

Urgensi Penegakan Hukum E-Commerce di Indonesia: Sebuah Tinjauan Yuridis

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Dedon Dianta	ISSN: 2808-1307
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"	Vol. 3, No. 1, April 2023
Jawa Timur	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Email: dedondianta86@gmail.com	

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Dianta, D. (2023). Urgensi Penegakan Hukum E-Commerce di Indonesia: Sebuah Tinjauan Yuridis. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 1-14.

Abstrak

Semakin bergejolaknya dunia pada era globalisasi ini atas hadirnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang membuat dunia sangatlah modern. Hadirnya e-commerce merupakan salah satu dampak dari berkembangnya teknologi dalam dimensi perdagangan. Hadirnya e-commerce ini juga memperluas perdagangan dari yang semula hanya bersistem tatap muka, sekarang menjadi online. Tentunya juga dengan hadirnya e-commerce ini, mengharuskan adanya hukum yang mengatur tentangnya, sebagai kepastian hukum terhadap sistematisa e-commerce dengan berbagai macam kelebihan dan kekurangannya. Penelitian ini bertujuan meninjau dan mengetahui terkait dengan hukum e-commerce yang ada di Indonesia beserta dengan regulasi perijinan dalam pendirian usaha e-commerce. Hadirnya penelitian ini, penulis berharap pembaca dapat lebih paham mengenai keadaan hukum positif di Indonesia mengenai e-commerce.

Kata Kunci: Perdagangan, E-commerce, Hukum.

Abstract

The world is increasingly turbulent in this era of globalization with the presence of developments in science and technology. This makes the world very modern. The presence of e-commerce is one of the impacts of technological developments in the trade dimension. The presence of e-commerce also expands trade from what was originally only a face-to-face system, now it is online. Of course, also with the presence of e-commerce, requires that there be laws governing it, as legal certainty for e-commerce systematics with various kinds of advantages and disadvantages. This study aims to review and find out related to e-commerce laws in Indonesia and licensing regulations in establishing e-commerce businesses. With the presence of this research, the authors hope that readers can understand more about the positive legal situation in Indonesia regarding e-commerce.

Keywords: Trade, E-commerce, Law.

A. Pendahuluan

Globalisasi, itulah 1 kata yang dapat dideskripsikan jika seseorang bertanya tentang kondisi dunia saat ini. Dalam dekade terakhir pada abad ke-20 ini, globalisasi telah menjadi tren yang menentukan dan menandai pembaruan interaksi antara ekonomi, negara, dan manusia. Integrasi global dalam era globalisasi ini prosesnya meliputi: (i) budaya; (ii) interaksi politik; (iii) informasi dan teknologi informasi dan (iv) ekonomi integrasi melalui perdagangan, investasi dan arus modal. Seiring berjalannya waktu, perkembangan ilmu dan teknologi, tentu sangat mempengaruhi aspek perdagangan. Objek dagang dari yang semula barang saja, berubah menjadi barang dan jasa merupakan salah satu perkembangan. Pada tahun 2022, setiap hari arus modal di seluruh dunia lebih dari 100 triliun dolar AS (Mutia, 2022). Saat ini, globalisasi ekonomi berdampak pada sektor ekonomi dan pembangunan berkelanjutan di berbagai cara dan melalui banyak saluran. Melalui globalisasi ini, terdapat peluang dagang yang sangat besar dengan perkembangan teknologi yang kian pesat.

Dalam tahun 2020-an, Amerika Serikat menetapkan Indonesia sebagai negara maju (Junita, 2020). Sebagai negara yang dikatakan maju, tentunya banyak sekali hal-hal yang memang harus diperhatikan. Terkait dengan statement bahwasannya Indonesia sebagai negara maju ini, banyak penelitian dan juga pendapat mulai dari pro hingga kontra, mulai dari kalangan masyarakat hingga ke para akademisi dan praktisi.

Tujuan penelitian ini dibuat yakni untuk mengetahui terkait regulasi *e-commerce* di negara Indonesia saat ini. Tentunya hal ini sangat penting dikarenakan dengan adanya hukum yang baik, maka akan terciptanya keadilan, kepastian, dan juga kemenafaatan dari terciptanya hukum itu sendiri. Banyak juga penelitian yang memiliki implikasi bahwasannya *e-commerce* dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terutama bagi negara terutama dari segi pertumbuhan ekonomi.

B. Metode Penelitian

Yuridis normatif menjadi metode penelitian ini dengan meninjau dari beberapa data sekunder misalnya teori hukum, keputusan pengadilan, peraturan perundang-undangan, bisa juga berupa pendapat sarjana yang telah menelitinya (Diantha, 2016). Data yang dibutuhkan tidak perlu dikuantifikasikan sehingga penulis menggunakan metode penelitian ini. Penelitian ini akan menggunakan data *das sein* tentang bagaimana hukum positif mengenai e-commerce di Indonesia baik dari literatur hukum maupun peraturan perundang-undangan lainnya yang akan dikorelasikan dengan data *das sollen* yakni perihal sistematika penerapan *das sein* di dalam masyarakat Indonesia.

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data sekunder yang merupakan hasil penelitian yang digunakan oleh peneliti sebelumnya, dan juga data primair yang bersumber dari telaah literatur.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana di atas, penelitian ini akan melihat dari berbagai macam hasil penelitian dari peneliti sebelumnya sebagai data sekunder, dan juga beberapa teori dari telaah literatur dan juga peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini adalah Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik, Undang-Undang Perlindungan Konsumen, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022, dan juga beberapa peraturan di bawahnya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2019, Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2019, Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 7 Tahun 2014, Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 36/MDAG/PER/9/2007, Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 50 Tahun 2020, Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 5 Tahun 2020, serta Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021.

3. Analisis Data

Hasil data yang didapatkan dari data primer dan data sekunder pada penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan.

C. Pembahasan

E-commerce

E-commerce adalah transaksi berbasis internet. *E-commerce* merupakan hasil dari pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Zaman sekarang, objek suatu perdagangan bukan lagi barang saja, melainkan juga jasa. Dengan adanya *e-commerce* ini juga metode perdagangan bukan lagi berbasis offline atau tatap muka, melainkan juga berbasis online.

Hal ini bermula pada tahun 1991, saat itu internet memiliki kurang dari 3 juta pengguna di seluruh dunia dan masih belum ada *e-commerce*. Dikutip dari databoks, yang bersumber dari *We Are Social and Hootsuite*, dari 8,01 total populasi dunia, pengguna internet di dunia mencapai 64,4, yang secara spesifik pada Januari 2023 pengguna internet global menyentuh angka 5,16 miliar (Annur, 2023). Secara spesifik, Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada surveinya yakni dari jumlah populasi Indonesia yaitu 275.773.901 jiwa, tercatat bahwa terdapat 215.626.156 jiwa yang berarti mencapai 78,19 persen pengguna internet di seluruh Indonesia.

Transaksi *e-commerce* berprospek dapat memperoleh bagian yang cukup besar dari keseluruhan perdagangan hanya dengan satu dimensi. Struktur terbuka Internet dan biaya rendah untuk menggunakannya sangat memungkinkan interkoneksi informasi dan komunikasi baru dan yang sudah ada teknologi, dan menawarkan bisnis dan konsumen sistem informasi baru dan kuat dan bentuk baru komunikasi. Hal ini memungkinkan pembeli dan penjual untuk berkumpul dengan cara yang lebih efisien dan menciptakan pasar dan peluang baru untuk reorganisasi proses ekonomi. Itu juga mengubah cara terhadap suatu produk itu disesuaikan, didistribusikan, dan dipertukarkan serta cara pebisnis dan konsumen mencari dan mengkonsumsi suatu produk.

Sejarah Berdirinya *E-commerce* di Indonesia

Seiring berjalannya waktu, masyarakat mulai mengenal internet secara luas. Perkembangan *e-commerce* di Indonesia bermula pada tahun 1999. Andrew Darwis sebagai pendiri Kaskus menjadi pelopor lahirnya *e-commerce* di Indonesia, disusul dengan hadirnya Bhinneka.com sebagai *platform* jual beli di Indonesia. Pemerintah sadar akan potensi sekaligus dampak *e-commerce* yang hadir saat itu yang membuat adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Hal tersebut seiringan dengan adanya beberapa startup seperti TokoBagus dan juga beberapa startup lainnya. Pada tahun 2008, lahir juga peraturan mengenai Informasi dan Transaksi Elektronik yakni Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 sebagai peraturan yang membahas secara spesifik mengenai *e-commerce*. Pada tahun 2015, masyarakat Indonesia mulai mengalihkan cara transaksi dari yang semula transaksi konvensional, menjadi transaksi online karena kemudahan dari kecanggihan teknologi yang ada (Mustajibah & Trilaksana, 2021).

Permulaannya, masyarakat kurang mengenal tentang *e-commerce* ini. Bahkan tentunya dengan perkembangan *e-commerce* tersebut, pastinya terdapat banyak sekali penolakan. Dampak terhadap mall, toko, pasar yang semakin sepi juga merupakan dasar dari penolakan masyarakat. Adapun penolakan tersebut juga berupa ketidakpercayaan masyarakat terhadap barang yang akan diterimanya. Penolakan ini juga kerap hadir dari pelaku usaha dikarenakan kebiasaan transaksi konvensional menjadikan suatu paksaan dalam perubahan dikarenakan pelaku usaha tersebut akan kalah saing jika tidak belajar untuk memasarkan produknya secara online (Mustajibah & Trilaksana, 2021).

Selain itu, *e-commerce* memiliki perbedaan yang signifikan dengan sistem dagang konvensional. Dengan *e-commerce*, pembeli hanya dapat melihatnya dari layar gadget, dan tidak dapat melihat barang dengan jelas untuk mengamati tentang cacat, rusak, originalitasnya, dan melihat apakah produk tersebut sesuai dengan keinginan pembeli tersebut. Faktor keamanan juga menjadikan titik pusat perhatian jika seseorang ingin membeli.

Jenis-Jenis *E-commerce*

Travers & Laundon (2014) membagi beberapa jenis *e-commerce* ke dalam beberapa tipe, antara lain:

1. Mobile *e-commerce* (*m-commerce*)

M-commerce ini adalah penjualan dan pembelian barang dan jasa melalui smartphone dan tablet. *M-commerce* adalah bentuk *e-commerce* yang dapat digunakan oleh pengguna dalam mengakses platform belanja online tanpa menggunakan komputer

desktop. Contoh platform *m-commerce* yang ada pada saat ini yaitu Shopee, Lazada, Tokopedia.

2. *E-commerce* bisnis ke konsumen (B2C)

Business to consumer (B2C) atau bisnis ke konsumen, merupakan transaksi perdagangan antara produsen dan konsumen. Secara tradisional, istilah tersebut mengacu pada proses penjualan produk langsung ke konsumen, termasuk berbelanja di toko atau makan di restoran. Hari ini menggambarkan transaksi antara pengecer online dan pelanggan mereka.

3. *E-commerce* bisnis ke bisnis (B2B)

E-commerce ini bersistem penjualan produk dan layanan secara langsung antara dua bisnis. *E-commerce business to business* (B2B) sebagai salah satu bentuk bisnis, berbeda secara signifikan dari B2C, dimana bisnis menjual langsung ke konsumen. *E-commerce* B2B melibatkan transaksi antara grosir dan pengecer, atau grosir dan produsen melalui portal penjualan online.

4. *E-commerce* lokal

E-commerce lokal adalah tindakan menjual barang dan jasa dalam suatu wilayah. Ini melibatkan pendirian toko suatu daerah untuk menjual suatu barang tertentu di daerah tersebut.

Banyak sekali keuntungan menjalankan bisnis secara lokal. Biaya melakukan bisnis secara lokal biasanya jauh lebih rendah daripada menjual secara online. Selain itu, penjual dapat menjangkau lebih banyak pembeli dengan biaya pemasaran yang cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan pasar besar seperti Amerika Serikat di mana semua produk terpusat di satu tempat. Keuntungan terbesarnya adalah pembeli akan dapat berinteraksi langsung dengan penjual, yang dapat mengarah pada tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi karena mereka akan merasa seperti membeli dari seseorang yang tinggal di dekat mereka.

5. *E-commerce* sosial

E-commerce sosial mengacu pada pembeli yang melakukan pembelian dalam platform media sosial, segala sesuatu mulai dari pemilihan suatu produk hingga pembayaran terjadi dalam *platform* media sosial. Dengan adanya *e-commerce* ini, suatu merek dapat menjualkan produk mereka melalui platform media sosial mereka.

6. *E-commerce* konsumen ke konsumen (C2C)

Dalam lingkungan online, model bisnis konsumen ke konsumen atau *costumer to costumer* (C2C) ini menjadikan pelanggan dapat bertransaksi dengan pelanggan lainnya. Lelang dan iklan adalah dua bentuk implementasi pasar C2C. Hadirnya internet dan perusahaan yang memasarkan dengan metode C2C seperti contohnya eBay, Etsy, dan Craigslist, menjadikan model pemasaran C2C ini semakin populer (Laudon & Traver, 2014).

Sistematika Aplikasi *E-commerce*

Sistematika aplikasi *e-commerce* yaitu: Pada toko/pasar online, konsumen bertransaksi secara online. Berbagai macam kebutuhan konsumen yang diinginkan ada di sana. Setelahnya, konsumen tersebut memasuki suatu tempat dienkrripsinya segala keperluan belanja konsumen berdasarkan informasi yang diberikan pada suatu server transaksi online. Konsumen tersebut selanjutnya melakukan *order* atau pemesanan, yang mana semua informasi ini dikirimkan kepada suatu private gateway atau jaringan rahasia ke dalam suatu tempat di mana transaksi tersebut oleh bank yang bersangkutan dinyatakan sah atau tidak (Purbo & Wahyudi, 2001).

Problematika umum *e-commerce*

Dengan banyak sekali kompleksitas permasalahannya, *e-commerce* juga memiliki beberapa problem yang akan menjadi tantangan global, antara lain:

1. Penipuan

Jika ditilik dari masa sebelumnya, pada 2018-2021, banyak sekali pembeli yang terkena penipuan akibat *e-commerce* dengan total kerugian mencapai 305 miliar rupiah (Hidayat, 2021). Hal ini biasanya terjadi ketika pembeli sudah melakukan pembayaran, namun barangnya tak kunjung sampai. Untuk itu, resiko penipuan seperti ini menjadi perhatian lebih bagi masyarakat yang hendak melakukan jual-beli online.

2. *Cybertax* (pajak)

Internet bersifat fleksibel, tidak bisa dikontrol sepenuhnya dan tidak memiliki batasan negara. Maka, timbullah pertanyaan atas kerumitan yang ada pada *e-commerce* tersebut

mengenai: siapa yang berwenang atas pajaknya dari transaksi *e-commerce*? Bahkan Amerika Serikat dengan negara yang memiliki pengaruh perdagangan terkuat sekalipun, ingin mengembangkan kembali bisnis tersebut, karenanya melalui konektivitas internet, negara tersebut enggan untuk mengatur pajak perdagangan (Chou, 1999). Pada skala internasional juga belum ada kesepakatan dalam menghadapi perkembangan ekonomi digital di bidang perpajakan. Sehingga pada level nasional, menimbang pada asas keadilan dan pro terhadap industri berskala nasional, terdapat kendala dalam mengatur kebijakan perpajakan terhadap *e-commerce* (Sya'bani, 2016).

Jika terjadi transaksi *e-commerce* lintas negara, maka menjadi suatu yang ambigu mengenai hak memungut pajak. *Cybercash* adalah seluruh kartu kredit yang ada di dunia dapat digunakan pembeli sebagai pembayaran. Jika negara konsumen merupakan negara yang berhak memungut pajak, maka darimana negara tersebut tahu jika sudah terjadi transaksi, karena yang keluar pada pemegang kartu kredit hanyalah tagihan bulanan. Sebagai salah satu contoh umum saja, pasti dikenakan pajak jika ada seseorang yang membaca majalah dari luar negeri secara fisik, tetapi jika berlangganan untuk membaca jurnal secara online, maka cukup menggunakan kartu kredit yang dipunyai oleh pembaca tersebut.

3. Audit Trail

Kemungkinan terjadi anonimitas sangat tinggi. Hal tersebut karena terdapat password yang terenkripsi sebagai proses perlindungan terhadap transaksi elektronik itu sendiri, dan juga memang pada dasarnya internet memiliki sifat yang tidak bisa dikontrol. Selain itu, tidak ada bukti audit berupa bukti transaksi secara fisik karena semua dilakukan secara elektronik baik pemesanan hingga ke pembayaran. Mudah-mudahan, menggantikan, merubah, atau bahkan menghapus tanpa meninggalkan jejak terhadap suatu dokumen digital, menjadikan tidak ada jaminan terhadap valid atau tidaknya dokumen digital yang memungkinkan untuk dicetak (Ratnasingham, 1998).

4. Kerahasiaan/keamanan *e-commerce*

Kerahasiaan (*secrecy*) kerap kali dipahami sebagai keamanan (*security*). Padahal, kerahasiaan tidak hanya merupakan keamanan tapi artinya lebih luas daripada itu. Ratnasingham (1998) mengutarakan bahwa terkait keamanan *e-commerce*, terdapat beberapa persyaratan sebagai faktor yang diperlukan, antara lain:

a) *Privacy*

Ketidakebolehan untuk menyebarluaskan kepada pihak yang tidak berkepentingan maupun secara umum terkait data atau informasi semua pihak dalam sebuah transaksi.

b) *Non-repudiation*

Jika ada pihak tertentu yang menyangkal telah melakukan komunikasi atau transaksi, maka mekanisme *non-repudiation* ini dapat digunakan

c) *Confidentiality*

Data dalam transaksi, haruslah pihak berkepentingan saja yang dapat mengaksesnya, hal ini merupakan sebuah jaminan dalam transaksi

d) *Availability*

Jasa atau informasi haruslah terdapat ketersediaan akses yang resmi sebagai jaminan.

e) *Integrity*

Barang yang memang dipesan oleh pembeli, harus tanpa adanya perubahan dan memang sesuai dengan apa yang diperjanjikan baik selama dalam pengolahan atau transmisi.

f) *Authentication*

Transaksi tersebut bukan sekedar fiktif, tetapi memang benar adanya. Pembuktian keabsahan dari suatu transaksi *e-commerce* salah satunya ialah tanda tangan digital. Terdapat *trade-off* antara kenyamanan dengan keamanan (untuk menjaga keabsahan) pada praktiknya. Tingkat keamanan akan melemah jika mendapat kenyamanan. Namun, jika tingkat keamanan ditingkatkan, maka biaya cenderung mahal beserta prosedur yang rumit dan ketat, akan menimbulkan ketidaknyamanan (Coffee, 1998).

Mengenai tanda tangan digital ini, terdapat 2 contoh yang diutarakan oleh Weber (1999), yaitu *Arbitrated Schemes* dan *Public-Key Approaches*. Pertama ialah dengan menggunakan sistem pihak ketiga yang memverifikasi terhadap pihak pengirim dan dokumen-dokumen terkait sekaligus juga mengirimkan secara digital juga kepada penerima dokumen. Kedua ialah hanya dengan bersistem 2 pihak dalam transaksi, yaitu penerima dokumen dan juga pengirim dokumen, *cryptosystems* lah yang menjadi andalan kedua belah pihak, baik *public-key* maupun *private-key* (Weber, 1999).

g) *Authorization*

Di dalam sebuah transaksi, harus lah dilakukan oleh orang-orang yang memang memiliki kewenangan di dalamnya (Ratnasingham, 1998).

5. Kartel/Monopoli

Dalam melakukan suatu transaksi online dengan sebuah perusahaan manufaktur, maka akan ada standarisasi tertentu, seperti menggunakan suatu aplikasi tertentu. *Supplier* yang bergabung, secara langsung atau tidak dengan suatu perusahaan yang memasang sistem tertentu, maka akan menciptakan ketergantungan. Permasalahan timbul karena perusahaan tersebut mengetahui tentang struktur biaya produksi hingga seluk beluk *supplier* dari perusahaan manufaktur tersebut. Lebih lanjut, kemampuan perusahaan manufaktur dalam mengetahui informasi tersebut, jika digunakan untuk memonopoli atau bahkan menekan barang dari *supplier* maka akan sangat berbahaya.

Manfaat e-commerce

Dari pandangan Mohammad Suyanto (2003), manfaat dari adanya *e-commerce*, yaitu penjual dapat menjualkan produknya secara luas. Selain itu, tanpa harus keluar rumah, dapat memungkinkan masyarakat untuk bekerja secara *work from home*. Kemudian, *e-commerce* juga memudahkan masyarakat pelosok desa untuk mendapatkan barang dan jasa dengan berbagai macam pilihan karena konektivitas *e-commerce* yang begitu luas (Suyanto, 2003). Sangat besar dampaknya bagi pasar, toko, dan tempat jual-beli konvensional lainnya dikarenakan minat masyarakat yang tinggi terhadap platform online jual-beli.

Perkembangan *e-commerce* yang semakin meluas, menjadikan *e-commerce* ini sebagai salah satu tombak dalam dunia perdagangan. Bertambahnya pengguna internet beriringan dengan semakin cepat dan semakin luasnya layanan internet, maka dengan kehadiran *e-commerce* ini akan meningkatkan dan mempengaruhi suatu Produk Domestik Bruto tiap tahun (Galindo Martin dkk., 2008).

Telah terbukti oleh Sixun Liu (2013) serta Lili Qu dan Yan Chen (2014) dalam penelitiannya bahwasannya kehadiran *e-commerce* ini di terima oleh masyarakat, dan Cina memiliki pertumbuhan ekonomi yang berkembang sangat pesat. *E-commerce* ini merupakan suatu sistem dagang baru yang melalui kebijakan dan regulasi-regulasi yang ada (Liu, 2013; Qu & Chen, 2014).

Nur Kholifatul Aula (2019) pada jurnalnya, memiliki implikasi bahwasannya pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya sangat dipengaruhi oleh *e-commerce*. Akan tetapi, dengan banyaknya impor barang di Indonesia, menjadi dampak negatif dari adanya *e-commerce*. Namun, hadirnya *E-commerce* meningkatkan permintaan domestik sehingga memberikan kehidupan bagi industri-industri untuk semakin meningkatkan produktivitasnya (Aula, 2019).

Dengan berkembangnya *e-commerce* di suatu negara, tentu akan berkembang juga Produk Domestik Bruto (PDB) dari negara tersebut. Pada data yang didapat dari *International Monetary Fund* (IMF) melalui databoks.katadata.co.id, Indonesia menduduki peringkat ke 17 dalam pada data International Monetary Fund (IMF) terkait dengan total penyebaran Produk Domestik Bruto per 2 November 2022 yang mencapai angka \$101,56 (Mutia, 2022).

Pada tahun 2023 ini, *e-commerce* masih menjadi penopang dalam perekonomian Indonesia. Jumlah transaksi *e-commerce* pada 2023 diperkirakan mencapai 600-700 triliun rupiah oleh Indonesian E-commerce Association (idEA), Hal tersebut karena pada November 2022, Bank Indonesia (BI) telah memproyeksikan bahwa diperkirakan dapat menyentuh angka 572 triliun rupiah (Sari, 2023).

Hukum E-commerce Di Indonesia

Terkait dengan problematika yang terjadi, dalam hal terjadinya kerugian terhadap konsumen, tentunya ada peraturan yang mengatur terkait hal tersebut, regulasi tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yakni pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 menjadi awal mula *e-commerce* baru dikenal dari segi hukumnya (Hariyanto, 2009). Sebelum Undang-undang ITE disahkan, secara umum, *e-commerce* telah diatur ke dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan peraturan lain yang diatur ke dalam Perlindungan Konsumen pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 dan juga perkembangannya dengan adanya ITE (Informasi dan Transaksi Elektronik pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016.

- KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)

Pada umumnya, metode analogi dapat digunakan terhadap hubungan hukum perjanjian konvensional dengan *e-commerce* seperti yang tertulis pada buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Sebuah kesepakatan sebenarnya termasuk dalam segala sesuatu yang bersifat persetujuan dengan tuntutan keadilan, jadi bukan hanya ditentukan mengikat secara tegas (Pasal 1339 KUHP). Menurut kebiasaan, syarat syarat yang selalu diperjanjikan meskipun tidak secara tegas dicantumkan, harus tetap dianggap telah masuk ke dalam suatu perjanjian (Pasal 1347 KUHP). Dengan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya hubungan hukum perdata-lah yang menjadi hubungan hukum dalam *e-commerce*.

Pada saat terjadinya suatu persetujuan atau kesepakatan, maka daripadanya suatu perjanjian dinyatakan lahir terhadap dua belah pihak atau lebih yang bersepakat. Saat terjadi pertemuan antara 2 belah pihak, jika terjadinya kesepakatan, maka suatu perjanjian akan lahir.

Umumnya, perjanjian bersifat bebas dan terhadap bentuk apapun tidak terikat. Namun, jika adanya syarat sah perjanjian yang diatur dalam suatu peraturan, terdapat formalitas-formalitas tertentu, seperti adanya kekecualian disamping kata sepakat, maka perjanjian ini disebut dengan perjanjian formil dan batalnya perjanjian akan menjadi konsekuensi hukum jika tidak dipenuhinya formalitas-formalitas tersebut.

Transaksi jual beli pada dasarnya termasuk perjanjian riil pada buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yang berarti bahwasannya jika telah diserahkan barang yang menjadi pokok perjanjian, barulah perjanjian tersebut terjadi.

Kedudukan hukum perdata juga terdapat *e-commerce* sebagai huku, positif yang ada di Indonesia, tentunya pada buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Hal ini menjadikan berlakunya juga Pasal 1320 KUHP terhadap *e-commerce* mengenai 4 syarat sahnya suatu perjanjian, antara lain: i) Adanya suatu sebab yang diperbolehkan; ii) Merupakan suatu pokok persoalan tertentu; iii) Kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian; iv) Terdapat kesepakatan yang mengikatkan para pihak (Salim H. S, 2003).

Pada dasarnya, *E-commerce* bisa dikategorikan sebagai jual beli yang termasuk dalam buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata sehingga terdapat prestasi atau kewajiban yang timbul dalam suatu transaksi *e-commerce*. Pelaku usaha *e-commerce* dikatakan wanprestasi jika (Makarim, 2003):

- 1) Menyanggupi sesuatu namun tidak dilaksanakan. Keadaan ini dapat dilihat jika merchant atau penjual tidak menyerahkan suatu barang/jasa yang seharusnya diwajibkan sebagaimana diperjanjikan, seperti menyembunyikan cacat yang bahkan berdampak terhadap fungsi barang.
- 2) Melakukan sesuatu yang diperjanjikan, tetapi tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya. Keadaan ini dapat dilihat ketika adanya pelaku usaha yang tidak sesuai dalam pemberian suatu barang/jasa kepada konsumen seperti yang disepakati pada saat transaksi.
- 3) Terlambat dalam melaksanakan hal yang diperjanjikan. Keadaan ini terlihat jika barang yang diperjanjikan terlambat datang.
- 4) Melakukan sesuatu yang dilarang. Keadaan ini contohnya ialah tindakan pelaku usaha melakukan penyebaran data diri pembeli.

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen

Selain pada KUHP, hukum *e-commerce* di Indonesia juga mengatur perlindungan konsumen yang ada pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999.

Dalam konteksnya, hak dan kewajiban konsumen telah diatur pada Undang-Undang Nomor Tahun 1999 ini sebagai perlindungan hukum. Pada Pasal 4 dan 5 UU Perlindungan Konsumen ini diatur tentang hak dan kewajiban konsumen. Lalu, pada Pasal 6 dan 7 UU Perlindungan Konsumen ini diatur mengenai hak dan kewajiban pelaku usaha. Sebagaimana di atas, kedudukan atau proporsi pelaku usaha dan konsumen pada suatu transaksi telah diatur di dalamnya.

Berkaitan dengan konsumen, aspek perlindungan hukum yang berlaku terhadapnya pada suatu transaksi *e-commerce* adalah suatu tanggung jawab dan aspek yang dilarang bagi pedagang *e-commerce*. Hal ini mengacu pada Pasal 8-17 UU Perlindungan Konsumen. Berlakunya aspek ini terhadap *e-commerce*, jika barang yang diperjanjikan terbukti melanggar ketentuan tersebut. Larangan ini juga menyangkut mengenai iklan yang mengelabui dan/atau menyesatkan konsumen, kondisi barang dan/atau jasa yang dicantumkan tidak sebagaimana mestinya dengan tujuan menarik konsumen (Az, 2001).

Konsumen yang menjumpai objek yang pemberiannya berbeda dengan kesepakatan pada suatu transaksi *e-commerce*, maka pelaku usaha dalam hal ini juga terdapat aspek tanggung jawab. Hal ini tertulis pada Pasal 19-28 UU Perlindungan Konsumen. Berlakunya aspek ini apabila konsumen mengalami kerugian yang disebabkan oleh pelaku usaha, dalam hal ini ialah pencemaran dan/atau kerusakan terhadap apa yang telah diperjanjikan oleh keduanya. Pelaku usaha importir barang serta usaha periklanan juga belaku terhadap aspek tanggung jawab, jadi tidak hanya perihal produsen saja.

- UU ITE atau Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

Selain pada KUHPer dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999, mengenai pengaturan *e-commerce* di Indonesia juga tertuang dalam Undang-Undang Informasi dan Elektronik, yaitu Nomor 19 Tahun 2016 yang memiliki dua poin penting, antara lain:

Pertama, Adanya kepastian hukum terhadap transaksi elektronik karena adanya pengakuan terkait dokumen dan transaksi elektronik dalam persidangan dan keabsahan perikatan.

Kedua, terdapat sanksi pidana terhadap beberapa tindakan yang daripadanya diklasifikasikan sebagai penyalahgunaan dalam Teknologi dan Informasi.

Hal yang ada pada KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana) beserta beberapa pengaturan terkait, sebenarnya sudah terdapat perluasan alat bukti (Heryogi dkk., 2017). Misalnya pada Undang-undang Tindak Pidana Pencucian Uang, Undang-undang Terorisme, Undang-undang Pemberantasan Korupsi, Undang-undang Dokumen Perusahaan. Bedanya, di dalam UU ITE, terdapat pengakuan mengenai seluruh dokumen elektronik beserta hard filenya dapat digunakan di persidangan. Namun, pada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No 20/PUU-XIV/2016 terkait Pasal 5 ayat (1) dan (2) UU ITE ini menjadi perhatian bahwasannya adanya inkonstitusional terhadap frasa “informasi elektronik dan dokumen elektronik”. Selain itu, pada Putusan Mahkamah Konstitusi ini dapat disimpulkan bahwasannya sepanjang tidak dimaknai secara khusus sebagai alat bukti persidangan sebagaimana Pasal 31 ayat (3) UU ITE maka frasa tersesbut tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (Heryogi dkk., 2017).

Putusan MK di atas memiliki pertimbangan hukum yang menegaskan bahwasanya dalam rangka penegakkan hukum, setiap intersepsi harus dilakukan secara sah. Wajib dipenuhinya syarat formil dan materiil terkait dengan keabsahan suatu informasi dan dokumen elektronik.

Mengenai syarat formil dari informasi dan dokumen elektronik, tertuang pada Pada Undang-undang ITE Pasal 5 ayat (4). Pasal ini menegaskan bahwasannya dokumen elektronik tidak harus berbentuk tertulis. Di samping itu, dokumen elektronik sebagai alat bukti yang didapatkan dengan jalan yang tidak sah, maka tidak memiliki nilai pembuktian di pengadilan dan akan dikesampingkan oleh hakim. Pada UU ITE Pasal 6, Pasal 15, Pasal 16 UU ITE memiliki unsur syarat materiil dari suatu dokumen dan/atau informasi elektronik. Syarat materiil tersebut dibuktikan dengan digital forensik sebagai jaminan keotentikan dan kelayakan sebagai alat bukti persidangan terhadap suatu dokumen dan/atau informasi elektronik.

Kewajiban Untuk Mendaftarkan *E-commerce* di Indonesia

Dalam penerapan asas *lex specialis derogate legi generalis* di Indonesia, mengenai perdagangan pada UU 7/2014 itu dijadikan sebagai dasar pengaturan dalam aktivitas transaksi *e-commerce*. Dalam kaitannya bagi pedagang *e-commerce* di Indonesia, undang-undang tersebut menjadi landasan hukum utama. Namun, hanya terdapat 2 pasal yang mengatur terkait dengan *e-commerce*, karena lebih lanjutnya ketentuan mengenai *e-commerce* ini diatur dalam pembahasan mengenai uang elektronik pada Peraturan Bank Indonesia No.11/12/PBI/2009, dan peraturan mengenai penyelenggaraan sitem dan transaksi pada Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2012, serta peraturan-peraturan lainnya.

Perizinan adalah suatu hal yang wajib dalam kegiatan usaha perdagangan *e-commerce* yang mengacu pada Pasal 24 ayat (1) Undang-undang Nomor 7 Tahun 2014. Sebagaimana pada peraturan mengenai Penerbitan Surat izin Usaha Perdagangan pada Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 36/MDAG/PER/9/2007, Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) bagi pelaku usaha *e-commerce* merupakan bentuk dari perizinan yang dimaksud dari pasal tersebut. Peraturan menteri ini bermaksud mewajibkan setiap perusahaan dagang untuk mempunyai SIUP (Paryadi, 2018), tetapi terdapat sebuah pengecualian yakni:

- Pedagang kaki lima atau pedagang pinggir jalan, pedagang asongan, dan pedagang keliling
- Perusahaan kecil perorangan yang dikelola atau dijalankan sendiri oleh pemiliknya atau kerabat terdekat/anggota keluarganya, yang tidak berbentuk Persekutuan atau Badan Hukum
- Kantor Perwakilan Perusahaan atau Kantor Cabang Perusahaan

Pada kewajiban perizinan tersebut, ketidakpastian hukum timbul karena adanya pengecualian. Terhadap usaha *e-commerce* yang tidak berbadan hukum dan dikelola secara perorangan dapat bermain-main dengan tidak melakukan pendaftaran karena hal tersebut. Jika pelaku usaha yang tidak terdaftar sangat banyak, maka akan mempersulit pemerintah dalam melakukan kontrol.

Dengan hadirnya peraturan mengenai penyelenggaraan sistem elektronik pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2019 ini, pelaku usaha *e-commerce* akan mendapatkan sanksi berupa pemutusan akses, penghentian sementara, denda administrasi, dan dihapuskan dari daftar jika pedagang *e-commerce* tersebut belum memperbarui informasinya atau bahkan sama sekali tidak mendaftarkan *e-commercenya*. Peraturan tersebut juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 50 Tahun 2020 yang mewajibkan pendaftaran bagi pelaku usaha yang melakukan kegiatan usaha Perdagangan Melalui Sistem Elektronik (PMSE). Ditegaskan juga pada Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 5 Tahun 2020 bahwasannya pendaftaran wajib dilakukan bagi setiap PSE Lingkup Privat. Peraturan-peraturan tersebut diberlakukan dengan tujuan membuat kepastian hukum bagi konsumen maupun pelaku usaha *e-commerce*. Surat Izin Usaha Perdagangan Melalui Sistem Elektronik (SIUPMSE) merupakan wujud dari pelaku usaha *e-commerce* yang telah terdaftar.

Pada PP *E-commerce* Pasal 5, yang termasuk pelaku usaha baik itu dalam maupun luar negeri, terbagi menjadi 3, yaitu: Pertama pedagang, yakni seseorang yang berkegiatan PSE baik yang secara langsung dikelola secara privat maupun menggunakan sarana elektronik seperti PPMSE. Pengecualian pedagang terdapat pada penjual yang menjual produknya secara tidak komersial dan temporal. Kedua Penyelenggara Perdagangan Melalui Sistem Elektronik (PPMSE), yakni merupakan sarana bagi pelaku usaha dalam kegiatan PMSE, jenisnya seperti *marketplace*, *daily deals*, *retail online*, *platform* pembandingan harga, iklan baris *online*. Ketiga Penyelenggara Sarana Perantara (*intermediary services*), yakni penyedia sarana komunikasi elektronik, lingkungannya ialah penampungan sementara (*caching*), penyedia ruang penyimpanan informasi secara tetap (*hosting*), dan juga sistem penelusuran informasi (*search engine*).

Pada hukum positif di Indonesia, untuk melakukan pendaftaran *e-commerce*, dapat dilakukan melalui satu pintu, yaitu *Online Single Submission Risk Based Approach* (OSS RBA). Penyelenggaraan perizinan ini sebagai implementasi dari Undang-Undang Cipta Kerja yakni pada Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah mengenai Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko yakni pada Nomor 5 Tahun 2021.

Pendaftaran *e-commerce* kini dapat melalui laman OSS. Pelaku usaha wajib memiliki identitas/legalitas usaha, yakni Nomor Induk Berusaha (NIB) dan kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI). NIB dan KBLI yang telah terbit, dapat dilanjutkan oleh pelaku usaha melalui skema Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Berusaha (PB-UMKU) dalam mendapatkan Tanda Daftar Penyelenggaraan Sistem Elektronik (TD-PSE). Kewajiban pendaftaran ini memiliki urgensi dari upaya pemerintah dalam melakukan pengawasan, pendataan, dan *controlling* terhadap penyelenggaraan sistem elektronik.

Pada tataran implementasinya, KOMINFO (Kementrian Komunikasi dan Informatika) memiliki data yakni sebesar 26,7 juta unit pelaku usaha *e-commerce* indonesia, tetapi hanya 2698 usaha *e-commerce* yang didaftarkan oleh pelaku usaha tersebut. *E-commerce* informal juga termasuk pada data tersebut dengan jumlah lebih dari setengah (65,14 persen). Terdapat beberapa alasan yang mendasari dari data yang tidak sebanding tersebut (Ardikha Putri & Ruhaeni, 2022).

Alasan pertama yang menyebabkan data yang tidak sebanding tersebut yaitu Penyelenggaraan sistem elektronik pada PP 80/2019 yang cenderung masih sangat luas dan umum, hal ini mempersulit pendaftaran pelaku usaha *e-commerce* informal karena tidak adanya penjabaran mengenai klasifikasi dan jenis jenis *e-commerce* seperti hal yang dibutuhkan untuk mendaftarkan *e-commerce* nya.

Alasan kedua yang menyebabkan data yang tidak sebanding tersebut yaitu sulitnya pelaku usaha *e-commerce* informal yang berdagang sebagai pedagang kecil dan tidak tetap, *reseller*, serta *dropshipper*. Hal tersebut karena kurangnya support dari regulasi persyaratan pendaftaran yang terlalu rumit seperti nama dan sektor sistem elektronik, sistem nama domain, URL

website, deskripsi singkat fungsi sistem elektronik, deskripsi model bisnis, domain yang digunakan haruslah tingkat tinggi sebagaimana tertulis pada Pasal 3 Peraturan Menteri Komunikasi dan Informasi Nomor 5 Tahun 2020. Selain itu, bagi pelaku usaha *reseller* dan *dropshipper*, belum ada peraturan sebagai ketentuan pendaftaran sistem elektronik tersebut secara spesifik.

Alasan ketiga yaitu penarikan pajak yang tidak adil. Umumnya, mekanisme perpajakan pada *e-commerce* di Indonesia diatur di dalam ketentuan yang ada pada peraturan tertulis dalam undang-undang berdasar kepada Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2019 Pasal 8 mengenai Perniagaan Melalui Sistem Elektronik. Ketidakpastian hukum timbul dari undang-undang tersebut karena antara golongan UKM atau golongan bukan UKM tidak dibedakan terkait dengan penerimaan penghasilan. Pada peraturan pajak atas penghasilan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2018, para pelaku usaha yang berpenghasilan bruto di bawah Rp4.800.000.000 (empat miliar delapan ratus juta rupiah) pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) akan tetap terkena pajak penghasilan. Namun, pelaku usaha UMKM yang terbebas dari pajak ada beberapa jenis, antara lain pelaku usaha UMKM yang menggunakan sarana dan/atau prasarana yang seharusnya tidak digunakan untuk berdagang karena merupakan kepentingan umum, dan juga pelaku usaha UMKM baik menetap maupun tidak menetap, yang melakukan usahanya dengan sarana atau prasarana bongkar pasang. Beberapa pelaku usaha akan tidak nyaman dan merasa dirugikan karena perpajakan yang tidak adil ini.

Alasan keempat yaitu kewajiban memiliki izin usaha dan kewajiban pendaftaran pelaku usaha *e-commerce* Informal pada tataran implementasinya memiliki daya sosialisasi yang lemah. Akibatnya ialah para pelaku usaha *e-commerce* informal tidak mengetahui mengenai kewajiban untuk mendaftarkan *e-commercenya*. Selain itu, tidak dilakukannya sosialisasi terkait dengan maksud dan tujuan dari adanya pengesahan peraturan mengenai *e-commerce* yakni pada Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2019. Banyak sekali pedagang *e-commerce* informal yang tidak mengetahui peraturan tersebut sehingga terhadap pedagang *e-commerce* informal tersebut akan muncul kekhawatiran dan dampak dibenaknya, dan dalam kegiatan perdagangannya secara subjektif akan merasa dipersulit.

Perlindungan Hukum E-commerce bagi Para Pihak Terkait

Terdapat 2 macam perlindungan hukum, antara lain (Hadjon, 1987):

- **Perlindungan Hukum Preventif**

Hukum Preventif merupakan sebuah kesempatan rakyat terhadap suatu keputusan pemerintah dalam mengajukan keberatan atau pendapatnya. Terkait Perlindungan Konsumen pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 yang merupakan suatu manifestasi dari perlindungan hukum preventif ini dapat meningkatkan kualitas produk suatu perusahaan yang lahir serta mendorong iklim usaha yang sehat. Pada gilirannya, harkat dan martabat konsumen akan meningkat dari segi kemampuan, kepedulian, kesadaran, pengetahuan, serta perilaku tanggung jawab dari pelaku usaha untuk tidak merugikan konsumen dalam perbuatannya. Hukum preventif ini juga dilengkapi dengan pengawasan dan pembinaan terhadap penerapan suatu peraturan yang dilakukan oleh rakyat dan pemerintah.

Dalam perkembangannya, pemerintah menggunakan langkah sebagai upaya hukum preventif terkait dengan perlindungan data konsumen dalam Undang-Undang Perlindungan Data Konsumen yakni pada Nomor 27 Tahun 2022. Undang-Undang ini dibentuk sebagai upaya penghormatan dan pengakuan terhadap data pribadi seseorang. Terdapat beberapa prinsip dalam perlindungan data individu (Devitasari dkk., 2019), yakni keamanan data (*data security*), kerahasiaan (*confidentiality*), integritas (*integrity*), akurasi (*accuracy*), minimalisasi data (*data minimisation*), batasan tujuan (*purpose limitation*), transparansi (*transparency*), keadilan (*fairness*), keabsahan (*lawfulness*).

- **Perlindungan Hukum Represif**

Penyelesaian sengketa lebih ditekankan dalam hukum represif sebagai bentuk perlindungan hukum, antara lain:

- 1) Sanksi Administratif

Tertuang pada Pasal 19 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 20, Pasal 25, dan Pasal 26, sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha dan ganti rugi dengan penetapan paling banyak yaitu berjumlah Rp. 200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah) bagi pelaku usaha yang melanggar.

- 2) Ganti Rugi (Perdata)

Konsumen yang merasa dirugikan atas perbuatan pedagang *e-commerce* ini, dapat diupayakan keadilan dengan adanya gugatan melalui lembaga atau peradilan yang di bawah lingkungan peradilan umum yang bertugas untuk menyelesaikan sengketa antara pedagang dan konsumen. Penyelesaian sengketa merupakan kehendak berdasarkan kesepakatan para pihak untuk melakukannya di pengadilan maupun di luar pengadilan. Tanggung jawab pidananya tidak akan hilang meskipun sengketa dilakukan secara Non-Litigasi. Gugatan ke pengadilan dapat dilancarkan atas dasar ketidakberhasilannya suatu penyelesaian sengketa konsumen melalui jalur non-litigasi.

2) Sanksi Pidana

Pelaku usaha yang melakukan pelanggaran, maka akan dihukum dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau denda paling banyak Rp 2.000.000.000.00 (dua miliar rupiah) seperti halnya pada Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 13 ayat (2), Pasal 15, Pasal 17 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf e, ayat (2), dan Pasal 18. Pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku usaha akan dipidana dengan penjara paling lama 2 (dua) tahun atau denda paling banyak Rp 500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah) seperti halnya pada Pasal 11, Pasal 12, Pasal, 13 ayat (1), Pasal 14, Pasal 16, Pasal 17 ayat (1) huruf d dan huruf f.

Tidak adanya kontak fisik antara para pihak dalam suatu transaksi sebagaimana karakteristik yang ada pada *e-commerce*, menjadikan perlindungan hukum terhadap pelaku usaha tidak beresiko lebih besar daripada konsumen itu sendiri, maka dari itu lebih rentang terjadi pelanggaran terhadap hak-hak konsumen pada suatu transaksi *e-commerce*.

Di Indonesia, perlindungan hukum pada umumnya terdapat pada UUI dan UUPK. Dalam hal perlindungan konsumen, maka dasar hukumnya pada UUPK, sedangkan dalam hal transaksi *e-commerce* yang dilakukan oleh konsumen, maka dasar hukumnya pada UU ITE (Yadi dkk., 2022).

Pada dasarnya, hak-hak konsumen dalam hal perlindungan konsumen yang terdapat pada UUPK Tahun 1999 ini dibagi menjadi 3 (tiga), yakni: 1) Hak untuk mendapatkan harga yang wajar terkait suatu barang dan/atau jasa; 2) Dalam hal kerugian harta kekayaan maupun kerugian personal, maka adanya hak konsumen untuk memperoleh perlindungan hukum; 3) Terhadap suatu sengketa atau permasalahan, konsumen juga terdapat hak untuk mendapatkan penyelesaian yang patut.

Jenis-Jenis Upaya Penyelesaian Sengketa Transaksi *E-commerce*

Sengketa konsumen terkait dengan transaksi dagang secara online pada praktiknya masih sangat minim, tetapi jika terdapat suatu sengketa konsumen, maka dapat dilakukan melalui jalur-jalur berikut:

➤ Secara Konvensional Melalui Jalur Litigasi

Disebabkan tidak adanya definisi mengenai litigasi secara eksplisit pada peraturan perundang-undangan, maka kita akan melihat di dalam peraturan mengenai arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa yakni pada UU 20/1999 yang tertulis bahwasannya litigasi ini dapat dikesampingkan dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang artinya proses litigasi ini merupakan ultimum remedium atau akhir jika tidak adanya hasil pada saat melakukan alternatif penyelesaian sengketa. Penyelesaian sengketa terkait suatu transaksi *e-commerce* dengan transaksi dagang secara konvensional ini pada dasarnya tidak jauh berbeda. Para pihak ditempatkan satu sama lain saling berlawanan (Pramesti, 2020).

➤ Alternatif Penyelesaian Sengketa atau Non Litigasi

Selain litigasi, ada juga beberapa pilihan lain untuk menyelesaikan suatu sengketa *e-commerce*. Alternatif Penyelesaian Sengketa (*Alternative Dispute Resolution*) menjadi salah satu opsi dalam menyelesaikan sengketa *e-commerce*. Jalur ini merupakan jalur selain jalur litigasi sesuai apa yang telah para pihak sepakati, contohnya ialah penilaian ahli, negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan konsultasi. Terkait penyelesaian sengketa secara online, terdapat banyak sekali tulisan -tulisan para sarjana baru baru ini, penyelesaian ini biasa disebut dengan *Online Dispute Resolution* (ODR) yang juga merupakan bagian dari ADR (Nurpadila & Marpaung, 2021). Upaya penyelesaian ini menggunakan media internet tanpa harus bertatap muka dengan pihak-pihak yang bertempat tinggal berjauhan satu sama lain. ODR dengan penyelesaian sengketa konvensional pada umumnya sama, media internetlah yang membedakan keduanya. Beberapa tipe yang ada pada ADR (*Alternative Dispute Resolution*) antara lain:

i) Arbitrase

Upaya penyelesaian sengketa pada arbitrase ini, lebih menekankan perjanjian para pihak sebagai dasar hukum, menggunakan pihak ketiga yang berlaku netral oleh suatu lembaga ataupun para pihak dengan putusan yang bersifat binding dan final.

ii) Mediasi *online*

Dalam hal mediasi *online*, terkait dengan objeknya sama saja dengan arbitrase. Namun, di sini mediasi memiliki beberapa jenis yang membedakannya dengan upaya penyelesaian sengketa arbitrase (Abdurrasyid, 2011). Pertama, yaitu mediasi evaluatif, di sini pandangan mediator dapat diutarakan dalam segi bukti, hukum, dan fakta. Kedua, yaitu mediasi fasilitatif, yang mana posisi mediator di sini tidak dapat merekomendasikan penyelesaian atau memberikan opini, karena dalam mediasi fasilitatif, mediator berperan sebagai fasilitator. Ketiga, mediasi dengan mencari jalan tengah, yakni jika dalam hal negosiasi para pihak telah gagal, maka mediator berupada untuk intervensi atas persetujuan dan permintaan para pihak. Prosedur ini bertujuan agar komunikasi antara para pihak dan mediator dapat terfasilitasi. Mediasi *online* ini dapat menggunakan media teknologi seperti *video conference*, *e-mail*, dan *internet relay chats*.

iii) Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK)

Peranan BPSK dapat digunakan oleh konsumen pada saat terjadi suatu sengketa konsumen *e-commerce*. Proses jalur litigasi (pengadilan) terhadap suatu sengketa konsumen *e-commerce* cenderung lebih lambat jika dibandingkan dengan mekanisme pada jalur BPSK. Pada Undang-Undang Perlindungan konsumen yakni Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 58 ayat (2) tertulis bahwasannya keberatan dapat diajukan terhadap putusan BPSK pada Pengadilan Negeri dan juga melakukan kasasi ke Mahkamah Agung, karena pada pasal sebelumnya, yakni 54 ayat (3) tertulis bahwasannya putusan BPSK bersifat mengikat dan final.

C. Kesimpulan

E-commerce merupakan suatu sistem perdagangan yang lebih modern karena menggunakan media teknologi yang terkini jika dibandingkan dengan perdagangan secara konvensional. Dalam perkembangannya, jenis jenis *e-commerce* diantaranya ialah mobile *e-commerce* (*m-commerce*), konsumen ke konsumen, bisnis ke konsumen (B2C), bisnis ke bisnis, *e-commerce* lokal, serta *e-commerce* sosial. Dengan perkembangan tersebut, tentu *e-commerce* memiliki problematika diantaranya adalah resiko penipuan yang kian marak, hak pajak yang ambigu jika terjadi perdagangan lintas negara, kemungkinan terjadinya anonimitas yang sangat tinggi karena kemudahan dalam memanipulasi bentuk dokumen digital, kerahasiaan/keamanan dalam suatu transaksi *e-commerce*, resiko monopoli, dan juga privasi para pihak. Di samping problematika tersebut, hadirnya *e-commerce* juga memberikan manfaat bagi banyak kalangan, mulai dari suatu instansi dagang, konsumen, masyarakat, dan juga terhadap kepentingan pelanggan. Secara spesifik juga *e-commerce* memberikan pengaruh kepada Produk Domestik Bruto (PDB) pada suatu negara secara signifikan.

Perkembangan dari *e-commerce* di Indonesia tentunya menjadi perhatian bagi negara untuk membuat sebuah peraturan untuk mengontrol dan mengondisikan setiap perdagangan *e-commerce* yang sekarang mengacu pada Kitab Undang-undang Hukum Dagang, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP), Undang-undang Perlindungan Konsumen yakni Nomor 8 Tahun 1999, dan Undang-undang Informasi dan Teknologi yakni pada Nomor 19 Tahun 2016. Di samping itu, pelaku usaha *e-commerce* juga berkewajiban untuk mendaftarkan *e-commercenya* berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 dan Undang-Undang mengenai Cipta Kerja yakni pada Nomor 11 Tahun 2020. Pada saat ini juga perlindungan data pribadi para pihak telah tertulis dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2020.

Pada suatu transaksi *e-commerce*, perlindungan hukum terhadap para pihak terdiri dari perlindungan hukum represif dan preventif. Jika terdapat sengketa dalam suatu transaksi *e-commerce*, maka terdapat pilihan bagi para pihak untuk jalur Alternatif Penyelesaian Sengketa atau Non Litigasi sebagai langkah awal, contohnya ialah arbitrase, mediasi online, dan menggunakan peran Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK). Jika dalam proses Non Litigasi tidak selesai, maka para pihak akan melanjutkannya ke jalur litigasi atau pengadilan, yang menjadikan satu sama lain di antara para pihak tersebut sebagai lawan.

Saran

- (1) Terhadap pemerintah, pemerintah harus terus melakukan penegakan hukum dan upaya pengawasan terhadap *e-commerce* agar dapat memanfaatkan potensi dari *e-commerce*.
- (2) Terhadap para konsumen, hendaknya lebih berhati-hati dalam bertransaksi *e-commerce*. Jika merasa dirugikan dan ingin membawanya ke jalur hukum, hendaknya melalui Online

Dispute Resolution (ODR) terlebih dahulu. Jika tidak berhasil, maka hendaknya mengikuti jalur litigasi dengan tertib.

- (3) Terhadap pelaku usaha *e-commerce* segala sektor, hendaknya lebih memperhatikan regulasi dengan cara mendaftarkan *e-commercenya* sesuai hukum yang berlaku. Jika terdapat sengketa suatu transaksi *e-commerce*, hendaknya dilakukan sesuai dengan regulasi yang berlaku dengan penuh rasa tanggung jawab.

E. Referensi

- Abdurrasyid, P. (2011). *Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa (APS): Arbitration - alternative dispute resolution - ADR: suatu pengantar* (Cet. 2, ed. 2, rev). Fikahati Aneska.
- Annur, C. M. (2023). *Jumlah Pengguna Internet di Seluruh Dunia (Januari 1990-2023)*. Jumlah Pengguna Internet Global Tembus 5,16 Miliar Orang Pada Januari 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/03/jumlah-pengguna-internet-global-tembus-516-miliar-orang-pada-januari-2023>
- Aula, N. K. (2019). Pengaruh e-commerce terhadap Produk Domestik Bruto Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan*, 39–48. <https://doi.org/10.20885/JKEK.vol1.iss1.art4>
- Az, N. (2001, September). Revolusi Teknologi Dalam Transaksi Bisnis Melalui Internet. *Jurnal Keadilan*, 1(3), 28.
- Chou, D. C. (1999). The Economics of Taxing Electronic Commerce. *Information Systems Management*, 16(1), 7–14. <https://doi.org/10.1201/1078/43187.16.1.19990101/31156.2>
- Coffee, P. (1998). Authentication Risk Weigh Against Rewards. *Pc Week*, www.
- Coppel, J. (2000). E-Commerce: Impacts and Policy Challenges. *The Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)*, 252. <https://dx.doi.org/10.1787/801315684632>
- Diantha, I. M. P. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media Group.
- Galindo Martin, M. A., Guzman Cuevas, J., Ribeiro, D., & Galindo, M.-A. (2008). *Entrepreneurship and business: A regional perspective*. Springer.
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. *Surabaya, PT. Bina Ilmu*, 4.
- Hariyanto, E. (2009). Problematika Dan Perlindungan Hukum E-Commerce Di Indonesia. *AL-IHKAM: Jurnal Hukum & Pranata Sosial*, 4(2), 293–310. <https://doi.org/10.19105/al-lhkam.v4i2.278>
- Heryogi, A., Ruba'i, M., & Sugiri, B. (2017). Fungsi Bukti Elektronik Dalam Hukum Acara Pidana Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIV/2016. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2(1), 7–17. <https://doi.org/10.17977/um019v2i12017p007>
- Hidayat, R. (2021, November 8). "Sudah Ikhlas": Banyaknya Kasus Penipuan Daring Tak Diproses Polisi. *tirto.id*. <https://tirto.id/sudah-ikhlas-banyaknya-kasus-penipuan-daring-tak-diproses-polisi-gk9r>
- Junita, A. (2020). Menakar Kesiapan Pembangunan Manusia Indonesia Menuju Negara Maju. *WEBINAR Fakultas Ekonomi Unimed "Strategi Dunia Usaha Menyikapi Status Indonesia Sebagai Negara Maju: Pra dan Pasca Covid-19,"* 19–34.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2014). *E-commerce: Business, technology, society* (10. ed., global ed). Pearson.
- Liu, S. (2013). An Empirical Study on E-commerce's effects on Economic Growth. *Proceedings of the 2013 Conference on Education Technology and Management Science*. 2013 Conference on Education Technology and Management Science, Nanjing, China. <https://doi.org/10.2991/icetms.2013.260>
- Makarim, E. (2003). *Kompilasi Hukum Telematika*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mustajibah, T., & Trilaksana, A. (2021). *DINAMIKA E-COMMERCE DI INDONESIA TAHUN 1999-2015*. 10(3).

- Mutia, A. (2022). *Daftar 20 Negara Ekonomi Terkuat di Dunia 2022, Indonesia Masuk Daftar*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/02/daftar-20-negara-ekonomi-terkuat-di-dunia-2022-indonesia-masuk-daftar>
- Nurpadila, M., & Marpaung, D. S. H. (2021). *Online Dispute Resolution (ODR) Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa E-Commerce Di Indonesia*. 5(2).
- Paryadi, D. (2018). Pengawasan E Commerce Dalam Undang-Undang Perdagangan Dan Undang-Undang Perlindungan Konsumen. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(3), 652. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol48.no3.1750>
- Pramesti, T. J. A. (2020, Juli 10). *Litigasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan* [Hukum Online]. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/litigasi-dan-alternatif-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan-lt52897351a003f>
- prolegal.id. (2022, Januari 19). Pemilik Olshop Wajib Tahu! Berikut Ini Prosedur Pengajuan Izin SIUPMSE! *Prolegal*.6
- Purbo, O. W., & Wahyudi, A. A. (2001). *Mengenal E-commerce*. Elec Media Komputindo.
- Putri, R. P. A., & Ruhaeni, N. (2022). Kewajiban Mendaftarkan E-Commerce dalam Sistem Elektronik berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2019 tentang Perdagangan Melalui Sistem Elektronik dan Implementasinya terhadap E-Commerce Informal. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i1.441>
- Qu, L., & Chen, Y. (2014). *The Impact of e-commerce on China's Economic Growth*.
- Ratnasingham, P. (1998). Trust in Web-based electronic commerce security. *Information Management & Computer Security*, 6(4), 162–166. <https://doi.org/10.1108/09685229810227667>
- Salim H. S. (2003). *Hukum kontrak: Teori dan teknik penyusunan kontrak* (Cet. 1). Sinar Grafika.
- Suyanto, M. (2003). *Strategi periklanan pada e-commerce perusahaan top dunia*. Andi.
- Sya'bani, A. (2016). *Review Ketentuan Perpajakan E-Commerce Di Indonesia*.
- Weber, R. (1999). *Information systems control and audit*. Prentice Hall.
- Yadi, D. K., Sood, M., & Martini, D. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Transaksi E-Commerce Menurut Tata Hukum Indonesia. *Commerce Law*, 2(1). <https://doi.org/10.29303/commercelaw.v2i1.1368>

Pembagian Harta Warisan berdasarkan Metode Hukum Waris Islam dan Kompilasi Hukum Islam

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Sri Khayati	ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara	Vol. 3, No. 1, April 2023
srikhayati65@gmail.com	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
+6281341506718	

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Khayati, S. (2023). Pembagian Harta Warisan berdasarkan Metode Hukum Waris Islam dan Kompilasi Hukum Islam. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 15-24.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana metode pembagian harta warisan yang berdasarkan Hukum Waris Islam dan Kompilasi Hukum Islam mampu menyelesaikan permohonan atau sengketa pembagian harta warisan di antara orang-orang beragama Islam melalui lembaga Peradilan Agama Kendari. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pengadilan Agama Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, dimana data dikumpulkan melalui studi bahan-bahan kepustakaan serta wawancara lalu kemudian dianalisa dengan metode deskriptif kualitatif merupakan argumetasi hukum yang logis dan sistematis sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan. Hasil Penelitian menunjukan bahwa : 1. Dalam pembagian harta warisan, orang-orang yang beragama islam diberi kebebasan untuk memilih hukum mana yang digunakan apakah menggunakan hukum waris islam (fiqh/faraidh), menggunakan hukum waris perdata barat (BW) atau menundukan diri pada Kompilasi Hukum Islam. 2. Dalam pembagian harta warisan, mengikuti langkah-langkah sebagai berikut : a. Penentuan Ahli Waris berdasarkan Golongan atau kelompok. b. Menentukan bagian masing-masing Ahli Waris. c. Menghitung kadar atau takaran perolehan harta warisan dari ahli waris. d. Pelaksanaan pembagian/penyerahan Harta Warisan kepada Ahli Waris. 3. Dalam pembagian harta warisan berdasarkan metode Hukum Waris Islam dan Kompilasi Hukum Islam di Pengadilan Agama Kendari diperoleh fakta-fakta bahwa penyelesaian sengketa Pembagian Harta Warisan ada yang menempuh jalan damai, dan ada yang tidak dikabulkan disebabkan oleh karena gugatan/permohonan cacat formil.

Kata Kunci: Harta Warisan, Hukum Waris Islam, Kompilasi hukum.

Abstract

This study aims to study how the method of dividing inheritance based on Islamic Inheritance Law and Compilation of Islamic Law is able to resolve requests or disputes over the distribution of inheritance among people who are Muslim through the Kendari Religious Court. This research was conducted at the Office of the Kendari Religious Court. This study uses a normative juridical approach, where data is collected through a study of literature and interviews and then analyzed using a qualitative descriptive method, which is a logical and systematic legal argument in accordance with the formulation of the problem that has been formulated. The research results show that: 1. In the distribution of inheritance, people who are Muslim are given the freedom to choose which law to use, whether to use Islamic inheritance law (fiqh/faraidh), use western civil inheritance law (BW) or submit to the Compilation Islamic law. 2. In dividing the inheritance, follow the steps below: a. Determination of heirs based on class or groups. b. Determine the share of each heir. c. Calculating the level or measure of the acquisition of inherited assets from the heirs. d. Implementation of distribution/delivery of Inheritance to Heirs. 3. In the distribution of inheritance based on the method of Islamic Inheritance Law and the Compilation of Islamic Law at the Kendari Religious Court, it was found that the settlement of disputes over the distribution of inheritance took a peaceful path, and some were not granted due to a formal flaw in the claim/application.

Keywords: Inheritance, Islamic Inheritance Law, Compilation of laws.

A. Pendahuluan

Hukum, dalam hal ini Hukum Waris Islam, berperan sebagai alat untuk mengatur hubungan-hubungan dan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pemanfaatan warisan oleh ahli waris. Karena tujuan hukum pada umumnya termasuk Hukum Waris Islam adalah untuk menciptakan dan memelihara ketertiban yang adil dalam pergaulan masyarakat, dalam hal ini masyarakat beragama Islam, maka Hukum Waris Islam berfungsi untuk memelihara ketertiban dan keadilan dalam pemanfaatan warisan oleh orang-orang beragama Islam.

Orang-orang beragama Islam boleh melakukan pilihan hukum (*rechtskeuze*) yang akan dipergunakan dalam pembagian warisan. Pilihan hukum (*rechtskeuze*) itu memberi kebebasan kepada orang-orang beragama Islam untuk menentukan pilihan dalam pembagian warisan, apakah akan memberlakukan hukum kewarisan adat, memberlakukan ketentuan kaidah hukum kewarisan barat menurut BW ataupun memberlakukan ketentuan kaidah hukum *faraidh*.

Bagi orang-orang Islam yang menundukkan diri pada ketentuan kaidah hukum *faraidh* yang berarti "suatu bagian tertentu", baginya berlaku ketentuan kaidah-kaidah Hukum Islam, yang pelaksanaannya tentu tidak dapat dipisahkan dari aqidah (keimanan). Pembagian warisan dengan berdasarkan ilmu *faraidh* lebih tepat, jelas dan lengkap.

serta lebih mencerminkan rasa keadilan. Oleh karena itu, orang-orang beragama Islam yang tunduk pada ketentuan hukum *faraidh* tidak dibenarkan melaksanakan pembagian warisan menyimpang dari ketentuan-ketentuan ilmu *faraidh*.

Ketentuan kaidah hukum *faraidh* tentang pembagian warisan diatur dalam *Alquran* di dalam surat *An-Nisaa'* ayat 11 yang berbunyi:

Artinya :

"Allah mensyari'atkan bagimu tentang (pembagian pusaka untuk) anak-anakmu, yaitu: bagian seseorang anak laki-laki sama dengan bagian dua orang anak perempuan, dan jika anak itu semuanya perempuan lebih dari dua orang maka bagi mereka dua pertiga dari harta yang ditinggalkan, jika anak perempuan itu hanya seorang saja maka ia memperoleh separuh harta".

Selanjutnya, sabda Rasulullah S.A.W berbunyi:

Artinya:

"Dari Ibnu Abbas r.a. Ia berkata: Rasulullah bersabda: Berikanlah bagian yang telah ditentukan dalam Al-quran kepada yang berhak untuk menerimanya dan selebihnya berikanlah kepada keluarga laki-laki yang terdekat".

Kompilasi Hukum Islam pun mengatur hal-hal di atas sebagaimana tercantum dalam Pasal 171 huruf (a) yang bunyinya:

“Hukum yang mengatur tentang pemindahan hak kepemilikan harta peninggalan (tirkah) pewaris, menentukan siapa-siapa yang berhak menjadi ahli waris dan beberapa bagiannya masing-masing.”

Pilihan hukum (*rechtskeuze*) pembagian warisan dengan metode Kompilasi Hukum Islam berhubungan dengan ketentuan kaidah hukum *faraidh*, yang mana keduanya mengatur tentang harta peninggalan orang yang telah meninggal dunia, dengan tahapan-tahapan penentuan ahli waris, penentuan harta warisan, penentuan bagian perolehan masing-masing ahli waris dan pelaksanaan pembagian perolehan hartawaris kepada ahli waris.

Tidak jarang pilihan hukum (*rechtskeuze*) pembagian warisan di antara ahli waris menimbulkan sengketa rasa ketidakpuasan atas perolehan masing-masing ahli waris. Hal ini disebabkan ada ahli waris yang merasa dibeda-bedakan karena perbedaan gender sekalipun ahli waris itu adalah anak kandung pewaris. Minimnya pengetahuan mengenai hukum kewarisan Islam mengakibatkan hukum kewarisan Islam tidak dilaksanakan sesuai ketentuan yang seharusnya, sehingga

terkadang keadilan dalam pembagian warisan diperoleh setelah menempuh jalur hukum di Pengadilan Agama Kendari.

Oleh karena itu, dalam pembagian warisan, penting untuk setiap orang Islam mengetahui dan mengamalkan Firman Allah SWT dengan menggunakan metode ketentuan hukum *faraidh*. Namun sangat disayangkan, umumnya orang Islam enggan untuk mempelajari lalu menundukkan diri pada pembagian warisan menurut hukum *faraidh* yang telah disarikan dalam Kompilasi Hukum Islam dikarenakan alasan-alasan kesulitan merumuskan siapa saja ahli waris yang berhak menerima warisan, kesulitan menghitung bagian perolehan masing-masing ahli waris, sehingga dalam pelaksanaan pembagian warisan di antara ahli waris, ilmu Hukum Waris Islam cenderung terabaikan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana metode pembagian harta warisan yang berdasarkan Hukum Waris Islam dan Kompilasi Hukum Islam mampu menyelesaikan permohonan atau sengketa pembagian harta warisan di antara orang-orang beragama Islam melalui lembaga Peradilan Agama Kendari

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Kendari yang bertempat pada Pengadilan Agama Kendari. Dasar pertimbangan utama sehingga Pengadilan Agama Kendari dijadikan sebagai tempat penelitian karena dalam kenyataannya untuk melakukan pembagian harta warisan terlebih dahulu harus mengajukan permohonan penetapan ahli waris yang hanya dapat dilakukan di Pengadilan Agama setempat, agar pembagian harta warisan dapat dibagi sesuai kepada semua ahli waris untuk menghindari agar tidak terjadi kesalahan dalam pembagian yang dilakukan berdasarkan ketentuan yang seharusnya telah ditetapkan dalam hukum waris.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang diberlakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

Sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data hukum primer dan data hukum sekunder, yang antara lain :

- 1) Data hukum primer, yaitu data hukum yang mengikat dan terdiri dari, antara lain :
 - a. Alquran dan hadits.
 - b. Hukum Acara Perdata yang berlaku di Pengadilan Agama Kendari.
 - c. Yurisprudensi.
- 2) Data hukum sekunder yaitu mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian berwujud laporan yang dihimpun dari hasil studi pustaka dan sumber-sumber lainnya seperti, hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan hal yang akan diteliti

yang berkaitan dengan Perbandingan Pembagian Harta Warisan Berdasarkan Metode Hukum Waris Islam Dan Kompilasi Hukum Islam. Serta pendapat ahli faraidh

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data penulis menggunakan dua cara (metode) yaitu :

1) Penelitian kepustakaan (Library Research)

Penelitian Kepustakaan merupakan suatu proses yang ditempuh untuk menemukan data yang sifatnya normative. Untuk menemukan data tersebut, maka penulis mengkaji beberapa literatur yang relevan dengan topik pembahasan.

2. Penelitian Lapangan (Filed Research)

Penelitian lapangan merupakan suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh data yang dibutuhkan namun obyeknya bukan pada literature, melainkan data digunakan adalah perkara yang masuk atau terdaftar di Pengadilan Agama kendari, disamping itu juga dilakukan dengan tehnik wawancara terhadap hakim yang menangani perkara di Pengadilan Agama Kendari

3. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data secara deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan secara jelas, rinci, dan sistematis tentang obyek yang akan diteliti mengenai tata cara pembagian harta warisan menurut syariat islam berdasarkan metode hukum waris islam dan kompilasi hukum islam.

C. Pembahasan

1. Pembagian Warisan Berdasarkan Metode Hukum Waris Islam

Sebelum menguraikan lebih lanjut apa yang menjadi pokok bahasan dalam sub judul ini kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan sebagai berikut :

Pertama, mengetahui istilah yang digunakan dalam pembagian waris, yang mana dalam perhitungan waris dikenal beberapa istilah, sebagai berikut :

- 1) Asal Masalah , adalah bilangan terkecil yang darinya bisa didapatkan bagian secara benar.
- 2) Adadur Ru'ûs adalah bilangan kepala.
- 3) Siham adalah nilai yang dihasilkan dari perkalian antara Asal Masalah dan bagian pasti seorang ahli waris dzawil furûdl.
- 4) Majmu' Siham adalah jumlah keseluruhan siham.

Kedua, mengetahui golongan / kelompok Ahli Waris sebagai berikut :

- 1) Ashabul furudh, terdiri dari :
 - a. 4 laki-laki, meliputi Bapak, Kakek ke atas, Suami dan Saudara laki-laki seibu.
 - b. 8 perempuan, meliputi isteri, anak perempuan, saudara perempuan kandung, saudara perempuan seayah, saudara perempuan seibu, anak perempuan dari anak laki-laki, ibu dan nenek ke atas.

Ashabul furudh ada 2 (dua) macam, yaitu:

1. Ashabul furudh sababiyyah, adalah ahli waris yang disebabkan oleh ikatan perkawinan, yakni suami, isteri.
2. Ashabul furudh nasabiyyah, adalah ahli waris yang telah ditetapkan atas dasar nasab, yakni ayah, ibu, cucu perempuan dari anak laki-laki, saudara perempuan sekandung, saudara perempuan seayah, saudara laki-laki seibu, saudara perempuan seibu, kakek, nenek.

Takaran harta waris ahli waris Ashabul furudh, sebagai berikut:

1. Ahli waris Yang mendapat bagian 2/3, adalah :
 - a. Dua orang anak perempuan atau lebih, bila tidak ada anak laki-laki (An-Nisa [11]);
 - b. Dua anak perempuan atau lebih dari anak laki-laki, bila anak perempuan tidak ada (An-Nisa [176]);
 - c. Saudara perempuan seayah, dua orang atau lebih (An- Nisa [176];
2. Ahli waris yang mendapat bagian ½, adalah ;

- a. Anak perempuan kalau dia tunggal;
- b. Anak perempuan dari anak laki-laki atau tidak ada anak perempuan;
- c. Saudara perempuan sekandung atau seayah, kalau kalau saudara perempuan sekandung tidak ada, dan dia seorang saja (An-Nis [176]);
- d. Suami bila isteri tidak punya anak (An-Nis [12]);
3. Ahli waris yang mendapat $\frac{1}{3}$, adalah :
 - a. Ibu, bila tidak ada anak atau cucu (anak dari anak laki-laki), dan tidak ada pula dua orang saudara (An-Nisa [11]);
 - b. Dua orang saudara atau lebih dari saudara seibu (An-Nisa [12]);
4. Ahli waris yang mendapat $\frac{1}{4}$, adalah :
 - a. Suami, bila isteri ada anak atau cucu (An-Nisa [12]);
 - b. Isteri, bila suami tidak ada anak dan tidak ada cucu. Kalau isteri lebih dari satu, makadibagi rata (An-Nisa [12]);
5. Ahli waris yang mendapat $\frac{1}{6}$, adalah :
 - a. Ibu, bila beserta anak dari anak laki-laki atau dua orang saudara atau lebih (An-Nisa [11]);
 - b. Bapak, bila pewaris mempunyai anak atau anak dari anak laki-laki (An-Nisa [11]);
 - c. Nenek atau ibunya ibu/ibunya ayah;
 - d. Cucu perempuan dari anak laki-laki (seorang atau lebih) bila bersama seorang anak perempuan. Bila anak perempuan lebih dari satu, maka cucu perempuan tidak mendapat harta warisan;
 - e. Kakek, bila bersama anak atau cucu dari anak laki-laki, dan bapak tidak ada;
 - f. Saudara perempuan seapak (seorang atau lebih), bila beserta saudara perempuan seibu seapak. Bila saudara seibu seapak lebih dari satu, maka saudara perempuan seapak tidak mendapat warisan;
6. Ahli waris yang mendapat $\frac{1}{8}$, adalah :
 - a. Istri (satu atau lebih), bila ada anak atau lebih.
2. **Dzul qarabah**, meliputi anak laki-laki, anak perempuan dengan saudara laki-laki, bapak, saudara laki-laki dalam hal kalalah, saudara perempuan yang didampingi saudara laki-laki dalam hal kalalah.
3. **Dzul Arfaam**, ahli waris yang mendapat warisan jika Dzul Faraa'idh dan Dzul Qarabah tidak ada.

Ketiga, untuk dapat memahami pembagian warisan berdasarkan golongan/kelompok dan takaran warisan, dapat kita aplikasikan melalui contoh-contoh kasus.

Kasus 1

Isteri meninggal dunia dengan meninggalkan suami, 1 orang anak laki-laki, 2 orang anak perempuan, mama dan papa serta harta peninggalan berupa uang sebesar Rp 48.000.000,00- Maka, pengaturan warisannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Pengaturan Warisan

Warist	Bagian	@ orang
1 suami (1/4)	3/12	Rp 12.000.000
1 Mama (1/6)	2/12	Rp. 8.000.000
2 anak perempuan (1:1A)	5/24	Rp. 5.000.000
1 anak laki-laki (2:1A)	5/24	Rp. 10.000.000
1 Papa (1/6)	2/12	Rp. 8.000.000

Penjelasan :

Cucu laki-laki dan cucu perempuan dilewati karena sudah terhalang oleh anak laki-laki.

Cucu perempuan dilewati karena sudah terhalang oleh 2 anak perempuan atau lebih

Kakek dan nenek dilewati karena sudah terhalang oleh papa dan mama

Kasus 2

Seorang laki-laki meninggal dunia dengan ahli waris seorang istri, seorang anak perempuan, seorang ibu, dan seorang paman. Harta yang ditinggalkan sejumlah Rp. 48.000.000. Maka pembagiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Pembagian Warisan

Warist	Bagian	@ orang
1 Isteri(1/8)	3/24	Rp 6.000.000
1 Ibu (1/6)	4/24	Rp. 8.000.000
1 anak perempuan (1/2)	12/24	Rp. 24.000.000
1 Paman (1:1A)	5/24	Rp. 10.000.000

Penjelasan:

Saudara laki-laki dan perempuan seayah dilewati karena sudah terhalang oleh saudara laki-laki kandung.

Saudara laki-laki dan perempuan seibu dilewati karena sudah terhalang oleh anak perempuan atau cucu perempuan (dari anak laki-laki)

2. Pembagian Harta Warisan Berdasarkan Metode Kompilasi Hukum Islam

Kompilasi Hukum Islam mengelompokkan ahli waris dari segi cara pembagiannya dalam tiga kelompok, sebagai berikut (Pasal 176 – 182 KHI):

a) Kelompok ahli waris dzawil furud (yang ditentukan bagiannya), terdiri dari :

- (1) Ayah mendapat 1/6 bagian bila pewaris meninggalkan anak/keturunan, mendapat ashabah bila pewaris tidak meninggalkan anak / keturunan (Pasal 177 KHI jo SEMA Nomor 2 Tahun 1994).
- (2) Ibu mendapat 1/6 bagian bila pewaris mempunyai anak/keturunan, atau pewaris mempunyai dua orang saudara atau lebih (sekandung, seayah, seibu), mendapat 1/3 bagian jika pewaris tidak meninggalkan anak / keturunan atau pewaris meninggalkan satu orang saudara (sekandung, seayah, seibu).
- (3) Duda mendapat 1/2 bagian bila pewaris tidak meninggalkan anak / keturunan dan mendapat 1/4 bagian bila pewaris meninggalkan anak/keturunan.
- (4) Janda mendapat 1/4 bagian bila pewaris tidak meninggalkan anak/keturunan dan mendapat 1/8 bagian bila pewaris meninggalkan anak/keturunan.
- (5) Anak perempuan mendapat 1/2 bagian apabila sendirian, dua orang anak perempuan atau lebih mendapat 2/3 bagian bila tidak ada anak laki-laki atau keturunan dari anak laki-laki.
- (6) Seorang saudara laki-laki atau perempuan (baik sekandung, seayah atau seibu) mendapat 1/6 bagian, apabila terdapat dua orang saudara atau lebih (sekandung, seayah atau seibu) mendapat 1/3 bagian jika saudara (sekandung, seayah atau seibu) mewarisi bersama ibu pewaris (yurisprudensi)
- (7) Seorang saudara perempuan (sekandung, seayah atau seibu) mendapat 1/2 bagian, dua orang saudara perempuan sekandung atau seayah atau lebih mendapat 2/3 bagian, jika saudara perempuan tersebut mewarisi tidak bersama ayah dan tidak ada saudara laki-laki atau keturunan laki-laki dari saudara laki-laki.

b) Kelompok ahli waris yang tidak ditentukan bagiannya.

- (1) Anak laki-laki dan keturunannya.
- (2) Anak perempuan dan keturunannya bila mewarisi bersama anak laki-laki.
- (3) Saudara laki-laki bersama saudara perempuan bila pewaris tidak meninggalkan keturunan dan ayah.
- (4) Kakek dan nenek.
- (5) Paman dan bibi baik dari pihak ayah maupun dari pihak ibu dan keturunannya.

c) Kelompok ahli waris yang mendapat bagian sebagai ahli waris pengganti.

- (1) Keturunan dari anak mewarisi bagian yang digantikan.
- (2) Keturunan dari saudara laki-laki / perempuan (sekandung, seayah atau seibu) mewarisi bagian yang digantikannya.
- (3) Kakek dan nenek dari pihak ayah mewarisi bagian dari ayah, masing-masing berbagi sama.
- (4) Kakek dan nenek dari pihak ibu mewarisi bagian dari ibu, masing-masing berbagi sama.
- (5) Paman dan bibi dari pihak ayah beserta keturunannya mewarisi bagian dari ayah apabila tidak ada kakek dan nenek dari pihak ayah.
- (6) Paman dan bibi dari pihak ibu beserta keturunannya mewarisi bagian dari ibu apabila tidak ada kakek dan nenek dari pihak ibu.

Selain yang disebut di atas tidak termasuk ahli waris pengganti.

3. Penerapan Metode Hukum Waris Islam Dan Kompilasi Hukum Islam Pada Peristiwa Kongkrit Pembagian Warisan Dalam Perkara Yang Diadili Di Pengadilan Agama Kendari

Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama membuka kemungkinan bagi mereka yang beragama Islam untuk memilih hukum apa yang akan dipergunakan dalam pembagian warisan. Pada Penjelasan Umum butir 2 dari Undang-undang nomor 7 tahun 1989, dikemukakan bidang kewarisan adalah penentuan siapa-siapa yang menjadi ahli waris, penentuan harta peninggalan, penentuan bagian masing-masing ahli waris, dan pelaksanaan pembagian harta peninggalan tersebut, bilamana pewarisan dilakukan berdasarkan hukum Islam.

Pengadilan agama merupakan lembaga sosial yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara yang diajukan oleh orang yang merasa dirugikan haknya oleh orang lain (Pasal 49 Undang- undang nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama). Dalam menyelesaikan perkara-perkara kewarisan di pengadilan agama, hakim pengadilan agama berpedoman kepada kitab fikih yang berasal dari madzhab Syafi'i, yang penggunaannya dapat dipastikan tergantung pada kemampuan hakim-hakim dalam memahami secara utuh dan menyeluruh kitab fikih tersebut. Dampaknya tidak menutup kemungkinan timbul suatu putusan yang berbeda-beda, walaupun perkara yang diajukan kepadanya sama.

Kompilasi Hukum Islam adalah hukum Islam yang berbentuk kodifikasi yang menjadi dasar pertimbangan hukum dalam mengadili, sehingga tidak akan menimbulkan disparitas (perbedaan) putusan, dapat menjamin kepastian dan kesatuan penerapan hukum Islam di Indonesia.

a. Studi Kasus Pada Pengadilan Agama Kendari

Dalam hal ini dapat dilihat dari kenyataan yang merupakan perkara mengenai pembagian harta warisan di Pengadilan Agama Kendari, berdasarkan hasil penelitian diperoleh data untuk diteliti putusannya yaitu:

Tabel 3. Data Hasil Penelitian

No.	Nomor Perkara	Hasil Putusan
1.	0156/Pdt.G/2016/PA.Kdi	NO (Niet Ontvankelijke Verklaard)
2.	0475/Pdt.G/2016/PA.Kdi	Putusan Damai

Adapun putusan Pengadilan Agama Kendari yang dimaksud tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1) Putusan Nomor 0156/Pdt.G/2016/PA.Kdi.

Perkara Gugatan Warisan diajukan oleh Penggugat Friderika binti Arwan melawan Tergugat Syamsiati binti Dg. Sangkala, Dkk

Dalam dalil-dalil gugatan dijelaskan almarhum Suwardi alias Suwardin meninggalkan Para Ahli Waris dan telah menikah 3 (tiga) kali secara islam. Bahwa Penggugat Friderika binti Arwan sebagai istri pertama memiliki 5 (lima) orang anak, Tergugat I Syamsiati binti Dg. Sangkala sebagai istri ke 2 (dua) memiliki 3 (tiga) orang anak, dan Tergugat V Ani Nurhayani binti Suwardi sebagai Istri Ke 3 (tiga) memiliki 2 orang anak.

Adapun almarhum Suwardi atau Suwardin telah meninggalkan warisan berupa : sebidang tanah dan 2 (dua) unit ruko seluas 108 M2, sebidang tanah seluas 4800 M2, 1 Unit Mobil Avansa G warna Hitam DT 1754 IE, sebidang tanah dan rumah di atasnya yang terletak di Sambuli seluas 20 M x 25 M.

Dimana dalam gugatannya Penggugat sebagai Ahli Waris meminta agar Harta Warisan dalam perkara yang diajukannya dapat dibagi secara merata kepada semua Ahli Waris. Penggugat menguraikan agar membagi Harta Warisan menjadi 1/13 kepada 13 orang Ahli Waris.

Berdasarkan uraian dalil Penggugat, Majelis Hakim yang memeriksa perkara dan memberikan pertimbangan hukum yang mana dalam dalil gugatan Penggugat terdapat kerancuan sebagai berikut :

- a) Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tidak mencantumkan agama yang dianut almarhum Suwardi alias Suwardin pada saat meninggal dunia, hal tersebut merupakan syarat mutlak penentuan dapat diajukannya suatu gugatan Harta Waris dalam lingkungan Pengadilan Agama ataupun Peradilan Umum yang di dasarkan pada agama yang dianut oleh

- Pewaris pada saat meninggal dunia (Vide Pasal 1 ayat 1 UU No. 7 tahun 1989 Jo. Pasal 171 huruf B Kompilasi Hukum Islam).
- b) Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tidak menjelaskan supaya sengketa pembagian kewarisan ini diselesaikan menurut Hukum Kewarisan Islam, hal tersebut merupakan syarat mutlak untuk dapat diselesaikannya suatu gugatan Harta Waris oleh lingkungan Peradilan Agama ataupun Peradilan Umum yang di dasarkan pada agama yang dianut oleh Pewaris pada saat meninggal dunia (Vide Pasal 1 ayat 1 UU No. 7 tahun 1989 Jo. Pasal 171 huruf B Kompilasi Hukum Islam).
 - c) Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tidak pula menjelaskan secara rinci Ahli Waris lainnya dari Almarhum Suwardi alias Suwardin selain dari pada istri-istri dan anak-anaknya, terutama Ahli Waris dalam garis vertikal meliputi orang tua dalam garis lurus ke atas, padahal pada poin 10 gugatan Penggugat disebutkan sumber Harta Warisan almarhum Suwardi alias Suwardin dari almarhum Haji Kemme yang telah dibagi kepada Suwardi dan saudara-saudaranya.
 - d) Dalam gugatan Penggugat pada posita poin 2 gugatan Penggugat disebutkan almarhum Suwardi telah menikah 3 (tiga) kali dengan cara pernikahan islam, namun tidak dijelaskan secara rinci tentang apakah ada harta yang diperoleh selama perkawinan oleh almarhum Suwardin dengan istri-istrinya tersebut disamping adanya harta bawaan. Ini sangat penting dalam gugatan Harta Warisan, karena asal-usul keberadaan semua harta yang menjadi obyek sengketa sangat menentukan porsi pembagian Harta Warisan bagi para Ahli Waris karena dalam hukum materiil jelas dibedakan antara harta bawaan baik yang berasal dari warisan, hiba, wasiat, dan lain-lain dengan harta-harta yang diperoleh selama perkawinan atau harta bersama. (Vide Pasal 35, 36 dan 37 UU No. 1 tahun 1974 tentang perkawinan Jo. Pasal 85, 86, dan 97 Kompilasi Hukum Islam). Sehingga kalau saja diantara harta-harta a'quo ada harta bersama, maka itu harus dipisahkan terlebih dahulu karena pembagian terhadap harta tersebut mempunyai teknis dan kadar yang berbeda dengan harta yang lainnya.
 - e) Bahwa dalam gugatan Penggugat disebutkan Tergugat VII (umur 13) masih berada dibawah umur, namun tidak ditunjuk wali pengampuannya padahal menurut hukum harus diwakili oleh ibu kandungnnya bernama Ani Nurhayani (Tergugat V) untuk mewakilinya mengenai segala perbuatan hukum di dalam dan di luar Pengadilan, sehingga dengan demikian maka status Tergugat VII tanpa dibarengi wali Pengampu dari ibu kandungnnya sendiri adalah tidak sesuai hukum, karena tidak memenuhi Pasal 98 Ayat (2) dan Ayat (3) dan Pasal 184 Kompilasi Hukum Islam oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat mengalami cacat formal (Error In Persona).
 - f) Bahwa dalam gugatan Penggugat disebutkan pada poin 8 harta peninggalan warisan almarhum Suwardi alias Suwardin berupa sebidang tanah dan 2 (dua) unit ruko seluas 108 M2, sebidang tanah seluas 4800 M2, 1 Unit Mobil Avansa G warna Hitam DT 1754 IE. Saat ini dikuasai oleh istri ke 2 (dua) beserta 3 (tiga) orang anaknya, akan tetapi tidak dijelaskan bagaimana cara dikuasainya, kapan dikuasainya dan dari siapa dikuasainya, ini sangat penting dalam gugatan waris karena asal-usul keberadaan harta yang menjadi obyek sengketa sangat prinsip dalam menentukan pembagian Harta Waris, sehingga mengenai status asal-usul kepemilikan hak atas obyek Harta Waris tersebut adalah kabur (Obscur libel).
 - g) Bahwa dalam gugatan Penggugat disebutkan pada Poin 8 harta peninggalan warisan almarhum Suwardi alias Suwardin berupa sebidang tanah dan rumah di atasnya yang terletak di Sambuli seluas 20 M x 25 M. Saat ini dikuasai oleh istri ke 3 (tiga) beserta 2 (dua) orang anaknya, akan tetapi tidak dijelaskan bagaimana cara dikuasainya, kapan dikuasainya dan dari siapa dikuasainya, ini sangat penting dalam gugatan waris karena asal-usul keberadaan harta yang menjadi obyek sengketa sangat prinsip dalam menentukan pembagian Harta Waris, sehingga mengenai status asal-usul kepemilikan hak atas obyek Harta Waris tersebut adalah kabur (Obscur libel).
 - h) Bahwa dalam gugatan Penggugat pada posita poin 10 disebutkan sumber harta warisan almarhum Suwardi alias Suwardin dari almarhum Haji Kemme, namun tidak disebutkan hubungan hukum antara almarhum Suwardi alias Suwardi dan Haji Kemme.
 - i) Bahwa dalam gugatan Penggugat pada posita poin 10 juga disebutkan, ternyata almarhum Suwardi alias Suwardi selain mendapat pembagian pembelian tanah sebesar Rp.250.000.000,- juga mendapat lagi hasil penjualan tanah sebesar Rp. 660.000.000,- namun tidak dijelaskan mengenai tanah tersebut, tanah yang mana atau sumbernya dari mana dan kapan diserahkan uang tersebut kepada almarhum Suwardi alias Suwardi.

- j) Dalam gugatan Penggugat tidak disebutkan adanya permintaan supaya harta peninggalan almarhum Suwardi alias Suwardi dibagi secara hukum faraidh sesuai ketentuan hukum kewarisan Islam, hanya disebutkan dalam posita poin 12 mengemukakan, supaya harta peninggalan almarhum Suwardi alias Suwardi dibagi sama rata antara semua ahli warisnya yang berjumlah 13 orang yaitu masing-masing dapat 1/13 bagian, sehingga tidak jelas perkara ini, apakah sengketa pembagian harta peninggalan almarhum Suwardi alias Suwardi minta diselesaikan menurut hukum faraidh sebagaimana yang diatur dalam Hukum Kewarisan Islam ataukah minta diselesaikan menurut Hukum perdata sebagaimana diatur dalam Burgelyk wet book (BW).
- k) Bahwa dalam gugatan Penggugat pada posita poin 14 disebutkan para Penggugat menuntut supaya harta warisan dibagi secara adil yaitu 1/13 bagian, karena selama 24 tahun itri pertama beserta anak-anaknya sampai saat ini, tidak dibiayai dan tidak diberi nafkah, alasan ini tidak relevan dengan permintaan 1/13 bagian, karena sekalipun Ahli Waris tidak diberikan nafkah selama 24 tahun namun Ahli Waris tetap berhak mendapatkan Harta Waris karena adanya hubungan perkawinan, atau pertalian nasab dengan si pewaris sesuai kadar pembagian dalam ketentuan Hukum Kewarisan Islam.
- l) Dalam petitum gugatan Penggugat tidak dijelaskan "menghukum siapa yang menguasai obyek sengketa untuk membagi harta peninggalan almarhum Suwardi alias Suwardi sesuai bunyi diktum putusan ini dan apabila tidak dapat dibagi secara natura akan dijual lelang dan hasilnya akan dibagi sesuai bunyi diktum putusan ini", hal ini penting dikemukakan berhubung karena sebagian harta obyek sengketa dikuasai oleh ahli waris tertentu yaitu sebagian dikuasai oleh istri ke 2 (dua) beserta anak-anaknya dan sebagian lagi dikuasai oleh istri ke 3 (tiga) beserta anak-anaknya sementara Ahli Waris lainnya yaitu istri pertama beserta anak-anaknya belum mendapatkan pembagian.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat telah Error In Persona dan tidak jelas alias kabur atau Obscur libel sehingga gugatan Penggugat mengalami cacat formil oleh karena harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklard).

2) Putusan Nomor 0475/Pdt.G/2016/PA.Kdi.

Perkara Gugatan Warisan diajukan oleh Penggugat Hj. St. Syamsiah binti Raming melawan Tergugat Nadya Pratiwi Darwis binti Darwis Dahlan

Bahwa kedua belah pihak dimuka mediator telah bersepakat untuk mengakhiri dan tidak akan mempersengkatakan lagi terhadap obyek sengketa sebagaimana termuat dalam surat gugatan Nomor 0475/Pdt.G/2016/PA.Kdi. tanggal 22 Agustus 2016 bahwa harta waris adalah harta bersama yang diperoleh dari perkawinan antara Pewaris dengan Elly Yuniarsih, S.E. binti Tjasgani, sehingga harta waris dibagi 2 (dua), yaitu setengah untuk harta bersama istri, dan setengah harta warisan Pewaris yang dibagikan kepada Istri dan anak-anak Pewaris.

C. Kesimpulan

- 1) Dalam pembagian harta warisan, orang-orang yang beragama islam diberi kebebasan untuk memilih hukum mana yang digunakan apakah menggunakan hukum waris islam (fiqh/faraidh), menggunakan hukum waris perdata barat (BW) atau menundukan diri pada Kompilasi Hukum Islam.
- 2) Dalam pembagian harta warisan, mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Penentuan Ahli Waris berdasarkan Golongan atau kelompok.
 - b. Menentukan bagian masing-masing Ahli Waris.
 - c. Menghitung kadar atau takaran perolehan harta warisan dari ahli waris
 - d. Pelaksanaan pembagian/penyerahan Harta Warisan kepad Ahli Waris
- 3) Dalam pembagian harta warisan berdasarkan metode Hukum Waris Islam dan Kompilasi Hukum Islam di Pengadilan Agama Kendari diperoleh fakta-fakta bahwa penyelesaian sengketa Pembagian Harta Warisan ada yang menempuh jalan damai, dan ada yang tidak dikabulkan disebabkan oleh karena gugatan/permohonan cacat formil.

Saran

Melalui skripsi ini Peneliti menyarankan agar setiap orang Islam dapat mempelajari serta menundukkan diri pada pembagian warisan menurut hukum faraidh yang telah disarikan dalam Kompilasi Hukum Islam dikarenakan segala kesulitan dapat diselesaikan dengan menggunakan rumus siapa saja ahli waris yang berhak menerima warisan, rumus menghitung bagian perolehan masing-masing ahli waris, dan melaksanakan pembagian warisan di antara ahli waris dengan benar mengikuti Hukum Waris Islam yang memenuhi rasa keadilan bagi semua Ahli Waris.

E. Referensi

- Abdurrahman. (1991). *Kompilasi Hukum Islam di Indonesia*, Akademika Pressindo, Jakarta
- Abdurrahman. (2010). *Kompilasi Hukum Islam Di Indonesia*, Akademika Pressindo, Jakarta
- As Shan'ani, S. S. (1995). *Ahli Bahasa Abu Bakar Muhammad, AlIkhlas*, Surabaya.
- Athoilah. (2013). *Fiqh Waris (Metode Pembagian Waris Praktis)*, Yrama Widya, Bandung
- al-Mubarakfury, S. (2012). *Syariah Bulugul Maram*, Terjemah Ahmad Syekhu, Raja Publishing, Banten
- Ash-Shiddieqy, T. M. H. (2013). *Fiqh Mawaris Hukum Pembagian Warisan Menurut Syariat Islam*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang
- Depag RI. Al-Quran dan Terjemahnya. (1989). CV. Toha Putra, Semarang Depag RI. *Kompilasi Hukum Islam*, 1998/1999, Dirjen Pembinaan
- Habiburrahman. (2011). *Rekontruksi Hukum Kewarisan Islam di Indonesia*, Kencana, Jakarta
- <https://islamwiki.blogspot.com/2010/05/kompilasi-hukum-islam-buku-ii-hukum.html>
- <http://precilnadirin29.blogspot.com/2015/05/pengelolaan-ahli-warisan-dan-bagiannya.html>
- <https://www.pa-maninjau.go.id/berita/berita-terkini/193-buku-ii-edisi-revisi-2013>
- Kelembagaan Agama Islam <https://hariswandi.wordpress.com/2011/10/31/penggolongan-ahli-warisan/>
- Lubis, S. K., & simanjuntak, K. (2008). *Hukum Waris Islam*, Sinar Grafika, Jakarta
- Prodjodikoro, W. (2006). *Hukum Warisan di Indonesia*, Sumur Bandung, Bandung
- Rofiq, A. (1995). *Fiqh Mawaris*, Raja Grafindo Persada, Jakarta Amir
- Shabuni, M. A. A. (2001). *Pembagian Harta Waris Menurut Islam*, Gema Insani, Jakarta
- Syarifudin. (2008). *Hukum Kewarisan Islam*, Kencana, Jakarta
- Umam, D. K. (2006). *Fiqh Mawaris*, Pustaka Setia, Bandung
- Wicaksono, F. S. (2011). *Hukum Waris Cara Mudah dan Tepat Membagi Harta Warisan*, Visimedia, hlm 156-157, Jakarta
- Zainuddin. (2012). *Hukum Perdata Islam*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peran Pemimpin dalam Pencapaian Tujuan Organisasi: Studi Pada DPD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Hado Hasina ISSN: 2808-1307
hasinaunsultra@gmail.com Vol. 3, No. 1, April 2023
Universitas Sulawesi Tenggara <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Maudhy Satyadharma
maudhyaudhy@gmail.com
Mahasiswa Pascasarjana Universitas Halu Oleo

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Hasina, H., & Satyadharma, M. (2023). Peran Pemimpin dalam Pencapaian Tujuan Organisasi: Studi Pada DPD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 25-34.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat mendeskripsikan dan menganalisis (1) gambaran kegiatan PPM Provinsi Sulawesi Tenggara dan, (2) peran pemimpin dalam menunjang terwujudnya tujuan PPM Sultra. Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan metode deskripsi kualitatif ini digunakan agar peneliti bisa menjelaskan lebih mendalam dan menyeluruh mengenai gambaran kasus yang terjadi di lapangan. Penelitian telah dilaksanakan di Kota Kendari pada bulan Oktober - Desember 2022. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Pemuda Panca Marga (PPM) Provinsi Sulawesi Tenggara sudah melaksanakan kegiatan yang dilandaskan pada peran yang harus dimainkan yaitu a) menjaga, melestarikan dan mewariskan jiwa semangat 1945, b) berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional dan c) berperan aktif dalam sistem pertahanan keamanan rakyat semesta (sishankamrata) terkait upaya pembelaan negara, (2) Pemimpin memainkan peranan yang penting dalam organisasi PPM Provinsi Sulawesi Tenggara untuk dapat menjalankan segala peran dan keberhasilan kegiatan yang direncanakan. Hal itu terlihat dari dipenuhinya berbagai ciri pemimpin yang efektif yaitu a) bersifat dan bersikap adil, b) memberi sugesti, c) mendukung tujuan, d) katalisator, e) menciptakan rasa aman, f) sebagai wakil organisasi, g) sumber inspirasi, dan h) bersikap menghargai.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemimpin, Organisasi Kemasyarakatan, Pemuda Panca Marga

Abstract

This study aims to look at, describe and analyze (1) an overview of the activities of PPM Southeast Sulawesi Province and, (2) the role of leaders in supporting the realization of the goals of PPM Southeast Sulawesi province. This type of research is descriptive research with a qualitative approach. Research with a qualitative description method is used so that researchers can explain more deeply and comprehensively about the description of cases that occur in the field. The research was carried out in Kendari City in October - December 2022. The results of the study concluded that (1) Pemuda Panca Marga (PPM) of Southeast Sulawesi Province had carried out activities based on the roles they had to play, namely a) guarding, preserving and passing on the spirit of 1945, b) participate actively in national development and c) plays an active role in the universal people's security defense system related to efforts to defend the country., (2) The leader plays an important role in the PPM of Southeast Sulawesi Province to be able to carry out all roles and the success of planned activities. This can be seen from the fulfillment of various characteristics of an effective leader, namely a) being fair and being fair, b) giving suggestions, c) supporting goals, d) being as a catalyst, e) creating a sense of security, f) as an organizational representative, g) a source of inspiration, and h) be respectful.

Keywords: Human Resource Management, Leaders, Community Organizations, Pemuda Panca Marga .

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan tidak akan bisa dipisahkan dari adanya seseorang yang memimpin yang disebut dengan pemimpin dan proses kepemimpinan yang dijalankannya. Suatu organisasi mutlak membutuhkan seorang pemimpin dikarenakan kegiatan yang direncanakan dan akan dilakukan akan dapat tercapai jika seluruh anggota mampu bekerjasama dan bukan bekerja sendiri-sendiri. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang matang, sudah pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas. (Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (2001).

Menurut Kreitner & Kinicki (2005), kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Penegasan mengenai pentingnya kepemimpinan juga dikemukakan oleh Bennis dan Nanus (2006) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah kearah visi baru tersebut sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Di dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut.

Pemuda Panca Marga (PPM) Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai salah satu organisasi kemasyarakatan juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai yang disesuaikan dengan peran dan fungsi yang harus dilaksanakan selaras dengan lahirnya organisasi Pemuda Panca Marga (PPM) pada tahun 1978 yang merupakan salah satu hasil Keputusan Kongres IV Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).

Penelitian relevan yang mengulas mengenai pentingnya aspek kepemimpinan dan pemimpin terhadap organisasi telah dilakukan oleh Daswati (2012), Suherman (2019) dan Latifah (2021) yang menyimpulkan kepemimpinan dan pemimpin akan menjadi faktor penentu

keberhasilan dalam sebuah organisasi apapun. Kemampuan seorang pemimpin akan sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk bertahan dan berkembang lebih maju.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan dan masih sedikitnya penelitian terkait konsep kepemimpinan organisasi kemasyarakatan terutama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi mendorong perlunya dilakukan kajian mengenai *peran pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi (Studi pada DPD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara)*.

Secara etimologi, peran berarti seseorang yang melakukan tindakan yang dimana tindakan tersebut diharapkan oleh masyarakat lain. Artinya setiap tindakan yang dimiliki setiap individu memiliki arti penting untuk sebagian orang.

Sarlito (2015) mendefinisikan peran sebagai perpaduan antara berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu yang digunakan dalam dunia sosiologi. Peran merupakan istilah yang biasanya digunakan dalam dunia teater yang mana seorang aktor harus bermain sebagai tokoh tertentu dan membawakan sebuah perilaku tertentu dalam hal ini posisi seorang aktor tersebut disamakan dengan posisi seorang masyarakat dan keduanya memiliki posisi yang sama.

Raho (2007) menjelaskan peran didefinisikan sebagai pola tingkah laku (perilaku) yang diharapkan oleh masyarakat dari seseorang yang menduduki status tertentu, dalam hal ini juga berkaitan dengan hubungan berdasarkan peran yang dimiliki seseorang yang menduduki status sosial tertentu.

Konsep Pemimpin dan Tinjauan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pandangan bahwa seseorang yang bertanggung jawab dalam hal mutu SDM adalah seorang pemimpin. Sebuah organisasi dengan jenis apapun akan sangat membutuhkan kehadiran seorang pemimpin sebagai satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan dari sebuah organisasi.

Schwandt dan Marquardt (Sahertian :2010) menyatakan bahwa tidak ada peran lain yang begitu menarik banyak perhatian dalam sebuah organisasi seperti peran yang ditunjukkan oleh pemimpin. Peran pemimpin sangat diperlukan dalam menetapkan tujuan sebuah organisasi, mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dan pengikutnya serta menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila terjadi sebuah kegagalan.

Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Definisi lainnya terkait kepemimpinan diuraikan oleh Mc Shane et al (2005) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya.

Kartono (2008) menyatakan terdapat tiga hal penting yang selalu dikaitkan dengan kepemimpinan dan pemimpin yaitu :

- a. Kekuasaan yaitu kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan kuasa atau wewenang kepada pemimpin dalam memberikan pengaruh dan kuasa menggerakkan bawahan dalam mengerjakan sesuatu.
- b. Kewibawaan yaitu kelebihan, keunggulan serta keutamaan sehingga orang mampu mengatur, menggerakkan atau memerintahkan orang lain sehingga tunduk dan patuh serta bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan yaitu segala daya dan upaya, kesanggupan ataupun keterampilan baik teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Indikator pemimpin yang efektif mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2015) yaitu :

- a. Bersifat adil
Pemimpin harus mampu untuk bersifat adil kepada para anggotanya sehingga semua anggota merasa diperlakukan sama dengan orang lain.
- b. Memberi sugesti
Pemimpin harus mampu untuk memberikan sugesti sehingga dapat menggerakkan hati anggotanya untuk mau berpartisipasi, bekerjasama dan bahu membahu bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Mendukung tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.
- d. Katalisator

Seorang pimpinan dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pimpinan itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

- e. Menciptakan rasa aman
Setiap pemimpin memiliki kewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya terjadi apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- f. Sebagai wakil organisasi
Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
- g. Sumber Inspirasi
Seorang pimpinan pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya sehingga diharapkan seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat anggota mereka.
- h. Bersikap menghargai
Menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya karena setiap orang pada dasarnya menghendaki dihargai oleh orang lain.

Konsep Organisasi Kemasyarakatan (Ormas)

Ibrahim (2011) menyebutkan bahwa organisasi kemasyarakatan atau disingkat Ormas adalah suatu istilah yang digunakan di Indonesia untuk bentuk organisasi berbasis massa yang tidak bertujuan politis. Di luar negeri, Ormas sering disebut sebagai *Civil Assosiation* atau Organisasi Masyarakat Sipil. Namun dalam tinjauan penelitian ini dipergunakan istilah Ormas.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan (ormas) adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.

Leste M. Salomon (Laodengkowe : 2010), mengidentifikasi lima ciri utama dari ormas, antara lain: (1) organisasi; (2) privat; (3) non-profit; (3) mengatur dirinya sendiri (self governing); (5) sukarela. Dari lima indikator tersebut, maka ormas diklasifikan menjadi 12 macam sesuai dengan bidang yang dikerjakannya yaitu : a) bidang budaya dan pariwisata, b) bergerak di bidang pendidikan dan penelitian, c) bergerak di bidang kesehatan, d) bergerak di bidang lingkungan, e) bergerak di bidang pembangunan dan perumahan, f) bergerak di bidang hukum, advokasi dan politik, g) bergerak di bidang filantropi dan kerelawanan, h) bergerak di bidang kerjasama internasional, i) bergerak di bidang ajaran keagamaan, j) bergerak di bidang bisnis, asosiasi professional dan perserikatan dan k) bergerak di bidang pengembangan keuangan mikro dan koperasi.

Sejarah Lahirnya Pemuda Panca Marga dan kaitannya dengan Veteran Republik Indonesia

Pemuda Panca Marga (PPM) sebagai ormas dilahirkan melalui hasil keputusan Kongres IV 1978 Legiun Veteran Republik Indonesia ("LVRI") yang menyetujui pendirian sebuah wadah berhimpun para putra-putri Veteran Indonesia beserta keturunannya. Wadah ini kemudian diberi nama **PEMUDA PANCAMARGA** sesuai dengan sumpah atau kode etik LVRI yang bernama **PANCAMARGA**.

Veteran sendiri didefinisikan oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2012 khususnya di Pasal 1 sebagai warga negara Indonesia yang bergabung dalam kesatuan bersenjata resmi yang diakui oleh pemerintah yang berperan secara aktif dalam suatu peperangan menghadapi negara lain dan/atau gugur dalam pertempuran untuk membela dan mempertahankan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia, atau warga negara Indonesia yang ikut serta secara aktif dalam pasukan internasional di bawah mandat Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk melaksanakan misi perdamaian dunia, yang telah ditetapkan sebagai penerima Tanda Kehormatan Veteran Republik Indonesia.

Dengan adanya pemberian izin dalam menggunakan nama sesuai dengan sumpah para Veteran Indonesia, jelas bahwa Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) memberikan amanat kepada Pemuda Pancamarga sebagai bagian dari LVRI. Dalam hal ini PPM didirikan sebagai

anak organisasi LVRI. Keputusan ini kemudian dituangkan dalam Keputusan Presiden No.25 tahun 1980 tentang Penetapan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Legiun Veteran Republik Indonesia.

Realisasi dari Keputusan Presiden 25 Tahun 1980 dilanjutkan dengan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) dengan dilantikannya Pimpinan Pusat PPM Sementara pada tanggal 22 Januari 1981. Tugas Pimpinan Pusat PPM Sementara ini adalah (1) mendirikan markas daerah PPM di seluruh Indonesia serta (2) melaksanakan Musyawarah Nasional I PPM.

Pimpinan Pusat PPM Sementara melaksanakan Munas I pada tahun 1983 di Pandaan, Jawa Timur. Melalui Munas I PPM maka terbentuklah Pimpinan Pusat PPM dengan status anak organisasi LVRI. Status sebagai anak organisasi ini melekat erat dengan identitas LVRI. Hal ini dibuktikan terutama dari nama Pancamarga itu sendiri yang merupakan sumpah atau kode etik Veteran RI. Dari penamaan ini sendiri saja, cukup menggunakan logika bahwa organisasi ini adalah organisasi para pemuda/i dari LVRI (Pancamarga) atau pemuda/i anak keturunan Pancamarga atau LVRI. Selain itu, dalam kop surat PPM-pun tercantum nama **LEGIUN VETERAN REPUBLIK INDONESIA** pada baris pertama, yang baru kemudian diikuti dengan nama **PEMUDA PANCAMARGA** di bawahnya.

Keterkaitan antara Pemuda Panca Marga (PPM) dengan Veteran sangat erat yang dapat dibuktikan dengan eberadaan LVRI sebagai Dewan Pembina. Posisi ini adalah mutlak dan sangat khusus karena mengaitkan PPM kepada ABRI (sekarang TNI) dan juga Kepolisian Republik Indonesia yang juga turut serta sebagai Dewan Pembina. Hal inilah yang memberikan posisi unik dan khusus pada PPM. Tanpa adanya LVRI, PPM tidaklah dapat memiliki kekhususan tersebut. Terlebih lagi, yang dapat menjadi anggota PPM hanyalah putra-putri Veteran Republik Indonesia saja.

Pemuda Panca Marga memiliki peran dan fungsi yang harus dijalankannya sesuai dengan semangat lahirnya yaitu :

1. Menjaga, melestarikan, mewariskan jiwa semangat 1945,
2. Berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional,
3. Berperan aktif dalam sistem pertahanan keamanan rakyat semesta (sishankamrata) terkait upaya pembelaan negara.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif, dimana dinyatakan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang mendeskripsikan masalah mengenai program data/atau pengalaman yang dialami oleh peneliti. Penelitian ini telah dilaksanakan di Kota Kendari dengan DPD Pemuda Panca Marga (PPM) Sulawesi Tenggara sebagai fokus penelitian selama tiga bulan, yang dimulai dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2022. Informan dalam penelitian ini dipilih *secara purposive* yaitu informan yang dipilih karena pertimbangan tertentu. Adapun informan penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Jumlah
1	Ketua DPD LVRI Sulawesi Tenggara	1
2	Ketua DPD PPM Sulawesi Tenggara	1
3	Sekretaris DPD PPM Sulawesi Tenggara	1
4	Pengurus DPD PPM Sulawesi Tenggara	4
Jumlah		7

Sumber : Data Primer (2022)

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumen. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka peneliti menggunakan teknik analisis data interaktif model Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi data. Data penelitian yang sudah terkumpul lalu diperiksa keabsahannya sehingga diperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dengan menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, pengecekan anggota serta kecukupan referensi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Kegiatan DPD Pemuda Panca Marga (PPM) Sulawesi Tenggara

Pemuda Panca Marga (PPM) Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu organisasi kemasyarakatan (ormas) yang juga bagian dari Keluarga Besar Tentara (KBT). Kepengurusan DPD PPM Provinsi Sulawesi Tenggara diresmikan pada tanggal 14 Agustus 2022 oleh Ketua DPP PPM dan disaksikan oleh Gubernur Sulawesi Tenggara, Komandan Resort Militer (Danrem) 143/ Haluoleo dan Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) Sulawesi Tenggara yang berlangsung di Aula Merah Putih Rumah Jabatan Gubernur Sulawesi Tenggara.



Gambar 1 Pelantikan Pengurus DPD PPM Prov. Sulawesi Tenggara Periode 2020-2025 Oleh Ketua DPP PPM pada tanggal 14 Agustus 2020 (Sumber : PPM Sultra : 2020)

PPM Provinsi Sulawesi Tenggara menjalankan kegiatan-kegiatannya di tengah masyarakat baik dalam bidang sosial budaya, perekonomian, kemanusiaan serta bersama-sama dengan LVRI Sulawesi Tenggara ikut aktif mensosialisasikan jiwa semangat 45 kepada para generasi muda.

Pemuda Panca Marga memiliki peran dan fungsi yang harus dijalankannya sesuai dengan semangat lahirnya yaitu :

1. Menjaga, melestarikan, mewariskan jiwa semangat 1945,
2. Berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional,
3. Berperan aktif dalam sistem pertahanan keamanan rakyat semesta (sishankamrata) terkait upaya pembelaan negara.

Beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan dari rentang tahun 2020 hingga 2022 yang diuraikan oleh para informan penelitian adalah untuk memperlihatkan bakti dan semangat kecintaan kepada masyarakat dan bangsa oleh anggota Pemuda Panca Marga yang merupakan anak cucu veteran Republik Indonesia. Beberapa kegiatan yang termasuk dalam kegiatan kemanusiaan yang sering dilakukan oleh PPM Sultra adalah setiap tahun rutin mengadakan Kegiatan Donor Darah yang sudah dimulai dari tahun 2020 hingga 2022 dan akan menjadi agenda rutin tahun.

PPM Sultra juga menjadi tuan rumah (*host*) salah satu kegiatan yaitu pengecatan rumah Ibadah secara nasional dari beberapa kegiatan yang diselenggarakan dalam rangka HUT PPM Tahun 2022 antara lain kegiatan penanaman Mangrove (PPM NTB menjadi tuan rumah kegiatan) dan beberapa kegiatan lainnya yang menunjukkan kepedulian PPM terhadap lingkungan alam sekitar dan kemanusiaan yang berada di dekatnya.



Gambar 2 Giat Pengecatan Rumah Ibadah secara nasional dengan DPD PPM Prov. Sulawesi Tenggara sebagai tuan rumah pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan pada Bulan Februari 2022
(Sumber : PPM Sultra : 2022)

Selain itu, PPM sebagai bagian dari Keluarga Besar Tentara adalah organisasi masyarakat yang selalu bergandeng bersama dengan Korem 143 Haluoleo Kendari dalam berbagai kegiatan terutama Komunikasi Sosial (Komsos) yang rutin dilaksanakan oleh Korem 143/ Haluoleo Kendari.



Gambar 3 : PPM Sultra ikut berpartisipasi dalam Komsos yang diselenggarakan oleh Korem 143/ Haluoleo Pada Bulan September 2020 (Sumber : PPM Sultra 2020)



Gambar 4 : PPM Sultra ikut berpartisipasi dalam Giat Donor Darah yang diselenggarakan oleh Korem 143 Haluoleo pada Bulan Desember 2020 (Sumber : PPM Sultra 2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik dengan wawancara pada beberapa informan penelitian dan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti menemukan

bahwa Pemuda Panca Marga (PPM) Provinsi Sulawesi Tenggara sudah melaksanakan kegiatan yang dilandaskan pada peran yang harus dimainkan yaitu a) menjaga, melestarikan dan mewariskan jiwa semangat 1945, b) berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional dan c) berperan aktif dalam sistem pertahanan keamanan rakyat semesta (sishankamrata) terkait upaya pembelaan negara.

2. Fungsi Pemimpin dalam mendorong keberhasilan peran dan kegiatan DPD Pemuda Panca Marga (PPM) Sulawesi Tenggara

Pemimpin menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin merupakan seorang yang mampu memberikan arahan akan suatu kegiatan-kegiatan yang ada di organisasi dan mempunyai tanggung jawab yang besar atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian yang ditemukan dari hasil wawancara pada beberapa informan penelitian serta observasi yang dilakukan terkait indikator pemimpin yang efektif akan diuraikan sebagai berikut.

a. Bersikap adil

Dalam wawancara pada beberapa informan penelitian disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh PPM Sulawesi Tenggara selama ini merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh setiap anggota pengurus dan kegiatan tertentu dan dipimpin oleh ketua PPM Sultra. Pimpinan organisasi (PPM) sangat menyadari bahwa tanpa kontribusi setiap anggota PPM, apa yang direncanakan tidak akan berhasil.

Temuan penelitian ini menegaskan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2015) bahwa salah satu ciri pemimpin yang efektif dan berhasil menggerakkan organisasi adalah mampu bersikap dan bersifat adil.

Temuan penelitian bahwa pemimpin yang hebat dan efektif adalah mereka yang mampu bersikap adil kepada setiap anggotanya juga menjadi temuan penelitian yang dilakukan oleh Suhadi, Taufiq dan Wardani (2020) yang menyimpulkan bahwa pemimpin yang ideal dan efektif adalah mereka yang mampu memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidang masing-masing anggotanya.

b. Memberi sugesti

Pimpinan PPM Sultra menyadari bahwa setiap anggota memiliki berbagai karakter dan pendekatan yang berbeda-beda namun peran pemimpin untuk menyatukan segala macam karakter, budaya dan sifat setiap anggota dengan sugesti yang tepat. Hal itu juga menguatkan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2015) bahwa memberi sugesti kepada para anggota adalah ciri dari pemimpin yang efektif.

c. Mendukung tujuan

Organisasi terbentuk tentu memiliki tujuan yang hendak tercapai. Keseluruhan informan penelitian sangat menyadari bahwa PPM hadir dengan beberapa tujuan yang hendak tercapai. Dan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah pengaruh pemimpin yang mendukung tujuan tersebut.

d. Katalisator

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemimpin organisasi (PPM Sultra) mampu mengkatalisasi berbagai sumber daya yang ada dalam diri anggota-anggota dengan optimal sehingga setiap potensi yang dimiliki oleh SDM (anggota PPM) mampu dikeluarkan secara maksimal dalam mendukung segala perencanaan kegiatan dalam rangka keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi.

e. Menciptakan rasa aman

Hasil penelitian menemukan bahwa potensi setiap anggota tidak akan maksimal keluar jika tidak didukung oleh rasa aman yang dibutuhkan oleh setiap anggota. Hal itu juga menegaskan teori yang dinyatakan oleh Wahjosumidjo (2015) bahwa salah satu ciri pemimpin efektif adalah mampu untuk memberikan rasa aman kepada setiap anggota untuk berkarya dan berkontribusi untuk tercapainya tujuan organisasi.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa setiap anggota PPM Sultra memandang pemimpin mereka adalah representasi dan wakil organisasi yang mereka ikuti. Penghormatan para anggota kepada pemimpin ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2015) bahwa salah satu ciri pemimpin efektif yaitu bersikap sebagai wakil dari organisasi itu sendiri.

g. Sumber Inspirasi

Penelitian menemukan bahwa anggota PPM sangat menyadari bahwa pemimpin PPM Sultra adalah salah satu sumber inspirasi bagi mereka ikut berpartisipasi dan berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh PPM Sultra selama ini. Hal itu juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Wahjosumidjo (2015) bahwa pemimpin yang efektif bisa direfleksikan dengan bersikap sebagai sumber inspirasi bagi setiap anggota-anggota yang dipimpinnya.

h. Bersikap Menghargai

Temuan penelitian menemukan bahwa pimpinan organisasi (PPM Sultra) menyadari bahwa setiap orang tentu ingin dihargai tanpa melihat suku, agama, ras, status sosial, pendidikan dan pekerjaan yang dimiliki, dikarenakan para anggota tergabung dalam organisasi PPM Sultra memiliki satu kesamaan yaitu sama-sama adalah putra/putri dan atau cucu Veteran Republik Indonesia yang berdomisili di Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari seluruh indikator ciri pemimpin yang efektif yang telah diuraikan terlihat bahwa pemimpin organisasi (Ketua DPD PPM Sultra) telah memainkan peranan yang penting dalam organisasi PPM Provinsi Sulawesi Tenggara untuk dapat menjalankan segala peran dan keberhasilan kegiatan yang direncanakan. Hal ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Schwandt dan Marquardt (Sahertian :2010) menyatakan bahwa tidak ada peran lain yang begitu menarik banyak perhatian dalam sebuah organisasi seperti peran yang ditunjukkan oleh pemimpin.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Solikin, Fatchurahman dan Supardi (2017) yang menyatakan bahwa pemimpin yang sejati dan efektif adalah mereka yang mampu memberi semangat, pemberi motivator hebat dan inspirator sehingga mampu mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dan anggota yang dipimpinnya untuk mengikuti arahan dan instruksi demi kemajuan dan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemuda Panca Marga (PPM) Provinsi Sulawesi Tenggara sudah melaksanakan kegiatan yang dilandaskan pada peran yang harus dimainkan yaitu a)menjaga, melestarikan dan mewariskan jiwa semangat 45, b) berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional dan c)berperan aktif dalam sistem pertahanan keamanan rakyat semesta (sishankamrata) terkait upaya pembelaan.
2. Pemimpin memainkan peranan yang penting dalam organisasi PPM Provinsi Sulawesi Tenggara untuk dapat menjalankan segala peran dan keberhasilan kegiatan yang direncanakan. Hal itu terlihat dari dipenuhinya berbagai ciri pemimpin yang efektif yaitu a)bersifat dan bersikap adil, b)memberi sugesti, c)mendukung tujuan, d)katalisator, e)menciptakan rasa aman, f)sebagai wakil organisasi, g)sumber inspirasi, dan h) bersikap menghargai.

E. Ucapan Terima Kasih

Rasa terimakasih dan penghargaan kami ucapkan atas selesainya penulisan jurnal ini kepada :

1. Bapak Barmuddin sebagai Ketua DPD LVRI Sulawesi Tenggara yang memberikan gambaran keterkaitan antara LVRI dengan Pemuda Panca Marga.
2. Ibu Hj. Nina Harini Yuniarti sebagai Ketua DPD PPM Sulawesi Tenggara Periode 2020-2025 dan Ibu Tina Trisarana Andriani Silondae, SP.,MP sebagai Sekretaris DPD PPM Sulawesi Tenggara Periode 2020-2025 yang memberikan gambaran mengenai profil dan kegiatan PPM Sulawesi Tenggara.
3. Seluruh Informan penelitian lain yang memberikan banyak pemahaman mengenai kegiatan yang telah dilaksanakan oleh PPM Sulawesi Tenggara.

F. Referensi

Bennis, W., & Nanus, B. (2006). *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung. Jawab.* Jakarta : PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia

- Daswati, D. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Academica*, 4(1).
- Heryanto, J. (2005). Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia. *The Winners*, 6(2), 105-113.
- <https://www.pemudapancamarga.com/>
- <https://www.kemhan.go.id/pothan/2019/10/11/pelantikan-pengurus-pusat-pemuda-panca-marga-periode-2019-2024.html>
- <https://zonasultra.id/pengurus-daerah-ppm-sultra-resmi-dikukuhkan.html>
- <https://www.kendarikota.go.id/berita/rayakan-hut-pemuda-panca-marga-wali-kota-kendari-tanaman-pohon-man-insan-cindekia/>
- <https://rubriksultra.com/2022/02/16/pemprov-sultra-puji-pemuda-pancasila-marga/>
- <https://www.trijayakendari.com/rayakan-hut-ke-42-pemuda-panca-marga-sultra-gelar-aksi-donor-darah/>
- Ibrahim, M. N. (2011). Hak berserikat (suatu kajian terhadap pembekuan dan pembubaran organisasi kemasyarakatan dalam undang-undang nomor 8 tahun 1985 tentang organisasi kemasyarakatan). *Jakarta : Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia*.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Presiden No.25 tahun 1980 tentang *Penetapan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Legiun Veteran Republik Indonesia*
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi edisi 5*. Jakarta. PT. Salemba empat.
- Laodengkowe, R. (2010). *Mengatur Masyarakat Sipil*, Depok: Pustaka Media
- Latifah, Zauhar. (2021). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan Uniska Mab*, 1(1).
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2005). *Organizational behaviour: Emerging Realities For The Workplace Revolution, second Ed*, Mc Graw Hill, Irwin.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2018 tentang *Veteran Republik Indonesia*
- Raho, B. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.
- Sahertian, P. (2010). *Konsep dasar dan Teknis Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT. Rinneka Cipta.
- Sarlito, W. S. (2015). *Teori-teori psikologi sosial*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri: A Serving Leader In Developing Independent Nation. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90-103.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513-524.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2012 tentang *Veteran Republik Indonesia*.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang *Organisasi Kemasyarakatan*
- Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (2001). *The nature of organizational leadership: Understanding the performance imperatives confronting today's leaders (pp. 3–41)*. Jossey-Bass/Wiley.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Muhammad Zabir Zainuddin	ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara	Vol. 3, No. 1, April 2023
hzabir421@gmail.com	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

Asri Djauhar
Universitas Sulawesi Tenggara
asridjaufar@gmail.com

Jhihad Ajhisya Pratama
Universitas Sulawesi Tenggara

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zainuddin, M. Z. Djauhar, A., & Pratama, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 35-44.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten konawe. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel terbanyak 54 responden. Metode penelitian ini adalah field research (studi lapangan). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, observasi, dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe, dimana pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $2.886 > t\text{-tabel sebesar } 2.006$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of PT.PKS Utama Agrindomas, Pondidaha District, Konawe Regency. Sampling used the slovin formula to obtain the largest sample of 54 respondents. This research method is field research (field study). Data collection techniques were carried out by questionnaires, observations, and interviews. Data were analyzed using simple linear regression analysis. Based on the results of the research and discussion above, it can be concluded that compensation has a positive effect on employee performance at PT.PKS Utama Agrindomas, Pondidaha District, Konawe Regency, where the t-test results show that the t-count value is $2,886 > t\text{-table is } 2,006$.

Keywords: Compensation, Performance, Employees.

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan unit organisasi yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta mempunyai sasaran pencapaian tujuan secara optimal dalam hal ini kelangsungan hidup usahanya tetap terjamin. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kecakapan serta kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Dengan adanya fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, secara jelas melibatkan unsur personalia secara keseluruhan. Oleh karena itu pimpinan dalam melaksanakan fungsinya tidak terlepas dari karyawan sebagai bawahannya.

Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan tidak akan bisa mencapai tingkat kinerja yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, pimpinan harus mengupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi yang layak. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:50)

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat. Hal ini menuntut perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Tentunya hal tersebut menuntut peran sumber daya manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Selain upah, insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada bawahannya. Perhatian perusahaan dalam bentuk insentif dapat merangsang karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga kerja karyawan meningkat. Pemberian insentif lebih berorientasi pada hasil kerja karyawan yang bekerja dengan hasil yang lebih baik akan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan. Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Sinambela (2018: 127) menyatakan bahwa: "kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Pemberian kompensasi yang layak dan adil merupakan bentuk balas jasa terhadap hasil kerja karyawan. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila program kompensasi yang didalamnya mencakup sistem pengupahan tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Kalaupun karyawan tidak keluar mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan, maka inilah yang akan menurunkan prestasi kerja mereka (Hasibuan, 2017: 119).

Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan bagus jika hasil kerja yang didapatkan oleh pegawainya sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas perusahaan, Dan sebaliknya jika pegawai menghasilkan kinerja yang tidak sesuai standar perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian, baik kerugian biaya maupun waktu.

Keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Siagian (2016: 138), bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh dan mempekerjakan orang yang memiliki sikap dan perilaku positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi

kepada karyawan. Kompensasi merupakan hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Agrindomas Indonesia yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki karyawan cukup besar. Hal ini menjadikan pihak perusahaan untuk selalu menjamin kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan, agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melakukan tugasnya. Pemberian kompensasi (upah dan insentif) yang sesuai akan memberikan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Handoko (2016: 155) mengemukakan bahwa, kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson (1999) dalam Mulyani (2002) bahwa, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hasibuan (2017: 119) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat (a) dan (b) upah adalah:

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makananan dan pakaian dengan percuma ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Milkovich dan Newman (2008: 174), mengemukakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan. Menurut Rabindra dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005), kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan.

Michael dan Harold (1993) dalam Dajati (2003), mengemukakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Mobley (1982) dalam Sahid (2008: 186), mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan. Dessler (2017: 3) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tuga peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003: 308).

2. Jenis-jenis Kompensasi

Hasibuan (2017:119) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
 - 2) Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
 - 3) Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- Mathis dan Jackson (1999) dalam Mulyani (2002) berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut.

(1) Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Soemarso (2017:234), “gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.”

Mulyadi (2016: 309) mengemukakan bahwa, “gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai”. Mardi ((2016: 107): mengemukakan bahwa “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.”

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan. Imbalan finansial lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah upah.

Menurut Soemarso (2017:234), “upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.” Mulyadi (2016: 309) mengemukakan bahwa “upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).”

Diana dan Setiawati (2017: 179) mengemukakan bahwa “upah diberikan atas dasar kinerja harian, yang didasarkan pada unit produk yang dihasilkan”. Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, upah adalah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

(2) Gaji Variabel

Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

(3) Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Handoko (2016: 155), mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu. Gomes (2000: 159) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017: 50) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (perestasi) adalah hasil kerja secara

kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan menurut Marwansyah (2016: 229) adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2016:236) penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Dessler (2017: 322), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu sebagai berikut.

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Handoko (2016: 159) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu sebagai berikut.

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2016: 160), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut.

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik yang diberikan membuat karyawan memperbaiki pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja meningkat.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk yang lain.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan. Promosi dan transfer biaya yang didasarkan pada penilaian kinerja.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang memiliki prestasi yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan karyawan yang berprestasi baik akan menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi dapat mengarahkan keputusan karier yang akan dijalankan nantinya.
- 6) Penyimpangan proses *staffing* prestasi kerja yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- 7) Keakuratan informasi. Prestasi yang jelek mungkin mencerminkan kesalahan sistem informasi manajemen personalia.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

- 10) Tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe.

B. Metodologi

Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang variabel dependen sering juga disebut *variabel output*, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi merupakan sekelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2017: 121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe yang berjumlah 115 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut. Hal ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti memiliki keterbatasan kemampuan biaya, waktu dan tenaga (Sugiyono, 2017: 10).

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (HusenUmar, 2015: 118):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentaseke-longgaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 9%.

Pada uraian tentang populasi sebelumnya disebutkan bahwa populasi karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe berjumlah 115.

Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka besarnya sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,10)^2} = \frac{115}{2,15} = 53,49 \text{ orang atau } 54 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah jenis data non-numerik atau tidak dapat diproses dalam bentuk angka. data ini umunya hanya bisa dia amati dan dicatat sehingga menghasilkan suatu informasi

2. Data kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berupa bilangan, nilainya bisa berubah-ubah atau bersifat variatif

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah.

1. Data primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pengumpulan data dari obyek penelitiannya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha, yang terdiri dari identitas responden , tanggapan responden terhadap kompensasi dan prestasi kerja

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Melainkan dokumen yang ada di literatur-literatur, penelitian terdahulu, seperti data-data yang relevan seperti buku, jurnal, majalah ilmiah dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku atau jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap apa yang ada dibalik munculnya perilaku dan landasan suatu sistem tersebut
2. Wawancara
Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk bertujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka dengan peneliti dan responden yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian
3. Kuesioner
Kuesioner ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang mencakup tentang kompensasi dan prestasi kerja pegawai PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha
4. Studi Pustaka
Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literature lain

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe

PT. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe merupakan anak perusahaan dari PT. Agrina Sawit Perdana didirikan pada tanggal 27 November 1999 dan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Sanggau, Propinsi Kalimantan Barat. Penanaman kelapa sawit pertama kali dilakukan pada tahun 2000 seluas 270 ha. PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe didirikan pada tahun 2010, dan memulai pembukaan hutan daratan dan kamar anak-anak satu tahun kemudian. Pengolahan minyak sawit (pabrik/tumbuhan) bisa memproses dengan kapasitas olah 45 ton per jam untuk mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Minyak Mentah Sawit (CPO) dan Inti Sawit (PK). CPO Yang diproduksi dijual ke dalam pasar domestik dan mengeksport ke pasar internasional.

1) Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu: 1) kompensasi material, 2) kompensasi sosial, dan 3) kompensasi aktivitas. Data pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe memberikan tanggapan yang beragam mengenai item pernyataan yang memuat tentang variabel kompensasi (X) dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,60 (mengarah pada kategori memuaskan). Untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden atas pernyataan yang memuat tentang variabel kompensasi adalah sebagai berikut.

a. Indikator Kompensasi Material (X_1)

Yang termasuk dalam kompensasi material dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan fungsional, dan insentif. Untuk mengetahui jawaban responden atas indikator kompensasi material diberikan 5 pernyataan dengan hasil sebagai berikut.

- 1) Gaji yang diberikan sudah proporsional. Untuk pernyataan ini sebagian besar responden memberikan tanggapan kurang setuju yaitu sebanyak 19 orang responden (35,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,00 (mengarah pada kategori kurang memuaskan).
- 2) Pemberian kompensasi sesuai dengan kualitas dan hasil kerja, dimana untuk pernyataan ini sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 15 orang responden (28,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,06 (mengarah pada kategori kurang memuaskan).

- 3) Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diemban. Untuk pernyataan ini mayoritas dari responden mengatakan setuju yaitu sebanyak 21 orang responden (39,6%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,57 (mengarah pada kategori memuaskan).
- 4) Tunjangan dan bonus yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pandangan responden atas pernyataan ini adalah setuju dengan jumlah sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan nilai-rata-rata jawaban responden sebesar 3,79 (mengarah pada kategori memuaskan).
- 5) Tunjangan dan bonus membuat semangat dan termotivasi bekerja lebih giat. Atas pernyataan ini mayoritas dari responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 orang responden (47,2%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 (mengarah pada kategori memuaskan)

Rata-rata jawaban responden tentang kompensasi material adalah sebesar 3,53 (mengarah pada kategori kurang memuaskan), dengan alasan bahwa kegiatan pekerjaan yang mereka lakukan seringkali lebih tinggi dari pada gaji yang mereka peroleh.

b. Indikator Kompensasi Sosial (X_2)

Yang dimaksud kompensasi sosial dalam penelitian ini adalah jaminan kesehatan, sosial ekonomi, dan prestasi kerja. Untuk mengetahui tanggap responden mengenai indikator kompensasi sosial diberikan 5 pernyataan dengan hasil sebagai berikut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. PKS Utama Agrindomas hal ini sesuai hasil perhitungan di mana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pihak PT. PKS Utama Agrindomas memberikan kompensasi yang besar kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien terbukti ada hubungan yang positif antara variabel Kompensasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh langsung positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil perhitungan secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilai Kompensasi dengan hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. PKS Utama Agrindomas
3. Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PKS Utama Agrindomas. Artinya peningkatan pada pemberian Kompensasi dapat menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi tersebut berhasil menerangkan variabel terikat karna memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Kompensasi dapat dikatakan sebagai balas jasa yang diberikan suatu perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik kompensasi financial maupun nonfinansial. Dan begitupun sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan tersebut, maka semakin rendah pula kompensasi yang diberikan, jadi kompensasi yang berikan oleh perusahaan pun berbeda.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagaiberikut.

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat mengayomi karyawan dengan baik dan perlu peningkatan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang dapat berbentuk kompensasi maupun bonus. Selain itu, perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan adil. Dengan demikian, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan subjek lebih dari satu ataupun membandingkan antara satu perusahaan dengan perusahaanlain seperti perusahaan swasta dan instansi negeri, sehingga data penelitian lebih variatif dan kemampuan generalisasi lebih baik.

E. Referensi

- Anthony & Govindarajan. (2003). *Management Control System*, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prehalindo, Jakarta.
- Diana & Setiawati. (2017). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan PT. BPR Daya Ekonomi Pakem*, Tesis, Tidak diterbitkan, Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Ernawati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Cabang Kendari. *Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Tenggara, Kendari*.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghones, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, I. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan administratif perguruan tinggi (PT) XYZ. *KENEGARAAN*, 1(1).
- Harnanik. 2005. Pengaruh Kepuasan Komunikasi dalam Kegiatan Perusahaan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Kantor Inspeksi PT Bank RI (Persero) Denpasar. *Thesis, Tidak Diterbitkan, Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husen, U. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Machmudah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Cabang Semarang) (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Jakarta.
- Milkovich, G., & Newman, J. (2008). *Compensation*, Ninth Edition, USA.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IN MEDIA, Bogor.
- Mulyani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Nadhiroh, R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Thesis, Progam Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nawawi, H. (2016). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Pontianak.
- NitiSemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, S. (2016). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori Praktek*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sahid. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sekaran, U. (2017). *Research Method For Business, A Skill Building Approach*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soemarso, S.R. (2017). *Akuntansi Suatu Pengantar*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Tahun. (1974). No. 33 tentang Kecelakaan Kerja

Wahyuningtyas, T. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Koordinator Semarang*. Thesis, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi, UNM. Malang.

Manajemen Pengelolaan Zakat pada Baitul Maal Hidayatullah Kota Kendari

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Muhammad Zabir Zainuddin ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara Vol. 3, No. 1, April 2023
hzabir421@gmail.com <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Suharlihan
Universitas Sulawesi Tenggara
liansuhar63@gmail.com

Ian Septian Suhardin
Universitas Sulawesi Tenggara

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zainuddin, M. Z. Suharlihan, & Suhardin, I. S. (2023). Manajemen Pengelolaan Zakat pada Baitul Maal Hidayatullah Kota Kendari. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 45-53.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan zakat di Baitul Maal Hidayatullah Kendari. Obyek penelitian ini adalah Baitul Maal Hidayatullah Kendari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara menelaah laporan keuangan dan laporan kegiatan BMH Kendari, disamping itu juga melakukan wawancara terhadap pengurus BMH Kendari. Data penelitian dianalisis secara diskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) penghimpunan dana zakat yang dilakukan oleh Baitul Maal Hidayatullah Cabang Kendari menerapkan strategi pemasaran yaitu memperkenalkan berbagai bentuk produk seperti: bantuan caritas, dakwah dan pendidikan, pemberdayaan ekonomi dan kesehatan melalui door to door, mushala ke mushala, penyebaran buletin dan promosi melalui media cetak dan elektronik; 2) pengelolaan dana zakat, infak dan sedekah yang dilakukan oleh Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan peraturan perundangan yang berlaku; 3) Baitul Maal Hidayatullah Cabang Kendari selama kurun waktu tiga tahun terakhir cukup baik dalam melakukan pengumpulan dana ZIS. Dana ZIS yang dikumpulkan pada tahun 2020 sebesar Rp. 591.539.000, tahun 2021 meningkat sekitar 5,20% yaitu sebesar Rp 623.985.000, kemudian tahun 2022 meningkat sekitar 9,56% menjadi sebesar Rp. 689.985.000. Dana zakat yang terhimpun paling besar bersumber dari zakat mal, dan pengumpulan dana zakat terbanyak terjadi pada bulan suci ramadhan; 4) dana zakat yang telah didistribusikan oleh Baitul Maal Hidayatullah wilayah Sultra selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup signifikan dimana golongan fakir miskin yang paling mendapatkan distribusi dana ZIS yang terbesar; dan 5) dana zakat yang diterima juga didayagunakan untuk penguatan kapasitas pengurus Baitul Maal Hidayatullah (BMH), pengurus panti asuhan, para santri dan mustahik lainnya. Penguatan kapasitas yang dilakukan berupa: pelatihan IT, pelatihan kewirausahaan, pelatihan bahasa Arab, pelatihan bahasa Inggris, pelatihan penggemukan kambing, dan pelatihan keterampilan menjahit.

Kata Kunci: Pengumpulan Zakat, Pendistribusian Zakat, Pendayagunaan Zakat

Abstract

This report aims to review the management of charity offering Maal Hidayatullah Kendari . Object of this research is Baitul Maal Hidayatullah Kendari .The kind of research this is qualitative research was conducted .The technique of data collection by means of assessing financial reports and the reports on the BMH Kendari , in addition to the do interviewing BMH kendari office-holders .Of lab data analyzed in diskriptif qualitative. Based on the results of research and obtained a conclusion as follows: 1) aimed to collect fund and zakat which was carried out by Baitul Maal Hidayatullah the branch of kendari apply a strategy the marketing of pt pgn promised to supply introducing variety the form of products such as: assistance in the form of caritas , that the mountains should pass and education , of economic empowerment of and health done door to door collection , mushalas muslim worship room to mushalas muslim worship room , the spread of bulletin and promotion by means of the printed media and the eletkronik; 2) in the management of funds the poor rate , infaq and alms which was carried out by institutions of amil and zakat Baitul Maal Hidayatullah in accordance with the provisions by islamic syariah and legislation which is valid for five; 3) Baitul Maal Hidayatullah the branch of kendari over the span of the the past three years would be good enough in did collect release the zis fund . Zis funds which have collected in 2020 as much as Rp .591.539.000 , an increase of around the year 2021 5,20 % Rp 623.985.000 fund of, then in 2022 at an increase of around 9,56 % to as much as Rp .689.985.000 .Most funds that have already are funded by charity mal , and the collection of greatest funds in the holy month of ramadan; 4) funds have been distributed by Baitul Maal Hidayatullah south-east sulawesi from in the past three years has increased significantly to up to where the people of the very poor the most get the distribution of zis funds which have greatest; and 5) funds alms received also be used to strengthen the capacity of the Baitul Maal Hidayatullah (BMH) , the management of an orphanage , and other santri to people who need it .Strengthening the capacity of conducted in the form of: training it , training on entrepreneurship , training the arabic language , english training , training fattening goats , and training sewing.

Keywords: Collection Zakat , the Distribution of Zakat, Utilization Zakat.

A. Pendahuluan

Fenomena kemiskinan merupakan salah satu kompleksitas permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Kemiskinan sebagai sebuah realitas sosial perlu mendapatkan perhatian serius dari negara sebagai bentuk penciptaan negara yang madani (*Baldatun Thayyibatun Warabbul Ghaffur*). Salah satu alternatif solusi dalam memecahkan masalah untuk keluar dari dimensi kemiskinan adalah melalui optimalisasi pengelolaan dana zakat yang amanah dan komprehensif sebagai wujud dana umat guna kepentingan dan kemanfaatan umat manusia.

Konsepsi zakat sebagai satu bagian dari rukun Islam merupakan salah satu pilar dalam membangun perekonomian ummat. Dengan demikian dimensi zakat tidak hanya bersifat ibadah ritual saja, tetapi mencakup juga dimensi sosial, ekonomi, keadilan dan kesejahteraan.

Selama ini potensi zakat di Indonesia belum dikembangkan secara optimal dan belum dikelola secara profesional. Hal ini disebabkan belum efektifnya lembaga zakat yang menyangkut aspek pengumpulan, administrasi, pendistribusian, monitoring serta evaluasinya. Dengan kata lain, sistem organisasi dan manajemen pengelolaan zakat hingga kini dinilai masih bertaraf klasikal, bersifat konsumtif dan terkesan inefisiensi, sehingga kurang berdampak sosial yang berarti.

Fenomena yang ada di Sulawesi Tenggara bahwa secara kultural masyarakat Sulawesi Tenggara mayoritas beragama Islam. Pada tahun 2016 penduduk Sulawesi Tenggara yang beragama Islam berjumlah 2.078.891 jiwa atau 95,03%. Sedangkan di Kota Kendari penduduk yang beragama Islam berjumlah 183.738 jiwa atau 95,72% (Kemenag Sultra, 2016). Dengan jumlah penduduk yang mayoritas beragama Islam maka Sulawesi Tenggara pada umumnya maupun Kota Kendari pada khususnya memiliki potensi zakat yang sangat tinggi.

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) ikut ambil bagian dalam pengelolaan zakat melalui pengembangan usaha guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang tergolong kurang mampu (kaum mustahiq) di Kota Kendari. Gambaran mengenai seberapa besar kontribusi dana zakat dalam pengembangan ekonomi dan kesejahteraan kaum Mustahiq setelah menerima bantuan pemberdayaan dana zakat produktif yang telah disalurkan oleh Baitul Maal

Hidayatullah belum dapat diketahui secara pasti tentang peningkatan kesejahteraannya atau dari Mustahiq menjadi Muzakki. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui model manajemen pengelolaan zakat di lingkungan Baitul Maal Hidayatullah Kendari.

Penelitian Terdahulu

1. Mubarak 2011. Pengelolaan Zakat Oleh Negara Bagi Kepentingan Masyarakat . Pengelolaan zakat sebelum adanya UU No. 38 Tahun 1999, masih sangat sederhana, terbatas, dan hanya dilakukan oleh ormas Islam dan panitia mesjid, Fokus zakat fitrah, Pemerintah belum terlibat dalam pengelolaan zakat, walaupun pada dekade 1950an, ada upaya untuk membuat regulasi tentang zakat namun kandas Jumlah organisasi pengelola zakat masih sangat terbatas, dan profesi amil zakat masih paruh waktu dan tidak profesional sehingga kepercayaan masyarakat terhadap organisasi pengelola zakat masih sangat rendah disamping kurangnya sosialisasi dan harta obyek zakat masih terbatas. Setelah di sahkan dan diundangkannya UU No. 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat, banyak bermunculan Organisasi pengelola Zakat yang berbasis manajemen modern, dimana amil sebagai profesi full time dan bukan part time dengan menggencarkan sosialisasi, sumber-sumber harta obyek zakat mulai berkembang yaitu dengan pendekatan tafshili dan ijmal. Kinerja organisasi pengelola Zakat yang semakin baik, profesional, transparan dan akuntabel.
2. Ridwan (2011) Pengelolaan dan Pendistribusian dana Zakat, Infaq dan Shadaqah Pada PKPU Semarang (Studi kasus Pos Kemanusiaan Peduli Umat). Manajemen Dakwah IAIN Walisongo 2011. Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan dana zakat, Infaq, dan Shadaqah di PKPU Semarang. 2) Untuk mengetahui bagaimana pendistribusian dana zakat kepada mustahiq oleh PKPU Semarang. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, pendekatan yang di pakai adalah pendekatan manajemen yang merupakan bentuk pemahaman gejala aspek yang subyektif dari perilaku orang, data diperoleh dari observasi dan wawancara untuk memperoleh data tentang pengelolaan dan pendistribusian dana zakat,infaq dan shadaqah, di PKPU Semarang, setelah data terkumpul lalu dianalisa dengan menggunakan analisis diskriptif yang mengacu pada analisis data secara induktif. Dari hasil analisis bahwa mekanisme penyaluran dana zakat pada PKPU Semarang ditunjukan kearah produktif dan konsumtif, dengan cara yaitu menentukan sasaran, menuangkan dalam program-program dan penganggaran ke dalam program-program.

Pengertian Zakat, Infak dan Sedekah

Zakat menurut etimologi berarti, berkah, bersih, berkembang dan baik. Dinamakan zakat karena dapat mengembangkan dan menjauhkan harta yang telah diambil zakatnya dari bahaya. Menurut Ibnu Taimiyah dalam Said (2010) bahwa, hati dan harta orang yang membayar zakat tersebut menjadi suci dan bersih serta berkembang secara maknawi.

Zakat dalam istilah fiqih berarti sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah untuk diserahkan kepada orang-orang yang berhak. Legitimasi zakat sebagai kewajiban terdapat beberapa ayat dalam Al-Qur'an diantaranya Surat Al-Baqarah ayat 110, yang artinya :*"Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan"*.

Infak adalah mengeluarkan sebagian harta benda yang dimiliki untuk kepentingan yang mengandung kemaslahatan (Syafe'ie, 2009). Dalam infak tidak ada nishab. Karena itu, infak boleh dikeluarkan oleh orang yang berpenghasilan tinggi atau rendah, di saat lapang ataupun sempit. Hal ini sebagaimana yang termaktub dalam QS. Ali 'Imran : 134 yang artinya : *"(yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan mema'afkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan"*.

Sedangkan sedekah ialah pemberian sesuatu yang bersifat kebaikan, baik berupa barang maupun jasa dari seseorang kepada orang lain tanpa megharapkan suatu imbalan apapun selain

ridha Allah. Hukum dan ketentuan sedekah sama dengan ketentuan infak. Hanya saja jika infak berkaitan dengan materi, sedekah memiliki arti yang lebih luas, termasuk pemberian yang sifatnya non materi, seperti : memberikan jasa, mengajarkan ilmu pengetahuan dan mendoakan orang lain.

Manajemen Pengelolaan Zakat

Lembaga Amil Zakat yang selanjutnya disebut LAZ adalah Lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Sedangkan Hak Amil adalah bagian tertentu dari zakat yang dapat dimanfaatkan untuk biaya operasional dalam pengelolaan zakat sesuai dengan syariat Islam.

Ruang Lingkup Pengelolaan Zakat

Istilah pengelolaan atau manajemen berdasarkan tujuan untuk pertama kali digunakan Peter Ducker pada tahun 1954 dan sejak itu prinsip ini terkenal luas dan digunakan sebagai suatu system manajemen dalam industri dan perdagangan. Menurut Ducker manajemen adalah suatu ramalan bahwa dengan menggunakannya seorang manajer pada waktu yang akan datang akan dapat mempertanggung jawabkan baik hasil maupun kualitas hubungan kemanusiaan yang berlaku di dalam organisasi (Devies, 2006).

Dalam manajemen proses-proses yang harus dilalui adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*). Sementara, berkaitan dengan pengelolaan zakat yang perlu dilakukan adalah sosialisasi, pengumpulan, penggunaan dan pengawasan.

B. Metodologi

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah orang yang berperan dalam pemungutan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat, infaq dan sedekah (ZIS). Dengan demikian maka yang menjadi informan dalam penelitian ini sebanyak 10 (sepuluh) orang. Informan penelitian ditetapkan secara *purposive* berdasarkan kepentingan penelitian, sehingga ditetapkan informan yang memiliki keterlibatan langsung dan cukup berpengaruh dalam pemungutan, pendistribusian dan pendayagunaan ZIS yakni:

1. Pengurus BMH Cabang Kendari, sebanyak 5 orang
2. Pengurus Panti Asuhan Al-Huda, sebanyak 3 orang
3. Muzaki BMH Cabang Kendari, sebanyak 2 orang

Variabel Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengelolaan zakat di Baitul Maal Hidayatullah Kendari. Oleh karena itu maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen pengelolaan zakat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan berupa pencarian data yang telah didokumentasikan oleh Baitul Maal Hidayatullah Kendari, berupa: perencanaan zakat, pengumpulan zakat, pendistribusian zakat dan pendayagunaan zakat melalui laporan keuangan dan laporan kegiatan BMH Cabang Kendari.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap pengelola Baitul Maal Hidayatullah dan Panti Asuhan Al-Huda Hidayatullah yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Bendahara serta pengurus yang terlibat dalam penghimpunan, pendistribusian dan pendayagunaan ZIS, disamping itu juga melakukan wawancara terhadap para muzaki yang rutin menyalurkan zakatnya kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kendari dan mustahik atau orang yang menerima zakat pemberdayaan dari BMH Kendari.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif mengikuti konsep yang diberikan oleh Miles dan Huberman (2002), yang mengemukakan bahwa aktivitas dan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas dan datanya sampai jenuh.

Pengujian Keabsahan Data

Dalam pengujian kredibilitas data yang dilakukan dalam penelitian ini, antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan dosen pembimbing, orang yang kompeten dibidangnya, dan *member chek*, artinya bagaimana proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengelolaan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah di Baitul Maal Hidayatullah

- **Penghimpunan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah**

Sasaran penghimpunan zakat yang dilakukan oleh Baitul Maal Hidayatullah adalah lembaga, perusahaan atau instansi yang berbadan hukum dan masyarakat umum baik perorangan maupun kelompok. Terdiri atas perusahaan-perusahaan swasta dan BUMN, Departemen Pemerintahan, Lembaga Donor (LSM) perbankan dan masyarakat umum baik di dalam maupun di luar negeri.

Upaya yang dilakukan oleh Baitul Mal Hidayatullah agar dapat menghimpun dana zakat yaitu melalui sosialisasi dan promosi. Bentuk sosialisasi dan promosi yang dilakukan yaitu: *door to door* yang dilakukan oleh badan amal, promosi melalui media lokal maupun nasional, disamping itu bentuk sosialisasi dan promosi lain yang dilakukan yaitu melalui penerbitan buletin, dan majalah. Umumnya penerbitan majalah ini dilakukan oleh Baitul Maal Hidayatullah tingkat pusat.

Tabel 3.1. Penerimaan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah oleh BMH Cabang Kendari Tahun 2020, 2021, dan 2022

No	Keterangan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jum (Rp)	%	Jum (Rp)	%	Jum (Rp)	%
1	Saldo awal	452.000	-	613.000	26,26	703.000	12,80
2	Penerimaan :						
	a. Zakat						
	- Maal	387.137.000	-	402.874.000	3,91	448.086.000	10,09
	- Fitra	87.965.000	-	96.795.000	9,12	109.850.000	11,88
	b. Infaq	106.640.000	-	113.287.000	5,87	120.079.000	5,66
	c. Shadaqah	9.797.000	-	11.029.000	11,17	11.880.000	7,16
3	Jumlah ZIS yang diterima	591.539.000	-	623.985.000	5,20	689.985.000	9,56
4	Jumlah dana yang tersedia	591.952.000	-	624.598.000	5,23	690.688.000	9,57

Sumber : Data sekunder, diolah Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah zakat, infaq, dan shadakah yang diterima oleh Baitul Maal Hidayatullah Kendari dari tahun 2020 sampai tahun 2022 sebesar mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2020 jumlah ZIS yang diterima sebesar Rp. 591.952.000,-, pada tahun 2021 meningkat sekitar 5,20% yaitu sebesar Rp. 623.985.000, dan pada tahun 2022 juga mengalami peningkatan sekitar 9,56% dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp. 689.895.000,-. Penerimaan zakat yang tertinggi dari tahun 2020, 2021, dan 2022 adalah zakat mal yang dikeluarkan oleh pemilik dan pengelola ruko di Kota Kendari.

- **Pendistribusian Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah**

Pendistribusian zakat merupakan penyaluran atau pembagian dana zakat kepada mereka yang berhak. Dana zakat yang telah dikumpulkan oleh BMH Cabang Kendari telah disalurkan kepada para *mustahiq* sesuai dengan program kerja BMH Cabang Kendari.

Tabel 3.2 Pendistribusian Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah oleh BMH Cabang Kendari Tahun 2020, 2021, dan 2022

Uraian	2020		2021		2022	
	Jum (Rp)	%	Jum (Rp)	%	Jum (Rp)	%
Saldo Awal	452.000	-	613.000	26,26	703.000	12,80
Penerimaan ZIS	591.539.000	-	623.985.000	5,20	689.985.000	9,56
Dana yang tersedia	591.952.000	-	624.598.000	5,23	690.688.000	9,57
Pengeluaran						
1. Fakir & Miskin						
a. Peduli Dhuafa	12.277.670	-	12.953.613		14.329.500	
b. Pendayagunaan dana zakat pusat	14.565.783	-	15.367.698		17.000.000	
c. Fakir & Miskin PA. Al-Huda	247.361.272	-	260.979.666		288.700.000	
d. Fakir & Miskin PA. Kharunnisa	16.615.275	-	17.530.023		19.392.000	
Jumlah	290.820.000	-	306.831.000	2,57	339.421.500	4,72
2. Amil						
a. Amil BMH Kendari	23.196.426	-	24.473.614		27.073.000	
b. Amil PA. Al-Huda	49.480.797	-	52.205.193		57.750.000	
c. Amil PA Kharunnisa	3.255.879	-	3.435.147		3.800.000	
d. Pemberdayaan Ekonomi Amil BMH	1.456.578	-	1.536.776		1.700.000	
e. Pemberdayaan Ekonomi PA. Al-Huda	25.680.320	-	27.094.269		29.972.000	
Jumlah	103.070.000	-	108.745.000	0,91	120.295.000	1,67
3. Fisabillah						
a. Kegiatan Dakwah	22.866.575	-	24.125.404		26.688.000	
b. Sosialisasi ZISWak	6.496.342	-	6.853.972		7.582.000	
c. Beasiswa Pendidikan	21.722.733	-	22.918.591		25.353.000	
d. Sarana Ibadah BMH	3.751.119	-	3.957.622		4.378.000	
e. Sarana Ibadah PA. Al-Huda	49.520.256	-	52.246.397		57.796.000	
f. Sarana Ibadah PA. Kharunnisa	3.298.723	-	3.480.321		3.850.000	
g. ATK	4.652.484	-	4.908.609		5.430.000	
h. Pengadaan Aktiva	3.362.127	-	3.547.215		3.924.000	
i. Wakaf	5.483.591	-	5.785.469		6.400.000	
j. Pembebasan Lahan	5.038.049	-	5.315.399		5.880.000	
Jumlah	126.192.000	-	133.139.000	1,11	147.281.000	2,05
4. Ibnu Sabil						
a. Da'I BMH	35.266.063	-	37.187.813		41.159.000	
b. Ibnu Sabil PA. Al-Huda	23.734.054	-	25.027.392		27.700.000	
c. Ibnu Sabil PA. Kharunnisa	3.311.629	-	3.492.089		3.865.000	
d. Penguatan Kapasitas	8.945.254	-	9.432.706		10.440.000	
Jumlah	71.257.000	-	75.140.000	0,62	83.164.000	1,16
Total	591.339.000	-	623.855.000	5,21	690.161.500	9,61
Saldo	613.000	-	703.000		526.500	

Tabel 3.2 diatas menunjukan bahwa pendistribusian dana zakat yang dilakukan oleh BMH Cabang Kendari tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Di tahun 2020 jumlah dana yang didistribusikan adalah sebesar Rp. 591.339.000,-,kemudian di tahun 2021 meningkat sekitar

5,21% yaitu sebesar Rp. 623.855.000, dan di tahun 2022 meningkat sekitar 9,61 yaitu sebesar Rp. 690.161.500,- Pendistribusian terbesar dana zakat yang dilakukan oleh BMH Sultra dalam kurun waktu tiga tahun terakhir adalah ke panti asuhan Al-Huda karena memiliki santri yang banyak yaitu sebanyak 215 santri.

Tabel 3.3 Pendistribusian Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah berdasarkan Golongan pada BMH Cabang Kendari Tahun 2020, 2021, dan 2022.

No	Uraian	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jum (Rp)	%	Jum (Rp)	%	Jum (Rp)	%
1.	Fakir dan Miskin	290.820.000		306.831.000	2,57	339.421.500	4,72
2.	Amil	103.070.000		108.745.000	0,91	120.295.000	1,67
3.	Fisabilillah	126.192.000		133.139.000	1,11	147.281.000	2,05
4.	Ibnu Sabil	71.257.000		75.140.000	0,62	83.164.000	1,16
Total		591.339.000		623.855.000	5,21	690.161.500	9,61

Sumber : Data sekunder, diolah Tahun 2023

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari beberapa golongan yang wajib menerima zakat, dalam kurun waktu selama tiga tahun terakhir golongan fakir miskin yang paling besar jumlah pendistribusiannya, yaitu pada tahun 2020 sebesar Rp. 290.820.000,- kemudian pada tahun 2021 meningkat sekitar 2,57% menjadi Rp. 306.831.000,- dan pada tahun 2022 meningkat sekitar 4,72% menjadi Rp. 339.421.500,-. Dana ZIS yang didistribusikan kepada golongan fakir miskin ini terutama diberikan kepada fakir miskin yang ada di panti asuhan al-hudah dan khairunnisa, amal peduli umat bagi warga palestina serta fakir miskin yang menjadi binaan BMH Pusat.

Pendistribusian dana ZIS untuk amil pada tahun 2020 sejumlah Rp.103.070.000,-sejumlah, pada tahun 2021 sejumlah Rp. 108.745.000, dan padatahun 2022 meningkat yaitu sejumlah Rp. 120.295.000,-. Dana ZIS didistribusikan untuk amil yang ada di BMH Cabang Kendari, amil yang ada di panti asuhan al-huda dan khairunnisa. Disamping itu dana ZIS untuk amil ini juga digunakan untuk kebutuhan produktif para amil yaitu pemberian dana untuk menjalankan usaha-usaha produktif baik amil di BMH Cabang Kendari, seperti: penjualan kelengkapan shalat, buku-buku agama islam, parfum dan amil pada panti asuhan yang digunakan untuk ternak kambing.

Pendayagunaan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah

Pola pendayagunaan zakat adalah cara/sistem distribusi dan alokasi dana zakat berdasarkan dengan tuntunan perkembangan zaman dan sesuai dengan cita dan rasa syari'at, pesan dan kesan ajaran Islam. Sasaran pendayagunaan zakat sebagaimana Allah SWT menetapkan delapan golongan mustahik (asnaf Mustahik). Terdiri dari fakir, miskin, amil, muallaf, riqob, ghorimin, fisabilillah, dan ibnu sabil. klasifikasi golongan mustahik dapat dibagi dalam dua kelompok besar, yaitu: kelompok permanen dan kelompok temporer.

Pembahasan

Penghimpunan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah

Berdasarkan telaah dokumentasi dari BMH Kendari serta hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan maka berbagai strategi yang dilakukan oleh BMH Kendari dalam menghimpun dana zakat. Penggalangan dana zakat oleh BMH Kendari yang utama adalah dengan “menjemput bola”. Artinya adalah badan amil BMH sendiri yang proaktif untuk mengumpulkan dana zakat di tempat mustahik.

Pendistribusian Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, telaah dokumentasi dan wawancara kepada pengurus BMH Cabang Kendari bahwa umumnya pendistribusian dana zakat yang dilakukan oleh BMH Cabang Kendari mengelompokan delapan asnaf yang disebut dalam al-Quran menjadi dua katagori. Empat asnaf pertama merupakan asnafnya yang sifatnya darurat sehingga lebih diprioritaskan dari empat asnaf berikutnya. Dari keempat asnaf pertama, yang paling diprioritaskan adalah fakir miskin. Golongan inilah yang dianggap paling membutuhkan.

Pendayagunaan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah

BMH Cabang Kendari lebih besar mendayagunakan dana ZIS pada panti asuhan al-Huda dan Khairunnisa karena di dua panti asuhan tersebut terdapat mustahik yang jumlahnya lebih besar, mustahik yang ada di panti asuhan adalah santri yang berasal dari keluarga yang memiliki ekonomi lemah (tergolong fakir dan miskin) yang mengikuti pendidikan dari tingkat SD – SMA, dan sebagian juga adalah tamatan SMA yang mengikuti pendidikan tahfidz yang dibiayai oleh panti asuhan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut.

1. Penghimpunan dana zakat yang dilakukan oleh Baitul Maal Hidayatullah Cabang Kendari menerapkan strategi pemasaran yaitu memperkenalkan berbagai bentuk produk seperti: bantuan caritas, dakwah dan pendidikan, pemberdayaan ekonomi dan kesehatan melalui door to door, mushala ke mushala, penyebaran buletin dan promosi melalui media cetak dan elektronik.
2. Pengelolaan dana zakat, infak dan sedekah yang dilakukan oleh Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan peraturan perundangan yang berlaku.
3. Baitul Maal Hidayatullah Cabang Kendari selama kurun waktu tiga tahun terakhir cukup baik dalam melakukan pengumpulan dana ZIS. Dana ZIS yang dikumpulkan pada tahun 2020 sebesar Rp. 591.539.000, tahun 2021 meningkat sekitar 5,20% yaitu sebesar Rp. 623.985.000, kemudian tahun 2022 meningkat sekitar 9,56% menjadi sebesar Rp. 689.985.000. Dana zakat yang terhimpun paling besar bersumber dari zakat mal, dan pengumpulan dana zakat terbanyak terjadi pada bulan suci ramadhan.
4. Dana zakat yang telah didistribusikan oleh Baitul Maal Hidayatullah wilayah Sultra selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup signifikan dimana golongan fakir miskin yang paling mendapatkan distribusi dana ZIS yang terbesar.
5. Dana zakat yang diterima juga didayagunakan untuk penguatan kapasitas pengurus Baitul Maal Hidayatullah (BMH), pengurus panti asuhan, para santri dan mustahik lainnya. Penguatan kapasitas yang dilakukan berupa: pelatihan IT, pelatihan kewirausahaan, pelatihan bahasa Arab, pelatihan bahasa Inggris, pelatihan penggemukan kambing, dan pelatihan keterampilan menjahit.

Saran

1. BMH Cabang Kendari selaku lembaga amil zakat terus melakukan sosialisasi tentang pentingnya mengeluarkan zakat bagi umat Islam sesuai dengan syariat, demi kemaslahatan muzaki dan mustahik.
2. BMH Cabang Kendari perlu membuat perencanaan strategis terkait pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat untuk kebaikan para muzaki dan peningkatan kesejahteraan para mustahik, agar dimasa mendatang para mustahik tersebut kembali menjadi muzaki (donatur).
3. Perlu merumuskan aturan main yang jelas dalam pemberdayaan ekonomi produktif para mustahik sesuai dengan tuntunan syariat Islam.

E. Referensi

- Ali, M. D. (2008). *Sistem Ekonomi Islam Zakat Dan Wakaf*, Jakarta: UI Press.
- Ali, M. D., & Daud, H. (2005). *Lembaga-lembaga Islam di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Al-Mawardi, al-Ahkam al-Sulthaniyyah. (2007). *Hukum-hukum Penyelenggaraan Negara dalam Syariat Islam*, Jakarta: Darul Falah.
- Al-Qasim, A. U. (2009). *Kitabu Al-Amwal*, Jakarta: Gema Insani.
- Az-Zuhaili, W. (2001). *Fiqih Zakat Dalam Dunia Modern*, Surabaya: Penerbit Bintang.
- Departemen Agama RI. (2004). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta.
- Fatimah. (2012). Pengelolaan Dana Zakat di Baitul Mall Hudatama Semarang, *Jurnal IAIN Walisongo*, Semarang.
- Hasan, M. (2011). *Manajemen zakat (Model Pengelolaan Yang Efektif)*, Yogyakarta, Idea Press.

- Keputusan Menteri Agama Nomor 373 Tahun 2003 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta.
- Keputusan Menteri Agama RI Nomor 581 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan UU Nomor 38 Tahun 1999.
- Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji Nomor D/291 Tahun 2000 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Zakat.
- Kerlinger, F. N. (2003). *Foundation Of Behavior Research*. Ed. Ke-2 New York: Holt Saunder.
- Kolarik, W, J. (2005). *Crating Quality: Concep, System, Strategic, and Tools*, McGraw-Hill Inc International Edition.
- Lili, B. (2005). *Zakat Dan Wirausaha*, Pustaka Amri, Jakarta
- Miles, M., & Huberman, M. A. (2002). *Analisis Data Kualitatif*: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru. Jakarta: UI Press.
- Moleong. (2005). *Metodologi Kualitatif* Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mubarok. (2011). Pengelolaan Zakat Oleh Negara Bagi Kepentingan Masyarakat, *Laporan Akhir*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta.
- Prayitno. (2008). Optimalisasi Pengelolaan Zakat Pada Badan Amil Zakat Daerah, *Tesis, Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Qardawi, Y. (2010). *Hukum Zakat*, Pustaka Litera AntarNusa, Jakarta.
- Qardhawi, Y. (2007). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema insani Press.
- Ridwan. (2011). Pengelolaan Pendistribusian Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS) Pada Mustahik, Studi Kasus Pos Kemanusiaan Peduli Umat Semarang, *Jurnal*, Semarang.

Pemenuhan Hak-Hak Warga Binaan Wanita Hamil Pasca Melahirkan Dilembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III A Kendari

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

St. Fatmawati L	ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara	Vol. 3, No. 1, April 2023
fatma.sultra@gmail.com	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

Irda Riski
Universitas Sulawesi Tenggara

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Fatmawati L. S. & Riski, I. (2023). Pemenuhan Hak-Hak Warga Binaan Wanita Hamil Pasca Melahirkan Dilembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III A Kendari. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 54-67.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak-hak narapidana wanita hamil pasca melahirkan di lembaga pemasyarakatan perempuan kelas III Kendari dan kendala yang di hadapi lembaga pemasyarakatan dalam Melaksanakan hak-hak narapidana wanita pasca melahirkan dilembaga pemasyarakatan perempuan kelas III Kendari, Penelitian ini dilaksanakan di Kota Kendari, pada Kantor Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pemenuhan hak-hak terhadap narapidana wanita pasca melahirkan di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari tetap disamakan dengan pembinaan Narapidana wanita lain pada umumnya, terdapat dua pembinaan yang diterapkan di Lapas Perempuan Kelas III Kendari, yaitu Pembinaan Kepribadian dan Pembinaan Kemandirian. Narapidana wanita hamil pasca melahirkan mendapatkan keringanan dari pihak Lapas untuk tidak melakukan pekerjaan yang berat-berat seperti rutinitas piket kamar, kegiatan senam disetiap hari sabtu, serta gotong royong ataupun kegiatan lain yang membahayakan kondisi kandungan ataupun Ibunya. Dapat dikatakan bahwa Pembinaan yang diberikan pihak Lapas Perempuan terhadap Narapidana wanita yang hamil sesuai dengan yang penulis teliti saat ini, untuk pemenuhan hak-haknya belum terpenuhi secara maksimal dikarenakan dari faktor kurangnya dana dan Kendala yang dihadapi erdapat didalam pelaksanaan pembinaan yang diberikan terhadap Narapidana wanita hamil pasca melahirkan di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari, diantaranya :Kurangnya sarana prasarana dari bidang kesehatan, Tidak tersedianya Dokter pribadi dari Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendaari Tidak adanya makanan tambahan, Tidak tersedianya kamar khusus untuk anak dari Narapidana, Tidak tersedianya makanan untuk anak Narapidana. Terjadinya hambatan tersebut dikarenakan kurangnya dana yang diperoleh pihak Lapas Perempuan untuk memenuhi kebutuhan Narapidana, terutama Narapidana dalam keadaan hamil serta kurangnya fasilitas yang harus dilengkapi oleh pihak Lapas Perempuan.

Kata Kunci: Pemenuhan, Hak-hak, Nara pidana, Hamil

Abstract

This study aims to determine the implementation of the fulfillment of the rights of postpartum female convicts in Kendari class III women's prison and the obstacles faced by correctional institutions in implementing the rights of postnatal female prisoners in class III Kendari female penitentiary. This research was conducted in the City Kendari, at the Office. The results of this study indicate that the implementation of the fulfillment of the rights of postnatal female convicts at the Class III Kendari Women's Correctional Institution remains the same as the guidance of other female prisoners in general, there are two coachings that are implemented at the Class III Kendari Women's Prison, namely Personality Development and Independence Development. Prisoners who are pregnant after giving birth get relief from the prison for not doing strenuous work such as room picket routines, gymnastic activities every Saturday, as well as mutual cooperation or other activities that endanger the condition of the womb or the mother. It can be said that the guidance provided by the Women's Prison for pregnant female convicts is in accordance with what the author is currently researching, for the fulfillment of their rights has not been fulfilled to the fullest due to the lack of funds and the constraints faced in the implementation of the guidance given to pregnant female convicts after giving birth at the Class III Kendari Women's Penitentiary, including: Lack of infrastructure from the health sector, Unavailability of private doctors from the Kendari Class III Women's Penitentiary No additional food, Unavailability of special rooms for children from convicts, Unavailability of food for children of convicts . The occurrence of these obstacles is due to the lack of funds obtained by the Women's Prison to meet the needs of prisoners, especially prisoners who are pregnant and the lack of facilities that must be equipped by the Women's Prison.

Keywords: Fulfillment, Rights, Convicts, Pregnant.

A. Pendahuluan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) Pasal 1 ayat (1) menentukan secara tegas mendeskripsikan bahwa Negara Indonesia merupakan Negara Hukum. Sejalan dengan adanya ketentuan undang-undang tersebut maka salah satu dari prinsip terpenting Negara Hukum adalah adanya eksistensi jaminan dari kesederajatan bagi setiap orang atau setiap warga di hadapan hukum (*Equality Before The Law*), ((Nasrudin, 2017) maka dari itu, setiap orang tentunya berhak atas pengakuan serta jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan eksistensi hukum.

Pemidanaan maupun penjatuan pidana terhadap seseorang yang dinyatakan terbukti melakukan tindak pidana bukanlah semata-mata bertujuan untuk pembalasan terhadap perbuatan yang dilakukannya. Pidana penjara adalah salah satu dari jenis sanksi pidana yang tentunya paling sering digunakan dalam menyelesaikan masalah kejahatan. Orang tahanan atau orang narapidana, yang direnggut kebebasannya oleh negara berlandaskan dasar hukum, merupakan komunitas dari kelompok yang rentan (*vulnerable*) dalam lingkup masyarakat, (Narotama, 2018) kemungkinan untuk menerima segala bentuk resiko akan diperlakukan buruk, kekerasan untuk memperoleh pengakuan disiksa, penghilangan secara paksa, hingga kepada menerima kondisi tempat tahanan yang tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia, sangat mudah menimpa narapidana, (Hendratno, 2014) apalagi sudah terlanjur berkembang opini masyarakat, bahwa orang-orang yang sudah hilang kemeredekaannya, memang sudah tidak mempunyai hak apa pun. Hampir seluruh Lembaga Pemasyarakatan dan rumah tahanan negara di Indonesia saat ini over capacity (*kelebihan muatan*).

Seperti dipaparkan Dirjen Pemasyarakatan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, kapasitas Rumah Tahanan Negara (Rutan) dan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) saat ini idealnya adalah di huni 90.835 Orang, tapi terpaksa dihuni 132.372 orang. Minimnya ruang pada kapasitas rutan dan lapas, ketidak lengkapan terkait fasilitas, buruknya layanan, ditambah kurangnya sipir menjadi pemicu buruknya pelayanan hak-hak narapidana. Pada situasi ini narapidana wanita adalah yang paling rentan mengalami bahaya fisik dan psikis.

Keprihatinan akan hal ini mengundang bentuk perhatian dari pihak pemerintah untuk merespon sesuatu yang telah terjadi karna meningkatnya angka kematian dan sakit di dalam Lapas. Tingkat kesehatan bagi narapidana yang buruk merupakan bentuk konsekuensi yang pasti di alami narapidana. Pola hidup yang tentunya tidak sehat menjadikan narapidana rentan tertular penyakit baik itu penyakit kulit.

Satu di antara penyebab terjadinya penyakit yang diderita oleh narapidana adalah karena daya tampung penjara yang melebihi kapasitas, yang seharusnya disesuaikan dengan aturan yang didalam menegaskan tentang hak-hak narapidana. Pengakuan hak-hak narapidana terlihat pada materi muatan yang terkandung dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, (Undang-Undang Pemasyarakatan) bahwa narapidana berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dan makanan yang layak (Sinilele, 2018).

Selanjutnya jika dirinci lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan, pada setiap lembaga pemasyarakatan seharusnya disediakan poliklinik beserta fasilitas pendukungnya dan disediakan paling tidak sekurang-kurangnya seorang dokter dan juga seorang tenaga kesehatan lainnya. Pasal 20 ayat (1) Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan yang sakit ataupun hamil dan menyusui berhak mendapatkan kuantitas makanan tambahan sesuai dengan petunjuk dari dokter (Kresnadari, 2013). Dalam suatu penjelasan pasal tersebut dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kuantitas makanan tambahan adalah penambahan jumlah kalori yang di atas rata-rata jumlah kalori yang telah ditetapkan. Bagi para wanita yang sedang hamil ditambah 300 (tiga ratus) kalori seorang dalam sehari.

Bagi narapidana wanita yang sedang menyusui dapat ditambah antara 800 (delapan ratus) sampai dengan 1000 (seribu) kalori seorang dalam sehari. Di dalam Pasal 20 Ayat (3) Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa anak dari narapidana wanita yang dibawa ke dalam lembaga pemasyarakatan ataupun yang lahir di lembaga pemasyarakatan dapat diberi makanan tambahan yang di sesuaikan dengan petunjuk dokter, paling lama yaitu sampai anak berumur 2 (dua) tahun (Putri et al., 2021). Maksud dari makanan tambahan tersebut tentunya telah diungkapkan dalam penjelasan pasal 20 ayat (3) yaitu makanan tambahan yang dimaksudkan untuk menjaga suatu kondisi terpeliharanya pertumbuhan serta perkembangan anak. Sering dijumpai dalam Lapas bahwa hak-hak narapidana belum diberikan sesuai dengan hak mereka sebagai warga negara. Hal ini tentunya di sebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kurang dipahaminya peraturan mengenai hak-hak narapidana yang tertuang dalam undang-undang oleh petugas lapas baik narapidana itu sendiri.

Narapidana wanita tentunya berbeda dengan narapidana pria, dimana Narapidana wanita mempunyai keistimewaan khusus yang tidak dimiliki oleh Narapidana pria yaitu narapidana wanita mempunyai siklus seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui (Susiana, 2017). Kebutuhan spesifik wanita ini seperti pemulihan kesehatan reproduksi, keluarga berencana, pelayanan untuk kehamilan serta masa melahirkan, dan perawatan setelah mengalami kekerasan atau penyalahgunaan seksual. Hak-hak Narapidana wanita yang berhubungan penyalahgunaan seksual. Hak-hak Narapidana wanita yang berhubungan dengan hal-hal tersebut sudah selayaknya dipenuhi dan diperhatikan.

Narapidana wanita menghadirkan tantangan tertentu bagi pihak yang berwenang atas Lapas, lantaran, atau mungkin karena mereka merupakan kelompok yang sangat kecil dalam populasi Lapas. Profil dan latar belakang wanita dalam Lapas dan alasan mengapa mereka dipenjarakan berbeda dari Narapidana laki-laki yang berada dalam situasi yang sama. Empat pengguna narkoba suntik dan pekerja seks, pada khususnya, lebih banyak jumlahnya. Sekali mereka berada dalam Lapas, kebutuhan psikologis, kebutuhan perawatan dan kesehatan dan kebutuhan sosial mereka juga akan berbeda. Akibatnya, seluruh fasilitas, program, dan pelayanan Lapas harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan khusus pelaku pelanggaran wanita. Pemenuhan hak kesehatan atas narapidana wanita merupakan hak bagi tiap orang untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal. Dalam kerangka peningkatan derajat kesehatan yang optimal tersebut, setiap orang mempunyai hak atas pelayanan kesehatan (Susiana, 2017). Sudah semestinya pelayanan kesehatan antara Narapidana wanita dan laki-laki dibedakan, khususnya layanan pemulihan kesehatan. Kebutuhan spesifik wanita ini oleh faktor pemulihan kesehatan reproduksi, keluarga berencana, pelayanan untuk kehamilan serta masa-masa melahirkan, dan perawatan setelah mengalami kekerasan atau penyalahgunaan seksual di area Lapas. Apabila Narapidana wanita yang sedang hamil menjalankan suatu proses pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan ini memiliki hak yang lebih spesifik dan urgensinya lebih mendalam selama masa kehamilannya.

Narapidana wanita yang sedang hamil selama menjalani proses pembinaan di sebuah Lembaga Pemasyarakatan perempuan ini diberikan dispensasi seperti keringanan dalam kegiatan dan pekerjaan sehari-hari didalam Lembaga Pemasyarakatan, misalnya apabila biasanya mengangkat kaleng yang berisi air untuk menyiram tanaman (melakukan aktivitas berat) kini ketika dalam masa kehamilan pekerjaan itu tidak dilakukan lagi dan digantikan oleh narapidana wanita lainnya yang tidak hamil (Tirsa:2013)., hal ini seharusnya seorang

narapidana hamil berbeda perlakuannya dengan narapidana yang tidak hamil, akan tetapi perlakuan narapidana hamil dan yang tidak hamil disamakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak-hak narapidana wanita hamil pasca melahirkan di lembaga pemasyarakatan perempuan kelas III Kendari dan kendala yang di hadapi lembaga pemasyarakatan dalam Melaksanakan hak-hak narapidana wanita pasca melahirkan dilembaga pemasyarakatan perempuan kelas III Kendari.

B. Metodologi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, suatu penelitian yang secara deduktif yang diawali dengan menganalisis peraturan peraturan perundang-undangan yang berlaku dihubungkan dengan fakta-fakta yang ada di lapangan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan tepatnya di Kota Kendari. Penulis Langsung turun langsung di lapangan yaitu di Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kendari yang beralamat di jalan poros Nanga-nanga, kec. Baruga, Kota Kendari. Lapas Perempuan berdiri diatas tanah seluas 16.552 m2 dengan kapasitas hunian 324 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang tentunya langsung diperoleh melalui pihak pertama. Untuk mendapatkan hasil dari data primer ini penulis secara langsung saat turun dilapangan untuk menghubungi pihak-pihak yang ada kaitannya dengan materi penelitian. Data peremier tersebut merupakan hasil dari proses wawancara serta situasi real yang ditemukan peneliti di lapangan penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis (pustaka), antara lain seperti :
 - a. Buku-buku, tulisan, literatur lain yang memiliki keterkaitan materi pembahasan.
 - b. Undang-Undang No.12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan.
 - c. Dan bahan tulisan dan literasi ilmiah lainnya

Guna mendukung kajian tersebut, diadakan pula penelitian sebagai berikut :

- 1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Untuk mendapatkan data sistematis, faktual dan akurat data dikumpulkan penulis melalui data kepustakaan, yang dengan membaca bahan-bahan, tulisan-tulisan dan literatur yang berkenaan dengan masalah penelitian terkait.

- 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Sedangkan untuk melihat secara jelas faktor-faktor penyebab dan upaya penanggulangan kejahatan perjudian yang dilakukan oleh wanita, penulis melakukan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang diadakan langsung dilapangan untuk mendapatkan data/informasi yang akurat.

Observasi, yaitu kegiatan suatu metode pengumpulan data yang secara langsung terhadap obyek sasaran melalui pengamatan dan pencatatan yang sistematis guna melihat pemenuhan hak-hak Warga binaan wanita pasca melahirkan dan menyusui. Observasi ini mempunyai arti yang sangat penting dalam mengungkapkan data/informasi secara obyektif sesuai dengan kenyataan yang diperoleh dan analisa berdasarkan fakta tersebut.

- a. Interview, yaitu suatu metode pengumpulan data melalui tanya jawab atau wawancara langsung kepada narasumber. Dalam hal ini para pihak yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah pembahasan ini.
- b. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden tentang masalah kejahatan perjudian dan aspek-aspek lain yang erat kaitannya dengan perjudian. Penelitian lapangan ini penting artinya karena adakalanya antar informasi (data) yang ada pada literatur dengan kenyataan di lapangan mempunyai perbedaan.

Berdasarkan kedua metode yang dipergunakan ini, penulis berusaha seoptimal mungkin melakukan penelitian dalam memberikan analisa tentang pemenuhan hak-hak narapidana wanita pasca melahirkan

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah pertama-tama menyusun hasil penelitian yang berpangkal tolak dari hasil penelitian lapangan dengan menggunakan analisis data deskriptif.

Agar dapat menghasilkan data yang bersifat objektif rasional penganalisaan ini senantiasa didasarkan pada analisis kualitatif dan kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Sehubungan dengan proses tata cara yang akan dipergunakan dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi, maupun data untuk melengkapi penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode sosiologis yuridis, yaitu suatu bentuk metode yang dapat mengungkapkan perbedaan antara teori kenyataan yang ada dalam praktek lapangan (Wardhana, 2020). Hal tersebut tentu dilakukan dengan proses pengumpulan data secara kuantitatif yang dalam definisinya berupa suatu kumpulan data-data angka kuantitatif yang telah dikumpulkan berdasarkan hasil riset lapangan untuk mendapatkan output penelitian yang representative yang diharapkan.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum lembaga pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari.

Lembaga pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari merupakan sebuah tempat untuk tahanan negara yang ada di Kota Kendari Khusus perempuan untuk dibina dan dibimbing. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) adalah tempat untuk melakukan pembinaan dan pembimbingan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Penghuni Lapas merupakan narapidana/napi yang memiliki status seseorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (UU Pemasyarakatan Pasal 1 Angka 16 Tahun 2003 Tentang Pemasyarakatan), sedangkan para Pegawai Negeri Sipil yang menangani pembinaan di Lapas adalah petugas pemasyarakatan atau pada masa lampau dikenal sebagai sipir penjara.

Dengan kapasitas hunian 324 orang. Lapas Perempuan kendari diketahui memiliki struktur organisasi yang membina warga binaan perempuan yang terdiri dari kepala seksi bagian hingga Struktur organisasi Lembaga pemasyarakatan Perempuan kelas III kendari di pimpin oleh Kepala Bidang yaitu Bapak Andi Wirdani Irawati yang bertugas menjalankan sistem organisasi dengan tujuan tercapainya Lembaga pemasyarakatan perempuan Kelas III yang baik. Kemudian terdapat Seksi-Seksi di bawah kepala bidang yang bertugas pada masing masing sub organisasi antara lain : Urusan Tata usaha dipimpin oleh bapak Abdi Amin S.H, yang mana memiliki tugas dan wewenang dalam program tata usaha. Kemudian pada sub administrasi dan orientasi yang bertugas dalam segala bentuk administrasi LAPAS. Selanjutnya Sub Keamanan dan ketertiban yang menanungi masalah keamanan dan ketertiban lapas, yaitu bapak Misyulwati S.H M.M. kemudian yang terakhir adalah seksi pembinaan yang dipimpin oleh ibu S.T Fatimah S.E yang mengayomi Warga binaan dalam upaya pembinaan.

Pelaksanaan terkait pemenuhan hak-hak narapidana wanita hamil pasca Melahirkan di lembaga pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari.

Eksistensi terkait adanya perlindungan hukum yang ditujukan kepada narapidana tentunya telah di atur dalam Kitab Undang- Undang. Berdasarkan Pasal 95 KUHAP di atas tentang perlindungan hukum bagi narapidana, di dalam pasal tersebut diatur secara umum mengenai perlindungan hukum bagi narapidana, dan tidak dibedakan antara perlindungan hukum bagi narapidana laki-laki maupun wanita.

Perlindungan yang ditujukan bagi narapidana wanita hamil dan menyusui tentunya juga dapat di lihat dalam Perlindungan Hak Asasi Manusia Narapidana Wanita. Dalam Instrumen Hak Asasi Manusia Internasional yang telah ditetapkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 16 Desember 1996 telah disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk menikmati standar tertinggi yang dapat di capai atas kesehatan fisik dan mental terutama untuk bebas dari kematian pada saat melahirkan, perkembangan kesehatan sejak kanak-kanak berada dalam lingkungan yang sehat dan terbebas dari polusi industri, pengobatan dan bebas dari penyakit menular dan mendapatkan pelayanan dan perhatian medis, Hak-hak tersebut berlaku juga untuk narapidana wanita tanpa terkecuali

Narapidana wanita hamil maupun pasca melahirkan tidak dibedakan dengan pembinaan terhadap Narapidana wanita lain pada dalam pelaksanaan pada umumnya. Diketahui tidak ada pengkhususan untuk Narapidana yang hamil, dan juga pasca melahirkan hanya saja mereka yang hamil dan pasca melahirkan bisa mendapatkan izin keluar untuk berobat atau pemeriksaan kandungan, dan melahirkan, Akan tetapi, pihak Lapas perempuan tetap ada memberikan hak yang dibutuhkan oleh Narapidana wanita yang hamil dan pasca

melahirkan. Pelaksanaan Pembinaan Narapidana wanita di Lapas perempuan Kelas III Kendari terbagi menjadi 2 bagian pembinaan, yaitu :

1. Pembinaan Kepribadian

Eksistensi Program pada proses Pembinaan terkait Kepribadian ini diketahui bertujuan untuk dapat menumbuhkan suatu kepercayaan dan kemampuan diri narapidana, kemudian diharapkan dapat meningkatkan kualitas agar memiliki kondisi mental spiritual (agama) yang baik, kemudian taat dalam menjalankan perintah agama, serta memiliki kesadaran hukum yang baik, kemudian memiliki kemampuan intelektual yang baik sehingga pada *output*nya dapat diterima dengan sangat baik oleh masyarakat ketika masa hukumannya telah selesai

Upaya pembinaan dalam membentuk keperibadian positif yang dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari diketahui terdiri dari diselenggarakannya ceramah agama atau kebaktian, kemudian pengajian Al- Qur'an, belajar pendidikan umum dan pengalaman dan juga pancasila. Dari segi kerohanian atau ceramah agama bagi Narapidana yang Muslim, pihak LPP mendatangkan penceramah dari Kemenag Kendari. Sedangkan untuk Narapidana Non Muslim seperti kebaktian, pihak Lapas mendatangkan dari Kemenag Provinsi Sulawesi Tenggara. Di saat pandemi seperti saat ini, diketahui hak Lapas perempuan tidak melakukan pembinaan kepribadian secara langsung melainkan pihak Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Kendari melakukannya secara daring menggunakan *software* aplikasi Zoom.



Pembinaan keagamaan

1. Pembinaan Kemandirian dan Kepribadian

Diterapkannya upaya pembinaan kemandirian dengan tujuan agar terpidana mempunyai keahlian atau kecakapan teknis yang berguna bagi dirinya dimasa depan dan dapat dijadikan bekal ketika telah keluar dari Lapas perempuan Kelas III Kendari. Secara umum program ditujukan agar dapat membentuk kemandirian manusia terkhusus warga binaan perempuan dalam konteks peneoitian ini. Pembinaan Kemandirian diarahkan pada pembinaan bakat dan keterampilan agar Narapidana dapat kembali berperan sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Pembinaan kemandirian ini meliputi Pembuatan gorden, pembuatan bosara, dan pembuatan karpet anyam yang telah diprogramkan di Lapas perempuan Kelas III Kendari.

Untuk Narapidana wanita yang hamil dan pasca melahirkan diperintahkan untuk tetap melaksanakan kewajibannya yang telah diprogramkan dalam pembinaan Narapidana, sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pihak Lapas, namun dalam melaksanakannya tidak seperti Narapidana wanita pada umumnya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu ST. Fatimah, S.E Kasubsi Pembinaan, selaku bidang Registrasi dan Binkemas, bahwa : “pembinaan yang kita lakukan ke narapidana Wanita hamil dan yang sudah melahirkan di LPP Kelas III Kendari tetap kita samakan dengan pembinaan narapidana lain, pihak LPP tidak membedakan, tapi dalam pembinaan ini ada kebutuhan khusus yang disesuaikan berdasarkan hak untuk wanita hamil dan yang baru melahirkan”.

Berdasarkan pada eksistensi teori Pemidanaan, hukuman yang telah dan akan diberikan kepada Narapidana pada saat ini bertujuan untuk memperbaiki diri akibat ulah kejahatan yang pernah dilakukan, sehingga jika Narapidana sudah keluar dari Lapas maka dia dapat diterima kembali di masyarakat. Seperti halnya Narapidana yang pada saat ini telah hamil dan pasca melahirkan, namun mereka tidak bisa bebas layaknya wanita-wanita hamil dan pasca

melahirkan diluar sana akibat suatu kesalahan yang mereka perbuat. Akan tetapi, pembinaan dari pihak Lapas perempuan tetap memberikan hak-hak atas Narapidana yang hamil dan yang pasca melahirkan serta tetap memberikan kewajiban yang harus dipatuhi.

Adapun kewajiban-kewajiban yang ditetapkan oleh pihak Lapas perempuan sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Tata Tertib Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Pasal 3 yang berbunyi, "Setiap Narapidana atau Tahanan wajib :

1. Taat menjalankan ibadah sesuai agama dan/atau kepercayaan
2. yang dianutnya serta memelihara kerukunan beragama mengikuti seluruh kegiatan yang di programkan
3. Patuh, taat dan hormat kepada petugas
4. Mengenakan pakaian seragam yang telah ditentukan
5. Memelihara kerapian diri dan lingkungan hunian serta mengikuti kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka kebersihan lingkungan hunian, dan
6. Mengikuti apel kamar yang dilaksanakan oleh petugas pemasyarakatan.

Namun dari kewajiban-kewajiban tersebut, pihak Lapas perempuan telah memberikan keringanan atau toleransi kepada Narapidana wanita yang hamil dan yang pasca melahirkan untuk tidak melakukan semua kewajiban tersebut, seperti kegiatan rutinitas setiap pagi yaitu apel kamar, olahraga yang rutinitas dilakukan oleh seluruh Narapidana pada setiap pagi jumat, gotong royong dan kegiatan lain yang diprogramkan yang membahayakan kandungan. Itu tidak wajib bagi Narapidana wanita hamil untuk dilakukan. Akan tetapi kewajiban dari segi keagamaan yang termasuk dalam pembinaan kepribadian tetap wajib dilakukan oleh seluruh Narapidana, termasuk Narapidana yang hamil.

Kewajiban lain yang dimiliki Narapidana sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Tata Tertib Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Pasal 3 huruf (b) yaitu, Narapidana wajib melaksanakan kegiatan yang diprogram oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Wanita. Seperti yang sudah dijelaskan oleh Ibu St. Fatimah, S.E., selaku bidang Registrasi dan Binkemas bahwa di Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari dalam pembinaan kemandirian menyediakan berbagai program kegiatan yang dapat dipekerjakan oleh Narapidana didalamnya.

Adapun kegiatan-kegiatan yang terdapat di Lapas perempuan Kelas III Kendari, sebagai berikut : Menjahit, pembuatan gorden, pembuatan bosara dan juga pembuatan karpet anyam dan ketrampilan lainnya.

Dari berbagai macam kegiatan diatas Narapidana tersebut hanya dapat dipekerjakan sesuai dengan bakat kemampuannya. Untuk Narapidana wanita hamil yang kandungannya masih dalam usia 1-5 bulan, dari pihak Lapas masih diperbolehkan untuk mengikuti kegiatan tersebut. Namun jika kandungan sudah memasuki usia 7 bulan keatas maka Narapidana wanita yang hamil tidak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan tersebut, karena dikhawatirkan terhadap kondisi kandungan.

Begitu pula dengan hak-hak Narapidana wanita yang hamil di Lapas perempuan Kelas III Kendari, pembinaan mereka tetap disamakan dengan Narapidana pada umumnya. Sebagaimana pelaksanaan hak Narapidana wanita yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan.

Dimana dalam pasal 20 mengatur perlindungan terhadap Narapidana wanita, yaitu :

1. Narapidana dan anak didik pemasyarakatan yang sakit, hamil dan menyusui berhak mendapat makanan tambahan sesuai dengan petunjuk dokter.
2. Makanan tambahan juga diberikan kepada Narapidana yang melakukan pekerjaan jenis tertentu.
3. Anak dari Narapidana wanita dibawa kedalam Lembaga Pemasyarakatan ataupun yang lahir di Lembaga Pemasyarakatan dapat diberi makanan tambahan atas petunjuk dokter, paling lama sampai berumur 2 tahun.
4. Dalam hal anak sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 telah mencapai umur 2 tahun, harus diserahkan kepada sanak keluarganya.
5. Untuk kepentingan kesehatan anak, kepala Lembaga Pemasyarakatan dapat menentukan makanan tambahan.

Hak-hak diatas yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan menjelaskan bahwa bagi Narapidana yang sakit, hamil, menyusui, Narapidana yang mendapatkan pekerjaan tertentu serta anak dari Narapidana yang melahirkan mereka berhak mendapat makanan tambahan.

Batas anak Narapidana mendapatkan makanan tambahan sampai anak tersebut berusia 2 tahun. Dan ketika anak sudah mencapai usia 2 tahun maka wajib diserahkan pada pihak keluarga.

Hak lain yang dimiliki oleh seorang Narapidana terdapat dalam Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 1999 Pasal 5 Tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan, yang mengatur tentang hak yang dimiliki oleh setiap Narapidana dan anak didik pemasyarakatan untuk mendapat perawatan jasmani dan rohani. Dan pasal 14 ayat (1), setiap Narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak mendapatkan pelayanan kesehatan yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasubsi pembinaan Lapas perempuan Kelas III Kendari Ibu St. Faimah, SE, (wawancara 12 juli 2022) mengatakan bahwa :

Bahwa seorang ibu hamil maupun pasca melahirkan di Lapas perempuan kelas III kendari, tetap mendapat pembinaan baik pembinaan kepribadian maupun pembinaan ketrampilan kita selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh pegawai lapas, kinerja yang terus meningkat tentunya diharapkan mampu untuk membentuk warga binaan menjadi lebih baik lagi. Entah dari segi kepribadian maupun keterampilan”

Lapas perempuan Kelas III Kendari diketahui belum memberikan hak secara khusus bagi narapidana wanita hamil maupun yang pasca melahirkan seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah diatas, akan tetapi dari pihak Lapas perempuan tetap memberikan hak yang dibutuhkan oleh Narapidana wanita hamil, maupun melahirkan dan pasca melahirkan meskipun masih banyak hak-hak lain yang belum terealisasi, seperti :

1. Mendapatkan makanan tambahan jika membutuhkan sesuai Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 1999 Tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan dalam pasal 20 ayat (1). Bahwa Narapidana yang hamil berhak mendapatkan makanan tambahan sesuai dengan petunjuk dokter. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Kasubsi Kamtib, Ibu Misyulwati, S.H, bahwa menu makanan harian yang diberikan oleh seluruh Narapidana termasuk Narapidana wanita hamil sudah sesuai dengan kalori kesehatan dan telah memenuhi gizi yang cukup, sehingga dari pihak Lapas tidak menyediakan makanan tambahan untuk Narapidana wanita hamil, dan juga pasca melahirkan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis pada hari Senin tanggal 23 Mei 2022, untuk menu makan narapidana di Lapas perempuan baik narapidana pada umumnya atau Narapidana hamil dan nara pidana pasca melahirkan adalah nasi putih, dengan lauk tahu goreng, ikan atau ayam goreng dan sayur kangkung. Pemberian makanan tambahan akan diberikan kepada Narapidana wanita hamil lebih lagi yang pasca melahirkan atau yang menyusui apabila dirasa butuh, seperti kondisi yang kurang baik, serta sistem kekebalan tubuh yang menurun.

2. Mendapatkan pelayanan kesehatan

Bidang kesehatan di Lapas perempuan Kelas III Kendari selalu menjaga kesehatan apalagi mengenai kadungann. Meskipun fasilitas kesehatan didalam Lapas perempuan masih belum lengkap dan belum adanya dokter dari Lapas sendiri, akan tetapi Lapas perempuan tetap rutin melakukan pemeriksaan kandungan terhadap Narapidana yang hamil dalam setiap bulannya dengan tujuan untuk mengetahui kondisi kandungan. bahkan sebelum datangnya Covid-19 pihak Lapas perempuan selalu mendatangkan pihak kesehatan ke Lapas 2 kali dalam sebulan berlaku untuk seluruh narapidana yang dalam keadaan tidak sehat, dengan tujuan agar Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan perempuan (LPP) Kelas III Kendari selalu dalam keadaan sehat .

Berdasarkan Undang-Undang Pemasyarakatan dalam pasal 14 ayat 1 huruf (b) tentang mendapatkan perawatan jasmani dan rohani sekaligus mendapatkan fasilitas yang layak yaitu tempat khusus (kamar) yang diberikan kepada Narapidana wanita hamil sekaligus anaknya. Bapak Abdi Amin, SH, selaku bidang Tata Usaha mengatakan bahwa memang seharusnya narapidana yang hamil atau anak diberikan tempat yang khusus (kamar). Namun pada saat ini di Lapas perempuan Kelas III Kendari belum menyediakan kamar khusus narapidana wanita hamil, sedangkan wanita yang pasca melahirkan belum dipisahkan dengan nara pidana yang lain, sehingga masih bergabung dengan Narapidana lainnya.

Mengenai vitamin tambahan, seperti susu untuk kebutuhan anak sudah diberikan tetapi tidak diberikan secara khusus dari pihak Lapas, akan tetapi Narapidana yang hamil dan juga yang pasca melahirkan mendapatkan vitamin berupa obat- obatan

tersebut dari pihak dokter ketika mereka melakukan pemeriksaan anak atau bayinya. Sedangkan Kebutuhan lain berupa susu hamil juga ditanggung sendiri oleh Narapidana.

Pelaksanaan pemenuhan hak-hak lain Narapidana wanita yang hamil dan pasca melahirkan berdasarkan kebijakan yang dibuat oleh Lembaga Pemasyarakatan Wanita (LPP) Kelas III Kendari, seperti :

1. Memberikan dispensasi untuk tidak mengikuti kegiatan olahraga
2. Memberikan dispensasi untuk tidak mengikuti kegiatan kerja bakti
3. Memberikan dispensasi terhadap kegiatan-kegiatan yang Membahayakan kesehatan si ibu maupun kandungan.

Jumlah keseluruhan Narapidana wanita di Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari setelah Lapas perempuan resmi berdiri sendiri di tahun 2016 sampai saat ini, pada akhir tahun 2019 berjumlah sebanyak 91 orang. Dan jumlah Narapidana wanita diakhir tahun 2020 sebanyak 93 orang, dan di tahun 2021 berjumlah 106 orang.

Untuk Jumlah kuantitas narapidana wanita yang hamil di tahun 2019 sampai tahun 2021, terdapat 7 narapidana wanita hamil dan pasca melahirkan. Kemudian di tahun 2019 berjumlah 4 (empat) orang, kedua-duanya dengan kasus Kriminal. Satu kasus Kriminal yang terjadi dalam bentuk Penggelapan Mobil. Pada tahun 2018 sampai 2019 terdapat empat orang warga binaan hamil dan pasca melahirkan dua orang kasus narkoba, satu orang kasus tipikor dan satu orang kasus kriminal. Pada tahun 2020 sampai pada 2021 terdapat dua orang warga binaan pasca melahirkan dengan kasus 1 orang kasus narkoba dan satu orang kasus kriminal.

Tabel 1. Jumlah Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Narapidana Wanita
1	2019	91
2	2020	93
3	2021	106

Sumber : Kasi Binadik Lembaga Pemasyarakatan Wanita III Kendari

Tabel 2. Jumlah Narapidana Wanita Hamil Tahun 2020-2021

No	Nama Narapidana	Kasus	
1	Harsyah Diva Qumaria binti andi jafar M	Narkoba	2020-2021
2	Deriyanti Juita S.Kom Binti Damadi,S.Si	Kriminal	
3	Vitri Meisaro Soleh Liambo Binti Isa Muhammad Soleh	Narkoba	
4	Okti Suliawati binti Herman	Tipikor	2018-2019
5	Putri Yusti Amelia Binti Piter Hafid	Narkoba	
6	Elsa Binti Poy	Kriminal	
7	Kasmawati Binti Tahang	Narkoba	

Sumber : Subseksi adminsi dan orientasi Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari Juni 2022.

Untuk tempat khusus layanan kunjungan bagi para suami dari narapidana wanita di Lapas perempuan Kelas III Kendari memang tidak disediakan, bukan hanya di Lapas perempuan Kelas III Kendari Bapak Abdi Amin, SH, mengatakan diseluruh lapas yang ada di Indonesia pada saat ini tidak menyediakan tempat layanan khusus bagi para suami dari Narapidana wanita pasca melahirkan. Karena takut terjadi hal-hal yang tidak diinginkan ketika disediakan tempat khusus bagi suami dari narapidana wanita. Seperti adanya pengunjung yang datang dengan mengakui bahwa dirinya adalah suami dari salah satu Narapidana wanita, padahal pada kenyataannya mereka bukan pasangan suami istri. Seperti yang dikatakan oleh Bapak bahwa untuk bukti surat nikah saja pada saat ini belum meyakinkan.

Berdasarkan dari hasil wawancara bersama Bapak Abdi Amin,S.H selaku bidang Tata Usaha di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari, bahwa pada umumnya dari pihak Lapas perempuan mengedepankan untuk masalah kesehatan, seperti kejadian narapidana yang melahirkan pada bulan November 2021 pihak Lapas melakukan tindakan yang cepat Ketika dari narapidana wanita yang hamil sudah diketahui beberapa tanda-tanda seperti air ketuban yang sudah pecah, atau tanda lainnya, maka pihak Lapas perempuan akan bertanggungjawab atas proses lahiran dan segera membawa narapidana ke Rumah Sakit

terdekat dan menginformasikan langsung kepada pihak keluarganya, karena di Lapas perempuan belum disediakan fasilitasnya dan dokter pribadi bagi wanita hamil pasca melahirkan dari Lapas juga tidak disediakan.

Lapas perempuan Kelas III Kendari telah melakukan kerja sama dengan beberapa Rumah Sakit diluar, seperti Rumah Sakit Bhayangkara, dan Rumah BATERAMAS. Pada proses persalinan, dari pihak Lapas perempuan tetap menugaskan beberapa pegawai untuk menjaga narapidana di Rumah Sakit sampai Narapidana kembali ke Lapas perempuan, Bapak Abdi Amin, S.H selaku bidang Tata Usaha mengatakan, untuk pegawai yang ditugaskan biasanya diperintahkan dua orang untuk berjaga di Rumah Sakit. Mengenai biaya persalinan dari narapidana ditanggung oleh pihak keluarga, karena dari pihak Lapas memang tidak menyediakan anggaran dari biaya persalinan para narapidana. Akan tetapi, jika dari pihak keluarga tidak mampu untuk menangani pembiayaan dari persalinan tersebut maka akan dibantu oleh pihak sosial.

Setelah proses persalinan selesai, untuk masalah anak akan diserahkan kepada pihak keluarga, apakah anak akan dibawa ke pihak Lapas bersama ibunya atau dibawa langsung bersama pihak keluarga. Sebagaimana hasil wawancara pada hari Senin, 23 Mei 2022 bersama salah satu narapidana yang sempat merasakan hamil sampai dengan proses melahirkan berada dalam Lapas, yaitu dengan Ibu Harsyah Diva dengan kasus Narkotika. Beliau masuk kedalam Lapas pada tanggal 12 Maret 2021 dengan usia kehamilan 3 bulan masuk ke 4 bulan. Beliau mengatakan bahwa :

“suatu wujud pembinaan yang telah diberikan oleh pihak Lembaga pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari terhadap narapidana wanita yang hamil tetap disamakan dengan pembinaan yang diberikan terhadap narapidana pada umumnya, akan tetapi telah diberi keringanan untuk tidak melakukan pekerjaan yang berat-berat yang membahayakan kandungan. Pihak Lapas perempuan sangat memperhatikan mengenai kesehatan, mereka telah memberikan upaya pelayanan kesehatan dengan menggunakan fasilitas yang ada.

Pembinaan yang diberikan tetap sama, hak yang diberikan pun terbatas tidak semua hak untuk Narapidana hamil harus diberikan karena terhalang oleh dana serta fasilitas. Beliau melakukan persalinan pada bulan Agustus 2021, dan menyerahkan anaknya langsung kepada pihak keluarga, dengan alasan jika dibawa ke pihak Lapas untuk pada saat ini ditakutkan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan karena masih dalam masa Covid-19 meskipun dilakukannya isolasi terhadap anak dan narapidana yang baru saja melakukan persalinan. Serta jaminan kebutuhan perlengkapan bayi yang kurang lengkap di Lapas perempuan.

Untuk sebagian narapidana yang telah melakukan persalinan, diantaranya terdapat Narapidana yang membawa anaknya ke dalam Lapas Wanita. Untuk peraturan anak dalam Lapas, dia mendapat makanan tambahan sesuai dengan petunjuk dokter sampai anak tersebut menginjak usia 2 tahun. Namun dari pihak Lapas perempuan tidak menyediakannya, serta keperluan lain seperti susu dan popok bayi ditanggung sendiri oleh Narapidana yang statusnya sebagai Ibu dari anak tersebut. Setelah anak sudah berumur 2 tahun, maka anak akan diserahkan kepada pihak Keluarga sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan.

Berdasarkan Undang-Undang Pemasyarakatan dalam pasal 14 ayat 1 huruf (b) tentang mendapatkan perawatan jasmani dan rohani sekaligus mendapatkan fasilitas yang layak yaitu tempat khusus (kamar) yang diberikan kepada Narapidana wanita hamil atau anak dari Narapidana. Akan tetapi untuk penempatan anak di Lembaga Pemasyarakatan perempuan (LPP) Kelas III Kendari pada saat ini belum disediakan kamar khusus dan masih bergabung dengan Narapidana lainnya. Dalam masa Covid-19 saat ini untuk menghindari adanya virus-virus maka anak harus diisolasi bersama dengan ibunya.

Kendala yang dihadapi lembaga pemasyarakatan dalam Melaksanakan hak-hak narapidana wanita pasca melahirkan di lembaga pemasyarakatan perempuan kelas III Kendari .

Berdasarkan dari hasil proses hasil wawancara penulis dengan Bapak Abdi Amin, S.H, selaku bidang Tata Usaha, bahwa :

“Upaya pembinaan yang kita kasih melalui petugas LPP kepada narapidana wanita hamil dan pasca melahirkan secara umum sudah layak, tapi jika kita berbicara tentang kendala, pasti ada saja yang ditemukan, khususnya dalam hal fasilitas. Tapi, kami selalu berusaha sebagai petugas, untuk terus berupaya menemukan solusi dan juga jalan keluarnya” (wawancara 2 Juni 2022)

Dalam suatu proses, salah satunya proses dalam pemenuhan hak menjadi hal yang wajar jika didalamnya terdapat hambatan-hambatan.

Adapun faktor penghambat atau Kendala yang dihadapi oleh petugas Lapas perempuan Kelas III Kendari dalam melaksanakan pemenuhan hak-hak terhadap Narapidana wanita hamil dan juga pasca melahirkan yaitu :

a. Kurangnya Sarana Prasarana dari Bidang Kesehatan.

Sarana maupun prasarana yang seharusnya disediakan lengkap dari oleh Lapas perempuan terutama kondisi sarana dalam bidang kesehatan, karena wadah sarana tersebut sangat krusial untuk jaminan kesehatan para Narapidana. Akan tetapi sangat disayangkan sebagaimana hasil wawancara secara langsung bersama Bapak Abdi Amin, S.H, pihak Lembaga Pemasyarakatan perempuan (LPP) Kelas III Kendari pada saat ini mengenai pembinaan terhadap Narapidana wanita hamil dan pasca melahirkan belum menyediakan sarana prasarana dari bidang kesehatan, seperti alat untuk melakukan pemeriksaan kandungan, serta alat untuk melakukan USG. Untuk narapidana wanita dan juga nara pidana pasca melahirkan, yang hamil alat tersebut sangat dibutuhkan guna untuk mengetahui kondisi bayi didalam kandungan.

b. Tenaga Kesehatan yang tidak tersedia

Disamping dengan tidak tersedianya wadah sarana dan prasarana kesehatan, untuk tenaga kesehatan seperti Bidan ataupun Dokter pribadi dari pihak Lapas perempuan juga tidak tersedia. Kesiadaan tenaga kedokteran pribadi dari pihak Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari padahal sangat diperlukan, Khususnya untuk narapidana yang dalam keadaan mengandung guna untuk mempermudah narapidana saat ingin melakukan pemeriksaan kandungan ataupun yang akan melakukan persalinan secara tiba-tiba, dan tidak perlu untuk membawanya Ke Rumah Sakit diluar.

c. Makanan tambahan yang tidak tersedia

Selain adanya masalah dari kurangnya fasilitas kesehatan, dan kurangnya persediaan Dokter pribadi dari pihak Lapas, faktor hambatan lain dari pembinaan terhadap narapidana wanita hamil di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan (LPP) Kelas III Kendari, yaitu tidak tersedianya makanan tambahan yang seharusnya diberikan kepada Narapidana wanita yang hamil sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Bapak Abdi Amini, S.H. selaku Bidang Tata Usaha mengatakan bahwa dalam Lapas perempuan Kelas III Kendari memang tidak menyediakan makanan tambahan untuk narapidana wanita hamil. Pihak Lapas memberikan makanan kepada narapidana wanita hamil sebagaimana menu makanan harian yang diberikan kepada narapidana pada umumnya.

d. Tidak Tersedianya Kamar Khusus Untuk Narapidana Hamil dan juga pasca melahirkan beserta Anak faktor lainnya adalah Tidak tersedianya kamar khusus untuk wanita pasca melahirkan.

Narapidana yang hamil serta anak yang dibawa. Seharusnya Narapidana yang hamil dan pasca melahirkan yang membawa anaknya ke pihak Lapas mendapatkan tempat yang khusus (kamar) sehingga tidak bergabung dengan Narapidana lainnya dan anak tetap terjaga. Akan tetapi di Lapas perempuan Kelas III Kendari untuk saat ini belum menyediakan tempat khusus untuk Narapidana yang hamil serta anak yang dibawa ke Lapas.

d. Makanan Untuk Anak dari Narapidana yang tidak tersedia

Dari aspek makanan untuk anak dari Narapidana sesuai dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan, bahwa makanan tentunya harus disediakan dari pihak Lapas sampai anak berusia 2 tahun. Sebagaimana yang dikatakan oleh ibu kepala bidang kesehatan untuk makanan anak dari Narapidana di Lapas perempuan Kelas III Kendari ditanggung sendiri oleh Ibu dari anak tersebut. Serta kebutuhan-kebutuhan lain dari anak seperti susu dan popok yang disediakan di koperasi Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari Setelah anak sudah berusia 2 tahun, maka Ibu dari anak tersebut wajib menyerahkan kepada pihak keluarga.

Adapun hambatan dari segi pembinaan kepribadian seperti kerohanian jika dilaksanakan diatas (di Kantor), yaitu terkendala jarak karena kondisi lapangan di Lapas perempuan Kelas III Kendari yang lumayan jauh yang masih berbentuk tanah dan licin yang belum sepenuhnya jadi. Oleh karena itu, diupayakan harus ada teman yang mendampingi Narapidana hamil sewaktu di jalan. Sebelumnya pembinaan kepribadian untuk Narapidana dilaksanakan di dalam Blok, sehingga tidak ada batasan untuk Narapidana yang hamil maupun yang pasca melahirkan.

Adanya beberapa eksistensi hambatan atau kendala dari segi kesehatan diatas dikarenakan adanya anggaran yang diperoleh pihak Lapas perempuan yang kurang untuk memenuhi kebutuhan Narapidana, terutama narapidana dalam keadaan hamil yang memang banyak memerlukan kebutuhan, serta beberapa fasilitas yang harus dilengkapi.

Upaya Mengatasi Terjadinya kendala atau hambatan dalam Pemenuhan hak-hak terhadap Narapidana Wanita Hamil dan pasca melahirkan di Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Abdi Amin, S.H.selaku bidang Tata Usaha :

“tanggung jawabnya kita memang sebagai petugas Lapas perempuan Kelas III kendari untuk mencari dan menjalankan solusi untuk mengatasi masalah, sehingga pembinaan di Lapas perempuan tetap berjalan dengan lancar sekalipun tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Pemasyarakatan”.

Dari Kendala atau hambatan yang ada diLapas perempuan Kelas III Kendari dalam melakukan pembinaan terhadap Narapidana wanita hamil, dan pasca mealahirkan dapat dipastikan bahwa para petugas sudah menyediakan upaya dalam mengatasi adanya hambatan-hambatan tersebut. Karena sudah jadi tanggungjawab para petugas untuk mencari upaya dalam mengatasinya. Dari berbagai hambatan yang dihadapi oleh petugas Lembaga Pemasyarakatan perempuanKelas III Kendari dalam melakukan pemenuhan hak-hak terhadap Narapidana wanita hamil,dan juga pasca melahirkan terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan, seperti:

1. Melakukan Kerja Sama dengan Berbagai Rumah Sakit

Jika terdapat narapidana wanita hamil yang ingin melakukan pemeriksaan kandungan atau USG, ataupun Narapidana yang sudah mengeluarkan tanda-tanda ingin melahirkan seperti air ketuban yang sudah pecah atau tanda lainnya, dikarenakan fasilitas kesehatan di Lapas perempuanpada saat ini belum lengkap, maka pihak Lapas perempuanlangsung membawa Narapidana ke Rumah Sakit terdekat yang sudah melakukan kerjasama dengan pihak Lembaga Pemasyarakatan Perempuan(LPP) Kelas III Kendari Berdasarkan hasil wawancara bersama selaku bidang Tata Usaha, Rumah Sakit yang sudah bekerjasama dengan pihak Lapas perempuan Kelas III Kendari yaitu, Rumah Sakit Bhayangkara, Rumah Permata Bunda dan RumahSakit Batramas Kendari.

2. Mendatangkan Dokter dari Berbagai Rumah Sakit

Lapas perempuanKelas III Kendari yang biasanya mendatangkan pihak Dokter dari luar sebanyak 2(dua) kali dalam sebulan untuk masuk ke Lapas guna untuk dapat melakukan pemeriksaan terhadap Narapidana yang dalam kondisi kurang sehat. Namun selama masa Covid-19 pihak Lapas perempuantidak lagi memanggil Dokter untuk masuk kedalam Lapas, jikaterdapat Narapidana yang sakit atau ingin melahirkan maka pihak Lapas perempuan yang mendatangi Rumah Sakit guna untuk mematuhi portokol kesehatan.

3. Memberikan Makanan yang Cukup Gizi

Upaya selanjutnya yang dapat mengatasai adanya hambatan terhadap pembinaan Narapidana wanita hamil berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Abdi Amin,S.H selaku Tata Usaha, yaitu memberikan makanan yang cukup gizi, karena di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan (LPP) Kelas III Kendari tidak menyediakan makanan tambahan untuk Narapidana wanita hamil maka petugas Lapas perempuan telah menggantikan makanan tambahan dengan memberikan makanan yang cukup gizi dan sesuai dengan kalori kesehatan. Sehingga narapidana beserta kandungan tetap sehat. Akan tetapi jika terdapat Narapidana wanita hamil yang membutuhkan, seperti kondisi yang kurang baik serta sistem kekebalan tubuh yang menurun, maka pihak Lapas perempuanakan memberikan makanan tambahan.

4.. Menyediakan Koperasi

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan Abdi Amin, SH, selaku bidang Tata Usaha, bahwa Lembaga Pemasyarakatan Wanita(LPP) Kelas III Kendari telah menyediakan koperasi yang menjual berbagai kebutuhan Narapidana guna untuk mempermudah Narapidana dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, koperasi Lapas perempuanjuga menyediakan kebutuhan-kebutuhan anak yang ada didalamnya, seperti susu atau pempers yang merupakan kebutuhan pokok dari anak tersebut.

Disanalah narapidana menemukan kebutuhan-kebutuhan anak termasuk makanan untuk anak. Karena makanan untuk anak ditanggung sendiri oleh Ibunya. Dengan disediakannya koperasi merupakan cara petugas Lapas dalam mengatasi adanya hambatan terhadap pembinaan Narapidana wanita hamil dan pasca melahirkan.

Menyediakan Tempat yang Masih Bergabung dengan Narapidana Lain Upaya terakhir dalam mengatasi adanya hambatan berupa tidak disediakannya tempat khusus bagi Narapidana yang hamil beserta anak yang dibawanya, petugas Lapas perempuan memberikan tempat tidur untuk mereka yang masih bergabung dengan Narapidana lainnya. Karena kurangnya dana anggaran untuk pihak Lapas perempuan menambah kamar khusus bagi Narapidana yang hamil serta anak yang dibawa, karena Lapas perempuan untuk saat ini masih termasuk Lapas yang baru berdiri. Petugas LPP memperbolehkan anak untuk dibawa ke dalam Lapas dan diberikan tempat bersama Ibunya, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 pasal (20) tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan perempuan (LPP) Kelas III Kendari, Tidak adanya makanan tambahan, Tidak tersedianya kamar khusus untuk anak dari Narapidana, Tidak tersedianya makanan untuk anak Narapidana. Terjadinya hambatan tersebut dikarenakan kurangnya dana yang diperoleh pihak Lapas perempuan untuk memenuhi kebutuhan Narapidana, terutama Narapidana dalam keadaan hamil serta kurangnya fasilitas yang harus dilengkapi oleh pihak Lapas Perempuan.

Upaya untuk mengatasi adanya hambatan dalam Pembinaan terhadap Narapidana wanita hamil di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan (LPP) Kelas III Kendari, yaitu : Melakukan kerjasama dengan berbagai Rumah Sakit, Mendatangkan Dokter dari berbagai Rumah Sakit, Memberikan makanan yang cukup gizi, Menyediakan koperasi dan Menyediakan tempat yang masih gabung dengan Narapidana. Upaya tersebut yang mempengaruhi proses pembinaan terhadap Narapidana wanita hamil sehingga tetap dapat berjalan dengan lancar meskipun tidak sesuai dengan apa yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah pada mestinya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut dapat penulis simpulkan mengenai adanya pembinaan terhadap narapidana wanita hamil di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari, diantaranya sebagai berikut :

1. Pelaksanaan terkait Pemenuhan suatu hak-hak terhadap Narapidana wanita hamil pasca melahirkan di Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari tetap disamakan dengan pembinaan Narapidana wanita lain pada umumnya, terdapat dua pembinaan yang diterapkan di Lapas perempuan Kelas III Kendari, yaitu Pembinaan terkait Kepribadian dan Pembinaan Kemandirian. Narapidana wanita hamil pasca melahirkan mendapatkan suatu keringanan dari pihak Lapas untuk tidak melakukan pekerjaan yang berat-berat seperti rutinitas piket kamar, kegiatan senam disetiap pada jumat, serta gotong royong ataupun kegiatan lain yang membahayakan kondisi kandungan ataupun Ibunya. Dapat dikatakan bahwa Pembinaan yang diberikan pihak Lapas perempuan terhadap Narapidana wanita yang hamil sesuai dengan yang penulis teliti saat ini, untuk pemenuhan hak-haknya belum terpenuhi secara maksimal dikarenakan dari faktor kurangnya dana.
2. Untuk kendala yang terjadi pada proses pelaksanaan pembinaan Yang diberikan terhadap narapidana wanita hamil pasca melahirkan di dalam Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari, diantaranya : Kurangnya sarana prasarana dari bidang kesehatan, Tidak tersedianya Dokter pribadi dari Lembaga Pemasyarakatan perempuan Kelas III Kendari Tidak adanya makanan tambahan, Tidak tersedianya kamar khusus untuk anak dari Narapidana, Tidak tersedianya makanan untuk anak Narapidana. Terjadinya hambatan tersebut dikarenakan kurangnya dana yang diperoleh pihak Lapas perempuan untuk memenuhi kebutuhan Narapidana, terutama Narapidana dalam keadaan hamil serta kurangnya fasilitas yang harus dilengkapi oleh pihak Lapas perempuan dan Upaya untuk mengatasi adanya hambatan dalam Pembinaan terhadap Narapidana wanita hamil di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari, yaitu : melakukan kerjasama dengan berbagai Rumah Sakit, mendatangkan Dokter dari berbagai Rumah Sakit, memberikan makanan yang cukup gizi , menyediakan koperasi dan menyediakan tempat yang masih gabung dengan narapidana. Upaya tersebut yang mempengaruhi proses pembinaan terhadap narapidana wanita hamil sehingga tetap dapat berjalan dengan lancar meskipun tidak sesuai dengan apa yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak Lapas perempuan kelas III Kendari seharusnya lebih memperhatikan kondisi fasilitas yang dibutuhkan terhadap narapidana wanita yang pasca melahirkan dan hamil terutama dalam fasilitas kesehatan, karena itu yang sangat dibutuhkan bagi seorang Narapidana wanita hamil maupun yang pasca melahirkan. Dan memberikan fasilitas tempat yang nyaman dan bersih untuk kesehatan Narapidana, serta menyediakan tempat khusus untuk Ibu hamil ketika mengalami permasalahan kehamilan dan untukanak dari Narapidana yang telah melahirkan.
2. Lapas perempuan seharusnya lebih berupaya agar dapat memberikan sosialisasi kepada Narapidana untuk selalu beribadah secara individu, karena hal tersebut sangat berpengaruh bagi wanita yang dalam keadaan mengandung dan pasca melahirkan.

E. Referensi

- Creswell. (2017). *Research Design*. California: Sage Publication
- Hendratno, E. T. (2014). Kebijakan Pemberian Remisi Bagi Koruptor, Suatu Telaah Kritis Dari Perspektif Sosiologi Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 44(4), 518. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol44.no4.33>
- Kresnadari, A. (2013). Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Pelayanan Kesehatan Bagi Wanita Narapidana Dalam Keadaan Hamil. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6 No. 2(9), 1689–1699.
- Kurniawan, M. A. (2021). Pemenuhan Hak Pelayanan Kesehatan Terhadap. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(2), 313–318.
- Lembaga Pemasyarakatan, D. I., Tirsa, O. :, & Ticoalu, D. G. (2013). *Perlindungan Hukum Pada Narapidana Wanita Hamil. II*(2), 125–132.
- Nasrudin, K. (2017). Penegakan Hukum Secara Terpadu Terhadap Tindak Pidana Peredaran Minuman Keras. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 933–942.
- Nasution, S. A., & Fauziah, N. (2020). *Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang*. 9(Nomor 1), 15–21.
- Pradana, M. A., & Narotama, U. (2018). Aspek Hukum Pemberian Remisi Pada Lembaga Pemasyarakatan. *E-Jurnal: Spirit Pro Patria*, IV(2), 105–114.
- Rahma Putri, D. K., Laksmi Dewi, A. A. S., & Ujianti, N. M. P. (2021). Peran Lembaga Pemasyarakatan dalam Memenuhi Hak Narapidana Wanita Hamil dan Pasca Melahirkan. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(3), 550–554. <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.3.4135.550-554>
- Sinilele, A. (2018). Penegakan Hukum Penangkapan Ikan Secara Ilegal. *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 7(2), 265. <https://doi.org/10.24252/ad.v7i2.7023>
- Supriyono, B. (2012). Peningkatan Kinerja Pembinaan Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas IIB Nusakambangan. *Semarang: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah*.
- (2016). *Pelajaran Hukum Pidana Bagian 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Wanita dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Yasin, J. (2015). Hak dan Kewajiban Warga Negara dalam batas-batas tertentu telah difahami orang , akan tetapi karena setiap orang melakukan akitivitas yang beraneka ragam dalam kehidupan kenegaraan , maka apa yang menjadi hak dan kewajibannya seringkali terlupakan . Dalam. *Hak Dan Kewajiban Warga Negara*, 1–18.



Employee Performance in Public Services: Study at the Ranomeeto district office, South Konawe Regency

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Haerudin	ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara	Vol. 3, No. 1, April 2023
haersituru@gmail.com	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
St. Jawiah	
Universitas Sulawesi Tenggara	
Sjawiah7@gmail.com	
Erfain	
Universitas Sulawesi Tenggara	
Erfain454@gmail.com	

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Haerudin, Jawiah, S., & Erfain (2023). Employee Performance in Public Services: Study at the Ranomeeto district office, South Konawe Regency. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 68-73.

Abstrak

Pegawai Kantor Camat Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan merupakan salah satu unsur penentu jalan roda penyelenggaraan pelayanan publik, dalam pemerintahan kecamatan. Oleh karena itu, pegawai dalam hal ini sebagai birokrat pemerintah dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Metode Penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik analisa data menggunakan model interaktif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan dalam penyelenggaraan pelayanan publik telah mencapai kinerja pegawai yang baik.

Kata Kunci: *Kinerja, Pegawai, Pelayanan Publik*

Abstract

Employees of the Ranomeeto District Office of South Konawe Regency are one of the determining elements of the wheel of public service delivery in the district government, therefore employees in this case as government bureaucrats are required to always show good performance. This study aims to determine the performance of employees in public services. Research methods; qualitative descriptive approach, data analysis techniques using interactive models; data collection technique; through observation, interviews and documentation. The results showed that the performance of employees at the Ranomeeto District Office of South Konawe Regency in the implementation of public services had achieved good employee performance.

Keywords: Performance, Employees, Public Service

A. Introduction

The existence of civil servants as government apparatus or bureaucracy in the government sector covers a very broad, complex field of tasks, and involves large-scale organizational forms with a large number of personnel to carry out the administration of the state, government, including public services and development. The role of the government bureaucracy is seen as the party responsible for implementing the development of a country, as well as for meeting all the needs and interests of the community.

The implementation of public services is one of the state's efforts to fulfill the basic needs and civil rights of every citizen of the country for goods, services and administrative services provided by public service providers. Public service as explained in Law Number 25 of 2009 Article 1 point (1) states that *"public service is an activity or series of activities in the context of fulfilling service needs in accordance with statutory regulations for every citizen and resident for goods, services, and/or administrative services provided by public service providers"*.

Public service is a benchmark of government performance that is most visible to the eye. The public can directly assess government performance based on the quality of public services received, because the quality of public services is in the interests of many people and the impact is directly felt by the community from all walks of life, where success in building public service performance in a professional, effective, efficient and accountable manner will raise a positive image of the government in the eyes of its citizens.

The development of public service performance always involves three main elements of public service, namely the institutional elements of the service provider, the service process and the human resources of the service provider. In this connection, efforts to improve since the enactment of Law Number 23 of 2014 concerning regional government, are expected to have a broad real impact on improving services to the community. The delegation of authority from the Central Government to the Regions enables the implementation of services with a more concise bureaucratic route and opens opportunities for Regional Governments to innovate in providing and improving the quality of services.

However, in practice there is often a view that government bureaucracy or any government bureaucracy related to obtaining a service shows symptoms that are disappointing, convoluted, long, not transparent, expensive and unsatisfactory, including a lack of coordination. Objective conditions indicate that the implementation of public services is still faced with a government system that is not yet effective and efficient and the quality of human resources for the apparatus is inadequate. This can be seen from the many complaints and grievances from the public both directly and through the mass media, such as convoluted procedures, no certainty of completion time, costs to be incurred, requirements that are not transparent, the attitude of officers who are not responsive and others.

Therefore, to overcome these conditions it is necessary to make efforts to improve the quality of public service delivery on an ongoing basis in order to create good and quality public services. Efforts to improve service quality are carried out through reforming the public service system in a comprehensive and integrated manner as outlined in laws and regulations in the form of laws. This is an important point for the government and government agencies, especially officials/employees as public service providers to carry out the duties and functions of public services in accordance with statutory regulations.

Based on the description above, the authors are interested in conducting research with the title ***"Employee Performance in Public Services (Study at Ranomeeto District Office, South Konawe Regency)"***.

1. Formulation of the problem

How is the performance of employees in public services at the Ranomeeto district office, South Konawe Regency?

2. Research Purposes

To find out the performance of employees in public services at the Ranomeeto district office, South Konawe Regency.

3. Benefits Of Research

- a. Theoretically; The results of this study are expected to enrich the repertoire of theoretical studies and concepts of performance and public service.
- b. Practically; The research results are expected to be a reference for the implementation of district administration in South Konawe Regency in particular and in general for

district governments throughout Indonesia and can be a reference for further studies for those who wish to conduct research in the same field.

4. Performance Concept

Performance is about doing the work and the results achieved from the work. Performance is about what is done and how to do it (Wibowo, 2014).

While the definition of performance according to the Institute of State Administration (LAN), can be interpreted as an illustration of the level of achievement of the implementation of an activity, program, policy in realizing the goals, objectives, mission and vision of the organization (Syafiee, Inu Kencana: 2003).

In the context of government organizations, the performance of government agencies is about describing the level of achievement of targets, or goals of government agencies as an elaboration of the vision, mission and strategy of government agencies which indicate the level of success and failure of implementing activities in accordance with established programs and policies.

In the book State Administration of the Republic of Indonesia, performance appraisal is an important stage in the human resource development cycle, both in the public and private sectors. This performance appraisal is a process of measuring the level of completion of tasks carried out by employees for a certain period of time using instruments that are in accordance with the character of the task. The substance of this performance measurement instrument consists of aspects that affect the quality of task implementation and can be measured through:

- a. Work performance (achievement)
- b. Expertise (skills)
- c. Behavior (attitude)
- d. Leadership (Syafiee, Inu Kencana: 2003).

5. Employee Concept

Civil Servants are people who work for the government or the State. Whereas according to Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus Article 1 paragraph (3) states that "Civil Servants, hereinafter abbreviated as PNS, are Indonesian citizens who meet certain requirements, appointed as employees of the State Civil Apparatus (ASN) on a permanent basis by personnel development officials to occupy government positions (Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus).

According to Law no. 43 of 1999 Article 2 paragraph (2) Civil Servants are divided into (1) Central Civil Servants, (2) Regional Civil Servants. According to Law no. 43 of 1999 Article 2 paragraph (2) Civil Servants are divided into (1) Central Civil Servants, (2) Regional Civil Servants.

6. Public service

Public service can be interpreted as a service provider (serving) the needs of people or communities who have an interest in the organization in accordance with the basic rules and procedures that have been determined. While the general understanding of public service according to Law Number 25 of 2009 concerning Public Services Article 1 paragraph (1) states that "Public service is an activity or a series of activities in the context of fulfilling service needs in accordance with statutory regulations for every citizen and resident for goods, services and/or administrative services provided by public service providers". (Law Number 25 of 2009 concerning Public Service). While the general understanding of public services according to the Decree of the Minister for Administrative Reform No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 is all service activities carried out by public service providers as an effort to fulfill the needs of service recipients and the implementation of statutory provisions. Furthermore, it is stated that public service providers are government agencies.

B. Methodology

1. Approach and Type of Research

Approach and type of research used by researchers is a qualitative approach to the type of descriptive research.

2. Locations and Research Sites

The research location is located in Ranomeeto District, South Konawe Regency. While the research site is in the Ranomeeto District Office.

3. Research focus

The focus of the research is to limit the studies studied related to 4 (four) indicators, namely; Work performance (achievement), expertise (skill), behavior (attitude) and leadership (leadership).

4. Research Informants

In this study, those who were used as key informants (key-informants) were people who were considered to own and control the information needed at the research location and site.

5. Data collection technique

The data collection techniques intended are as follows:

- a. Observation; This means that the researcher comes to the place of the activity of the person being observed.
- b. Interview; Conducted semi-structured, meaning that researchers in practice ask questions freely.
- c. Documentation; Collect and study documents related to this research, such as books, journals, newspapers and the like.

6. Data Validity

The validity or validity of the data is done by means of triangulation techniques. The triangulation technique was carried out by comparing the data, information and time obtained from the results of interviews between one informant and another at the research location and site. Thus the data obtained can be trusted and acknowledged for its truth.

7. Data analysis technique

The data analysis technique used is an interactive analysis model, this technique according to Miles, Haberman and Saldana as quoted by Tjetjep Rohindi Rohidi (2014) is applied through three streams, as follows:

- a. Data Collection
- b. Data Condensation.
- c. Data Display (presentation of data).
- d. Conclusion Drawing/verification.

C. Results and Discussion

Based on the opinion of the State Administration Agency in the book State Administration System of the Republic of Indonesia explains that the description of the level of achievement of the implementation of an activity, program, policy in realizing the goals, objectives, mission and vision of the organization. In the context of government organizations, the performance of government agencies is about describing the level of achievement of targets, or goals of government agencies as an elaboration of the vision, mission and strategies of government agencies which indicate the level of success and failure of implementing activities in accordance with established programs and policies.

Likewise, the performance of employees as part of government agencies must play an active role in showing their performance, especially in the field of public services. Employee performance in public services is needed, because with this performance it will be known how far the employee's ability to carry out the task. Therefore, to find out how far the ability and success of employees in carrying out their duties, it is necessary to conduct a performance appraisal. This performance appraisal is a process of measuring the level of completion of tasks carried out by employees for a certain period of time using instruments that are in accordance with the character of the task. The substance of the performance measurement instrument in this case consists of aspects that affect the implementation of tasks that are measured or assessed based on 4 (four) indicators as follows.

a. Work performance (achievement)

Employee performance in this case is the work of employees in carrying out their duties both in terms of quality and quantity of work. In terms of the quality of work, employees at the Ranomeeto Sub-district Office, Konawe Selatan Regency, have provided good service to the community in terms of physical services as assessed by the cleanliness and comfort of the office space. This is supported by observational data that has been carried out and interviews with employees and the public which shows that the category of Government Offices or

Agencies is clean, neat and also comfortable to look at. The results of this study are in line with the opinion of Syafiee, Inu Kencana, (2003), by saying that the substance of this performance measurement instrument consists of aspects that affect the quality of task implementation and can be measured through achievement.

b. Expertise (skills)

Based on data from interviews and observations, it shows that in terms of the expertise of the employees of the Ranomeeto Sub-District Office of South Konawe Regency, they have employees who are proficient in operating computers so they can work well, while employees who lack expertise in this regard overcome their deficiencies by conducting independent training, namely learning and acquiring knowledge. from other, more experienced employees. The results of this study are in line with the opinion of Syafiee, Inu Kencana, (2003), by saying that the substance of this performance measurement instrument consists of aspects that affect the quality of task execution and can be measured through expertise (soft skills).

c. Behavior

Behavior is the attitude or behavior of employees that is attached to him and carried out in his duties. Behavior in this case includes discipline, good communication, responsibility, and employee friendliness. Based on observational data and interviews with employees of the Ranomeeto district office South Konawe Regency, it shows that regarding employee discipline, it can be seen by looking at the attendance list for incoming and outgoing employees. Employees must be in the office before at 8 pm because they have to attend the morning assembly activities. Meanwhile, in the form of friendliness and communication, employees have shown a friendly and polite attitude towards the community so that it is easier for the community to communicate and convey their complaints regarding the services received. The results of this study are in line with the opinion of Syafiee, Inu Kencana, (2003), by saying that the substance of this performance measurement instrument consists of aspects that affect the quality of task execution and can be measured through attitude.

d. Leadership

Based on data from interviews and statements from several informants, it shows that the Camat as a leader is a leader or Camat who is strict and disciplined towards his employees, in this case the leadership always instructs employees to come to the office early and attend morning assembly. The discipline attitude of a leader is really needed because the leader's behavior becomes a reflection and example of attitude for its members. The results of this study are in line with the opinion of Syafiee, Inu Kencana, (2003), by saying that the substance of this performance measurement instrument consists of aspects that affect the quality of task implementation and can be measured through leadership.

D. Conclusions

a. Conclusion

The performance of employees in public services at the Ranomeeto District Office of South Konawe Regency, based on research results, shows indicators of achievement, skill, attitude and leadership have shown good results, this is because in the delivery of services The public service has been running well and the services provided are included in the category of good and quality services.

b. Suggestion

The performance of employees in public services at the Ranomeeto district Office, Konawe Selatan Regency, which is assessed based on achievement, skill, attitude and leadership criteria, is maintained even if it can always be improved.

E. Reference

- Dwiputrianti, S., Sutyono, W., Suryanto, A., Rachmawati, T., & Purba, C. O. (2023). Understanding Indicators of Talent Acquisition and Retention of Different Generations in Building Talent Management: A Case Study of DKI Jakarta Provincial Government. *Policy & Governance Review*, 7(1), 86-107.
- Mulyadi, D. (2015). Study of Public Policy and Public Service. *KOnsep and Application of Public Policy-Based Evidence Analysis Process for Public Service*. Publisher Alfabeta Bandung.

- Sutrisno, E., & Rahmanto, A. N. (2019). The Communication of Cyber Public Relation (CPR) Bureaucracy in the Field of Social Media. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(3), 693-697.
- Junaidi, J. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE MODEL THROUGH JOB SATISFACTION: WORK ENVIRONMENT ANALYSIS (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(4), 608-619.
- Nashar, A. (2022). Effectiveness of Village Government: Study at Onewila Village Office, Ranomeeto District South Konawe Regency. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 31-36.
- Haeruddin, 2021. *Quality of Public Services in the Field of Population Administration in Ranomeeto District, South Konawe Regency*. Jurnal Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH).
- Sinambela, L. P. (2016). Public Service Reform Theory, Policy and Implementation, PT. *Earth Literacy, Jakarta*.
- Miles Matthew, B., Michael, H. A., & Johnny, S. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook.
- Musliadi, et al. 2016. *Government Regulations Concerning Civil Servant Discipline*. Jakarta: Permata Press Team.
- Srirahayu, D. P., Hartini, S., Handriana, T., Layyinah, K., & Firdaus, A. (2020). The effect of service quality and satisfaction on loyalty of college library users in Indonesia. *Library Philosophy and Practice*, 4311, 1-22.
- Surjadi. 2012. *Development of Public Service Performance*. Bandung: PT Redika Utama.
- Syafie, Inu Kencana. 2003. *Republic of Indonesia State Administration System (SANRI)*. Jakarta: Earth Script.
- Number, L. (25). of 2009 concerning Public Services. *Jakarta, Ministry of Law and Human Rights*.
- Number, L. (5). of 2014 concerning State Civil Apparatus.
- Indonesia, R. (2004). Law Number 32 of 2004 Concerning Regional Government.

Analisis Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Risman Togala	ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara	Vol. 3, No. 1, April 2023
okrisman23@gmail.com	http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Togala, R. (2023). Analisis Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 74-81.

Abstrak

Analisis Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan.. Hasil penelitian diperoleh bahwa, Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di desa Adaka Jaya adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan belum sepenuhnya melaksanakan penerapan Asas Pengelolaan Keuangan Desa. (2) Pertanggung jawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di desa Adaka Jaya dalam pengawasan baik dari pemerintah maupun masyarakat desa Adaka Jaya. (3) Laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di desa Adaka Jaya dalam penyampaian laporan Penggunaan APBDesa kepada pemerintah tingkat atasnya dilakukan melalui sistem pelaporan yang dilakukan secara periodik. Walaupun penerapan prinsip akuntabilitas pada tahap ini masih sebatas pertanggungjawaban fisik, sedangkan sisi administrasi masih belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. (4) Pertanggungjawaban APBDesa baik secara teknis maupun administrasi keuangan belum sesuai dengan ketentuan Asas umum pengelolaan keuangan desa disebabkan beberapa hal. Rekomendasi yang dapat kami sampaikan: 1). Pemernitah daerah maupun pemerintah desa harus melakukan reformasi borokrasi melalui penataan struktur yang proporsional. 2). Peningkatan kualitas setiap unit kerja dalam pelayanan public. 3). Menata system administrasi desa sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di daerah.

Kata Kunci: Perencanaan dan Pertanggungjawaban, Pengelolaan Pendapatan, Belanja Desa

Abstract

Analysis of Village Revenue and Expenditure Budget Management (APBDesa) in Adaka Jaya Village, Buke District, Konawe Selatan Regency. Village Expenditures (APBDesa) in Adaka Jaya Village, Buke District, Konawe Selatan District have not fully implemented the implementation of the Principles of Village Financial Management. (2) Accountability of the Village Revenue and Expenditure Budget (APBDesa) in the Adaka Jaya village under the supervision of both the government and the Adaka Jaya village community. (3) Reports on the Village Revenue and Expenditure Budget (APBDesa) in the village of Adaka Jaya in submitting reports on the use of the APBDesa to the upper level government are carried out through a periodic reporting system. Although the application of the principle of accountability at this stage is still limited to physical accountability, the administrative side is still not fully implemented properly. (4) The accountability of APBDesa, both technically and financially, is not in accordance with the general principles of village financial management due to several reasons. Recommendations that we can convey: 1). Regional and village governments must carry out bureaucratic reform through proportional structural arrangements. 2). Improving the quality of each work unit in public services. 3). Setting up the village administration system in accordance with regulations that have been set in the region.

Keywords : Planning and Accountability, Revenue Management, Village Spending

A. Pendahuluan

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sudah tentu menginginkan adanya perbaikan dan peningkatan di segala bidang dan hal ini adalah keinginan yang luhur dari masyarakat kita secara umum oleh sebab itu, perlu dilaksanakannya pembangunan yang juga dapat diartikan sebagai perubahan terus-menerus dan berkelanjutan menuju perbaikan serta kemajuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka peran dan fungsi organisasi pemerintah desa sangatlah strategis. Desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi merupakan wilayah yang mempunyai otonomi paling luas.

Desa merupakan ujung tombak pelaksanaan program-program pemerintah. Oleh karena itu mutlak bila kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus dipersiapkan untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Dalam Program Pembangunan Nasional (Propenas) No. 25/2000 Bab IX tentang Program Pembangunan Daerah, Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa tujuan dari program pembangunan pedesaan adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat pedesaan, mempercepat kemajuan kegiatan ekonomi

pedesaan yang berkeadilan, mempercepat industrialisasi pedesaan. Sasaran yang akan dicapai adalah meningkatnya hasil pendapatan masyarakat pedesaan, tercapainya lapangan kerja, tersedianya bahan pangan dan bahan lainnya untuk memenuhi kebutuhan konsumsi dan produksi, terwujudnya keterkaitan ekonomi antara pedesaan dan perkotaan, menguatnya pengelolaan ekonomi lokal, dan meningkatnya kapasitas lembaga dan organisasi ekonomi masyarakat pedesaan.

Pembangunan pedesaan merupakan satu diantara bagian integral dari pembangunan Nasional, yang didalamnya terdapat usaha peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan pengelolaan sumber daya alam yang dilakukan secara berkelanjutan dan terencana berdasarkan pada potensi dan kemampuan pedesaan. Dalam pelaksanaannya, pembangunan yaitu mewujudkan kehidupan masyarakat pedesaan yang mandiri, maju, sejahtera dan berkeadilan.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa desa selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan suatu pembangunan tersebut yang nantinya akan menjadi satu diantara kunci keberhasilan dari pembangunan yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga dapat dikatakan satu diantara faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan desa adalah peranan dari pemerintah desa yang dipimpin oleh seorang kepala desa, karena merupakan pemimpin dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Desa Adaka Jaya yang merupakan satu di antara satuan pemerintahan Desa di Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan yang juga memiliki peranan dalam mengelola APBDesa tersebut. Terkait dengan pengelolaan APBDesa tersebut, berdasarkan hasil penelitian awal berkaitan dengan APBDesa diperoleh hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke, yang menyatakan sebagai berikut ;

“... dokumen-dokumen tentang APBDesa kami sudah buat dan sudah lengkap tapi pelaksanaannya belum terlalu sempurna karena saya juga menunggu bantuan kerjasama dan masukan dari lembaga dan masyarakat desa tentang ini (yang dimaksud tentang ini adalah *pengelolaan keuangan desa*)”, (Wawancara, Januari 2020).

Sehubungan dengan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan Analisis Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan.

Konsep Pengelolaan

Menurut Wardoyo (1980:41) pengelolaan adalah “suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Stoner (1982:9) mengatakan bahwa pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dengan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disini pengelolaan diartikan sebagai suatu proses karena semua pemimpin usaha apapun keahlian dan keterampilannya, terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Harsoyo (1977:121) pengelolaan adalah “suatu istilah yang berasal dari kata “kelola” mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk menggali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya”.

Konsepsi Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa)

Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) adalah peraturan desa yang memuat sumber-sumber penerimaan dan alokasi pengeluaran desa dalam kurun waktu satu tahun. APBDesa terdiri atas bagian pendapatan desa, belanja desa dan pembiayaan. Rancangan APBDesa dibahas dalam musyawarah perencanaan pembangunan desa. Kepala Desa bersama BPD menetapkan

APBDesa setiap tahun dengan Peraturan Desa. Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 disebutkan sumber-sumber pendapatan desa .

Kepala desa adalah pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan desa. Dalam melaksanakan kekuasaannya Kepala Desa dapat melimpahkan sebagian atau seluruh kekuasaannya yang berupa perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan kepada perangkat desa. Dalam meningkatkan pendapatan masyarakat dan Desa, Pemerintah desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sesuai dengan kebutuhan dan potensi Desa. Pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ditetapkan dengan Peraturan Desa berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Alokasi pengeluaran

dalam APBDesa meliputi belanja pembangunan dan pos pengeluaran rutin. Belanja pembangunan meliputi pos sarana pemerintahan desa, pos prasarana perhubungan, posprasarana pemasaran, dan pos prasarana sosial. Sedangkan belanja rutin meliputi pos belanja pegawai, pos belanja barang, pos biaya pemeliharaan, pos biaya perjalanan dinas, pos belanja lain-lain, dan pos pengeluaran tak terduga.

Faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Keuangan Desa

Menurut Wasistiono (2006 :53), ada beberapa hal yang menjadi faktor penghambat kelembagaan desa dalam menyusun dan mengimplementasikan berbagai program dan kebijakan desa, yaitu hambatan eksternal dan hambatan internal:

- 1) Hambatan internal, meliputi rendahnya kualitas SDM di perdesaan yang sebagian besar berketerampilan rendah, termasuk yang terlibat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa kelembagaan di tingkat desa belum sepenuhnya tertata dengan baik, pemahaman tugas pokok dan fungsi dari aparat desa yang masih rendah, lemahnya kemampuan perencanaan di tingkat desa dan masih bersifat parsial, terbatasnya alokasi anggaran/dana, yang berakibat terbatasnya operasional program/kegiatan, sarana dan pra- sarana penunjang mobilitas operasional terbatas, pengelolaan administrasi dan pendokumentasian yang masih minim, masih rendahnya pemanfaatan iptek dan teknologi tepat guna dalam usaha ekonomi perdesaan, rendahnya asset yang dikuasai masyarakat perdesaan, kepemilikan lahan yang makin sempit, serta rendahnya tingkat pelayanan prasarana dan sarana perdesaan.
- 2) Hambatan eksternal, meliputi lemahnya koordinasi lintas bidang dalam pengembangan kawasan perdesaan, masih lemahnya koordinasi antar sektor, dinamika masyarakat yang selalu berubah, termasuk tingginya dinamika sektor ekonomi, terbatasnya alternatif lapangan kerja berkualitas, lemahnya keterkaitan kegiatan ekonomi baik secara sektoral maupun spasial, timbulnya hambatan (*barrier*) distribusi dan perdagangan antar daerah, tingginya resiko kerentanan yang dihadapi petani dan pelaku usaha diperdesaan, meningkatnya konversi lahan pertanian subur dan beririgasi teknis bagi peruntukan lain, meningkatnya degradasi sumber daya alam dan lingkungan hidup, serta lemahnya kelembagaan dan organisasi berbasis masyarakat.

Pengertian Pembangunan Desa dan Hubungan APBDesa dengan Pembangunan Desa

Desa merupakan level organisasi pemerintah terendah di Indonesia dan memiliki ciri khas yang unik. Ciri khas desa yang unik ini semakin menguatkan asumsi bahwa strategi pembangunan dari desa merupakan strategi pembangunan yang dapat menyelaraskan antara tujuan pemerataan pembangunan pertumbuhan ekonomi dan tercapainya stabilitas pemerintahan..

B. Metodologi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pengamatan/penyelidikan awal serta dengan pertimbangan bahwa pada Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa belum di kelola secara optimal dalam menyelenggarakan kegiatan pembangunan di desa sebagai representasi dari otonomi daerah di desa.

Populasi dan Sampel

Terdiri dari perangkat/aparat desa (6 orang), Ketua LPM, Ketua BPD dan 10 orang warga/masyarakat di desa Adaka Jaya, dan seorang informan kunci yaitu kepala desa Adaka Jaya sehingga keseluruhan informan berjumlah 19 orang (metode sampel yaitu *purposive sampling*).

Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditetapkan teknik pengumpulan data sebagai berikut ;

1. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan pertanyaan secara intensif dan mendalam kepada sejumlah informan yang telah ditetapkan tersebut
2. Studi dokumen yaitu mempelajari segala dokumen yang berkaitan dengan judul penelitian ini seperti: Peraturan Perundang-undangan (kebijakan, program dan proyek), serta teori atau konsep menyangkut pengelolaan keuangan desa.
3. Observasi yaitu mengamati langsung di lokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan secara akurat dan mendalam tentang Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan APBDesa

Pelaksanaan dari penggunaan dana APBDesa, harus dilakukan suatu Pengawasan. Menurut Silalahi (2002;175), Pengawasan adalah “proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan”.

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan terhadap pengelolaan keuangan desa yang meliputi pengawasan terhadap

penyusunan, pelaksanaan, perubahan, tata pembukuan dan perhitungan APBDesa. Pengawasan keuangan desa bertujuan: (1) Untuk mengetahui jalannya pelaksanaan APBDesa. (2) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan APBDesa sesuai dengan perkiraan atau tidak. (3) Apakah hasil pekerjaan sesuai dengan rencana atau tidak. (4) Merumuskan kesalahan/penyimpangan dan berusaha memperbaikinya. (5) Mencegah agar kesalahan tidak terulang lagi.

Hal ini menunjukan masih lemahnya pengawasan masyarakat terhadap Program kerja yang dilakukan oleh pemerintah desa sehingga menyebabkan banyak sekali kerugian yang dialami jika dibiarkan terus- menerus oleh sebab itu pemerintah desa harus Mengadakan Musyawarah dengan masyarakat agar program pembangunan yang dilaksanakan tidak sia- sia dan Peraturan dari penggunaan dana APBDesa harus diperjelas dan disampaikan ke pada masyarakat. Hal ini untuk menghindari dari pandangan yang bisa memberikan penilaian buruk dari masyarakat terhadap kinerja pemerintahan desa. Walaupun masih terdapat kekurangan seperti tidak jelasnya penggunaan anggaran yang ada, pembukuan yang kurang rapi dan sulit untuk mengetahui kepastian dana yang digunakan dalam pembangunan yang dilakukan pada desa di karenakan kurangnya kerjasama yang baik antara pemerintahan desa dengan masyarakat. Dan catatan pembukuan tidak mengikuti format yang ada sehingga sangat sulit untuk mengecek kebenaran data pengeluaran dan pemasukan keuangan yang ada.

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang pembiayaannya bersumber dari APBDesa sepenuhnya dilaksanakan oleh Kepala Desa dan Tim Pelaksana Desa. Guna mendukung keterbukaan dan penyampaian informasi secara jelas kepada masyarakat, maka di setiap kegiatan fisik wajib dilengkapi dengan papan informasi kegiatan yang dipasang di lokasi kegiatan. Papan informasi tersebut sekurang-kurangnya memuat nama kegiatan, volume kegiatan, besaran anggaran dari APBDesa maupun swadaya masyarakat, dan waktu pelaksanaan kegiatan.

Selain papan nama kegiatan, informasi tentang seluruh program APBDesa wajib disajikan di kantor desa yang dapat diakses oleh masyarakat desa. Kedua hal tersebut dilakukan dalam rangka melaksanakan Asas transparansi pembangunan desa, sehingga masyarakat secara bebas dapat mengetahui tentang program APBDesa maupun memberikan kritik dan saran kepada Tim Pelaksana Desa demi kesempurnaan pengelolaan Dana APBDesa. Dalam hal pelaksanaan program APBDesa juga harus menjunjung tinggi prinsip partisipatif dalam pengambilan keputusan dan transparansi.

2. Pelaporan APBDesa

Pertanggungjawaban pelaksanaan program APBDesa kepada pemerintah tingkat atasnya dilakukan melalui sistem pelaporan yang dilakukan secara periodik. Sebagai sebuah program atau kegiatan bersiklus tahunan, pengelolaan dana desa dilaksanakan setiap tahun. Oleh karena hal itu, proses pelaksanaan dana tersebut, mulai dari perencanaan, implementasi

sampai pada monitoring dan evaluasi juga dilakukan setiap tahun. Semua pengeluaran dan penggunaan dari dana desa dibukukan sedemikian rupa oleh bendahara desa walaupun ada beberapa format pembukuan yang tidak mengikuti petunjuk pembukuan dari teknik pengelolaan keuangan yang ada, sebenarnya hal tersebut terjadi dikarenakan masih banyak dari sarana dan prasarana yang dibutuhkan tidak ada seperti untuk melakukan pencatatan dalam bentuk file untuk memudahkan data-data pemasukan dan pengeluaran

dilakukan dengan dicatat pada kertas/buku-buku seadanya jadi jika ada waktu yang tepat baru dikerjakan.

3. Pertanggungjawaban APBDesa

Pemberian informasi secara terbuka terhadap kritik yang dilihat sebagai partisipasi untuk melakukan perbaikan pembangunan. Oleh karena itu perlu dikembangkan manajemen interaksi antar semua *stakeholders* pembangunan dengan tetap berpegang pada prinsip partisipatif, responsive, transparan, dan akuntabel mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pertanggungjawaban sehingga hasil dari tingkat partisipasi tersebut cukup membanggakan. Namun demikian penerapan prinsip-prinsip tersebut harus dilakukan evaluasi dari waktu ke waktu guna mencapai kesempurnaan implementasi program pengelolaan keuangan desa secara umum di Desa Adaka Jaya.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat dirangkum bahwa kebijakan Kepala Desa dalam pengelolaan administrasi Keuangan Desa di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan, sudah

berdasarkan pada prinsip tanggungjawab, walaupun belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang ada. Dengan demikian perlu dilakukan penyempurnaan secara berkelanjutan dengan tetap menyesuaikan situasi dan kondisi serta perkembangan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan desa lainnya dan APBDesa yang melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan belum sesuai dengan ketentuan disebabkan beberapa hal, antara lain: (1) Kurang efektifnya sistem pembinaan dari pemerintah kecamatan dan pemerintah kabupaten terhadap pengelola APBDesa di tingkat desa. (2) Rendahnya kompetensi maupun tingkat pendidikan aparat pemerintah desa yang merupakan ujung tombak pelaksanaan/pengelolaan APBDesa.

Dalam hal pertanggungjawaban dimaksud, ini selambat-lambatnya tiga bulan setelah berakhirnya tahun anggaran Desa, Kepala Desa harus membuat laporan pertanggungjawaban tentang pelaksanaan APBDesa. Berdasarkan uraian tersebut sehubungan dengan hasil observasi lanjutan bahwa mestinya sekretaris Desa Adaka Jaya menyusun rancangan peraturan desa tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBDesa dan rancangan keputusan kepala desa tentang pertanggungjawaban kepala desa. Selanjutnya sekretaris desa menyampaikan kepada kepala desa untuk dibahas bersama dengan BPD dari rancangan tersebut maka ditetapkanlah rancangan peraturan desa tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBDesa yang menjadi peraturan desa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa di Adaka Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Desa Adaka Jaya Kecamatan Buke Kabupaten Konawe Selatan belum sepenuhnya melaksanakan penerapan dari Asas Umum Pengelolaan Keuangan Desa. Hal ini dapat dibuktikan dengan belum adanya keterlibatan masyarakat dalam perencanaan dari penggunaan dana APBDesa melalui suatu rapat yang disebut Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa (Musrenbangdes).
- b. Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Adaka Jaya dalam pengawasan baik dari pemerintah maupun masyarakat Adaka Jaya itu sendiri belum terlaksana secara baik masih terlihat beberapa kegagalan dalam bidang pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah desa. Hal ini menunjukkan masih lemahnya pengawasan masyarakat terhadap Program kerja yang dilakukan oleh pemerintah desa sehingga menyebabkan banyak sekali kerugian yang dialami jika dibiarkan terus-menerus oleh sebab itu pemerintah desa harus mengadakan musyawarah dengan masyarakat agar program pembangunan yang dilaksanakan tidak sia-sia dan peraturan dari penggunaan dana APBDesa harus diperjelas dan disampaikan kepada masyarakat.
- c. Laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) di Adaka Jaya dalam penyampaian laporan penggunaan APBDesa kepada pemerintah tingkat atasnya dilakukan melalui sistem pelaporan yang dilakukan secara periodik.
- d. Pertanggungjawaban APBDesa baik secara teknis maupun administrasi keuangan belum sesuai dengan ketentuan Asas umum pengelolaan keuangan Desa disebabkan beberapa hal, antara lain: (1) Kurang efektifnya sistem pembinaan dari pemerintah

kecamatan dan pemerintah kabupaten terhadap pengelola APBDesa di tingkat desa. (2) Rendahnya kompetensi maupun tingkat pendidikan aparat pemerintah desa yang merupakan ujung tombak pelaksanaan APBDesa. (3) Belum adanya pemberitahuan secara fisik tentang penggunaan dana APBDesa kepada masyarakat yang seharusnya dapat dilaporkan melalui rapat, papan pengumuman, media cetak dan lain-lain yang dapat mendukung transparansi dan akuntabilitasnya penggunaan dana APBDesa.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bidang Perencanaan APBDesa:

- a. Pemerintah daerah bersama pemerintah desa harus melakukan reformasi birokrasi melalui penataan struktur yang proporsional (termasuk struktur perangkat desa), mengembangkan profesionalisme, menerapkan insentif berbasis kinerja, dan pengadaan secara elektronik.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas setiap unit kerja dalam pelayanan publik untuk mewujudkan *clean government and good governance*.
- c. Menata sistem administrasi desa sesuai dengan perturan yang telah ditetapkan di daerah.
- d. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan yang lebih efektif untuk kedepannya. Perlu dibangun kembali kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan jalan melaksanakan prinsip responsive (*change*) terhadap kebutuhan/usulan masyarakat dan merealisasikannya dalam bentuk kegiatan pembangunan lain di desa.
- e. Melibatkan masyarakat dalam perencanaan program pembangunan desa agar masyarakat dapat merasakan memiliki pembangunan tersebut.

2. Bidang Pelaksanaan APBDesa:

- a. Pemerintah Desa harus meningkatkan kapasitas lembaga legislative (BPD).
- b. Meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan desa yang akuntabel.
- c. Pengawasan terhadap Program kerja perlu ditingkatkan lagi agar pembangunan yang dilaksanakan dapat bermanfaat.
- d. Pemerintah kecamatan untuk lebih meningkatkan lagi dalam memberikan bimbingan dan pelatihan kepada Perangkat Desa agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

3. Bidang Pelaporan APBDesa:

- a. Meningkatkan kinerja pengelolaan kearsipan desa dan penyelenggaraan pemerintahan.
- b. Menata arsip desa sesuai dengan pembukuan dan disimpan pada kantor desa supaya mempermudah untuk mencari arsip sewaktu-waktu ada yang memerlukannya.
- c. Melaporkannya kepada masyarakat tentang penggunaan dana yang ada.baik melalui papan informasi, media cetak atau melalui musyawarah Desa.

4. Bidang pertanggungjawaban APBDesa:

- a. Pelatihan bagi Perangkat Desa selaku Tim Pelaksana Desa tentang manajemen dan administrasi pengelolaan Keuangan perlu ditingkatkan dan juga termasuk lembaga pengawas kinerja kepala desa seperti BPD atau tim koordinator lainnya.
- b. Penyediaan sarana yang memadai bagi Tim Fasilitasi Kecamatan untuk menunjang kegiatan supervisi, pemantauan, evaluasi dan monitoring kegiatan APBDesa di desa.
- c. Dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan untuk memperbaiki kinerja di semua sisi baik fisik, teknis, maupun administrasi (pertanggung jawaban/SPJ).
- d. Pelaporan pertanggungjawaban perlu disampaikan pada masyarakat bukan hanya kepada pemerintah daerah saja.

E. Referensi

- Abdulrahman, A. (1979). *Pokok-Pokok Manajemen*. Ikhtiar Baru. Jakarta
- Anggoro, M. T. (2006). *Metode Penelitian*. Universitas Terbuka; Jakarta.
- Bukhari, H. (1995). *Pengawasan Keuangan Negara*. Rajawali Press Jakarta.
- Gaus, J. M. (1987). *Administrasi Negara-Negara Berkembang*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Gie, T. L. (2003). *Administrasi dan Manajemen*. Cetakan ke-13 Yogyakarta ; Penerbit Nur Cahaya.
- Handyaningrat, S. (1994). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. P.T Gunung Agung; Jakarta.
- Hasibuan. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Laper Pustaka Utama; Yogyakarta
- Hidayat. (1986). *Efektivitas Pelayanan Organisasi dan Administrasi*. PT. Granesia; Bandung.
- Indrawijaya. (1999). *Efektivitas Evaluasi Latihan Bagi Pegawai*. Penerbit SinarBaru Bandung
- Jamu, M. (1995). *Manajemen Organisasi*. PT. Gunung Agung ; Jakarta.
- Jhones. (1986). *Penterjemah Ricky Ismanto, Kebijakan Publik (Public Policy)*, Edisi, Kedua,. Jakarta; Erlangga.
- Lubis & Husaini. (1989). *Perencanaan Daerah Memperkuat Prakarsa Rakyat dalam Otonomi Daerah*. Laper Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2001). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia ; Jakarta.
- Maslow, A. (1957). *Motivation and Personality*. New York. ; Harper and Row.
- Nawawi, H. (1992). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Erlangga, Cet. Ke II Jakarta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 43 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 60 tentang Dana Desa yang bersumber dari APBN
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Satuan Organisasi dan Perangkat Daerah.
- Republik Indonesia, Permendagri Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Desa
- Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan Dinas Daerah di Lingkup Kabupaten Konawe Selatan.
- Saksono, B. (2003). *Administrasi dan Manajemen*. Tarsito ; Bandung
- Sasmita, I. (2008). *Efektivitas Penerapan Fungsi Pengawasan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Konawe Selatan*. Skripsi, Unhalu Kendari
- Saksono. (1995). *Birokrasi Pemerintahan Orde Baru*, Jakarta ; Grafindo Persada
- Simanjuntak. (1983). *Produktivitas Kerja ; Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Situmorang, Viktor, & Juhir, J. (1994). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. P.T Rieneke Cipta, Jakarta.



Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota di Kepolisian Resort Kolaka

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Joko Tri Brata ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara Vol. 3, No. 1, April 2023
joko_triabrata@yahoo.co.id <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Nonia Sakka Lebang
Universitas Sulawesi Tenggara
lebangnonia@gmail.com

Asnawi
Kepolisian Resort Kolaka
asnawiawi964@gmail.com

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Brata, J. T., Lebang, N. S., & Asnawi. (2023). Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota di Kepolisian Resort Kolaka, *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 82-89.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi anggota tentang dukungan organisasi di Kepolisian Resort Kolaka. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil kuesioner dan pendalaman melalui wawancara dan dianalisa dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menggambarkan bahwa dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif, membuat baiknya pelayanan anggota Kepolisian Resort Kolaka dalam melakukan layanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Pelayanan, Anggota Kepolisian

Abstract

This study aims was to determine the members' perceptions of organizational support at the Kolaka Resort Police. The data used is secondary data obtained from the results of questionnaires and in-depth interviews by analysis by Deskriptif kualitatif. The results of the study illustrate that the support received from the organization in the form of training, equipment, expectations and a productive work team, makes the services of members of the Kolaka Resort Police good in providing services to the community.

Keywords: Organizational Support, Services, Members of the Police Unemployment

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (dalam Vivi dan Rorlen, 2007) menyebutkan kinerja adalah unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja anggota kepolisian haruslah memiliki karakteristik yang kompeten misalnya; ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian serta moral dan etos kerja yang tinggi. Hal itu disebabkan beban kerja Polisi cukup berat dan terkadang nyawa sebagai taruhannya ketika bertugas dilapangan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja adalah dukungan organisasi yang ditekankan pada salah satu pandangan bahwa salah satu penunjang yang mempengaruhi perilaku anggota kepolisian dari lingkungan itu sendiri (Nugraheny, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Indaryanti dan Bodroastuti, 2009) Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap anggota kepolisian akan menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi digambarkan sebagai upaya bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap anggota atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari et al., 2021). Banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang anggota serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Diana & Frianto, 2021).

Kinerja Anggota

Kinerja akan terwujud dengan baik apabila organisasi memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi Anggota, dalam hal ini diperlukan adanya upaya meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sejalan yang dikemukakan oleh Brahmasari dan Suprayetno, (2008) mengenai faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja).

Secara umum, kinerja akan mengacu pada pencapaian individu yang mampu memberikan dampak atas terpenuhinya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Fajilan et al., 2021). Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang anggota Polri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada anggota Polri (Adika, 2016). Kualitas dan kuantitas kerja anggota Polri yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya sehingga hal tersebut akan menjadi perhatian khusus dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan meningkatkan kinerja anggota Polri (Weny et al., 2021). Kinerja yang baik juga dapat dicapai dengan kualitas seorang anggota Polri dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman serta keseriusan waktu yang sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku (Celep, 2012).

B. Metodologi

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resort Kolaka, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dalam bentuk hasil kuesioner dan pendalaman melalui wawancara pada sampel terpilih sebanyak 30 Orang anggota Kepolisian Resort Kolaka, dengan analisis melalui analisa deskriptif kualitatif.

C. Hasil dan Pembahasan

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu upaya untuk memantapkan kemampuan anggota, dimana dari pelatihan ini akan membuahkan kematangan bagi suatu personil. Kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk membuat suatu keputusan karir yang ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif, di mana pembuatan keputusan dilakukan secara mandiri sehingga individu lebih proaktif dalam melakukan suatu pengambilan keputusan karir. Pengetahuan mengenai diri dan karir merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh individu sebelum ia melakukan pengambilan keputusan. Pengetahuan mengenai diri dan kematangan karir memiliki hubungan yang kuat dengan pengambilan keputusan karir (Abdullah, et. al., 2014; Babarović & Šverko, 2016). Kurangnya informasi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kematangan karir seseorang. Faktor ini meliputi kurangnya informasi mengenai proses pembuatan keputusan karir, informasi tentang diri dan berbagai Anggota Kepolisian an, pilihan alternatif Anggota Kepolisian an, dan cara mendapatkan informasi tambahan mengenai karir (Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012).

Anggota polisi dengan kematangan karir tinggi memiliki kompetensi informasional dan konseptual terkait Anggota Kepolisian an yang akan dilakukan sehingga menunjukkan kinerja tinggi yang sesuai dengan nilai dan tujuan kantor serta memiliki keterikatan yang menggambarkan adanya komitmen organisasi (Smart & Peterson, 1997). Dalam suatu kantor (Super dalam Zunker, 1998). Hasil studi terdahulu juga menunjukkan bahwa individu yang berada pada tahapan kematangan karir awal (kurang dari 30 tahun) memiliki nilai yang rendah pada setiap dimensi komitmen organisasi (Ahmad & Ashraf, 2013). Selain itu, individu yang berada pada tahapan kematangan karir establishment dan maintenance memiliki tingkat yang rendah untuk meninggalkan pilihan karir yang telah digelutinya dibandingkan individu yang berada pada tahapan eksplorasi (Smart & Peterson, 1997).

Peralatan

Teknologi menjadi salah satu prediktor organisasi dalam melakukan perubahan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap individu. Hal tersebut membutuhkan kemampuan beradaptasi individu agar tetap mampu menghadapinya dan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, anggota Polisi harus tetap memperhatikan tugas perkembangan vokasional sesuai dengan tahapan perkembangan karir sebagai salah satu antisipasi dalam menghadapi keadaan kantor dan perkembangan masyarakat yang senantiasa mengalami perubahan.

Team Working (Kerjasama Tim)

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada anggota Polisi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa anggota Polisi yang memiliki kematangan karir tinggi, akan menunjukkan semangat kerja Tim yang tinggi dan ini menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir pada anggota Polisi maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan Anggota Kepolisian an mendapat penilaian paling tinggi, ini berdasarkan pertimbangan persepsi. Selanjutnya bahwa pertanyaan hasil Anggota Kepolisian an saya selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi memperoleh penilaian terkecil. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kinerja Anggota Kepolisian , secara umum dapat dinyatakan bahwa kinerja Anggota Kepolisian dinyatakan baik.

Kenyamanan Kerja

Ruangan : merupakan hal yang sangat penting karena bisa di bayangkan apabila bekerja dalam satu ruangan yang penuh baik itu orangnya maupun barang-barang yang tidak tersusun dengan rapi maka akan sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Sehingga tata ruang yang baik serta penempatan Anggota Kepolisian sesuai dengan kompetensi sangat membantu untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, termasuk didalamnya adalah Infrastruktur, karena dalam bekerja kita memerlukan alat-alat yang mampu menunjang penyelesaian Anggota Kepolisian an secara efektif dan efisien.

Dalam bekerja relasi dengan rekan kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi rasa nyaman, karena jika kita mendapatkan rekan kerja yang satu visi dan misi maka dalam bekerja akan dilakukan dengan persaan senang, namun sebaliknya apabila dalam bekerja kita mendapatkan rekan kerja yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap Anggota Kepolisian annya, tidak bisa di ajak bertukar pikiran maka dapat di pastikan bahwa suasana dalam bekerja akan sangat tidak nyaman

Perhatian Pimpinan

Sikap seorang pemimpin merupakan hal penting karena sangat berhubungan dengan kebijakan-kebijakan yang ada pada suatu organisasi, Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami keadaan sekitar, memberlakukan kebijakan yang mampu di terima oleh anggota kepolisian, mengayomi, serta mampu memberikan solusi-solusi yang tepat dalam melaksanakan kegiatan, mengabaikan kepentingan, ketika membuat keputusan yang mempengaruhi saya memiliki nilai terendah, hal ini menunjukkan organisasi kurang memfasilitasi permasalahan yang dihadapi anggota Kepolisian, dan keputusan mutlak ada pada pimpinan. Pernyataan responden mengenai organisasi bersedia membantu untuk melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan kemampuan. Hal ini memiliki makna bahwa pimpinan organisasi sangat memperhatikan Anggota Kepolisian yang sungguh – sungguh bekerja sesuai kemampuannya dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.

Organisasi akan memberi reward kepada Anggota Kepolisian yang berprestasi dan akan memberi punishment kepada Anggota Kepolisian yang melakukan kesalahan. Demikian pula berdasarkan dimensi dukungan organisasi, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan Anggota Kepolisian, menunjukkan kesejahteraan Anggota Kepolisian belum memenuhi harapan yang diinginkan dan organisasi perlu memperhatikannya.

Kesejahteraan merupakan faktor yang terpenting dan sangat diharapkan bagi setiap karyawan, karena bila kesejahteraan sudah terpenuhi maka kinerja Anggota Kepolisian juga meningkat sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Kepedulian organisasi dalam hal ini seorang pimpinan melihat apabila setiap permasalahan yang dihadapi Anggota dibiarkan akan menjadi kendala yang serius terhadap kinerja Anggota yang nantinya bisa mengganggu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja Anggota dimana dukungan dari organisasi dalam hal ini pimpinan sudah merespon apa yang menjadi harapan dan keinginan anggota, pada umumnya Anggota Kepolisian sudah merasa diperhatikan kinerjanya, peduli terhadap masalah yang dihadapi anggota. Mau merespon dan menanggapi masukan yang disampaikan anggota, menghargai kontribusi yang diberikan Anggota Kepolisian sehingga Anggota Kepolisian Resort Kolaka merasa nyaman dalam bekerja.

Interpretasi Hasil Analisis

Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

Data pada tabel dibawah memperlihatkan bahwa pada umunya dan sehaagian besar anggota tentang bagaimana motivasi kerja dan pendapatan yang diterima, dimana gaji Atau Pendapatan Sebagai Anggota yang membuat responden termotivasi dalam bekerja adalah 21 orang menjawab sangat setuju, kemudian 8 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 1. Tanggapan Gaji akan Membuat Motivasi Bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	21	
2	Setuju	8	
3	Kurang Setuju	1	
4	Tidak Setuju	0	
5	sangat Tidak Setuju	0	
	Jumlah	30	

Sumber : Analisis data, 2023

Data pada tabel dibawah ini menunjukan bahwa jawaban responden tantang Gaji atau pendapatan anggota yang membuat hidup responden menjadi senang atau bahagia adalah 17 orang menjawab sangat setuju, kemudian 9 orang menjawab setuju, dan 4 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 2. Tanggapan Gaji akan Membuat senang dan bahagia

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	17	
2	Setuju	9	
3	Kurang Setuju	4	
4	Tidak Setuju	0	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

Sumber : Analisis data, 2023

Data pada tabel dibawah menunjukan bahwa jawaban responden tentang kondisi tempat kerja dapat membuat responden merasa tenang dalam bekerja adalah 14 orang menjawab sangat setuju, kemudian 14 orang menjawab setuju, dan lalu 1 orang menjawab kurang setuju, kemudian 1 orang mrnjawab tidak setuju.

Tabel 3. Tanggapan Kondisi tempat Kerja membuat tenang dalam bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	14	
2	Setuju	14	
3	Kurang Setuju	1	
4	Tidak Setuju	1	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

Sumber : Analisis data, 2023

Data pada tabel dibawah menunjukan bahwa jawaban responden tentang lingkungan disekitar kantor dapat membuat responden merasa nyaman untuk berkerja adalah 15 orang menjawab sangat setuju, kemudian 7 orang menjawab setuju, dan lalu 5 orang menjawab kurang setuju, kemudian 2 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4. Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja Membuat Nyaman bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	15	
2	Setuju	7	
3	Kurang Setuju	5	
4	Tidak Setuju	2	
5	sangat Tidak Setuju	1	
Jumlah		30	

Sumber : Analisis data, 2023

Data pada tabel dibawah ini menunjukan bahwa jawaban responden tantang Keadaan teman sekantor membuat responden merasa nyaman saat bekerja adalah 21 orang menjawab sangat setuju, dan lalu 7 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju dan kurang setuju.

Tabel 5. Tanggapan Tentang Keadaan Teman Sekantor membuat Nyaman bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	21	
2	Setuju	7	
3	Kurang Setuju	1	
4	Tidak Setuju	1	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

Sumber : Analisis data, 2023

Data pada tabel dibawah menunjukan bahwa jawaban responden tantang sikap pimpinan dapat membuat responden termotivasi untuk bekerja adalah 9 orang menjawab sangat setuju, kemudian 10 orang menjawab setuju, dan lalu 5 orang menjawab kurang setuju,

kemudian 5 orang mrnjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 6. Tanggapan Tentang Sikap Pemimpin Membuat Motovasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	9	
2	Setuju	10	
3	Kurang Setuju	5	
4	Tidak Setuju	5	
5	sangat Tidak Setuju	0	
	Jumlah	30	

Sumber : Analisis data, 2023

Data pada tabel diatas menunjukan bahwa jawaban responden tantang tugas responden mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan adalah 5 orang menjawab sangat setuju, kemudian 13 orang menjawab setuju, dan lalu 10 orang menjawab kurang setuju, kemudian 2 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju

Tabel 7. Tanggapan Memperoleh penghargaan/pujian dari pimpinan

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	5	
2	Setuju	13	
3	Kurang Setuju	10	
4	Tidak Setuju	2	
5	sangat Tidak Setuju	0	
	Jumlah	30	

Sumber : Analisis data, 2020

Data pada tabel dibawah ini menunjukan bahwa jawaban responden tentang Apakah responden merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini adalah 2 orang menjawab sangat setuju, kemudian 5 orang menjawab setuju, dan lalu 17 orang menjawab kurang setuju, kemudian 5 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 8. Tanggapan Tentang prestasi Membuat Motivasi kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	2	
2	Setuju	5	
3	Kurang Setuju	17	
4	Tidak Setuju	5	
5	sangat Tidak Setuju	1	
	Jumlah	30	

Sumber : Analisis data, 2023

D. Kesimpulan

Hasil analisis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingginya pelayanan anggota Kepolisian Resort Kolaka dalam melakukan layanan kepada anggota masyarakat dalam hubungan dengan keamanan dan ketertiban dilakukan dengan indikator dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif, dimana pada intinya dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap anggota kepolisian akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, yang dipresepsikan bahwa dukungan organisasi yang tinggi, maka anggota juga akan mempersepsi lebih positif terhadap organisasi.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian. Hal ini mengandung makna bahwa dukungan organisasi yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja anggota Kepolisian. Kedua, dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin kuat dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional anggota

Kepolisian. Ketiga, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin tinggi komitmen organisasional anggota Kepolisian maka kinerja anggota Kepolisian akan semakin meningkat

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Untuk mencapai nilai yang baik mengenai motivasi anggota Kepolisian disarankan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya yang ditumbuhkan dari kesadaran dari masing-masing anggota Kepolisian sehingga semua pekerjaan kantor dapat dimaksimalkan dengan baik.
2. Dengan adanya penghargaan atau apresiasi, anggota Kepolisian dapat termotivasi berkerja dan bertanggung jawab.

E. Referensi

- Abdullah, N., Abdullah, A. N., Jano, Z., Mat, Z., Hussin, H., & Mustaffa, S. (2014). The relationship between self-knowledge, occupational exploration. croation high school students. *Primenjena Psiholigija*, 9 (4), 429 – 448
- Adhika, R. dan Riana, I.G. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5(4), 857-876.
- Arikunto, S. (1993). *Analisa Data Kualitatif*, UI-Press, Jakarta.
- Arshadi, Nasrin, Ghazal Hayavi. (2013). "The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (84) : pp 739 – 743
- Aube, C., Rousseau, V., and Morin, E.M. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus Of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5): 479-495.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Cuyper, N.D., Mauno, S., Kinnunen, U., & Ma'kikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 253–263. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.008
- Fajilan, ett all, (2021). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement, Leadership Style, and Work Performance of Laboratory Workers in Selected Clinical Laboratories in Metro Manila, *International Journal Of Progressive Research In Science And Engineering*, 2(9).
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003).The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), pp: 90-510.
- Chiang, H. H., Han, T. S., & Chuang, J. S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32(5-6), 604-622.
- Dewi, M. P. dan Rahyuda, A.G. (2015). Peran Pemediasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention To Leave, *EJurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2928 – 2954
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986).Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V., (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp 51-59.
- Muttaqin, I. S. (2009). Studi deskriptif tentang persepsi siswa SMA terhadap kinerja polisi lalu

- lintas dan motivasi siswa menjadi anggota polisi. *Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Semarang*
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/40>
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nunik R. H. (2001). *Manajemen Pelayanan Publik Daerah, Dalam Manajemen Otonomi Daerah*. Semarang: CLOGAPPS Universitas Diponegoro
- Sutarno, N. S. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS* 2(3), 1-9 <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>.
- Wenny, et all. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sinar Jaya Tanjung Balai, *Prosiding Seminar Nasional, Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, ISBN: 978-623-93614-6-4, SENSASI 2021 Agustus 2021, Hal: 295 – 300.