorang sosiolog dari George Washington University, hijab tidak asli dari Islam, tetapi diimpor dari luar. Ia mengemukakan beberapa bukti sejarah. Menurutnya dalam sejarah Cina Kuno (Abad ke 2 SM) di dalam *Sian Hio*

anak perempuan dipingit sejak umur sepuluh tahun. Mereka men-dapat pendidikan di lapangan tertutup, terpisah dari kaum pria. Di India juga mendapat perlakuan yang sama. Anak perempuan dipingit dalam suatu gedung yang bernama "Zanana". Demikian juga di Yunani, di sekitar abad ke 2 SM, para wanita dan anak-anak perempuan menghabiskan waktu mereka dalam "*Gynoecium*", apartemen pribadi yang dikhususkan untuk para wanita di dalam rumah mereka. Para wanita yang saleh tetap berada di apartemen mereka dan hanya para wanita dari masyarakat biasa yang keluar rumah. Praktek sebagaimana dikemukakan di atas, menurut al-Munajjed juga terdapat dalam praktek gerejani.

Seirama dengan al-Mumajjid, Ahmed (terjemahan M.S. Nasrullah, 2000; 65) menyatakan bahwa hijab tidak diperkenalkan ke Arabia oleh Nabi Muhammad Saw. Praktek hijab sudah ada di kalangan tertentu, khususnya di daerah perkotaan. Mungkin praktek tersebut telah merata di Syria dan Palestina ketika mereka menjalin hubungan dengan orang-orang Arab. Hal yang sama juga telah dipraktekkan di kalangan Yahudi, Yunani, Romawi dan Syria yang berhubungan dengan status sosial mereka.

Islam sebagaimana dikemukakan al-Munajjad, memberi hak kepada wanita untuk bekerja di luar rumah asalkan tidak membahayakan dirinya dan anaknya. Wanita, menurutnya, mempunyai hak untuk bekerja baik dalam bidang perdagangan, industri maupun pertanian. Ia memberikan contoh bahwa isteri Abdullah bin Auf memanggul batu untuk membangun masjid Quba di Madinah. Aisyah dan Ummu Salim adalah contoh lain yang ikut dalam perang Uhud. Demikian juga Ummu 'Athiyah al-Anshariyah, seorang ahli dalam meramu obat-obatan yang ikut bersama Nabi dalam tujuh peperangan.

Menurut Al-Munajjad pemisahan wanita di kalangan Muslim Arab muncul ketika terjadinya urbanisasi di kalangan masyarakat Arab. Dengan merujuk kepada (Lerv, munajjed 1956) mengatakan bahwa praktek pingitan sepenuhnya dimulai dalam masyarakat Arab kira-kira 150 tahun setelah wafatnya Nabi Muhammad Saw. Pingitan bermula dari keluarga kaya yang para wanitanya benar-benar menutup diri. Pada gilirannya pingitan meluas diantara kelas atas dan

menengah ketika meningkatnya perbudakan dan selir dan sekaligus sebagai pernyataan kemakmuran dan kefeodalan

Di Marokko, pingitan merupakan harga diri, bukan dipandang sebagai sumber penindasan sebagaimana yang diyakini Barat. Sejarah mencatat bahwa pingitan terjadi untuk para isteri Nabi karena mereka bebas keluar rumah dan mereka ikut dalam berbagai peperangan. Aisyah, misalnya dengan baju panjang tersingsing dan gelang kakinya yang tampak ketika ikut berpartisipasi dalam perang Uhud (625 M). Oleh karena itu, dan berbagai urusan kemasyarakatan lainnya, seperti ada yang menyentuh tangan salah seorang isteri Nabi adalah alasan utama mereka dibatasi secara formal (Al-Munajjed; 48 dan 62)

Jilbab

Perintah menggunakan jilbab tersebut dalam Al-Qur'an dalam surat *Al-Azhab,* yang artinya: *"Wahai Nabi, katakanlah kepada isteri-isterimu dan anak-anakmu yang perempuan dan anak perempuan kaum Muslimin supaya mereka meremehkan dan merapatkan jilbab mereka. Begitulah lebih mudah mereka dikenali orang, maka mereka tidak digoda orang. Dan Allah teramat mengampuni dan mengasihani, tidak menyalahkan perbuatan yang salah-salah yang telah lalu semasa mereka belum diberi pengetahuan."* (Surah Al-Azhab :59).

Sebagai agama universal, Islam menentukan pokok-pokok persoalan saja, tidak merincikan sesuatu, kecuali hal-hal yang berhubungan dengan ibadat. Dalam persoalan pakaian wanita, mode pakaian sepenuhnya diserahkan kepada masya-rakat setempat, sedangkan pakaian itu harus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Pada masa Islam awal, para wanita di Madinah memakai kerudung, bahkan ada yang memakai jilbab. Akan tetapi bagian leher dan dada mereka mudah terlihat. Diantara mereka ada yang kenakan kerudung, tetapi ujung kerudungnya dibelakangan, sehingga telinga, leher dan sebagian dada masih terbuka. (Shihab, 1994;19).

Dalam hukum Islam, aurat adalah batas minimal dari tubuh manusia yang wajib ditutup. Adapun batas-batas aurat sangat tergantung kepada atau dengan

siapa wanita itu berhadapan atau tegasnya dalam situasi mana si wanita itu berada. Di dalam shalat, ketika seorang wanita berhadapan dengan Allah, auratnya adalah seluruh tubuhnya, kecuali muka dan telapak tangan. Dalam mazhab Al-Syafii di saat seorang wanita keluar rumah auratnya adalah seluruh tubuhnya kecuali wajah, kedua "pergelangan" tangan dan kedua "pergelangan" kaki (Al-Syiraisi, Al-Muhazzab;63).

Menutup aurat dalam Islam bukanlah persoalan lahiriyah saja, tetapi juga mempunyai nilai batin. Menutup aurat yang bersifat lahiriyah adalah sebagai sarana untuk pembinaan nilai batin. Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa fungsi pakaian di samping menutup aurat, juga sebagai hiasan dan lambang nilai batin, yaitu pakaian takwa. Allah berfirman: *"Hai anak Adam. Sesungguhnya kami telah menurunkan kepada kalian pakaian untuk menutupi auratmu dan pakaian indah untuk perhiasan. Dan pakaian takwa inilah yang paling baik. Yang demikian itu adalah sebagian dari tanda-tanda kekuasaan Allah. Mudah-mudahan mereka selalu ingat."* (Al-A'raf ayat 26).

Dengan demikian, Islam tidak saja mementingkan persoalan-persoalan lahiriah, tetapi sebatas lahir dan batin dari manusia. Jika persoalan-persoalan lahiriah telah dapat diatasi kemungkinan nilai-nilai batin akan terpenuhi. Tegasnya umat Islam harus mencari kebahagiaan dan kedamaian dunia dengan hidayah kebaikan akhirat juga akan diraih.

PENUTUP

Dalam Islam hijab dan jilbab mempunyai karakteristik tersendiri. Hijab merupakan status sosial yang tinggi bagi seorang Muslimat. Walaupun pada mulanya diperintahkan kepada para isteri Nabi, maupun dalam perjalanan sejarah diikuti oleh para pimpinan masyarakat dan orang-orang yang memiliki ekonomi yang kuat atau masyarakat kelas menengah ke atas yang berpindah dari desa ke kota. Dengan memiliki ekonomi yang kuat mereka mampu menggunakan hijab atau membeli mobil untuk anak-anak perempuan mereka dalam konteks sekarang ini dan juga membebaskan para wanita dari tugas-tugas yang dikerjakan oleh masyarakat biasa.

Jika hijab merujuk kepada kelas sosial, maka jilbab merujuk kepada yang lebih mendasar, yaitu faktor pembeda antara wanita-wanita terhormat lagi saleh dan wanita-wanita yang tidak terhormat lagi murahan atau membedakan antara wanita-wanita yang patuh pada ajaran agama dan yang ingkar pada ajaran agama.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Maraghy, Ahmad Mustafa. 1958. *Tafsir al-Maghary*, Juz 22, Beirut, Dar Ihyai wa Turas al-Araby.

Al-Munajjed, *Wanita Arab Saudi Masa Kini.*

Al-Qurthuby, Abu Abdullah Muhammad bin Muhammad bin Ahmad. 1967. *Al-Jami'li ahkam al-Qur'an*, Juz I. Kairo: Dar al-kitab al-arabi.

Al-Syiraisi, *Al-Muhazzab I,* Kairo : Mustafa Al-Bibi Al-halah.

Effendy, Satrya. 1990. "Mazhab-mazhab Fiqh Sebagai Alternatif" dalam *Ibrahim Hosen dan Pembaharuan Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta : Putra Harapan.

J. Chelhod, "Hijab", dalam B. Lewis, (et. al), 1971. *The Encyclopedia of Islam,*

Vol 3 Leiden-London, E.J Brill.

Leila, Ahmed. 2000. *Wanita dan Gender dalam Islam: Akar-akar Historis Pendekatan Modern,* terjemahan M.S. Nasrullah, Jakarta: Lentera Baristama.

Levy, Ruben. "The Status of Women in Islam" dalam R. Levy (ed). 1956. *The Social Strukture of Islam,* New York Cambridge University Press.

Shihab, M. Quraisy. 1994. *Wawasan Al-Qur'an Tentang Pakaian*, Jakarta: Departemen Agama Masjid Istiqlal.