

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Pengertian strategi ada beberapa macam sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dalam buku karya mereka masing-masing. Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Mestrategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹ Selanjutnya Quinn mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki

¹ Marrus, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksa. Jakarta. Hlm 31

perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan

pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.²

Dari kedua pendapat di atas, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi : tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan menenangkan persaingan, terutama perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif. Hal ini seperti yang diungkapkan Ohmae bahwa strategi bisnis, dalam suatu kata, adalah mengenai keunggulan kompetitif. Satu-satunya tujuan dari perencanaan strategis adalah memungkinkan perusahaan memperoleh, seefisien mungkin, keunggulan yang dapat mempertahankan atas saingan mereka. Strategi korporasi dengan demikian mencerminkan usaha untuk mengubah kekuatan perusahaan relatif terhadap saingan dengan seefisien mungkin.³

Setiap perusahaan atau organisasi, khususnya jasa, bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggannya. Oleh karena itu, setiap strategi perusahaan atau organisasi harus diarahkan bagi para pelanggan. Hal ini seperti yang dijelaskan Hamel dan Prahalad bahwa strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa

² Quinn and Cameron. 1999. *Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework*. Addison Wesley. Reading. Hlm 10

³ Ohmae, Kenichi. 1999. *The Borderless World, rev ed: Power and Strategy in the Interlinked Economy*. HarperCollins. Hlm 10

meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan.⁴ Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Misalnya strategi itu mungkin mengarahkan organisasi itu ke arah pengurangan biaya, perbaikan kualitas, dan memperluas pasar. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (core competencies). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.

Goldworthy dan Ashley mengusulkan tujuh aturan dasar dalam merumuskan suatu strategi sebagai berikut :⁵

- a) Ia harus menjelaskan dan menginterpretasikan masa depan, tidak hanya masa sekarang.
- b) Arahan strategi harus bisa menentukan rencana dan bukan sebaliknya.
- c) Strategi harus berfokus pada keunggulan kompetitif, tidak semata-mata pada pertimbangan keuangan.
- d) Ia harus diaplikasikan dari atas ke bawah, bukan dari bawah ke atas.

⁴ Hamel dan Prahalad. Management. New Delhi: Tata McGraw Hill, 1995. Hlm 31

⁵ Goldworthy dan Ashley. Australian Public Affairs Information Service. Australia: APAIS, 1998. Hlm 98

- e) Strategi harus mempunyai orientasi eksternal.
- f) Fleksibilitas adalah sangat esensial.
- g) Strategi harus berpusat pada hasil jangka panjang.

Suatu strategi hendaknya mampu memberi informasi kepada pembacanya yang sekaligus berarti mudah diperbaharui oleh setiap anggota manajemen puncak dan setiap karyawan organisasi. Maka oleh Donnelly dikemukakan enam informasi yang tidak boleh dilupakan dalam suatu strategi, yaitu :⁶

- a) Apa, apa yang akan dilaksanakan
- b) Mengapa demikian, suatu uraian tentang alasan yang akan dipakai dalam menentukan apa diatas
- c) Siapa yang akan bertanggungjawab untuk atau mengoperasionalkan strategi
- d) Berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk menyukseskan strategi
- e) Berapa lama waktu yang diperlukan untuk operasional strategi tersebut
- f) Hasil apa yang akan diperoleh dari strategi tersebut

Untuk menjamin agar supaya strategi dapat berhasil baik dengan meyakinkan bukan saja dipercaya oleh orang lain, tetapi memang dapat

⁶ Donnelly. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. BinaRupa Aksara. Jakarta. Hlm 109

dilaksanakan, Hatten dan Hatten memberikan beberapa petunjuknya sebagai berikut :⁷

- a) Strategi harus konsisten dengan lingkungan, strategi dibuat mengikuti arus perkembangan masyarakat, dalam lingkungan yang memberi peluang untuk bergerak maju.
- b) Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi, tergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Apabila ada banyak strategi yang dibuat maka strategi yang satu haruslah konsisten dengan strategi yang lain. Jangan bertentangan atau bertolak belakang, semua strategi senantiasa diserasikan satu dengan yang lain.
- c) Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak mencerai-beraikan satu dengan yang lain. Persaingan tidak sehat antara berbagai unit kerja dalam suatu organisasi sering kali mengklaim sumberdayanya, membiarkannya terpisah dari unit kerja lainnya sehingga kekuatan-kekuatan yang tidak menyatu itu justru merugikan posisi organisasi.
- d) Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru adalah

⁷ Hatten, K. J. and Hatten, M. L. 1996. "Strategic Groups, Asymmetrical Mobility Barriers, and Contestability," *Strategic Management Journal*. United States of America: Elsevier Inc. Hlm 108-109

kelemahannya. Selain itu hendaknya juga memanfaatkan kelemahan pesaing dan membuat langkah-langkah yang tepat untuk menempati posisi kompetitif yang lebih kuat.

- e) Sumber daya adalah sesuatu yang kritis. Mengingat strategi adalah sesuatu yang mungkin, hendaknya dibuat sesuatu yang memang layak dapat dilaksanakan.
- f) Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar. Memang setiap strategi mengandung resiko, tetapi haruslah berhati-hati, sehingga tidak menjerumuskan organisasi ke lubang yang lebih besar. Oleh karena itu strategi hendaknya selalu dapat dikontrol.
- g) Strategi hendaknya disusun diatas landasan keberhasilan yang telah dicapai.
- h) Tanda-tanda suksesnya dari suksesnya strategi ditampakkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit dalam organisasi.

Sementara itu Bryson menjelaskan bahwa strategi dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, progam tindakan, keputusan atau alokasi

sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dilakukan dan mengapa organisasi melakukannya.⁸

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penyusunan strategi harus memperhatikan tujuan dan sasaran yang akan dicapai di waktu yang akan datang, selain itu suatu organisasi harus senantiasa berinteraksi dengan lingkungan dimana strategi tersebut akan dilaksanakan, sehingga strategi tersebut tidak bertentangan melainkan searah dan sesuai dengan kondisi lingkungan dan melihat kemampuan internal dan eksternal yang meliputi kekuatan dan kelemahan organisasinya. Oleh karena itu, strategi merupakan perluasan misi guna menjembatani organisasi dengan lingkungannya. Strategi itu sendiri biasanya dikembangkan untuk mengatasi isu strategis, dimana strategi menjelaskan respon organisasi terhadap pilihan kebijakan pokok. Strategi secara umum akan gagal, pada saat organisasi tidak memiliki konsisten antara apa yang dikatakan, apa yang di usahakan dan apa yang dilakukan.

2. Peranan Strategi

⁸ Bryson, John M. Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002. Hlm 189-190

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, strategi memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan, dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Grant strategi memiliki 3 peranan penting dalam mengisi tujuan manajemen, yaitu :⁹

a) Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan

Strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi merupakan suatu bentuk atau tema yang memberikan kesatuan hubungan antara keputusan-keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi.

b) Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi

Salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi adalah untuk memberikan kesamaan arah bagi perusahaan

c) Strategi sebagai target

Konsep strategi akan digabungkan dengan misi dan visi untuk menentukan di mana perusahaan berada dalam masa yang akan datang. Penetapan tujuan tidak hanya dilakukan untuk memberikan

⁹ M. Grant, Robert, 1999, Contemporary Strategy Analysis, terjemahan Thomas Secokusumo, ed. 2, Jakarta: Erlangga. Hlm 21

arah bagi penyusunan strategi, tetapi juga untuk membentuk aspirasi bagi perusahaan. Dengan demikian, strategi juga dapat berperan sebagai target perusahaan.

3. Klasifikasi strategi

Seperti yang dipaparkan oleh Husein bahwa strategi perusahaan dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis perusahaan dan tingkatan tugas. Dilihat dari jenis perusahaan, ada strategi perusahaan konglomerasi yang memiliki beberapa *Strategic Bussiness Unit* (SBU), dan strategi perusahaan kecil dan hanya memiliki satu SBU. Sedangkan dilihat dari tingkatan tugas, strategi dapat diklasifikasikan menjadi : strategi generik (*generic strategy*), strategi utama/induk (*grand strategy*), dan strategi fungsional.¹⁰

a) Strategi generik

Menurut Porter strategi generik adalah suatu pendekatan strategi perusahaan dalam rangka mengungguli pesaing dalam industri sejenis. Dalam praktek, setelah perusahaan mengetahui strategi generiknya, untuk implementasinya akan ditindaklanjuti dengan

¹⁰ Umar, Husein. 2002. Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran. edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hlm 31

langkah penemuan strategi yang lebih operasional.¹¹ Kemudian Wheelen dan Hunger membagi strategi generik ini menjadi 3 macam yaitu :¹²

- 1) Strategi stabilitas (*stability*). Pada prinsipnya, strategi ini menekankan pada tidak bertambahnya produk, pasar, dan fungsi-fungsi perusahaan lain, karena perusahaan berusaha untuk meningkatkan efisiensi di segala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan. Strategi ini risikonya relatif rendah dan biasanya dilakukan untuk produk yang tengah berada pada posisi kedewasaan (*mature*).
- 2) Strategi Ekspansi (*Expansion*). Pada prinsipnya, strategi ini menekankan pada penambahan atau perluasan produk, pasar, dan fungsi-fungsi perusahaannya, sehingga aktivitas perusahaan meningkat. Tetapi, selain keuntungan yang ingin diraih lebih besar, strategi ini juga mengandung resiko, kegagalan yang tidak kecil.
- 3) Strategi Penciutan (*Retrenchment*). Pada prinsipnya, strategi ini dimaksudkan untuk melakukan pengurangan atas produk yang dihasilkan atau pengurangan atas pasar maupun fungsi-fungsi

¹¹ Porter, E.M. & Kramer, R.K. 2002. The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. Harvard Business Review. Hlm 32

¹² Wheelen & Hunger.(2002), Strategic Management And Business Policy, Pearson Prentice Hall, New Jersey. Hlm 33

dalam perusahaan, khususnya yang cashflow negative. Strategi ini biasanya diterapkan pada bisnis yang berada pada tahap menurun (decline).

b) Strategi Utama

Strategi utama merupakan strategi yang lebih operasional dan merupakan tindak lanjut dari strategi generik.

c) Strategi Fungsional

Strategi fungsional merupakan turunan strategi utama dan lebih bersifat spesifik serta terperinci tentang pengelolaan bidangbidang fungsional tertentu, seperti bidang pemasaran, bidang keuangan, bidang SDM, bidang pelayanan, dan lain sebagainya.

B. Kursus Calon Pengantin

1. Pengertian Suscatin

Suscatin adalah kursus calon pengantin, kursus singkat ini merupakan penyuluhan bagi calon pengantin yang telah mendaftarkan rencana pernikahannya pada kantor urusan agama (KUA). Telah menjadi standar prosedur baku dikementerian agama bahwa setiap calon pengantin akan diundang untuk mendapatkan penyuluhan dan bimbingan

singkat dalam bentuk kursus calon pengantin bagi pasangan yang akan melak-sanakan pernikahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, pasal 1 disebutkan : Perkawinan adalah ikatan lahir bathin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Untuk dapat terbina dan terciptanya suatu rumah tangga yang *sakinah mawaddah* dan *rohmah*, Islam telah memberi petunjuk tentang hak dan kewajiban sebagai suami istri. Apabila Hak dan kewajiban masing-masing sudah terpenuhi, maka dambaan suatu rumah tangga yang *sakinah* akan terwujud.¹³

Tetapi dalam mewujudkan keinginan tersebut bukanlah perkara yang mudah, karena ternyata banyak permasalahan yang timbul dan mengganggu bahtera rumah tangga yang pada akhirnya menghambat cita-cita mulia perkawinan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan langkah-langkah preventif, selektif dan antisipatif dari setiap individu yang berkeinginan untuk mewujudkan keluarga yang *sakinah, mawaddah* dan *rahmah*. Perceraian memang halal namun Allah sangat membencinya. Bahkan Rasulullah pernah menyatakan istri-istri yang meminta cerai kepada suaminya tanpa alasan yang dibenarkan dia tidak akan mencium bau surga.

¹³ Ahmad Rofiq, Hukum Islam di Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,1998, hlm.181.

Karena itu pulalah Pemerintah Indonesia merumuskan perundangan yang mempersulit terjadinya perceraian dan membentuk badan penasehatan perkawinan atau lebih dikenal BP4. Pelestarian sebuah pernikahan tidak bisa diupayakan setelah terjadinya masalah dalam rumah tangga. Namun pelestarian sebuah pernikahan haruslah diupayakan sedini mungkin, yaitu sejak sebelum terjadinya pernikahan. Melalui Keputusan Menteri Agama (KMA) No.477 Tahun 2004, pemerintah mengamanatkan agar sebelum pernikahan dilangsungkan, setiap calon pengantin harus diberikan wawasan terlebih dahulu tentang arti sebuah rumah tangga melalui kursus calon pengantin (suscatin).¹⁴

Dengan keluarnya Surat Edaran Dirjen Bimas Islam Nomor DJ.II/PW.01/1997/2009 membuat gerak langkah suscatin semakin jelas. Lahirnya peraturan-peraturan tentang kursus calon pengantin tersebut, merupakan bentuk kepedulian nyata Pemerintah terhadap tingginya angka perceraian dan kasus KDRT (kekerasan dalam rumah tangga) di Indonesia. Mayoritas perceraian di Indonesia terjadi dalam usia perkawinan kurang dari 5 tahun, ini mengindikasikan dilapangan bahwa masih sangat banyak pasangan pengantin muda yang tidak sepenuhnya tahu dan mengetahui tentang apa yang harus dilakukan dalam sebuah pernikahan.

¹⁴ Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia (KMA) no 477 Tahun 2004

Pengetahuan mereka tentang dasardasar pernikahan masih sangat kurang, sehingga Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama mengeluarkan peraturan untuk mengadakan kursus calon pengantin. Dengan mengikuti suscatin pasangan calon pengantin yang mau melenggang ke jenjang pernikahan akan dibekali materi dasar pengetahuan dan ketrampilan seputar kehidupan berumah tangga. Kantor Urusan Agama (KUA) sebagai penyelenggara memasukkan kursus calon pengantin (suscatin). sebagai salah satu syarat prosedur pendaftaran pernikahan.

Diharapkan dengan dimasukkannya suscatin sebagai salah satu syarat prosedur pernikahan maka pasangan calon pengantin sudah memiliki wawasan dan bekal ilmu seputar kehidupan rumah tangga yang pada gilirannya akan mampu secara bertahap untuk mengurangi atau meminimalkan angka perceraian dan kekerasan dalam rumah tangga di Indonesia.

Adapun dasar hukum yang menjadi dasar pelaksanaan kursus calon pengantin adalah:

- a. GBHN Tahun 1999.
- b. Sasaran Repelita VI.
- c. UU Nomor I Tahun 1974 tentang Perkawinan.

- d. UU Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera.
- e. Keputusan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pembinaan Keluarga Sakinah.¹⁵
- f. Keputusan Menteri Agama (KMA) No.477 tahun 2004 tentang pemberian wawasan tentang perkawinan dan rumah tangga kepada calon pengantin melalui kursus calon pengantin.
- g. Surat Edaran Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam (SE Dirjen Bimas Islam) Nomor. DJ.II/PW.01/1997/2009 tentang kursus calon pengantin.¹⁶

2. Pengertian Perceraian

Perceraian adalah cerai hidup atau perpisahan hidup antara pasangan suami istri sebagai akibat dari kegagalan mereka menjalankan obligasi peran masing-masing. Dalam hal ini perceraian dilihat sebagai akhir dari suatu ketidakstabilan perkawinan dimana pasangan suami istri kemudian hidup terpisah dan secara resmi diakui oleh hukum yang berlaku. Perceraian merupakan terputusnya keluarga

¹⁵ Kanwil Depag Provinsi Jawa Tengah, Pembinaan Keluarga Sakinah dan Gerakan Sadar Zakat, Semarang; 2000, hlm 2

¹⁶ Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam (SE Dirjen Bimas Islam) Nomor. DJ.II/PW.01/1997/2009 tentang kursus calon pengantin.

karena salah satu atau kedua pasangan memutuskan untuk saling meninggalkan sehingga mereka berhenti melakukan kewajibannya sebagai suami istri.

Perceraian terjadi apabila kedua belah pihak baik suami maupun istri sudah sama-sama merasakan ketidakcocokan dalam menjalani rumah tangga. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan tidak memberikan definisi mengenai perceraian secara khusus. Pasal 39 ayat (2) UU Perkawinan serta penjelasannya secara kelas menyatakan bahwa perceraian dapat dilakukan apabila sesuai dengan alasan-alasan yang telah ditentukan.¹⁷ Definisi perceraian di Pengadilan Agama itu, dilihat dari putusannya perkawinan. Putusnya perkawinan di UUP dijelaskan, yaitu:

- a. Karena kematian.
- b. Karena perceraian.
- c. Karena putusannya pengadilan.

Dalam sosiologi, terdapat teori pertukaran yang melihat perka-winan sebagai suatu proses pertukaran antara hak dan kewajiban serta penghargaan dan kehilangan yang terjadi diantara sepasang

¹⁷ Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Pasal 39 ayat (2) UU Perkawinan

suami istri. Karena perkawinan merupakan proses integrasi dua individu yang hidup dan tinggal bersama, sementara latar belakang sosial-budaya, keinginan serta kebutuhan mereka berbeda, maka proses pertukaran dalam perkawinan ini harus senantiasa dirundingkan dan disepakati bersama.

Situasi dan kondisi menjelang perceraian yang diawali dengan proses negosiasi antara pasangan suami istri yang berakibat pasangan tersebut sudah tidak bisa lagi menghasilkan kesepakatan yang dapat memuaskan masing-masing pihak. Mereka seolah-olah tidak dapat lagi mencari jalan keluar yang baik bagi mereka berdua. Perasaan tersebut kemudian menimbulkan permusuhan dan kebencian diantara kedua belah pihak yang membuat hubungan antara suami istri menjadi semakin jauh.

Kondisi ini semakin menghilangkan pujian serta penghargaan yang diberikan kepada suami ataupun istri padahal pujian dan penghargaan tersebut merupakan dukungan emosional yang sangat diperlukan dalam suatu perkawinan. Hal ini mengakibatkan hubungan suami istri semakin jauh dan memburuk. Mereka semakin sulit untuk berbicara dan berdiskusi bersama serta merundingkan segala masalah-masalah yang perlu dicari jalan keluarnya. Masing-masing pihak kemudian merasa

bahwa pasangannya sebagai orang lain. Akibatnya akan terjadilah perceraian.

C. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Perceraian

Di dalam sebuah perceraian sering kita jumpai banyak faktor – faktor atau penyebab terjadinya perceraian itu sendiri. Dalam makalah ini kami menemukan beberapa faktor atau penyebab terjadinya perceraian, diantaranya:¹⁸

- 1) Ketidakharmonisan dalam rumah tangga: Alasan tersebut di atas adalah alasan yang paling kerap dikemukakan oleh pasangan suami – istri yang akan bercerai. Ketidakharmonisan bisa disebabkan oleh berbagai hal antara lain, krisis keuangan, krisis akhlak, dan adanya orang ketiga. Dengan kata lain, istilah keharmonisan adalah terlalu umum sehingga memerlukan perincian yang lebih mendetail.¹⁹
- 2) Gagal komunikasi: Komunikasi merupakan hal terpenting dalam menjalin hubungan. Jika Anda dan pasangan kurang berkomunikasi atau tidak cocok dalam masalah ini, maka dapat menyebabkan kurangnya rasa pengertian dan memicu pertengkaran. Jika

¹⁸ Ainur Rahim Faqih, *Penyebab Perceraian*, (Jogjakarta: Ull Press, 2001), hlm 70

¹⁹ Agoes Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, (Jakarta: Gfrasindo, 2003), 160

komuni-kasi Anda dan pasangan tidak diperbaiki, bukan tidak mungkin akan berujung pada perceraian.

- 3) Perselingkuhan: Selingkuh merupakan penyebab lainnya perceraian. Sebelum melangkah ke jenjang pernikahan, ada baiknya Anda dan pasangan memegang kuat komitmen dan menjaga keharmonisan hubungan.
- 4) Kekerasan dalam rumah tangga (KDRT): KDRT tidak hanya meninggalkan luka di fisik tetapi juga psikis. Oleh karena itu kenalilah pasangan Anda sebaik mungkin sebelum memutuskan menikah dengannya. Jangan malu untuk melaporkan KDRT yang Anda alami pada orang terdekat atau lembaga perlindungan.²⁰
- 5) Krisis moral dan akhlak: Selain hal diatas, perceraian juga sering dilandasi krisis moral dan akhlak, yang dapat dilalaikannya tanggung jawab baik oleh suami ataupun istri, poligami yang tidak sehat, dan keburukan perilaku lainnya yang dilakukan baik oleh suami ataupun istri, misal mabuk, terlibat tindak kriminal.
- 6) Perzinahan: Di samping itu, masalah lain yang dapat mengakibatkan terjadinya perceraian adalah perzinahan, yaitu hubungan seksual di luar nikah yang dilakukan baik oleh suami maupun istri.

²⁰ Sri Eti Djiwandono, *Konseling Dan Terapi dengan Anak dan Orang Tua* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 20019), 120.

- 7) Pernikahan tanpa cinta: Untuk kasus yang satu ini biasanya terjadi karna faktor tuntutan orang tua yang mengharuskan anaknya menikah dengan pasangan yang sudah ditentukan, sehingga setelah menjalani bahtera rumah tangga sering kali pasangan tersebut tidak mengalami kecocokan. Selain itu, alasan inilah yang kerap dikemukakan oleh suami dan istri, untuk mengakhiri sebuah perkawinan yakni bahwa perkawinan mereka telah berlangsung tanpa dilandasi adanya cinta. Untuk mengatasi kesulitan akibat sebuah pernikahan tanpa cinta, pasangan harus merefleksi diri untuk memahami masalah sebenarnya, juga harus berupaya untuk mencoba menciptakan kerjasama dalam menghasilkan keputusan yang terbaik.²¹
- 8) Pernikahan dini: Menikah di usia muda lebih rentan dalam hal perceraian. Hal ini karena pasangan muda belum siap menghadapi berbagai kesulitan dalam kehidupan pernikahan dan ego masing-masing yang masih tinggi.
- 9) Masalah ekonomi : Tingkat kebutuhan ekonomi di jaman sekarang ini memaksa kedua pasangan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga seringkali perbedaan dalam pendapatan atau gaji membuat tiap pasangan berselisih, terlebih apabila sang suami yang tidak memiliki pekerjaan yang menye-babkan pasangan

²¹ Ainur Rahim Faqih, hlm 75

dianggap tidak mampu memenuhi kebutuhan materi keluarga, sehingga memutuskan untuk meninggalkannya.

- 10) Perubahan budaya Zaman semakin modern, jika dahulu perceraian dianggap hal yang tabu sekarang ini telah menjadi tren dan gaya hidup banyak pasangan.
- 11) Adanya masalah-masalah dalam perkawinan: Dalam sebuah perka-winan pasti tidak akan lepas dari yang namanya masalah. Masalah dalam perkawinan itu merupakan suatu hal yang biasa, tapi percekcohan yang berlarut-larut dan tidak dapat didamaikan lagi secara otomatis akan disusul dengan pisah ranjang.
- 12) Keturunan: Anak memang menjadi impian bagi tiap pasangan, tetapi tidak semua pasangan mampu memberikan keturunan, salah satu penyebabnya mungkin kemandulan pada salah satu pasangan tersebut, sehingga menjadikan sebuah rumah tangga menjadi tidak harmonis.²²

a. Dampak Perceraian

²² Isnawati, Tingginya Angka Cerai Gugat (Khuluk) di Indonesia; Analisis Krsis Terhadap Penyebab dan Alternatif Solusi Mengatasinya, Jurnal, 2

Perceraian tidak selalu negatif namun juga bukan suatu hal yang positif. Perceraian dapat menimbulkan dampak-dampak yang ditimbulkannya, di antaranya:²³

1) Anak menjadi korban

Anak merupakan korban yang paling terluka ketika orang tuanya memutuskan untuk bercerai. Anak dapat merasa ketakutan karena kehilangan sosok ayah atau ibu mereka, takut kehilangan kasih sayang orang tua yang kini tidak tinggal serumah. Mungkin juga mereka merasa bersalah dan menganggap diri mereka sebagai penyebabnya. Prestasi anak di sekolah akan menurun atau mereka jadi lebih sering untuk menyendiri.

Anak-anak yang sedikit lebih besar bisa pula merasa terjepit di antara ayah dan ibu mereka. Salah satu atau kedua orang tua yang telah berpisah mungkin menaruh curiga bahwa mantan pasangan hidupnya tersebut mempengaruhi sang anak agar membencinya. Ini dapat membuat anak menjadi serba salah, sehingga mereka tidak terbuka termasuk dalam masalah-masalah besar yang dihadapi ketika mereka remaja. Sebagai pelarian yang buruk, anak-anak bisa

²³ Ainur Rahim Faqih, hlm 82

terlibat dalam pergaulan yang buruk, narkoba, atau hal negatif lain yang bisa merugikan.

Selain itu reaksi anak terhadap perceraian orang tua sangat tergantung pada penilaian mereka sebelumnya terhadap perkawinan orangtua mereka serta rasa aman di dalam keluarga. Diketahui bahwa lebih dari separuh anak yang berasal dari keluarga tidak bahagia menunjukkan reaksi bahwa perceraian adalah yang terbaik untuk keluarganya. Sedangkan anak-anak yang berasal dari keluarga bahagia lebih dari separuhnya menyatakan kesedihan dan bingung menghadapi perceraian orang tua mereka. anak-anak yang orang tuanya bercerai sering hidup menderita, khususnya dalam hal keuangan serta secara emosional kehilangan rasa aman di dalam keluarga.

Dampak perceraian lain yang terlihat adalah meningkatnya "perasaan dekat" anak dengan ibu serta menurunnya jarak emosional terhadap ayah. Ini terjadi bila anak berada dalam asuhan dan perawatan ibu. Selain itu anak-anak dengan orang tua yang bercerai merasa malu dengan perceraian tersebut. Mereka menjadi inferior dengan anak-anak lain. Oleh karena itu tidak jarang mereka berbohong dengan mengatakan bahwa orangtua mereka tidak

bercerai atau bahkan menghindari pertanyaan-pertanyaan tentang perceraian orang tua mereka.

Anak memiliki berbagai perasaan yang ia alami mengenai perceraian kedua orang tuanya, antara lain:

- a) Tidak aman (*insecurity*).
- b) Tidak diinginkan atau ditolak oleh orang tuanya yang pergi (tergantung ia ikut dengan siapa).
- c) Sedih.
- d) Kesepian.
- e) Marah.
- f) Kehilangan.
- g) Merasa bersalah dan menyalahkan diri.

Dampak perceraian tersebut dapat termanifestasi dalam bentuk perilaku:

- a) Suka mengamuk, menjadi kasar dan tindakan agresif.
- b) Menjadi pendiam, tidak lagi ceria dan tidak suka bergaul.

- c) Sulit berkonsentrasi dan tidak berminat pada tugas sekolah sehingga prestasi disekolah cenderung menurun.
- d) Suka melamun terutama mengkhayalkan orang tuanya akan bersatu lagi.²⁴

2) Dampak untuk orang tua

Selain anak-anak, orang tua dari pasangan yang bercerai juga mungkin terkena imbas dari keputusan untuk bercerai. Sebagai orang tua, mereka dapat saja merasa takut anak mereka yang bercerai akan menderita karena perceraian ini atau merasa risih dengan pergunjungan orang-orang. Beberapa orang tua dari pasangan yang bercerai akhirnya harus membantu membesarkan cucu mereka karena ketidaksanggupan dari pasangan yang bercerai untuk memenuhi kebutuhan anak-anaknya.

3) Bencana keuangan

Jika sebelum bercerai, suami sebagai pencari nafkah maka setelah bercerai Anda tidak akan memiliki pendapatan sama sekali apalagi jika mantan pasangan Anda tidak memberikan tunjangan.

Atau jika pemasukan berasal dari Anda dan pasangan, sekarang

²⁴ Sri Eti Djiwandono, *Konseling Dan Terapi dengan Anak dan Orang Tua* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 20019),10

setelah bercerai, pemasukan uang Anda berkurang. Jika Anda mendapat hak asuh atas anak, berarti Anda juga bertanggung jawab untuk menanggung biaya hidup dari anak Anda. Yang perlu diingat, setelah bercerai, umumnya banyak keluarga mengalami penurunan standar kehidupan hingga lebih dari 50 persen.

4) Masalah pengasuhan anak

Setelah bercerai, berarti kini Anda harus menjalankan peranan ganda sebagai ayah dan juga sebagai ibu. Ini bukanlah hal yang mudah karena ada banyak hal lain yang harus Anda pikirkan seorang diri. Terlebih, jika anak sudah memasuki masa remaja yang penuh tantangan, Anda harus dengan masuk akal menjaga atau memberikan disiplin kepada anak agar dapat tumbuh menjadi anak yang baik.

5) Gangguan emosi

Hal yang wajar jika setelah bercerai Anda masih menyimpan perasaan cinta terhadap mantan pasangan Anda. Harapan Anda untuk hidup sampai tua bersama pasangan menjadi kandas, ini dapat menyebabkan perasaan kecewa yang sangat besar yang menyakitkan. Mungkin juga Anda ketakutan jika tidak ada orang yang akan mencintai Anda lagi atau perasaan takut ditinggalkan lagi di

kemudian hari. Perasaan lain yang mungkin dialami adalah perasaan terhina atau perasaan marah dan kesal akibat sikap buruk pasangan. Anda juga mungkin merasa kesepian karena sudah tidak ada lagi tempat Anda berbagi cerita, tempat Anda mencurahkan dan mendapatkan bentuk kasih sayang. Serangkaian problem kesehatan juga bisa disebabkan akibat depresi karena bercerai.

6) Bahaya masa remaja kedua

Pasangan yang baru bercerai sering mengalami masa remaja kedua. Mereka mencicipi kemerdekaan baru dengan memburu serangkaian hubungan asmara dengan tujuan untuk menaikkan harga diri yang jatuh atau untuk mengusir kesepian. Hal ini bisa menimbulkan problem baru yang lebih buruk dan tragis karena tidak mempertimbangkan baik-baik langkah yang dilakukan.

b. Mencegah Perceraian

Ada beberapa tips yang dapat kita pertimbangkan, saat rumah tangga kita berada diambang perceraian. Berikut adalah beberapa diantaranya:²⁵

1) Cari Sumbernya

²⁵ Ainur Rahim Faqih, hlm 95

- 2) Introspeksi
- 3) Jangan membesarkan masalah
- 4) Pisah sementara
- 5) Komunikasi
- 6) Libatkan keluarga
- 7) Cari teman curhat
- 8) Ingat anak
- 9) Kesampingkan ego pribadi
- 10) Jujur pada diri sendiri
- 11) Banyak berdoa
- 12) Buka lembaran baru.

D. KUA

Kantor Urusan Agama adalah instansi terkecil Kementerian Agama yang ada di tingkat Kecamatan. KUA bertugas membantu

melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten di bidang urusan agama Islam di wilayah kecamatan.²⁶

Departemen Agama adalah departemen perjuangan. Kelahirannya tidak dapat dipisahkan dengan dinamika perjuangan bangsa. Pada saat bangsa ini berjuang mempertahankan kemerdekaan yang baru saja diproklamkan, Maka lahirlah Kementerian Agama. Pembentukan Kementerian Agama tersebut selain untuk menjalankan tugasnya sebagai penanggungjawab realisasi Pembukaan UUD 1945 dan pelaksanaan pasal 29 UUD 1945, juga sebagai pengukuhan dan peningkatan status Shumubu (Kantor Urusan Agama Tingkat Pusat) pada masa penjajahan Jepang.²⁷

a. Tugas KUA

Kantor Urusan Agama Kecamatan Lengkong mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Kementerian Agama di wilayah Kecamatan berdasarkan kebijakan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tugas-tugasnya meliputi:

- 1) Melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten di bidang urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan.

²⁶ *Informasi Pelayanan* KUA Kecamatan Lengkong, Juni 2017

²⁷ Umi Haniin Staf IT KUA Kecamatan Lengkong, Nganjuk 29 November 2019

- 2) Membantu Pelaksanaan tugas Pemerintah di tingkat Kecamatan dalam bidang keagamaan.
- 3) Bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas Kantor Urusan Agama Kecamatan.
- 4) Melaksanakan tugas koordinasi Penilik Agama Islam, Penyuluh Agama Islam dan koordinasi/kerjasama dengan Instansi lain yang erat hubungannya dengan pelaksanaan tugas KUA Kecamatan.
- 5) Selaku PPAIW (Pegawai Pencatat Akta Ikrar Wakaf).²⁸

b. Fungsi KUA

Berdasarkan KMA nomor 517 tahun 2001 tentang Penataan Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan, maka Kantor Urusan Agama Kecamatan Pagedongan selain memiliki tugas pokok tersebut diatas juga mempunyai fungsi melaksanakan kegiatan dengan potensi organisasi sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan statistik dan dokumentasi. Menyelenggarakan kegiatan surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan, dan rumah tangga Kantor Urusan Agama Kecamatan.

²⁸ Umi Haniin Staf IT KUA Kecamatan Lengkung, Nganjuk 29 November 2019

2) Melaksanakan pencatatan Nikah dan Rujuk, mengurus dan mem-bina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kepen-dudukan dan pengembangan keluarga sakinah sesuai dengan kebi-jaksanaan yang ditetapkan oleh Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Penyelenggara Haji berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁹

Untuk mendukung kinerja KUA dan pelaksanaan pembinaan kehidupan beragama umat Islam terutama di desa, menteri Agama melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 298 Tahun 2003 mene-tapkan adanya pemuka agama desa setempat yang ditunjuk untuk melakukan pembinaan kehidupan beragama Islam, berkoordinasi dengan instansi terkait dan lembaga yang ada dalam masyarakat dengan sebutan Pembantu Pegawai Pencatat Nikah, disingkat Pembantu PPN.

Pembantu PPN tersebut mendapat legalitas dari Kementerian Agama sebagai pengantar orang yang berkepentingan dengan nikah dan rujuk ke Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan di Jawa dan sebagai pembina kehidupan beragama di desa. Sedangkan di luar Jawa karena keadaan wilayah yang luas Pembantu PPN mempunyai tugas yang lebih

²⁹ Umi Haniin Staf IT KUA Kecamatan Lengkon, Nganjuk 29 November 2019

berat, yaitu atas nama Pegawai Pencatat Nikah (PPN)/Kepala KUA Kecamatan melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan nikah dan rujuk yang terjadi di desanya dan melaporkan pelaksanaannya kepada PPN/KUA. Di samping itu Pembantu PPN bertugas membina kehidupan beragama serta selaku Ketua BP4 di desa juga bertugas memberi nasehat perkawinan.³⁰

Dari uraian diatas, maka berdasarkan KMA tersebut tugas-tugas pokoknya adalah:

- a. Pelayanan nikah dan rujuk.
- b. Pembinaan kehidupan beragama Islam di desa.³¹

E. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Kurniawan menjelaskan jika efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.³² Pengertian tersebut mengartikan bahwa efektivitas merupakan tahap dicapainya keberhasilan dalam

³⁰ Pedoman Pembantu Pegawai Pencatat Nikah, *Proyek Peningkatan Tenaga Keagamaan Direk-torat Jenderal Bimas Islam dan Haji*, Departemen Agama RI, Jakarta, 2004, hlm 3.

³¹ Umi Haniin Staf IT KUA Kecamatan Lengkon, Nganjuk 29 November 2019

³² <http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>. Diakses pada 13 Desember 2019

mencapai tujuan yang telah ditetapkan Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Berbeda dengan pendapat Susanto, yang memberikan definisi tentang Efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi³³ atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi. Jadi dapat diartikan jika efektifitas sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang.³⁴

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif.³⁵

Menurut Bastian efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya istilah efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil

³³ ibid

³⁴ Ulum Ihyaul, Akuntansi sektor publik, Malang UMM Press 2004, 294

³⁵ Ulum. Ihyaul MD, 2004, Akuntansi Sektor Publik, Malang, UMM Press, Hlm. 294.

yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah ditentukan.³⁶

Effendy menjelaskan efektivitas adalah komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan.³⁷ Jadi dapat diartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat dari apa yang dikehendaki. Misalkan saja jika seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendakinya, maka perbuatan orang itu dikatakan efektif jika hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang dikehendakinya dan telah direncanakan sebelumnya.

b. Ukuran Efektivitas

³⁶Asnawi, Efektifitas penyelenggara publik samsat corner wilayah Malang Kota, UMM Pres, 2004, hlm 6

³⁷ <http://e-journal.uajy.ac.id/4241/3/2MH01723.pdf>. Diakses pada 13 Desember 2019

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.³⁸

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektifitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁹

Untuk itu perlu diketahui alat ukur efektivitas kinerja, menurut Richard dan M. Steers yang meliputi :⁴⁰

1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

³⁸ Ulum Ihyaul, Akuntansi sektor publik. Hlm 294

³⁹ ibid

⁴⁰ M. Richard Streers, Efektifitas Organisasi, Jakarta Erlangga 1985, hlm 46

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁴¹

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang

⁴¹ Ibid., hlm 43

setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

4) Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

5) Penilaian Oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada organisasi oleh kelompok-kelompok seperti para petugas dan masyarakat umum.⁴²

Sedangkan menurut Duncan yang dikutip Richards M. Steers dalam bukunya " Efektivitas Organisasi " mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:⁴³

1) Pencapaian Tujuan

⁴² Ibid., hlm 53

⁴³ Ibid., hlm 59

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

2) Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3) Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pegisian tenaga kerja.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers dalam bukunya yang berjudul Efektivitas Organisasi, yaitu:⁴⁴

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia, struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran (output).

2) Karakteristik Lingkungan

Aspek lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja. Kedua aspek tersebut sedikit berbeda, namun saling berhubungan. Lingkungan luar yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Pengaruh faktor semacam ini terhadap dinamika organisasi pada umumnya

⁴⁴ Ibid., hlm, 62

dianggap meliputi derajat kestabilan yang relatif dari lingkungan, derajat kompleksitas lingkungan dan derajat ketidakpastian lingkungan. Sedangkan lingkungan dalam yang pada umumnya disebut iklim organisasi, meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja yang mempunyai hubungan dengan segi-segi tertentu dari efektivitas, khususnya atribut-atribut yang diukur pada tingkat individual. Keberhasilan hubungan organisasi dengan lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan dan tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan

teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4) Kebijaksanaan dan Praktek Manajemen

Secara umum, para pemimpin memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditunjukkan kearah sasaran. Kewajiban mereka para pemimpin untuk menjamin bahwa struktur organisasi konsisten dengan dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Sudah menjadi tanggung jawab dari para pemimpin untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga para pekerja dapat memuaskan kebutuhan dan tujuan pribadinya sambil mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Peranan pemimpin ini mungkin merupakan fungsi yang paling penting. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan makin rumit dan kejamnya keadaan lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi tidak hanya bertambah sulit, tapi juga menjadi semakin penting artinya.