ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/331044353

Pengaruh Kepemimpinan Lurah Perempuan Terhadap Stabilitas Kamtibmas Di Kelurahan Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang

Conference Paper · January 2019

CITATIONS
9

READS
1,252

4 authors, including:

Ahmad Mustanir
Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia
171 PUBLICATIONS **538** CITATIONS
SEE PROFILE

Jamaluddin Ahmad
Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
54 PUBLICATIONS **156** CITATIONS
SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:

Magang Mahasiswa View project

lecturer View project

All content following this page was uploaded by Ahmad Mustanir on 12 February 2019.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

PPS UMY Penerbit Program Pasasarjana
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

ISBN 978-623-90018-0-3

PROSIDING Konferensi Nasional Ke- 8
Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan Aisyiah
Ekonomi dan Sosial Politik 2

ISBN 978-623-90018-0-3

PROSIDING

KONFERENSI NASIONAL KE- 8

ASOSIASI PROGRAM PASCASARJANA PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH DAN AISYIAH (APPPTMA)

"Tantangan Pascasarjana di Era Revolusi Industri 4.0"

JILID 2 Ekonomi dan Sosial Politik

PROSIDING
KONFERENSI NASIONAL KE-8

ASOSIASI PROGRAM PASCASARJANA PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH DAN AISYIAH (APPPTMA)

Tantangan Pascasarjana di Era Revolusi Industri 4.0

30 November – 03 Desember 2018
Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Jilid 2
Ekonomi dan Sosial Politik

PPS UMY Penerbit Program Pasasarjana
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

PROSIDING
KONFERENSI NASIONAL KE-8
Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan Aisyiah (APPPTMA)

"Tantangan Pascasarjana di Era Revolusi 4.0"

Ketua Panitia	:	Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati, SH., M. Hum
Wakil Ketua	:	Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M. Sc
Sekretaris	:	Dr. Sudarno Shobron, M. Ag
Bendahara	:	Tri Maryati, SE., MM
Reviewer	:	- Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati, SH., M. Hum - Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M. Sc - Sri Atmaja P. Rosyidi, ST., Msc.Eng., Ph.D.,PE - Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM.,M.Pd - Dr. H.M Nurul Yamin, M. Si - Dr. Sudarno Shobron, M. Ag - Dr. Mufdlilah, S.Pd., S.SiT., MSc - M. Farid Wajdi, SE, MM., Ph.D - Dr. Nuryakin, MM - Dr. Hj. R.A. Noer Doddy Irmawati, M. Hum
Editor	:	- Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati, SH., M. Hum - Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M. Sc - Dr. H.M Nurul Yamin, M. Si - Dr. Sudarno Shobron, M. Ag
Cover dan Layout	:	Sumardi, S. Ip
ISBN	:	978-623-90018-0-3
Cetakan Pertama	:	Januari 2019
Penerbit	:	Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (PPS UMY)

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Prosiding ini merupakan hasil penelitian dari mahasiswa dan dosen program pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah se-Indonesia yang dipresentasikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) pada tanggal 30 November - 03 Desember 2018. Total Pengirim Paper berjumlah 133 dan paper terpublikasi dalam prosiding berjumlah 131. Paper hasil penelitian mahasiswa dan dosen terbagi menjadi beberapa kategori bidang ilmu: pendidikan, pemikiran Islam, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kesehatan, teknologi.

Dengan terbitnya prosiding ini diharapkan dapat menjadi cermin dari tahapan penting dari penelitian yang dilakukan oleh perguruan tinggi. Asosiasi Pengelola Program Pascasarjana mengucapkan terimakasih kepada semua pihak, terutama editor yang telah meluangkan waktunya untuk mereview dan mengedit prosiding sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk prosiding baik *hard book* maupun *e-book*. Harapan kami, sebagai pengelola pascarjana dapat secara terus menerus meningkatkan suasana dan kualitas akademik program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah se-Indonesia.

Sebagai sebuah produk hasil penelitian, kami mengharapkan prosiding ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti sejenis baik di dalam negeri maupun di luar negeri dalam bentuk jumlah sitasi yang meningkat. Dengan semakin meningkatnya jumlah sitasi, maka semakin penting penelitian tersebut.

Segala kekurangan dapat disampaikan kepada kami.

Yogyakarta, Januari 2018

Prof. Dr. Khuzaifah Dimyati, S.H., M.Hum
Ketua Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah se-Indonesia

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Kata Pengantar ii
Daftar Isi iii

Volume 2 : Ekonomi dan Sosial Politik

Penerapan Laporan Keuangan Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Surakarta 1
Noer Sasongko, Fatchan Achyani, danEvi Dewi Kusumawati

Kinerja Keuangan Dalam Memprediksi Nilai Perusahaan Yang Dimoderasi Kebijakan Dividen *(Studi Kasus Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bei)* 12
Syamsudin, Ana Susanto

Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan 19
Muzakar Isa

Pengungkapan *Triple Bottom Line* Perusahaan Bumn Di Indonesia 26
Rina Trisnawati, Noer Sasongko, Wiyadi, Rizki Intan Naomi

Standarisasi dan Optimalisasi Pariwisata Syariah Di Jawa Tengah 33
Muthoifin, Budi Purnomo, Setya Pramana

Pengaruh *Brand Awareness, Brand Image*, Dan *Brand Trust* Terhadap Minat Beli *Smartphone* Secara *Online* 40
Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra, Wiyadi, Edy Purwo Saputro

Peran *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Memediasi* Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) 46
Tri Maryati, Ridho Handoko Dwi Prasetyo

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit (Studi Pada Inspektorat Provinsi Banten) 54
Siti Hartinah, Dewi Amalia

Analisis Perbandingan Antara Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak dengan Perlakuan Zakat Sebagai Kredit Pajak 61
Annisa Fitrhria

Manajemen Perubahan sebagai salah satu penentu kesuksesan sistem informasi akuntansi yang memberikan dampak pada kepuasan pengguna sistem 68
Yuhanis Ladewi

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* Dengan

Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi.....74
Dwi Sarah Balqis, Betri Sirajuddin

Analisis Transparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Pada 3 Desa Di Kecamatan Cempaka Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Studi Pada Desa Gunung Jati, Desa Kuripan Dan Desa Sukaraja) 84
Rosalina Ghozali, Darma Yanti

Analisis Capital Assets Pricing Model (Capm) Untuk Penetapan Kelompok Saham-Saham Efisien Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia (Bei) Studi Perusahaan Jakarta Islamic Indeks (JII)..... 90
Abid Djazuli, Ervita Safitri .....

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang 96
Sri Rahayu, Eva Herliza, Diah Isnaini Asiati .....

Pengaruh Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan Dan Tingkat Hunian Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Penerimaan Sektor Pariwisata Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.....104
Nina Sabrina, Irma Mudzhalifah

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Karyawan pada PT. Pegadaian di kota palembang.....111
Trisniarty Adjeng Moelyatie, Fitantina

Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang 114
Zuhriyah, Yudha Mahram D.S., Mister Candera, Syarif Hidayat

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra) 120
Kholilah, Arniza Nilawati

Pengaruh Profitabilitas, *Leverage*, Proporsi Komisaris Independen, Dan Komite Audit Terhadap Penghindaran Pajak 125
Muhammad Fahmi, Juni M

Pengaruh Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* dan *Dividen Payout Ratio* Dimoderasi Ukuran Perusahaan Terhadap *Earning Response Coefficient* ((Paada Perusahaan Insdustri Dasar dan Kimia Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia).....133
Sa'adah, Muhammad Fahmi, Desi Astria

Meningkatkan Keunggulan Bersaing Melalui Analisis Swot 139
Mutia Arda

Optimalisasi Pengelolaan Usaha Kecil Dan Menengah Melalui Analisis Swot.....144

Susi Handayani, Dewi Andriany

Analisis Faktor-Faktor Bauran Pemasaran Dalam Membeli Sayur Organik Di Pasar Modern Kota Medan.....151
Yudha Andriansyah Putra, Surnaherman

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan).....158
Sjahril Effendy, Mhd. Afif

Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Transparansi Terhadap Kinerja Lldikti Wilayah I.....163
Vina Winda Sari, Widia Astuty, Muhyarsyah

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pengendalian Diri (Locus Of Control) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar).....173
Hery Pandapotan Silitonga, Widia Astuty, Irfan

Analisis Akuntabilitas Dalam Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Baznas Provinsi Sumatera Utara).....182
Eva Devi, Irfan, Widia Astuty

Pengaruh *Good University Governance* Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perguruan Tiggi.....193
Mulkam Ritonga

Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar **121**
Lenny Dermawan Sembiring, Widia Astuty, Irfan

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.....211
Syaiful Bahri, Desi Indra Sari Kesuma, Muis Fauzi Rambe

Budaya Organisasi Dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntasi Keuangan Daerah (Studipada Pemerintahan Kabupaten Dan Kota Se- Provinsi Sumatera Utara).....221
Eka Nurmala Sari

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pt. Bahari Samudera Sentosa Dan Pt. Bahari Mandiri Bersaudara).....226
Desy Astrid Anindya, Fajar Pasaribu, Hafsah

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rentabilitas Bank Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei 236
Hade Chandra Batubara

Analisis Pengaruh *CSR* Pertambangan Emas terhadap Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Batangtoru Provinsi Sumatera Utara.....240
Arifin Saleh, Ahmad Hidayah Dalimunthe

Kepuasan Pelanggan Dan Kualitas Pelayanan *Online Reservation Ticket* Terhadap Loyalitas Pelanggan Studi Kasus Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan.....244
Nel Arianty, Nur Fadilla

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Badan Pada Kpp Pratama Medan Barat.....251
Dwi Pertiwi Anggraini, Muhyarsyah, Syafrida Hani
Analisis faktor – faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.....261
Wilda Sri Munawaroh Harahap, Bastari Mathon, Widia Astuty

Pengaruh Fasilitas, Lokasi Dan Pendapatan Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan.....272
Mutiah Khaira Sihotang

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Kota Medan.....280
Elida Alawiyah Siregar, Widia Astuty, Muhyarsyah

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Pinang Witmas Sejati Palembang.....289
Dewi Rafiah Pakpahan , Widia Astuti , Syafrida Hani

Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Kelapa Sawit Yang Terdaftar Di BEI 299
Nurliyani

Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode Economic Value Added (EVA) Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di BEI Periode 2013-2017.....304
Sri Ningsih Sitanggang

Analisis Penerapan Akuntansi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Mitra Binaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Cawang Tomang Cengkareng (CTC) 308
Amo Sugiharto, Barika Gumay

Pengukuran Ekonomis Dan Efisiensi Atas Realisasi Anggaran Biaya Operasional.314
Teresa Paulina Sihombing

Analisis Faktor-Faktor Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah Di Kota Medan.....320
Raihanah Daulay, Rizki Eka Putri

Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Budaya Masyarakat Terhadap Daya Tarik Wisata Bahari Percut Sei Tuan.....326
Mery Lani Purba, Glory Simarmata

Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Melalui Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™) (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia (Bei) Pada Tahun 2011 – 2015)..... 330
Tia Novira Sucipto, Rosanna Purba

Implementasi Kebijakan Sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 Segmen Penyandang Disabilitas Tingkat Kecamatan Wirobrajan.....335
Pangky Febriantanto , Suranto

Analisis Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kepada Pemerintah Desa (Studi Kasus di Kabupaten Bantul).....344
Harmidarto, Dyah Mutiarin

Efektifitas Inovasi Kebijakan Publik; Pengaruhnya Pada Kualitas Pelayanan Publik Di Indonesia.....352
Lolita Deby Mahendra Putri, Dr. Dyah Mutiarin

Responsivitas Penanggulangan Kebakaran Pemerintah Kabupaten Bantul Di Kawasan Perbatasan Daerah (Studi Kasus: Kerjasama Kabupaten Bantul Dan Kota Yogyakarta) 367
Dewanto Dwipoyono, Erni Zuhriyati

Pelaksanaan Collaborative Governance Dalam Desa Tangguh Bencana (Destana) (Studi Kasus Di Desa Poncosari Kecamatan Srandakan Kabupaten Bantul).....375
Anton Yulianto, Dyah Mutiarin

Upaya Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Pada Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah.....388
M khotibul umam, Achmad Nurmandi

Akuntabilitas Pelayanan Publik Berbasis *E-Government* (Penggunaan Aplikasi Lapor Sleman Sebagai Layanan Aduan Masyarakat).....402
Muhammad Dwi Nurfaisal, Sakir

Politik *Discretionary Fund* Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Sebelum Dan Padasaat Pemilukada Tahun 2015 Di Kota Samarinda.....410
Muhammad Habibi

Paradigma Motivasi dalam Kepemimpinan dan Upaya Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung.....415
Dewi Kartikasari Widyorini, Dr. Zuli Qodir

Kinerja Ditinjau dari Modal Psikologis, Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* 423
Opi Nugroho, Marcham Darokah, Erita Yuliasesti Diah Sari

Perkembangan Money Politik Di Pilkada Tahun 2018 Di Kabupaten Ponorogo ..429
Darmanto Saputro, Erni Zuhriyati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pt Pupuk Kalimantan Timur TBK.....441
Abdul Choliq Hidayat

Analisis Pengaruh Program Bank Sampah Terhadap Pembentukan Modal Sosial Perempuan Miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan 451
Mujahiddin, Yurisna Tanjung, Efendi Agus

Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Palembang.....456
Omar Hendro, Hellen Ghea Maharani
Participatory Rural Appraisal (PRA) Sebagai Sarana Dakwah Muhammadiyah Pada Perencanaan Pembangunan Di Kabupaten Sidenreng Rappang.....467
Ahmad Mustanir, Muhammad Rusdi

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.....476
Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adna

Pengaruh Koordinasi Dan Kesatuan Komando Terhadap Penyerapan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang..... 483
Husniati, Sunandar, Erfina, Jamaluddin Ahmad

Pengaruh Kepemimpinan Dan Fungsi Manajemen Terhadap Kualitas Pemeriksaan Keuangan Di Kabupaten Enrekang.....491
Nur Fitriana, Ronny setiawan, Andi Nilwana, Lahibu

Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Penerimaan Retribusi Parkir Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Enrekang.....501
Hasriyani Latman, Muh.Iqbal Syahlan Al Anshar, Zainuddin, Jamaluddin Ahmad

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.....511

Irdayanti Ibrahim, andi bustanil, Muhammad Rohady

Pengaruh Motivasi Dan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.....518
Maria Ulfa, Nurjanna, Agustinus

Pengaruh Transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru 524
Erni Syafa, Agustinus, Jamaluddin

Pengaruh Kepemimpinan Lurah Perempuan Terhadap stabilitas kamtibmas Di Kelurahan Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang 531
Andi Damis Dadda, Andi Nilwana, Jamaluddin

Pengaruh Perilaku Birokrasi Komisi Pemilihan Umum Terhadap Partisipasi Politik Masyarakat Dalam Pemilihan Presiden Dan Wakil Presiden Tahun 2014 .537
Sandrianto Mamba Ari, Andi Majidi, Muhammad Rais Rahmat, Jamaluddin Ahmad

Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Pelaporan Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang.....545
Apriaty, Rohadi.R, Lahibu Tuwu

Implementasi Kebijakan No.02 Tahun 2011 Tentang Retribusi Izin Mendirikan Bangunan Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Di Kabupaten Sidenreng Rappang.....552
Achmar Herullah, Rohady R. Muliani S

Implementasi Kebijakan Pemerintah Terhadap Pendidikan Gratis Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang 559
Syamsinar, Rohadi.R, Lahibu Tuwu

Pengaruh Kebijakan Publik Kelas Dunia : Studi Pelestarian Cagar Budaya Daerah di Kabupaten Enrekang Propinsi Sulawesi Selatan Indonesia 565
Hamin, Ishak Badawi, Kamaruddin Sellang, Jamaluddin Ahmad

Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Terhadap Pelaksanaan Fungsi Protokoler Pada Bagian Humas Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.....571
Muhammad Adi Wardy, awaluddin hasan, Andi Nilwana, Jamaluddin Ahmad

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang..581
Andi Irma, Asmawati, Agustinus, Nurjannah Nonci

Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.....588
Gaswan, Muhammad Luffi, Haryanti Hamid, Andi Nilwana

Implementasi Kebijakan Penyusunan Daftar Pemilih Di Kabupaten Enrekang.....594
Syamsinar, Andi Ifdal, Muhammad Rais Rahmat, Muhammad Rohady

Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk *Innovative Skills* Pada Karyawan PT. Masindo Bondowoso.....504
Abadi Sanosra

Mempertimbangkan Kembali Peran Anggota MPR Dalam Prosedur Pengusulan Calon Presiden.....612
M. Husnu Abadi, Wira Atma Hajri dan Ardiansyah

Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Di Indonesia.....619
Sri Warjiyati

Efektivitas Penyuluhan Internal Perilaku Bermedia Sosial Bagi Remaja Islam Di Kota Medan 628
Roydi Nefri

Penerapan Laporan Keuangan Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Surakarta

[1]Noer Sasongko, [2]Fatchan Achyani, [3]Evi Dewi Kusumawati
Magister Akuntansi, Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Surakarta, Indonesia
[1]ns243@ums.ac.id; [2]fa185@ums.ac.id; [3]evidewi.ca@gmail.com

Abstrak —UMKM di Indonesia merupakan salah satu fator yang memperkuat ekonomi Indonesia, sehingga sangatlah diharapkan jika pengelolaan keuangan bisnis UMKM dapat maksimal. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana penerapan laporan keuangan dalam bisnis Untuk mengetahui jawaban itu semua, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif terapan. Hasil penelitian menunjukkan dalam kenyataannya pengelolaan keuangan UMKM masih belum maksimal, terutama dalam hal Penerapan laporan keuangan di bisnis UMKM. Dan laporan keuangan dalam bisnis UMKM masih sangatlah sulit diterapkan, karena berbagai kendala. UMKM skala mikro belum mempunyai laporan keuangan, karena aktifitas keseharian mereka masih berupa produksi, distribusi dan pemasaran saja. Dan belum menerapkan sistem pengendalian manajemen dalam bisnis usahanya. Sedangkan UMKM skala kecil, sudah mempunyai catatan berupa ringkasan penjualan, ringkasan uang keluar masuk, tetapi belum berupa Laporan keuangan. UMKM skala menengah sudah mempunyai laporan keuangan lengkap, buktu-bukti sudah ersimpan rapi, tetapi angka=angka di setiap aku nya belum bisa dipertanggung jawabkan.

Kata Kunci — Laporan keuangan, UMKM, pembukuan sederhana, SAK ETAP, dan SAK EMKM

PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang, Indonesia lebih menitikberatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi ke arah yang lebih baik. Hal ini akan banyak berpengaruh langsung kepada berbagai bentuk usaha di Indonesia, baik itu usaha dengan skala kecil maupun usaha berskala besar. Di era saat ini, semua jenis usaha tersebut dituntut untuk lebih maju dan dapat bertahan hidup dalam menjalankan usahanya.

Jenis usaha yang ada di Indonesia sangat banyak macamnya, salah satunya adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Menurut Kementrian UKM, saat ini total UKM di Indonesia mencapai 56,534,592 juta unit atau 99.98 persen dari total jenis usaha di Indonesia. Tenaga kerja yang dapat diserap oleh sektor UKM mencapai 107,657,509 juta orang tenaga kerja atau 97.16 persen dari total tenaga kerja Indonesia.

Kota Surakarta merupakan salah satu wilayah yang potensial untuk berkembangnya sektor UKM karena memiliki iklim kehidupan yang sehat, sehingga akan memacu kemajuan UKM. Dengan adanya jumlah UKM yang banyak, maka sebenarnya UKM diharapkan mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi pertumbuhan ekonomi wilayah Surakarta. Tetapi, dalam mencapai tujuan tersebut banyak sekali ditemui hambatan dan masalah, namun belum semua hambatan dan masalah tersebut dapat terselesaikan oleh pemerintah.

Banyak hambatan atau masalah yang menyebabkan UKM kurang berkembang, salah satunyaadalah kesulitan yang paling sering adalah mencari modal yang akan digunakan untuk membiayai beberapa pengeluaran dilakukan saat

ISBN: 978-623-90018-0-3

melakukan proses produksi. Untuk membantu mengurangi kesulitan tersebut, maka sebuah bentuk laporan yang berbasis dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia sangatlah diperlukan. Sektor UKM dapat menggunakan standart pelaporan keuangan yaitu SAK EMKM maupun SAK ETAP.

Laporan keuangan adalah alat yang sangat penting untuk mendapatkan informasi mengenai posisi keuangan dan hasil usaha yang dicapai oleh sebuah perusahaan, dan juga kita dapat mengetahui kondisi dan perkembangan kemajuan usaha. Laporan keuangan dilaporkan setiap akhir periode sebagai laporan pertanggung jawaban atas pengelolaan suatu perusahaan. Selain itu, dapat digunakan sebagai tolak ukur bagi pemilik UKM dalam memperhitungkan keuntungan yang didapat, mengetahui berapa tambahan modal yang diperlukan, dan dapat mengetahui bagaimana keseimbangan hak dan kewajiban yang dimiliki. Semua keputusan yang diambil oleh pemilik UKM dalam mengembangkan usahanya didasarkan pada Laporan Keuangan yang dilaporkan secara lengkap, bukan hanya didasarkan pada laba semata.

Dalam pembuatan laporan keuangan, pemilik UKM terkendala dengan pengetahuan. Mereka tidak mengerti jika dalam pembuatan laporan keuangan ada standart yang mengaturnya, sehingga laporan keuangan usaha yang mereka buat tidak berdasarkan pada Standart Akuntansi. Selain itu, dari sisi SDM mereka juga kurang memadai, mereka hanya mencatat secara sederhana, karena itu mudah dan dapat dipahami. Pencatatan yang mereka lakukan secara sederhana sebenarnya sudah baik, tetapi masih kurang tepat. Sedangkan untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, UKM sebaiknya menggunakan proses akuntansi yang benar, yaitu menggunakan standart akuntansi yang mengaturnya. Saat ini Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) mengeluarkan 2 (dua) standart akuntansi untuk UKM, yaitu Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntanbilitas Publik (SAK ETAB) dan Standart Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil Menengah (SAK EMKM). Perbedaan Ruang Lingkup kedua Standart Akuntansi tersebut, menurut IAI dalam Discussion Paper Reviu Komprehensif Atas SAK ETAP, adalah: SAK ETAB, digunakan oleh entitas yang tidak menggunakan akuntanbilitas publik signifikan, dan menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum bagi pengguna. Sedangkan SAK EMKM digunakan oleh entitas yang tidak memiliki akuntabilitas publik dan menerbitkan laporan keuangan bertujuan umum untuk pengguna eksternal.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, penulis akan membuat pernyataan penelitian sebagai berikut: Bagaimana Penerapan Pelaporan Keuangan Bagi Pelaku Usaha Kecil dan Menengah di Kota Surakarta"

Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan laporan keuangan bagi UMKM di kota Surakarta.

KAJIAN TEORITIS

Menurut AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) yang dikutip oleh Suwardjono (2005), Akuntansi adalah seni yang pencatatan, penggolongan, dan peringkasan transaksi dan kejadian yang bersifat keuangan dengan cara yang berdaya guna dan bentuk satuan uang dan penginterpretasian hasil proses tersebut. Menurut para ahli, dalam bukunya Suwardjono, akuntansi dapat didefinisikan secara tepat dengan menjelaskan karakteristik penting dalam akuntansi, yaitu pengidentifikasian, pengukuran tentang entitas ekonomi kepada pemakai yang berkepentingan. Karakteristik-karakteristik ini telah dipakai untuk menjelaskan akuntansi selama bertahun-tahun. Dari devinisi diatas, dapat

ISBN: 978-623-90018-0-3

dikatakan bahwa akuntansi berfungsi untuk memberikan informasi ekonomi suatu jenis usaha yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Pihak yang berkepentingan dalam hal ini adalah bank, pemegang saham, dll. Selain itu, akuntansi juga berfungsi untuk menghitung berbagai arus kas masuk maupun keluar yang dilakukan oleh suatu jenis usaha dan hasilnya akan dibuat suatu pembukuan agar dapat dilihat apakah perusahaan itu mengalami kerugian atau keuntungan.

Pada dasarnya, laporan keuangan disusun untuk memberikan informasi mengenai keadaan perusahaan. Laporan keuangan akan memberikan manfaat kepada sebagian besar pemakainya. Pemakainya adalah pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perkembangan perusahaan, yaitu manajemen dan investor. Manajemen puncak dan investor dapat mengambil keputusan yang bermanfaat untuk perusahaan dengan berdasarkan pada laporan keuangan.

Standart Akuntansi Keuangan berfungsi sebagai acuan dan pedoman dalam penyusunan laporan keuangan, sehingga laporan keuangan atar entitas menjadi lebih seragam (Martini:2017). Martini juga menyebutkan bahwa pilar standart akuntansi yang ada di Indonesia ada 5, yaitu: Standart Akuntansi Pemerintahan (SAP), Standart Akuntansi Keuangan (SAK IFRS), Standart Akuntansi Syariah (SAK Syariah), Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) dan Standart Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil Menengah (SAK EMKM).

Pengertian Usaha kecil dan Menengah di setiap negara akan berbeda-beda, Kementrian Koperasi dan UMKM RI mendifinisikan Usaha Kecil Menengah dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 (www.bi.go.id/uu-bi). Undang-Undang ini mengatur mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan UKM di Indonesia. Pengertian dan kriteria UKM menurut Unadang-Undang No 20 Tahun 2008, sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan, yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50,000,000.00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300,000,000 (tiga ratus juta rupiah.

2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh perorangan, atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan,memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50,000,000.00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500,000,000.00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, memiliki penghasilan penjualan tahunan lebih dari Rp 300,000,000.00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2,500,000,000.00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500,000,000.00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10,000,000,000.00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bengunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2,500,000,000,000.00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan 50,000,000,000.00 (lima milyad rupiah).

Untuk meningkatkan akuntabilitas sebuah badan usaha, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan proses akuntansi yang sesuai dengan Standart Akuntansi Keuangan

Laporan keuangan disusun untuk mendapatkan gambaran mengenai

ISBN: 978-623-90018-0-3

keuangan perusahaan, oleh karena itu dalam proses pembuatannya harus dilakukan dengan benar dan disajikan secara jujur (Nicolin, Sabeni: 2013). Maka dalam membuat Laporan Keuangan, sebaiknya mengikuti proses akuntansi yang benar, agar laporan keuangan yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mulyadi dalam buku nya Sistem Akuntansi juga menjelaskan proses akuntansi yang harus dilakukan dalam membuat sebuah laporan keuangan adalah :Formulir, Jurnal, Buku Besar, Buku Besar Pembantu, dan Laporan

2. Melaksanakan sistem pengendalian manajemen

Dalam sebuah organisasi, sistem pengendalian manajemen merupakan alat untuk mengimplementasikan strategi organisasi (Anthony & Govindarajan, 2011). Pengendalian manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi atau mengendalikan perilaku manusia. Pengendalian manajemen dapat dilakukan dengan cara:

a. Melaksanakan Sistem Pengendalian Intern

Pengertian Sistem Pengendalian Internal menurut Coso dalam bukunya Anthony & Govindarajan, adalah suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen dan personil lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadahi tentang pencapaian efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (https://home/kpmg.com).

b. Menerapkan Sistem Anggaran

Anggaran digunakan untuk mengevaluasi kinerja para manajer pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban menurut Anthony & Govindarajan (2012) terbagi menjadi pusat pendapatan, pusat biaya, pusat laba dan pusat investasi. Yang membedakan tiap pusat pertanggungjawaban adalah cara pengukuran kinerjanya.

3. Membentuk Komite Audit

Komite audit adalah kelompok yang dibentuk untuk membantu dewan komisaris melakukan pemeriksaan yang dianggap perlu terhadap pelaksanaan fungsi dalam pengelolaan perusahaan (Parwati:2013). Komite audit diberikan tugas untuk memberikan pendapat professional yang independen kepada dewan komisaris terhadap laporan atau hal-hal yang disampaikan oleh direksi.

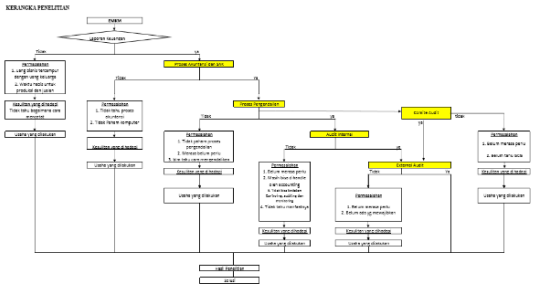
4. Membentuk Internal Audit

Internal audit adalah suatu proses pemeriksaan transaksi keuangan di suatu perusahaan untuk memastikan berjalannya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

5. Melakukan External Audit

Melakukan External audit disini, maksudnya adalah mempersilahkan pihak luar perusahaan yang independen untuk memeriksa perusahaannya. Pemeriksaan oleh pihak independen yang ditunjuk untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan tersebut, biasanya sudah mempunyai pengetahuan dan pengalaman khusus mengenai pemeriksaan perusahaan dan telah mempunyai standart kompetensi profesi yang telah ditetapkan oleh organisasi profesi. Pihak independen tersebut biasa disebut dengan istilah External audit atau biasa dikenal dengan sebutan auditor.

KERANGKA PEMIKIRAN



I. METODE PENELITIAN*(HEADING 1)*

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

ISBN: 978-623-90018-0-3

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan di atas, maka metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian Kualitatif. Pengertian metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Sedangkan pendekatan yang akan digunakan adalah penelitian terapan. Pengertian penelitian terapan (https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_terapan) adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan solusi atas permasalahan tertentu secara praktis. Penelitian ini tidak berfokus pada pengembangan sebuah ide, teori, atau gagasan, tetapi lebih berfokus kepada penerapan penelitan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang dipakai adalah wawancara yang mendalam. Penelitian kualitatif perlu ditekankan tentang pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupannya. (Affifudin 2012).

C. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya diinformasikan kepada orang lain. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Sugiyono juga mengatakan bahwa belum ada panduan khusus dalam penelitian kualitatif untuk menentukan berapa banyak data dan analisis yang diperlukan untuk mendukung ksimpulan atau teori.

D. Tehnik Uji Validitas data

Menurut Sugiyono (2016) uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

E. BATASAN PENELITIAN

Batasan dalam penelitian ini adalah untuk karakteristik informan. Informan yang diambil adalah responden yang sudah memahami

ISBN: 978-623-90018-0-3

permasalahan-permasalahan yang ada di UMKM. Responden yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah:Pejabat Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta, Fasilitator Kementrian Koperasi dan UMKM untuk Program pembukuan UMKM, Konsultan UMKM dari dinas koperasi dan UMKM kota Surakarta, Pendamping UMKM Jawa Tengah, Ketua UMKM, dan pelaku UMKM

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran UMKM Kota Surakarta

Kota Surakarta mempunyai luas 44,04 Km2 dan terbagi menjadi 5 kecamatan, yaitu kecamatan Banjarsari, Jebres, Laweyan, Serengan dan Pasar Kliwon, serta terdiri dari 51 Kelurahan ini terbentang sungai Bengawan Solo. Secara kuantitatif, jumlah penduduk Kota Surakarta pada tahun 2017 adalah 562,801 jiwa, dan hampir 10 % dari penduduk Kota Surakarta (44,919 jiwa) sebagai wiraswasta (sumber diambil dari website dispendukcapil surakarta: http://dispendukcapil.surakarta.go.id).
Melihat hal tersebut, maka pemerintah kota Surakarta dalam hal ini dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta melakukan pembinaan untuk penduduk yang mempunyai usaha masih berskala UMKM.

UMKM yang sudah didampingi oleh dinas koperasi saat ini, berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari Dinas Koperasi dan UMKM berjumlah 3,131 UMKM, dimana dari jumlah tersebut terdapat beberapa kategori jenis usaha. UMKM Kuliner ada 1,375, UMKM Kerajinan dan kerajinan tangan ada 578, UMKM bidang Fashion ada 305, bidang jasa (salon, rias penganten, pembuat wensite, desain grafis, laundry, dll) ada 134, dan kategori lain-lain (mebel, sablon, percetakan, penjahit, sayuran, dll) ada 739. UMKM yang di damping oleh Dinas Koperasi dan UMKM ini masuk ke dalam kategori Mikro dan Kecil.

B. Gambaran Pendampingan UMKM

Pendampingan UMKM dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM. Pendampingan yang dilakukan antara lain memberikan pelatihan-pelatihan. Pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM selama tahun 2018 ini antara lain: Diklat Apem Sewu, Diklat Sulam Benang, Diklat Boga, diklat membatik, diklat rajut, diklat membuat tas, diklat menjahit, diklat PIRT, diklat salon, diklat pengemasan produk, diklat manajemen SDM. Pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM sebagian besar masih seputar berproduksi, dan sangat berguna untuk menambah keahlian menghasilkan sebuah produk, karena sebagian besar UMKM yang di damping oleh Dinas Koperasi dan UMKM masuk ke dalam kategori Mikro. Sehingga mereka masih perlu untuk belajar bagaimana menambah keahlian mereka untuk menciptakan sebuah produk yang nantinya untuk dijual.
Harapan Dinas Koperasi dalam mendampingi UMKM, adalah ingin mewujudkan satu juta UMKM naik kelas. Sedanghan definisi naik kelas menurut buku kerja konsultan pendamping PLUT KUKM yaitu usaha yang mengalami perubahan positip atas omset, asset, pembiayaan, jumlah tenaga kerja, jaringan pemasaran dan aspek pengelolaan SDM (Samsul Hadi, 2018). Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka Dinas Koperasi dan UMKM menunjuk konsultan-konsultan yang nantinya secara langsung sehari-hari mendampingi UMKM untuk berkonsultasi memecahkan permasalahan yang mereka hadapi. Konsultan-konsultan yang ditunjuk oleh Dinas Koperasi dan UMKM tersebut akan mendampingi UMKM dari segala aspek bidang. Untuk bidang keuangan, konsultan oleh Bapak Khabib Alya, bidang Sumber Daya Manusia di damping oleh Bapak Teguh Wiji Setyhadi, budang permodalan didampingi oleh Bapak Ibrahim Dwi Nugroho, bidang kelembagaan didampingi oleh Ibu Ida

ISBN: 978-623-90018-0-3

Juwita, dan bidang pemasaran didampingi oleh ibu Maya.

C. Hasil Penelitian

Menyusun laporan keuangan yang benar harus melalui beberapa proses, agar laporan keuangan tersebut dapat menghasilkan sebuah informasi yang valid dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Proses-proses yang harus dilakukan adalah melakukan proses akuntansi yang sesuai dengan Standart Akuntansi Keuangan, melakukan sistem pengendalian manajemen, membentuk komite audit, membentuk internal audit dan melakukan Audit External. Jika proses-proses tersebut tidak dilakukan secara lengkap maka dapat dikatakan laporan keuangan menjadi kurang valid. Hasil penelitian dari proses-proses tersebut adalah sebagai berikut:

1. Proses Akuntansi

Proses akuntansi merupakan proses pertama dan merupakan hal yang sangat mendasar dalam pembuatan laporan keuangan. Jika proses akuntansi tidak dilakukan, maka laporan keuangan yang dihasilkan juga diragukan kebenarannya.

a. UMKM Skala Mikro

Pelaku UMKM di Kota Surakarta yang masuk ke dalam kategori skala mikro, masih belum mempunyai laporan keuangan. Hal ini disebabkan karena

1) Bagi pelaku UMKM yang berada di skala mikro, masih banyak yang belum terpikirkan membuat Laporan Keuangan karena banyak dari UMKM dalam skala mikro ini masih memikirkan produknya, dan belum yakin produk yang akan ditekuninya. Seperti yang dikatakan Oleh Ibu Juwita Ida (konsultan Dinas Koperasi dan UMKM): "Kalau untuk UMKM yang masuk kategori skala mikro, jangankan membuat laporan keuangan, untuk produknya ada yang belum menemukan mana yang akan dia tekuni. Ada juga yang sudah nemu produk yang akan dia tekuni, tetapi belum percaya diri sama produknya"Arifin (UMKM Elma – Black Tea) juga mengatakan: "Kalau menurutku, lebih penting aku nemu produk yang pas untuk dijual diterima di pasar."

Dari petikan wawancara tersebut diatas, beberapa UMKM skala mikro masih mementingkan pembuatan produk, jika dibandingkan dengan membuat laporan keuangan.

2) Hal lain yang masih mereka pikirkan adalah bagaimana agar barang dagangan mereka laku dijual, sehingga mereka mendapatkan uang yang cukup. Seperti yang dikatakan Oleh Ibu Juwita Ida (konsultan Dinas Koperasi dan UMKM): "Sedang untuk UMKM yang sudah memiliki produk yang pasti, mereka juga baru memikirkan bagaimana agar barang dagangan mereka ini laku terjual kemudian uang mereka belikan barang untuk diproduksi kemudian mereka jual lagi, begitu seterusnya." Arifin (UMKM Elma – Black Tea) juga mengatakan:"Kalau menurutku, lebih penting aku bisa membuat bagaimana caranya supaya produkku diterima di pasar dengan baik dulu."

Uang yang mereka dapat, kemudian mereka belanjakan kebutuhan untuk produksi mereka, hasil produksi kemudian mereka jual kembali. Kadang-kadang uang hasil penjualan mereka ambil untuk kepentingan rumah tangga.

3) Menyusun laporan keuangan merupakan hal yang dirasa sangat berat, karena belum memahami arti penting dari laporan keuangan. Hal ini dikatakan oleh Rony Prasetyo (Ketua Forum UMKM Surakarta):"Kesadaran untuk pencatatan pembukuan dan pembuatan Laporan Keuangan itu mereka belum ada, bahkan secara teori juga banyak yang tidak paham"

Agnes (UKM Perca Unik) juga mengatakan:"Bisnis masih kecil begini, kalau harus membuat laporan keuangan ya ribet. Masih bisa di ingat-ingat juga tadi beli nya berapa, nanti

ISBN: 978-623-90018-0-3

jualnya kita berapa, kok."

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Khabib Aliya (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):

"Kebanyakan UMKM skala Mikro belum mempunyai Laporan Keuangan, karena beberapa alasan, yang utama adalah mereka belum merasa butuh laporan keuangan"

Edukasi kepada UMKM mengenai arti penting nya Laporan Keuangan bagi sebuah usaha adalah sangat diperlukan.

4) Mereka juga beranggapan usaha yang masih kecil mengatur keuangan tidak usah terlalu ribet, yang penting dagang mendapatkan keuntungan. Dan keuntungan mereka hitung hanya berdasarkan kira-kira saja.

Syarif Hidayat (UMKM Lele Rempah) mengatakan:

"Walaupun saya paham akuntansi tapi kalau dalam bisnis saya yang masih kecil begini, menurut saya tidak memerlukan Laporan Keuangan. Membuatnya saja juga sulit pakai jurnal-jurnal. Waktu membuatnya juga lama."Bapak Ibrahim Dwi Nugroho (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta) juga mengatakan:

"Kebanyakan UMKM Skala Mikro masih belum membuat laporan keuangan, karena dengan membuat laporan keuangan mereka merasa terbebani dan merasa ribet, mereka juga berpikir tidak membuat laporan keuangan juga bisa laku terjual"Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Khabib Aliya (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):

"Karena transaksi usaha mereka masih sedikit sehingga bagi mereka keuangan masih bisa dihitung di luar kepala berasarkan kira-kira"

UMKM Skala mikro menghitung keuntungan hanya berdasarkan perkiraan saja, karena merasa usahanya masih kecil maka keuangan tidak perlu dipikirkan secara rinci dan detail.

5) Latar belakang pendidikan mereka yang rata-rata bukan ber latar belakang bidang ekonomi ataupun akuntansi juga menjadikan salah satu kendala dalam penyusunan laporan keuangan untuk di skala mikro, sehingga mereka kurang memahami bagaimana cara membuat laporan keuangan yang benar.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Khabib Aliya (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):

"Kebanyakan UMKM skala Mikro belum mempunyai Laporan Keuangan, karena kebanyakan dari UMKM skala mikro belum tahu cara mencatat laporan keuangan karena tidak semua mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi atau akuntansi."

Hal yang sama juga dikatakan oleh Rony Prasetyo (Ketua Forum UMKM Surakarta):

"Kalau anggota di Forum UMKM Surakarta banyak yang latar belakang pendidikannya S1, tetapi kalau untuk membuat laporan keuangan ya tidak paham, karena membuat laporan keuangan itu juga harus menggunakan proses akuntansi yang benar, dan tidak asal."Syarif Hidayat (UKM Lele Rempah) juga mengatakan:

"Wah kalua proses jurnal, buku besar, neraca di bisnis saya belum ada.. Kebanyakan temen-temen tidak dari akuntansi, jadi tahu yang namanya jurnal, dan tidak tau bagaimana cara melakukannya."

6) UMKM di skala mikro ini pengelolaan keuangan juga belum terpisah antara pengelolaan keuangan untuk rumah tangga dan pengelolaan keuangan untuk usaha. Seperti yang dikatakan Ibu Juwita Ida (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta)

"Banyak UMKM Skala Mikro yang keuangannya masih campur antara uang keluarga dan uang dagangan. Bereka belum ada pemisahan. Ada beberapa yang sudah dipisahkan, tapi dipisahkan nya di toples-toples dan

ISBN: 978-623-90018-0-3

belum dicatat rapi"

Hal ini juga dikatakan oleh Rony Prasetyo (Ketua Forum UMKM Surakarta):"Kebanyakan UMKM di skala Mikro masih belum memisahkan keuangan keluarga dan keuangan usahanya."

Agnes (UMKM Perca Unik) mengatakan:"Kalau sekarang, buat memisahkan uang dapur sama uang jualan masih susah. Kan kita jualan buat kebutuhan keluarga. Ya, kalau laku dapat uang, anak perlu bayar sekolah ya uang hasil jualan dipakai."

Karena terjadi pengelolaan keuangan yang masih tercampur, maka keuntungan hasil usaha tidak dapat tergambarkan secara jelas.

7) Tenaga dan pikiran yang masih harus fokus ke produksi dan pengembangan produknya menjadikan UMKM di skala mikro ini enggan menyusun laporan keuangan usahanya. Hal ini dikatakan oleh Rony Prasetyo (Ketua Forum UMKM Surakarta):

"Mereka juga menangani bisnisnya sendiri, baik itu produksi, pemasaran, distribusi masih dilakukan oleh pemiliknya. Jadi tenaga dan pikirnanya masih terkuras untuk itu."Hal yang sama juga dikatakan oleh Agnes (UMKM Kain Perca Unique): "Wah, kalua membuat Laporan keuangan ya ribet, karena bisnis juga masih kecil segini, kalau harus teratur mencatat ya repot. Bagi saya lebih penting produksiku lancar dan bisa memenuhi permintaan pembeli."Bapak Ibrahim Dwi Nugroho (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta) juga mengatakan: "Kebanyakan UMKM Skala Mikro masih belum membuat laporan keuangan, karena dengan membuat laporan keuangan mereka merasa terbebani dan merasa ribet, mereka juga berpikir tidak membuat laporan keuangan juga bisa laku terjual" UMKM skala mikro biasanya usaha bisnis dijalankan oleh pemilik, sehingga dapat dikatakan masih belum ada karyawan khusus yang menangani masalah pembukuan.

b. UMKM Skala Kecil

Untuk UMKM yang berada di skala kecil, sebagian sudah membuat laporan keuangan secara sederhana, tetapi belum sampai membuat laporan keuangan. Hal ini disebabkan karena kurang paham cara membuat laporan keuangan, maka UMKM Skala kecil ini hanya membuat catatan sederhana berupa uang keuar dan uang masuk saja atau berupa rincian pembelian barang dan rincian penjualan saja. Hal ini disampaikan oleh Arifin (Koordinator Kelompok Exportir Muda Indonesia Solo Raya):"Kalau di KEMI dokumen pasti ada dan lebih tersimpan rapi, karena untuk kepentingan export harus dicantumkan invoice, packing list, Airway Bill. Tetapi untuk sampai ke Laporan Keuangan tergantung dari latarbelakang pendidikan tiap exportir. Kalau yang berlatar belakang paham pembukuan, mereka membuat Laporan Keuangan. Tetapi kalua yang tidak paham ya hanya catatan uang keluar masuk saja."

Latar belakang pendidikan UMKM juga memegang peranan yang penting dalam pembuatan Laporan Keuangan.

Ada beberapa UMKM Skala Kecil yang sudah mempunyai Neraca dan Rugi Laba. Neraca dan Rugi Laba yang mereka miliki masih belum dapat menggambarkan posisi keuangan usahanya secara nyata, karena pencatatan dilakukan tidak setiap hari (belum rutin) dan bukti-bukti nya masih banyak yang hilang dan belum terdokumentasi secara rapi. Sehingga dapat dikatakan Laporan Keuangan yang mereka miliki hanyalah Laporan Keuangan yang di rekayasa. Hal ini disampaikan oleh Bapak Khabib Aliya (konsultan dinas koperasi dan UMKM Kotamadya Surakarta):"Untuk UMKM skala kecil, sudah banyak yang memiliki Laporan keuangan, bahkan ada yang sudah sampai mempunyai Neraca dan Rugi Laba. Tetapi, dalam melakukan pencatatan nya mereka

ISBN: 978-623-90018-0-3

masih belum rutin, maka dapat dikatakan bahwa pembuatan laporan keuangan mereka agak direkayasa. Bukti-bukti belum disimpan, penjurnalan belum dilakukan, buku besarnya juga belum ada. Mereka langsung bikin Laporan Keuangan, angka nya hanya berdasarkan kira-kira saja"

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Edi Suhardi (konsultan UMKM Jawa Tengah dari BDS Rafinda): "Kalau UMKM Skala Kecil sudah mempunyai Laporan keuangan, karena memang usaha mereka sudah agak besar dan harus sudah dibukukan. Kebanyakan mereka juga sudah ada ikatan dengan bank untuk pengajuan kredit pinjaman uang."

UMKM skala kecil ini membuat Neraca dan Rugi Laba karena tuntutan dari pihak luar dalam hal ini perbankan dalam rangka untuk pencarian kredit untuk penambahan modal usaha.

c. UMKM Skala Menengah

UMKM Skala Menengah sudah membuat Laporan keuangan secara lengkap. Proses akuntansi pun sudah dijalankan sebagaimana mestinya secara lengkap dan sesuai dengan proses akuntansi, yaitu dilakukan proses jurnal, sudah ada buku besar, sudah ada neraca saldo. Bukti-bukti transaksi sudah tersimpan secara rapi, karena untuk UMKM skala menengah ini sudah mempunyai beberapa orang karyawan, bahkan sudah ada karyawan yang melakukan tugas khusus di bagian akuntansinya. Seperti yang dikatakan oleh bapak Edi Suhardi (Konsultan UMKM Jawa Tengah dari BDS Rafinda):"Untuk UMKM Skala menengah sudah mempunyai laporan keuangan Neraca, Rugi Laba Arus Kas"

Bahkan ada UMKM skala menengah yang sudah menggunakan untuk program akuntansi (Zahir) untuk membuat laporan keuangannya.Meskipun sudah mempunyai laporan keuangan dan sudah menggunakan proses akuntansi, masih ada permasalahan dalam membuat laporan keuangan. Seperti yang diungkapkan oleh Deasy Dwi Iriani (Wakil Direktur Master Beton):"Laporan Keuangan belum berpedoman pada Standart Akuntansi, karena laporan keuangan hanya digunakan untuk melihat berapa besar profit yang diperoleh, apakah bulan ini mendapatkan keuantungan atau tidak. "

Permasalahan yang utama dalam membuat laporan keuangan untuk UMKM skala menengah ini adalah keakuratannya, karena mereka masih mengabaikan Standart Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku. Hal ini juga dikaakan oleh Deasy Dwi Iriani (Wakil Direktur Master Beton):"Di master beton, permasalahan utama saat membuat laporan keuangan adalah keakuratan klasifikasi akun nya. Karena belum menggunakan pedoman SAK."

2. Melaksanakan Sistem Pengendalian Manajemen

Seperti yang dikatakan oleh Anthony, sistem pengendalian manajemen merupakan alat untuk mengimplementasikan strategi suatu usaha. Sistem Pengendalian Manajemen yang diterapkan di UMKM ditemukan sebagai berikut:

a. Melaksanakan Sistem Pengendalian Intern

Selain Proses akuntansi, hal penting yang kedua yang sebaiknya dijalankan agar sebuah usaha menjadi akuntabel dan naik kelas adalah melaksanakan Sistem Pengendalian Intern. Sisten Pengendalian Internal menurut COSO dalam bukunya Anthony & Govidarajan, antara lain pengendalian lingkungan, pengendalian resiko, aktivitas control, Informasi dan komunikasi serta proses pemantauan.

1) Pengendalian Lingkungan

Pengendalian lingkungan ini mencakup integritas perusahaan, etika perusahaan, kompetensi dari orang-orang di dalam perusahaan. Pengendalian lingkungan ini menjadi tanggung jawab pemilik usaha untuk dapat menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas usaha, memberikan otoritas dan tanggung jawab serta mengembangkan orang-orang di dalam perusahaan.

ISBN: 978-623-90018-0-3

(a) UMKM skala Mikro

UMKM Skala mikro belum mempunyai karyawan, semua pekerjaan dilakukan sendiri. Seperti yang dikatakan oleh Roni Prasetyo (ketua Foum UMKM Surakarta):

"Hampir semua UMKM Skala kecil belum mempunyai karyawan, semua mereka kerjakan sendiri, mulai dari produksi, distribusi masih ditangani sendiri, otomatis, bisnis nya dikendalikan oleh pemiliknya."Syarif hidayat (UMKM Lele Rempah) juga mengatakan:"Karena saya bisnis nya patungan sama temen, ya baru saya berdua sama temen saya untuk gantian jaga pagi dan malam, belum punya karyawan."

Karena untuk skala mikro belum mempunyai karyawan, otomastis mereka juga belum ada struktur organisasi, pembagian wenenang dan tanggungjawabnya juga belum ada.

(b) UMKM Skala kecil

UMKM Skala kecil, sudah mempunyai karyawan tapi baru beberapa orang yang bertugas untuk membantu proses produksi dan belum ada struktur organisasinya. Sedangkan untuk hal-hal yang lain masih menjadi tanggung jawab pemilik usaha. Danang (Pemilik Kripik Tampah) mengatakan:

"Karyawan sudah ada, tapi cuma 2 orang bantu goreng tempe sama packing"

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Khabib Alya (konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):

"mereka sudah punya karyawan, tapi hanya sebatas bagian produksi."

(c) UMKM Skala menengah

Struktur organisasi yang ada di UMKM Skala Menengah masih sangat sederhana. Seperti yang dikatakan Deasy (wakil pemilik Master Beton:

"Di Master Beton, hanya ada Direktur, 1 orang wakil direktur, 5 orang staff (kasir, akunting, pemasaran, administrasi gudang, dan kepala pabrik), serta 11 orang sopir untuk pengiriman ke pelanggan. Evaluasi karyawan dilakukan oleh pemilik secara pribadi, melihat dari hasil kinerja tiap karyawan dan disesuaikan dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan."

2) Pengendalian Resiko

Definisi pengendalian resiko sendiri, adalah mekanisme yang ditetapkan guna mengidentifikasi, menganalisa dan mengelola resiko-resiko yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan.

(a) UMKM skala Mikro

UMKM Skala mikro belum mengenal pengendalian resiko dan penerapan inovasi. Seperti yang dikatakan ibu Ida Juwita (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):"UMKM yang kita damping, utnuk pengendalian resiko bagi UMKM yang masuk kategori mikro, menurut saya mereka masih belum terpikirkan untuk itu, mereka masih pencari-cari produk yang pas yang akan mereka jual."

(b) UMKM Skala kecil

UMKM Skala kecil pengendalian resiko masih berdasarkan pengalaman dan tren yang telah mereka alami. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Khabib Alya (konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):"Untuk UMKM skala kecil, faktor resiko biasanya mereka berdasarkan pengalaman yang sudah mereka alami dan tren. Misalnya untuk pengusaha fashion akan menambah kapasitas produksi saat menjelang lebaran. Setelah melewati lebaran, mereka akan menurunkan kapasitas produksinya."Danang (UMKM Kripik tempe cap Tampah), mengatakan:"Biasanya menjelang banyak yang mudik, libur natal atau lebaran goreng tempenya lebih banyak, krn jumlah yang harus disetor ke toko-toko oleh-oleh juga bertambah. Tapi setelah itu goreng tempenya dikurangi lagi."

(c) UMKM Skala menengah

Pengendalian resiko yang paling utama di UMKM Skala menengah adalah pemenuhan bahan baku produksi. Terutama bagi yang berbahan baku dari alam, harus melihat fanomena alam yang akan terjadi dalam pencarian bahan baku

ISBN: 978-623-90018-0-3

guna pemenuhan produksi. Seperti yang disampaikan oleh Deasy Dwi Irianti (wakil pemilik Master Beton):"Karena bahan baku kita itu dari alam (Batu dari letusan gunung berapi). Misalnya, gunung Merapi dalam jangka waktu lama tidak meletus, kita akan krisis bahan baku. Sehingga kita harus bersiap-siap untuk pemenuhan bahan baku kita dengan mencari bahan baku dari gunung berapi yang lainnya"

3) Informasi dan Komunikasi

Merupakan sistem yang digunakan untuk menukarkan informasi yang diperlukan untuk mengendalikan perusahaan.

(a) UMKM skala Mikro

UMKM Skala mikro semua aspek dikerjakan sendiri dan belum mempunyai karyawan, sehingga untuk informasi dan komunikasi internal belum diperlukan. Seperti yang dikatakan oleh Roni Prasetyo (ketua Foum UMKM Surakarta):"Hampir semua UMKM Skala kecil belum mempunyai karyawan, semua mereka kerjakan sendiri, mulai dari produksi, distribusi masih ditangani sendiri."Hal yang sama juga disampaikan oleh Syarif Hidayat (UMKM Lele Rempah):"Kalau karyawan kita belum punya, tapi bisnis saya ini patungan berdua dengan teman. Jadi kalau ada masalah atau ada informasi ya kita ngobrol berdua."

(b) UMKM Skala kecil

UMKM Skala kecil sudah sedikit karyawan, sehingga untuk komunikasi internal lebih mudah dilakukan. Hal ini disampaikan oleh Danang (UMKM Kripik Tampah):"Karyawan Cuma 2 (dua) orang, kita sering ngobrol bareng waktu makan siang pas bareng atau kadang ngrokok bareng sebelum mereka pulang. Biasanya disitu kita ngobrolin tentang masalah internal kita."

(c) UMKM Skala menengah

Transaksi keuangan yang dicatat dan kemudian dilaporkan adalah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan sudah sesuai dengan periode waktu kejadian. Seperti yang dikatakan oleh Deasy dwi Iriyanti (wakil pemilik Master Beton):"Transaksi keuangan kita buat real time, jadi tutup bukunya sesuai dengan bulan yang berjalan, karena laporan kita itu ditunggu oleh bos pemilik Master Beton. Dari laporan itu dia akan membuat target-target pengembangan selanjutnya. Istilahnya, dia akan melakukan apa di bulan depan nanti, setelah melihat hasil dari laporan kita."

4) Aktivitas Pemantauan

Tujuan diadakan proses pemantauan ini adalah untuk menilai kinerja sistem sepanjang waktu. Aktivitas ini dilakukan secara terus menerus kemuadian dievaluasi.

(a) UMKM skala Mikro dan kecil

UMKM Skala mikro dan kecil belum menggunakan aktivitas pemantauan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Khabib Alya (konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta): "UMKM Mikro dan kecil masih melakukan aktivitas usahanya sendiri, jadi semua operasional bisnis masih dipantau sendiri."

(b) UMKM Skala menengah

Pemantauan masih dilakukan secara manual perorangan, kemudian dipantau dan dievaluasi. Seperti yang dikatakan oleh Deasy Dwi Iriyanti (wakil pemilik Master Beton):"Misalnya, bos ingin membuat produk baru. Karyawan bagian produksi di training cara membuat nya. Kemudian, sesekali mereka di ajak meeting ditanyakan apakan ada kesulitan, jika ada mereka mencari solusi bersama."

5) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan sebuah aktivitas yang dilaksanakan dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang ditetapkan oleh manajemen untuk membantu memastikan bahwa tujuannya bias tercapai.

(a) UMKM skala Mikro

UMKM Skala mikro semua aspek masih dikendalikan oleh pemiliknya. Seperti yang dikemukakan oleh Saudara Rony Prasetyo (Ketua Forum UMKM Surakarta):"Teman-teman UMKM Skala mikro, semua proses bisnis masih dilakukan sendiri. Baik itu

ISBN: 978-623-90018-0-3

produksi, marketing, distribusi, masih dilakukan dan dikendalikan sendiri."

(b) UMKM Skala kecil

UMKM Skala kecil sudah mempunyai karyawan sekitar 2 (dua) atau 3 (tiga) orang, tetapi pengendalian masih ada di tangan pemilik usahanya. Untuk penilaian karyawan, pemilik bisnis belum bisa memberikan penilaian. Mereka hanya bisa melihat kinerja bisnis usahanya, dengan melihat omset yang diperoleh, dengan dibandingkan dengan periode sebelumnya. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Khabib Aliya (konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):"UMKM Skala kecil belum ada penilaian kinerja karyawannya, mereka belum paham. Mereka baru bisa melihat kinerja bisnisnya. Biasanya yang mereka lihat dari omsetnya. Omset bulan ini apakah lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan bulan lalu."

(c) UMKM Skala menengah

Dengan sudah adanya struktur organisasi (walaupun masih sederhana), sudah terjadi pemisahan tugas dan wewenang, sehingga sudah ada evaluasi karyawan. Evaluasi karyawan dilakukan oleh pemilik perusahaan dengan melihat prestasi kerja tiap karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Deasy Dwi Iriyanti (wakil pemilik Master Beton): "Setiap menjelang gajian biasanya diadakan meeting untuk semua karyawan, dan tiap karyawan memberikan laporannya masing-masing. Dari situ dilihat kinerja masing-masing karyawan."

b. Menerapkan Sistem Anggaran

Dengan menerapkan sistem anggaran, diharapkan bisnis UMKM dapat lebih terarah, karena ada perencanaan-perencanaan matang yang sudah disusun sebelumnya, terutama perencanaan dalam hal keuangan.

1) UMKM skala Mikro

UMKM Skala mikro belum mengenal anggaran, karena selain merasa bisnisnya masih sangat sederhana dan pengelolaan keuangan juga berdasarkan ingatan saja, alas an lain adalah manajemen keuangan yang masih tercampur antara keuangan rumah tanga dan keuangan bisnis. Alasan yang kedua adalah belum adanya pembukuan yang rapi. Pembukuan yang belum rapi, menjadikan UMKM belum bisa mengontrol biaya dan pendapatan usaha. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Khabib Alya (Konsultan Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta:

"Setau saya, untuk UMKM skala mikro belum mengenal anggaran, karena keuangan mereka masih tercampur dengan keuangan rumah tangga, dan belum mempunyai catatan keuangan yang rapi."

2) UMKM Skala kecil

UMKM Skala kecil belum mengenal sistem anggaran, karena di UMKM skala kecil, pencatatan keuangan baru pencatatan sederhana berdasarkan uang keluar dan uang masuk saja. Seperti yang disampaikan oleh bapak Khabib Aliya (konsultan Dinas KOperasi dan UMKM Surakarta):

"UMKM Skala kecil baru memiliki pencatatan keuangan sederhana, biasanya uang keluar dan uang masuk saja. Jadi kalau sistem anggaran, mereka belum ada dan belum paham."

3) UMKM Skala menengah

Sudah ada Anggaran. Tetapi anggaran disini hanya berfungsi untuk menentukan target-target keuntungan dan omset yang ingin diperoleh, dan belum digunakan sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Seperti diungkapkan oleh Deasy Dwi Iriani (wakil pemilik Master Beton): "Anggaran di Master beton sudah ada, biasanya dibuat menjelang akhir tahun dengan melihat profit per bulan itu sekitar berapa, kemudian disetahunkan. Dengan profit tersebut kemudian bos nya memikirnya setahun ke depan akan mengembangkan apa. Disitu dibuat perkiraan anggarannya, kebutuhan tenaga kerjanya, bahan bakunya, dll."

3. Membentuk Komite Audit, Internal Audit dan Audit External

UMKM skala mikro, kecil maupun menengah di Kotamadya Surakarta belum

ISBN: 978-623-90018-0-3

terbentuk komite audit, internal audit dan Audit External. Seperti disampaikan oleh Bapak Khabib Alya (Konsultan UMKM Dinas Koperasi dan UMKM Surakarta):"Untuk UMKM yang didampingi oleh dinas Koperasi dan UMKM Surakarta belum ada yang mempunyai Komite Audit, Internal Audit dan laporannya diperiksa oleh Audit External."

Hal yang sama juga disampaikan oleh Deasy Dwi Iriyanti (wakil pemilik Master Beton):"Di Master Beton belum ada yang namanya komite audit, Internal audit. Laporan keuangannya pun belum diaudit sama kantor Akuntan Publik."Komite audit, internal audit dan Audit External biasanya terbentuk di perusahaan yang sudah mapan.

D. Pembahasan

Menyusun Laporan keuangan yang benar haruslah melalui beberapa proses supaya informasi yang dihasilkan dapat dipakai untuk pengambilan keputusan yang tepat. Jika proses-proses tersebut tidak dilalui secara lengkap, maka laporan keuangan menjadi kurang valid. Proses-proses tersebut yaitu:

1. Proses Akuntansi

Proses akuntansi yang benar harus melalui berbagai langkah, yang petama bukti-bukti transaksi harus dikumpulkan, kemudian dijurnal, dibuatlah buku besar dan neraca saldo, kemudian Neraca dan Rugi Laba. Seperti pada gambar dibawah ini: proses akuntansi yang benar harus melalui berbagai langkah, yang petama bukti-bukti transaksi harus dikumpulkan, kemudian melakukan proses jurnal, dibuatlah buku besar dan neraca saldo, kemudian Neraca dan Rugi Laba.

UMKM Skala mikro merupakan UMKM yang paling kecil. Pengelolaan keuangan bisnis mereka masih tergabung dan belum terpisah dari keuangan keluarga, mereka langsung membelanjakan uang yang mereka mendapatkan uang dari hasil berjualan produk untuk kepentingan rumah tangganya. Hal ini menyulitkan UMKM skala Mikro untuk melakukan proses akuntansi. UMKM skala mikro juga masih fokus pada produksi dan memasarkan produknya, bagaimana supaya produk yang mereka jual laku di pasaran. Rutinitas yang mereka jalani masih focus pada pembuatan produk untuk memenuhi permintaan konumen dan cara berjualan supaya barang yang mereka produksi laku dipasaran dan makin disukai oleh pembeli. Prioritas utama yang sehari-hari mereka kerjakan hanyalah untuk kepentingan peningkatan penjualan dan pemenuhan kapasitas produksi. Sehingga rutinitas yang lain, yaitu proses akuntansi belum mereka pikirkan dan belum mereka jalankan. UMKM skala mikro juga beranggapan bahwa usaha mereka masih kecil, sehingga tidak mau terlalu rumit dalam mengatur keuangan. Sudut pandang mereka hanya sekedar mendapatkan keuntungan. Penghitungan keuntungan juga hanya berdasarkan perkiraan saja mereka hanya melihat harga yang mereka tetapkan lebih besar dari harga beli nya, selisihnya itu merupakan keuntungan. Kebanyakan dari pemilik UMKM juga hanya mengandalkan bakat usaha yang mereka miliki secara turun temurun dari keluarganya, sehingga untuk mempelajari hal-hal yang bagi mereka baru masih merasa kesulitan. Hal ini menjadi penyebab UMKM Skala Mikro belum menjalankan proses akuntansi yang benar.

UMKM Skala kecil adalah UMKM dengan skala omzet dan modal yang lebih besar, sehingga beberapa sudah membuat laporan keuangan secara sederhana, hanya berupa catatan uang keluar dan uang masuk saja, ataupun catatan rangkuman penjualan. Tetapi, untuk bukti-bukti transaksi masih belum rapi mereka simpan. Masih banyak beberapa yang tidak mempunyai bukti-bukti transaksi, maupun beberapa bukti transaksi tersimpan, sebagian besar hilang. Beberapa UMKM sudah mempunyai Neraca dan Rugi Laba karena sudah mulai ada hubungan dengan pihak perbankan, tetapi neraca dan

ISBN: 978-623-90018-0-3

rugilaba yang mereka miliki masih belum dapat menggambarkan posisi keuangan secara nyata, karena pencatatannya tidak dilakukan secara rutin setiap hari dan banyak bukti-bukti yang hilang. Jadi dapat dikatakan, laporan keuangan yang dimiliki hanyalah rekayasa maupun perkiraan saja.

UMKM skala menengah sudah membuat laporan keuangan secara lengkap. Proses akuntansi juga sudah dijalankan secara lengkap, yaitu sudah ada proses jurnal, buku besar, neraca saldo. Bukti-bukti juga sudah terkumpul dengan rapi, karena UMKM skala ini sudah mempunyai beberapa karyawan, sehingga ada karyawan yang mempunyai tugas khusus bagian akuntansi, sehingga proses akuntansi sudah bisa dilakukan melalui program excel, bahkan sebagian UMKM skala menengah sudah mempergunakan aplikasi untuk membuat laporan keuangannya.

2. Melaksanakan Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem Pengendalian Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah bisnis. Karena Sistem Pengendalian Manajemen merupakan sebuah sistem yang dapat digunakan untuk mengendalikan sebuah usaha agar sebuah usaha dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sedangkan agar sebuah usaha dapat berjalan dengan efektif dan efisien, paling tidak harus ada struktur organisasi, pendelegasian wewenang, pusat pertanggung jawaban, pengukuran kinerja, dan sistem informasi dan komunikasi yang baik.

UMKM Skala mikro ini belum mempunyai karyawan, semua pekerjaannya masih dikerjakan sendiri baik itu proses produksi, distribusi maupun pemasaran masih dikerjakan sendiri oleh pemilik bisnis, sehingga dalam bisnis UMKM skala mikro belum ada struktur organisasi, pembagian wewenang dan pembagian tanggungjawab. Semua beban tanggung jawab juga masih ada di tangan pemilik bisnis itu sendiri. Pengukuran kinerja baru dilakukan terhadap diri sendiri, dengan melihat kenaikan penjualan produk. Sistem Informasi dan komunikasi juga belum bisa dijalankan, karena UMKM skala mikro ini mengerjakan semua pekerjaan sendiri.

UMKM skala kecil juga sudah mempunyai karyawan. Karyawan yang bekerja di UMKM Skala kecil ini biasanya hanya membantu untuk pekerjaan-pekerjaan sepele, misalnya melakukan proses produksi atau pengemasan barang. Semua pekerjaan-pekerjaan yang penting dan masalah keuangan masih menjadi tanggung jawab pemilik usaha. UMKM skala kecil sudah mempunyai laporan keuangan, tetapi proses pembuatan laporan keuangan belum mengikuti proses akuntansi yang seharusnya. Bukti-bukti transaksi belum dikumpulkan dengan rapi, masih banyak yang terselip dan hilang. Sehingga, angka-angka yang tercantum dalam laporan keuangan juga belum mencerminkan keadaan keuangan yang sesungguhnya. Sehingga, belum memungkinkan untuk untuk menerapkan sistem anggaran.

UMKM Skala menengah pada umumnya masih menggunakan manajemen kekeluargaan, kebanyakan pemilik UMKM skala menengah ini menganggap karyawannya seperti keluarganya sendiri, sehingga dalam hal komunikasi dan informasi bisa lebih mudah diterapkan. Struktur organisasinya juga masih sederhana. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pemilik usaha secara pribadi dengan melihat capaian keuntungan perusahaan. Sedangkan untuk Sistem Anggaran sudah digunakan dalam bisnis UMKM Skala menengah ini.

3. Membentuk Komite Audit, Internal Audit dan Audit External

Pembentukan komite audit, internal audit dan Audit External merupakan penerapan konsep Good Corporate Governance di sebuah perusahaan. Penerapan Good Corporate Governance ini bertujuan antara lain agar mendorong

ISBN: 978-623-90018-0-3

pengelolaan perusahaan dapat berjalan secara professional, efektif dan efisien.

Sedangkan dalam UMKM baik skala mikro, kecil ataupun menengah, semua belum ada yang menerapkan Good Corporate Governance. Langkah agar bisa diterapkannya Good Corporate Governance di skala UMKM masih jauh. Pertama yang harus mereka lakukan adalah dengan memperkuat pondasi bisnis baik itu secara manajerial maupun secara finansial.

E. Pemecahan Masalah

Melihat hasil penelitian tersebut, diperlukan beberapa solusi yang bisa membantu UMKM di kotamadya Surakarta:

1. Menumbuhkan kesadaran dan memberikan pemahaman kepada pelaku UMKM di kotamadya Surakarta mengenai pentingnya pembuatan laporan keuangan.Dengan menumbuhkan kesadaran dalam diri pelaku usaha betapa pentingnya membuat laporan keuangan, akan sangat membantu karena mereka sudah memahami arti penting dari laporan keuangan bagi usahanya. Selama kesadaran akan pentingnya pembuatan laporan keuangan belum tumbuh dalam diri UMKM, akan sangat sulit bagi UMKM untuk membuat laporan keuangan.

2. Memberikan pengetahuan bagaimana cara membuat laporan keuangan yang mudah dengan berdasarkan android. Untuk pemecahan masalah yang ke dua ini, Kementrian Koperasi dan UMKM sudah meluncurkan program pembuatan laporan keuangan yang diberi nama "LAMIKRO" yang bisa di download di HP yang berbasis android.Lamikro dibuat oleh kementrian koperasi dan UMKM untuk menjawab kesulitan pembuatan laporan keuangan untuk UMKM. Dari Lamikro ini, pelaku UMKM selain bisa membuat laporan keuangan sendiri tanpa harus ribet menjurnal dan memposting, mereka juga bisa langsung melihat kondisi keuangan usahanya secara langsung dan update. Bisa langsung melihat laporan keuangan berupa Neraca ataupun rugi laba secara langsung dan update sesuai dengan data yang telah mereka input.

3. Pendampingan dari dinas koperasi dan UMKM.

Pendampingan yang dilakukan dari dinas koperasi dan UMKM yang terjadi selama ini lebih banyak ke hal produksi dan pemasarannya. Sebaiknya, porsi pendampingan dalam bidang manajerial juga lebih diperbanyak. Sehingga para pelaku UMKM dapat mengenal sebuah bisnis yang sebenarnya, selain aspek pemasaran juga ada aspek-aspek yang lainnya yang harus diperhatikan dalam sebuah bisnis.

III. KESIMPULAN *A. KESIMPULAN*

Dari hasil penelitian dan pembahasan bab yang terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa pengelolaan keuangan UMKM skala mikro masih tercampur dengan keuangan untuk kepentingan pribadi. Jadi, belum ada yang membuat catatan keuangan usahanya. Untuk membuat pencatatan keuangan usaha, diperlukan waktu yang rutin, sedangkan rutinitas yang mereka lakukan masih sebatas untuk meningkatkan penjualan produk yang mereka hasilkan. Yang membuat UMKM skala mikro belum melakukan pencatatan keuangan usaha, Selain pengelolaan keuangan yang masih tercampur, waktu dan tenaga mereka masih terkuras untuk mengurus produksi, melakukan distribusi dan pemasaran masih mereka lakukan sendiri, karena belum memiliki karyawan. Karena belum memiliki karyawan, maka dalam bisnis UMKM skala mikro ini, juga belum bisa menerapkan sistem pengendalian manajemen.

ISBN: 978-623-90018-0-3

UMKM Skala kecil, sudah mempunyai laporan keuangan bisnisnya. Paling tidak, mereka sudah mempunyai rangkuman penjualan selama satu bulan, atau berupa copy nota penjualan. Untuk bukti-bukti transaksi, masih belum terdokumentasi secara rapi, masih ada beberapa yang hilang. Ada beberapa UMKM skala kecil yang sudah memiliki Laporan keuangan berupa neraca dan rugilaba. Karena UMKM skala mikro ini sudah berhubungan dengan pihak ke tiga (pihak Bank) untuk keperluan pencarian kredit penambahan modal usahanya. UMKM Skala kecil ini sudah mempunyai karyawan yang membantu untuk produksi.

UMKM skala menengah sudah menerapkan proses akuntansi secara lengkap, bukti-bukti transaksi juga sudah disimpan secara rapi dan lengkap. Bahkan sudah menggunakan software akuntansi. UMKM skala menengah ini sudah memiliki karyawan, tetapi struktur organisasi nya masih sederhana. Penilaian karyawannya pun masih dilakukan sebulan sekali secara pribadi oleh si pemilik usaha, dengan melihat laporan dari masing-masing karyawan dan melihat keuntungan yang diperoleh perusahaan. UMKM skala menengah ini sudah menerapkan pengendalian keuangana, dengan membuat anggaran keuangan. Anggaran yang dibuat, berdasarkan target pencapaian yang akan dicapai di perode mendatang, dan melihat pencapaian periode sebelumnya.

Dinas Koperasi dan UMKM kotamadya Surakarta, memberikan pendampingan kepada UMKM skala mikro dan kecil. Pendampingan yang diberikan oleh dinas komperasi dan UMKM, berupa pelatihan-pelatihan dan fasilitas-fasilitas. Pelatihan yang diberikan oleh dinas komerasi dan UMKM selama ini masih berupa pelatihan yeng berhubungan dengan proses produksi, misalnya pelatihan menjahit, pelatihan menyulam, pelatihan membatik, sedangkan pelatihan-pelatihan manajerial belum banyak di berikan oleh dinas koperasi dan UMKM. Sedangkan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh dinas koperasi dan UMKM kepada UMKM skala mikro dan kecil, antara lain fasilitas pendaftaran hak dan merek, fasilitas pengecekan produk Halal, fasilitas pembiayaan penambahan modal melalui pinjaman, dan fasilitas pameran untuk pengenalan hasil produksi. Untuk fasilitas pinjaman, dinas koperasi dan UMKM bekerja sama dengan bank-bank swasta untuk pemberian kredit usaha kepada UMKM binaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan, antara lain Lokasi penelitian hanya di area Dati II Kotamadya Surakarta, sehingga UMKM yang di damping oleh Dinas koperasi dan UMKM Kota Surakarta melalui konsultan-konsultannya hanya UMKM skala mikro dan kecil saja.Sementara UMKM Skala menengah pendampingannya ada di

ISBN: 978-623-90018-0-3

tingkat propinsi, sehingga untuk hasil penelitian UMKM Skala menengah disini penulis memakai sample dari seorang staf yang bekerja di perusahaan dengan skala UMKM menengah, dan seorang konsultan yang berpengalaman mendampingi UMKM skala menengah.

C. Saran

Dari kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut diatas, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Koperasi dan UMKKM kota Surakarta untuk tetap mempertahankan fasilitas yang sudah diberikan kepada UMKM binaannya. Sedangkan untuk pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh dinas Koperasi dan UMKM kota Surakarta, penulis memberikan saran untuk menambah pelatihan-pelatihan manajerial untuk pelaku UMKM, agar mereka lebih memahami proses manajemen dalam sebuah bisnis.

Penulis juga memberikan saran untuk penelitian yang akan datang untuk dapat mengungkapkan penerapan pembukuan untuk UMKM skala menengah.B. SARAN

Dari kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan saran kepada Dinas koperasi dan UMKM untuk tetap mempertahankan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan kepada UMKM skala mikro dan kecil. Sedangkan utuk pelatihan-pelatihannya, penulis memberikan saran untuk menambahkan pelatihan manajerial kepada pelaku UMKM skala mikro dan kecil, agar mereka lebih dapat memahami proses manajerial sebuat bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ikatan Akuntan Indonesia (2016), "Standart Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil, dan Menengah", Ikatan Akuntan Indonesia.

[2] Ikatan Akuntan Indonesia (2009), "Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik", Ikatan Akuntan Indonesia

[3] Sugiyono (2016), "Memahami Penelitian Kualitatif" (Edisi 12), Alfabeta Bandung.

[4] Hamid Patilima (2016), "Metode Penelitian Kualitatif" Edisi Revisi, Alfabeta Bandung

[5] Afifuddin & Beni Ahmad Saebani (2012), "Metodologi Penelitian Kualitatif" (Edisi 2), CV Pustaka Sejati

[6] Donal R Cooper & Pamela S Schindler (2017), :Metode Penelitian Bisnis" (Edisi 17), Salemba Empat

[7] Suwardjono, "Teori Akuntansi – Perekayasaan Pelaporan Keuangan" Edisi 3, BPFE Yogjakarta

[8] James Hall, "Accounting Information Sistem" Edisi 4, Salemba Empat

[9] Robert N Anthony & Vijay Govidarajan, "Sistem Pengendalian Manajemen" Edisi 12, Karisma Publishing Group

[10] Azhar Susanto, "Sistem Informasi Akuntansi". 2013, Bandung: Lingga Jaya

[11] Sekar Mayangsari, Puspa Wandanarum, "Auditing: Pendekatan sektor Publik dan Privat" Media Bangsa

[12] Agoes Sukrisno, "AUDITING: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik" 2012, Salemba Empat

[13] Samsul Hadi, "Buku Kerja Pendamping PLUT KUKM" Kementrian Koperasi dan UMKM Repiblik Indonesia

[14] Edi Siswono (2015), "Penerapan Penyususnan Laporan Keuangan Pada Usaha Kecil Menengah Berbasis Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (Study Kasus UKM Brebes Fried Chicken)"

[15] Rihan Mustafa Zahri (2014), "Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pengusaha Tentang Pentingnya Pelaporan Keuangan"

[16] Oktiasih Widya Utami (2015), "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kesulitan Penerapan Akuntansi"

[17] Sagala, D. (2015). Penerapan akuntansi berdasarkan sak-etap study kasus pada home industry otak-otak bandeng mulya semarang

[18] Narsa, I. M., Widodo, A., & Kurnianto, S. (2012). Mengungkap Kesiapan Umkm Dalam Implementasi Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (Psak-Etap) Untuk Meningkatkan Akses Modal Perbankan.

ISBN: 978-623-90018-0-3

[19] Rudianto, R., & Siregar, S. V. (2012). Kualitas Laporan Keuangan UMKM serta Prospek Implementasi SAK ETAP.
[20] Hamfri Djajadikerta. Perbandingan Pengendalian Intern dan Pengendalian Manajemen Dalam Hubungannya Dengan Agency Theory
[21] Kurniawati, E. P., Nugroho, P. I., & Arifin, C. (2012). Penerapan Akuntansi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).
[22] Putra, H. A., & Kurniawati, E. P. (2012). Penyusunan Laporan Keuangan UMKM berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan-Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK-ETAP) (Kasus pada UD . Mebel Novel ' I di Banyuwangi).
[23] Oktavia Nicolin, Arifin Sabeni (2013). Pengaruh Struktur Corporate Governance, Audit Tenure dan spesialisasi Industri Auditor terhadap Integritas Laporan Keuangan.
[24] Daniel Salfauz Tawakal Putra (2012). Pengaruh Independensi, mekanisme Corporate Governance, kualitas audit dan manajemen laba terhadap Integritas Laporan Keuangan.
[25] Atiek Sri Purwati (2013). Pengaruh Karakteristik Komite Audit terhadap ketepatan waktu pelapran keuangan pada perusahaan public yang tercatat di BEJ.
[26] Dwi Martini (2017). Perkembangan PSAK 2012 – 2017.
[27] Indonesia. (2008). Undang-Undang No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Menengah.
[28] Kementrian Koperasi dan UMKM, http://www.depkop.go.id/pdf-viewer/?p=uploads, diakses tanggal 10 Maret 2018, pukul 09:55
[29] Ikatan Akuntan Indonesia: Discussion Paper Reviu Komprehensif Atas SAK ETAP, http://iaiglobal.or.id/v03/files/file_publikasi/, diakses tanggal 10 Maret 2018, pukul 10:22
[30] Bank Indonesia, https://www.bi.go.id/uu-bi, diakses tanggal 20 April 2018 pukul 09:56
[31] Ikatan Akuntan Indonesia: Pengertian Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik, http://iaiglobal.or.id/v03/standar-akuntansi-keuangan/etap, diakses tanggal 24 April 2018 pukul 17:24
[32] KPMG, dowload pada URL ini: https://home/kpmg.com/content, diakses tanggal 30 April 2018 pukul 10:16
[33] EjournalUndip, dowload pada URL ini: https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article, diakses tanggal 30 April 2018 pukul 11.40
[34] Eprint Undip, dowload pada URL ini: https://eprint.undip.ac.id/putra, diakses tanggal 30 April 2018 pukul 12.13
[35] Eprint Undip,dowload pada URL ini: hppts://eprint.undip.ac.id/Atiek. Diakses tanggal 30 April 2018 pukul 12:42
[36] Binus,dowload pada URL ini: https://accounting.binus.ac.id/2017/06/20/internal-audit/. Diakses tanggal 30 April 2018 pukul 13.39
[37] 1Kementrian Koperasi dan UMKM,dowload pada URL ini: http://www.depkop.go.id/pdf-viewer. Diakses tanggal 02 Mei 2018 pukul 15:45
[38] Universitas Muhammadiyah Surakarta,dowload pada URL ini: http://www.eprint.ums.ac.id. Diakses tanggal 24 Mei 2018 pukul 07:27
[39] Universitas Sebelas Maret Surakarta, https://eprint.uns.ac.id. Diakses tanggal 24 Mei 2018 pukul 09:59
[40] Ikatan Akuntan Publik Indonesia, https://iapi.or.id/upload/article. Diakses tanggal 25 Mei 2018 pukul 19:14
[41] Binus, https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc Diakses tanggal 27 Mei 2018, pukul 11:56
[42] Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surakarta (Dispendukcapil), http://dispendukcapil.surakarta.go.id Diakses tanggal 23 Juli 2018, pukul 20:24
[43] Drs. Tarmizi Achmad, MBA, PhD, CA, CPA: Seminar Nasional Revitalisasi SAK ETAP dan SAK EMKM "Overview Akuntansi Keuangan Entitas MIkro Kecil dan Menengah" Universitas Muhammadiyah Semarang , Desember 2016

ISBN: 978-623-90018-0-3

Kinerja Keuangan Dalam Memprediksi Nilai Perusahaan Yang Dimoderasi Kebijakan Dividen *(Studi Kasus Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di BEI)*

Syamsudin[1], Ana Susanto[2],
[1]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Surakarta, Indonesia
sya190@ums.ac.id

Abstrak **—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Return On Assets (ROA), dan Return On Equity (ROE)) terhadap Nilai Perusahaan, yang dimoderasi Kebijakan Dividen. Penelitian ini menggunakan objek perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2012-2015.Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, didapatkan sampel sebanyak 73 perusahaan manufaktur, sedangkan teknik analisis data yang digunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa: Return On Assets (ROA) berpengaruh positif dan signifikan terhadapa Nilai Perusahaan, Return on equity (ROE) tidak berpengaruh signifikan terhadapa Nilai Perusahaan. Dividend Payout Ratio (DPR) berpengaruh negatif dan signifikan terhadapa Nilai Perusahaan dan Dividend Payout Ratio (DPR) tidak mampu memoderasi pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap Nilai Perusahaan, tetapi Dividend Payout Ratio (DPR) mampu memoderasi pengaruh Return On Equity (ROE) terhadap Nilai Perusahaan.**

Kata Kunci —Kinerja Keuangan, Kebijakan Dividen, Nilai Perusahaan

IV. PENDAHULUAN

Sehat tidaknya suatu perusahaan tidak hanya dinilai atau dilihat dari keadaan fisik luarnya saja, tetapi harus dilihat dari fungsi atau tujuan perusahaan itu sendiri, apakah perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan Stakeholder. Kinerja keuangan perusahaan merupakan salah satu factor yang dapat digunakan untuk menilai apakah perusahaan tersebuit sehat atau tidak, sehingga dapat dilihat apakah perusahaan itu akan dapat meningkatkan kesejahrteraan stackholder

Ukuran kesehatan perusahaan yang terpenting adalah tingkat profitabilitas atau rentabilitas. Rentabilitas itu dapat dihitung dengan rentabilitas yang terkait dengan penggunaan asset oleh perusahaan, yaitu ROA, maupun rentabilitas yang terkait dengan besarnya modal saham di perusahaan, yaitu ROE. ROA untuk mengukur efisiensi perusahaan, sedangkan ROE digunakan untuk mengukur keuntungan para pemilik modal disebut Keduanya ini merupakan kinerja keuangan perusahaan yang dapat memberikan peningkatan kesejahteraan para pemilik perusahaan (investor).

Kinerja keuangan yang baik akan dapat meningktatkan nila perusahaan, kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan, dan ini merupakan gambaran perusahaan secara akuntansi, disusun secara sistematis yang mudah di mengerti dan dipahami oleh semua orang. Dengan demikian para investor dapat menggunakanya dalam mengambil keputusan investasi, sehingga dapat mempermudah bagi sesorang dalam menilai suatu perusahaan [9].

Nilai perusahaan merupakan gambaran bagi para investor untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan dalam

ISBN: 978-623-90018-0-3

menghasilkan laba, biasanya dalam dunia bisnis hal tersebut bisa dikatakan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan tinggi pula nila perusahaan, sehingga hal tersebut akan menarik para investor yang banyak pula. Nilai perusahaan yang tinggi akan megakibatkan para investor percaya dalam suatu perusahaan tersebut mempunyai prospek kedepan yang bagus tidak hanya prospek sekarang ini saja. Tinggi rendahnya harga saham akan mempengaruhi kemakmuran pemegang saham semakin tinggi harga saham maka semakin tinggi pula kemakmuran pemegang saham, begitu sebaliknya semakin rendah nilai saham maka semakin rendah pula kemakmuran pemegang saham. Tujuan perusahaan menurut James C. Horner (1974) adalah memaksimalkan nilai perusahaan bagi para pemegang saham. Nilai perusahaan ditunjukkan oleh oleh nilai pasar dari saham biasa perusahaan, hal tersebut merupakan cerminan dari keputusan investasi, pendanaan dan dividen perusahaan.

Suatu kebijakan dividen yang optimal mengharuskan suatu manajemen dalam sebuah perusahaan mengalokasikan pembanyaran rasio yang akan menjamin memaksimalkan kekayaan pemegang saham dengan meningkatkan nilai pasar perusahaan dan sahamnya [4]. Kebijakan dividen merupakan fungsi dari rasio pembanyaran dividen, strukur kepemilikan, operasi pasar modal, inflasi dan kerangka hukum [7]. Keputusan kebijakan dividen merupakan fungsi seorang manjemen keuangan dalam suatu perusahaan yang menentukan bagaimana proporsi keuntungan suatu perusahaan yang di dapat dari periode tertentu yang didistribusikan kepada pemegang saham sebagai laba dan sebagai proporsi yang akan dipertahankan untuk perusahaan sebagai laba perusahaan, sehingga Hal ini meruapakan salah satu keputusan seorang manajer perusahaan yang harus dihadapi dalam persaingan dalam suatu perusahaan [2].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Lestari (2016) mendapatkan hasil bahwa rasio likuiditas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, semakin tinggi rasio likuiditas semakin tinggi pula kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. Tingginya rasio likuiditas menggambarkan kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajibannya yang sudah ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Utami, (2013) mendapatkan hasil bahwa kebijakan dividen mampu secara positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Rasio likuiditas yang dilihat dari arus kas yang bebas maka hal tersebut suatu perusahaan mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan. Arus kas yang tinggi maka akan mengambarkan bahwa kinerja manajemen dalam suatu perusahaan dalam mengambil sebuah keputusan yang bakal menentukkan kemakmuran suata perusahaan. Nilai perusahaan dapat dikatakan dapat memberikan kemakmuran pemegang saham apabila suatu perusahaan tersebut mempunyai kas yang benar-benar bebas, sehingga hal tersebur dapat dibagikan kepada pemilik saham sebagai dividen.

Perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Berapa besar pengaruh ROA terhadap Nilai Perusahaan
2. Berapa besar pengaruh ROE terhadap Nilai Perusahaan
3. Berapa besar pengaruh DPR terhadap Nilai Perusahaan
4. Berapa besar pengaruh ROI, ROE terhadap nilai perusahaan dimoderasi oleh DPR

V. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan data Panel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahan

ISBN: 978-623-90018-0-3

Manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia dengan sampel periode 2012-2015. Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling dimana penulis mengambil sampel sesuai tujuan yang di ambil berdasarkan karakteristik yang di pakai, sehingga dapat diperoleh sampel 73 perusahaan sedangkan tahun yang diteliti selama 4 tahun dari 2012-2015 berarti 73 x 4 tahun jadi 292 perusahaan. Berdasarkan sampel yang digunakan bahwa data di outlier sebanyak 81 dari keseluruhan sampel dan diperoleh sampel sebanyak 211.

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian ini yaitu:

A. Nilai Perusahaan sebagai Variabel Dependen

Nilai Perusahaan dalam penelitian ini menggunakan Torbins Q, yang di formulasikan sebagai berikut :

$$\text{Tobin Q (NP)} = \frac{\{(CPxjumlahsaham)+TL+I)\}-CA}{TA} x\ 100\%$$

Keterangan =
Tobin Q (NP) = Nilai perusahaan
CP = Closing Price (Harga penutup saham pada akhir tahun)
TL = Total Liabilitas
I = Inventory
CA = Current Assets
TA = Total Assets

B. Kinerja keuangan sebagai Variabel Independen

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu (Dewi dan Wirajaya, 2013). Profitabilitas dalam penelitian ini diwakili dengan menggunakan Return On Assets (ROA) dan Return On Equity (ROE).

1) Return On Assets (ROA)

Return On Assets (ROA) merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan semua aktiva yang dimiliki perusahaan. Return On Assets (ROA) diformulasikan sebagai berikut [3]:

$$\text{Return On Assets (ROA)} = \frac{Labab ersih}{Totalassets} x\ 100\%$$

2) Return On Equity (ROE)

Return On Equity (ROE) merupakan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan berdasarkan pada ekuitas yang dimiliki perusahaan. Secara matematis Return On Equity (ROE) diformulasikan sebagai berikut [3] :

$$\text{Return On Equity (ROE)} = \frac{Labab ersih}{Totalekuitas} x\ 100\%$$

C. Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi

Kebijakan deviden dalam penelitian ini diwakili dengan Devidend Payout Ratio (DPR). Devidend Payout Ratio (DPR) merupakan sebagian dari laba bersih perusahaan yang dibagikan kepada para pemegang saham. Secara matematis Devidend Payout Ratio

ISBN: 978-623-90018-0-3

(DPR) diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Devidend Payout Ratio (DPR)} = \frac{Dividenperlembar Saham}{Labaperlembar Saham} x\ 100\%$$

Untuk mengetahui variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka menggunakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Berganda (Moderated Regression Analysis), asumsi klasik dan uji Goodness of fit test. Asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedasitas, sedangkan untuk uji Goodness of fit test terdiri dari koefisien determinasi (R2), uji f, dan uji t.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN:

Hasilyang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

D. Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini menggunakan perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), adalah perusahaan yang masuk dalam sector manufaktur.

TABLE I. PENENTUAN SAMPLE

No	Kreteria	Jumlah
1.	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2012–2015	150
2.	Perusahaan yang mengalami kerugian selama periode 2012-2015	20
3.	Perusahaan yang secara berturut-turut tidak memiliki laporan keuangan yang lengkap selama empat tahun berturut- turut.	57
Jumlah sampel pertahun		73
Jumlah sampel selama periode 2012-2015 (73 x 4 = 292)		292
Data outlier		(81)
Total sampel		211

a. Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkantabel I diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 perusahaan sedangkan tahun yang diteliti selama 4 tahun dari 2012-2015 berarti 73 x 4 tahun jadi 292 perusahaan. Berdasarkan sampel yang digunakan bahwa data di outlier sebanyak 81 dari keseluruhan sampel dan diperoleh sampel sebanyak 211.

E. Deskripsi Data Penelitian

Objek dalam penelitian ini menggunakan perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), adalah perusahaan yang masuk dalam sector manufaktur.

TABLE II. HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviation
Tobin'Q	211	24.36	32.15	27.2944	1.52490
ROA	211	-18.17	65.72	5.6691	9.42105
ROE	211	-79.30	152.33	9.9251	25.97205
DPR	211	42.50	8540.93	276.8056	621.90612
Valid N (listwise)	211				

a. Sumber: Data sekunder diolah, 2018

ISBN: 978-623-90018-0-3

Berdasarkantabel II menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sangat bervariasi. Hasil perhitungan untuk variabel Tobin'Q memiliki nilai minimun sebesar 24.36 dengan nilai maksimum sebesar 32.15. Nilai mean (rata-rata) sebesar 27.2944 dan standar deviasi sebear 1.52490. Hasil perhitungan untuk variabel ROA memiliki nilai minimun sebesar -18.17 dengan nilai maksimum sebesar 65.72. Nilai mean (rata-rata) sebesar 5.6691 dan standar deviasi sebear 9.42105. Hasil perhitungan untuk variabel ROE memiliki nilai minimun sebesar -79.30 dengan nilai maksimum sebesar 152.33. Nilai mean (rata-rata) sebesar 9.9251 dan standar deviasi sebear 25.97205. Hasil perhitungan untuk variabel DPR memiliki nilai minimun sebesar 42.50 dengan nilai maksimum sebesar 8540.93. Nilai mean (rata-rata) sebesar 276.8056 dan standar deviasi sebesar 612.90612.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisisregresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variable dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini adalah:

TABLE III. HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA PERSAMAAN I

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig
Konstanta	27,028	236,366	0,000
ROA	0,025	2,026	0,044
ROE	-0,003	0,716	0,476
DPR	0,000	-2,652	0,009
F hitung 19,222 F sig 0,000 Adj R^2 0,258			

a. Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan tabel. III diatas diketahui hasil uji analisis regresi linier berganda antara ROA, ROE dan DPR terhadap Nilai Perusahaan. Nilai koeffisien regresi konstanta (27,028), ROA (0,025), ROE (0,033), Dan DPR (0,000). Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

(Persamaan I)

Y = 27,028 +0,025ROA -0,003ROE +0,000 DPR+e

Untuk menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut dapat di terangkan sebagai berikut :

1) Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa besarnya nilai konstanta variabel Nilai Perusahaan dengan parameter positif sebesar 27,028. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel ROA, ROE, dan DPR diasumsikan nol, maka Nilai Perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 27,056.

2) Koefisien regresi X1 Return On Assets (ROA)) adalah 0,025 dengan nilai positif berarti bahwa jika besarnya nilai Return On Assets (ROA)) mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan diikuti pula kenaikan nilai perusahaan sebesar 0,025% dengan asumsi nilai koefesien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol. Pengaruh ROA terhadap Nilai Perusahaan signifikan(H0 ditolak), karena alpha < 0,05

ISBN: 978-623-90018-0-3

3) Koefisien regresi X2 Return On Equity (ROE)) adalah 0,003 dengan nilai negatif berarti bahwa jika besarnya nilai Return On Equity (ROE)) mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan diikuti pula penurunan nilai perusahaan sebesar 0,003 dengan asumsi nilai koefesien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol. Pengaruh ROE terhadap Nilai Perusahaan tidak significan, hal ini dikarenakan Alphanya> 0,05.

TABLE IV. HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig
Konstanta	27,071	235,293	0,000
ROA	0,038	2,059	0,041
ROE	-0,009	-1,264	0,208
DPR	-0,001	-3,280	0,001
ROA*DPR	-0,000	-1,314	0,190
ROE*DPR	9,289	2,21	0,028
F hitung = 0,000		12,293	F sig
Adj R^2		0,273	

a. Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV diatas diketahui hasil uji analisis regresi linier berganda dengan Moderasi antara ROA, ROE dan DPR terhadap Nilai Perusahaan. Nilai koeffisien regresi konstanta (27,071), ROA (0,038), ROE (-0,009), DPR (-0,001), ROA*DPR (-0,000), ROE*DPR (9,259). Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

(Persamaan 2)
Y = 27,071 + 0,038 ROA – 0,009 ROE – 0,001 DPR – 0,000 ROA*DPR + 9,259 ROE*DPR + e

Untuk menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut dapat di terangkan sebagai berikut :

1) Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa besarnya nilai konstanta variabel Nilai Perusahaan dengan parameter positif sebesar 27,071. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel ROA, ROE, DPR, ROA*DPR dan ROE*DPR diasumsikan nol, maka Nilai Perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 27,071.
2) Koefisien regresi X1 Return On Assets (ROA)) adalah 0,038 dengan nilai positif berarti bahwa jika besarnya nilai (Return On Assets (ROA)) mengalami peningkatan sebesar 1% akan diikuti pula kenaikan Nilai Perusahaan sebesar 0,038 dengan asumsi nilai koefesien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol. Pengaruh ROA terhadap nilai perusahaan signifikan
3) Koefisien regresi X2 Return On Equity (ROE)) adalah -0,009 dengan nilai negatif berarti bahwa jika besarnya nilai (Return On Equity (ROE)) mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan diikuti pula

ISBN: 978-623-90018-0-3

penurunan Nilai Perusahaan sebesar 0,009 dengan asumsi nilai koefesien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol.Pengaruh ROE terhadap Nilai Perusahaan tidak signifikan

4) Koefisien regresi X3 (Devidend Payout Ratio (DPR)) adalah -0,001 dengan nilai negatif yang artinya bahwa jika Devidend Payout Ratio (DPR) mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan diikuti penurunan Nilai Perusahaan sebesar 0,001 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol. Pengaruh DPR terhadap Nilai Perusahaan signifikan
5) Koefisien regresi X4 interaksi Devidend Payout Ratio (DPR) dan Return On Assets (ROA) adalah -0,000 dengan nilai negatif berarti bahwa jika meningkatnya Return On Assets (ROA) yang dimoderasi Devidend Payout Ratio (DPR) sebesar 1% maka akan diikuti pula penurunan Nilai Perusahaan sebesar 0,000 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol. Pengaruh ini tidak signifikan
6) Koefisien regresi X5 interaksi Devidend Payout Ratio (DPR) dan Return On Equity (ROE) adalah 9,289 dengan nilai positif berarti bahwa jika meningkatnya Return On Equity (ROE) yang dimoderasi Devidend Payout Ratio (DPR) sebesar 1% maka akan diikuti pila peningkatan Nilai Perusahaan sebesar 9,289 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya tetap atau sama dengan nol. Pengaruh ini signifikan.

G. Uji koefisien Determinasi(R^2)

Dari hasil pengujian pada tabel 3 dengan Persamaan 1 maka dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,258 artinya 25,8%, yang berati bahwa variabel independen Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE), dan Devidend Payout Ratio (DPR mempengaruhi variabel dependen yaitu nilai perusahaan sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dijelaskan oleh faktor model yang lain.

Dari hasil pengujian pada tabel 4 dengan Persamaan 2 maka dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,273 artinya 27,3%, yang berati bahwa variabel independen yang terdiri dari Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE), Devidend Payout Ratio (DPR), Interaksi antara Return On Assets (ROA) dengan Devidend Payout Ratio (DPR), Interaksi antara Return On Equity (ROE) dengan Devidend Payout Ratio (DPR) mempengaruhi variabel dependen yaitu nilai perusahaan sebesar 27,3%

ISBN: 978-623-90018-0-3

sedangkan sisanya 73,7% dijelaskan oleh faktor model yang lain.

H. Uji F

TABLE V. HASIL UJI F PERSAMAAN I

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,724	4	33,181	19,222	,000
	Residual	355,590	206	1,726		
	Total	488,315	210			

a. Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan tabel V maka diperoleh F hitung sebesar 19,222 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,53 dengan tingkat signifikan 0,000, sehingga nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE) dan Devidend Payout Ratio (DPR) secara silmutan atau bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

TABLE VI. HASIL UJI F PERSAMAAN II

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,370	7	20,767	12,293	,000
	Residual	342,945	203	1,689		
	Total	488,315	210			

a. Sumber: Data sekunderdiolah, 2018

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan tabel 6 maka diperoleh F. hitung sebesar 12,293 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,53 dengan tingkat signifikan 0,000, sehingga nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE), Devidend Payout Ratio (DPR), ROA*DPR dan ROE*DPR secara silmutan atau bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Pembahasan dari hasil analisis penelitian ini yaitu:

ISBN: 978-623-90018-0-3

I. Pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap Nilai Perusahaan

Pada hasil hipotesis penelitiaan ini menunjukkan hasil bahwa Return On Assets (ROA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Dalam hal ini nilai thitung variabel ROA lebih besar dibanding ttabel 1,985 (2,059 > 1,985) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,041 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel ROA berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucuachi & Cambarahim (2016), Muslahatul Umma (2017), Rizqia, Aisjah, & Sumiati (2013) menyatakan bahwa Return On Assets (ROA) berpengaruh positif terhadap nilai perusahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ROA perusahaan mencerminkan semakin baik pula perusahaan dalam membayar return kepada pemegang saham, sehingga memberikan sinyal yang baik kepada investor dan semakin besar keuntungan yang diperoleh semakin besar pula kemampuan untuk membayar dividennya dan hal ini berdampak pada kenaikan nilai perusahaan. Dengan rasio profitabilitas tinggi yang dimiliki sebuah perusahaan akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya diperusahaan.

J. Pengaruh Return on equity (ROE) terhadap Nilai Perusahaan

Pada hasil hipotesis penelitiaan ini menunjukkan hasil Return on equity (ROE) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dalam hal ini nilai thitung variabel ROE lebih kecil dibanding ttabel -1,985 (-1,264 > -1,985) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,208 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel ROE tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian hipotesis yang ketiga tidak terbukti kebenarannya.

Hal ini bertentang dengan penelitian yang di lakukan oleh (Karaca & Savsar, 2012) yang menyatakan bahwa profitabilitas yang menggunakan Return on equity (ROE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Return on equity (ROE) tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika profitabilitas diukur dengan total modal yang bekerja didalamnya (ROA), maka variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif. Namun demikian ketika profitabilitas diukur dengan modal sendiri / ekuitas (ROE) maka hasil penenitian ini menunjukkan bahwa ROE tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

K. Pengaruh Dividend Payout Ratio (DPR) terhadap Nilai Perusahaan

Pada hasil hipotesis penelitiaan ini menunjukkan hasil Dividend Payout Ratio (DPR) berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Dalam hal ini nilai thitung variabel Dividend Payout Ratio (DPR) lebih besar dibanding ttabel -1,985 (-3,280 > -1,985) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel DPR berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti kebenarannya.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lai, 2016), dan

ISBN: 978-623-90018-0-3

(Rahman, 2016) menyatakan bahwa Dividend Payout Ratio (DPR) berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian Yayak Arda (2016) yang menyatakan Dividend Payout Ratio (DPR) berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi deviden, semakin tinggi pula nilai perusahaan dan meningkatnya nilai dividen selalu diikuti dengan meningkatknya nilai perusahaan, karena nilai perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperoleh keuntungan dari aset-asetnya dan keputusan investasinya. Banyak investor yang lebih tertarik dengan keuntungan jangka pendek dengan cara membeli saham-saham yang murah dan memiliki prospek yang tinggi.

L. Pengaruh Return On Assets (ROA) yang dimoderasi Dividend Payout Ratio (DPR) terhadap Nilai Perusahaan.

Pada hasil hipotesis penelitiaan ini menunjukkan hasil bahwa Dividend Payout Ratio (DPR) memperlemah pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap Nilai Perusahaan. Dalam hal ini nilai thitung Variabel ROA*DPR lebih kecil dibanding ttabel -1,985 (-1,314 > -1,985) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,190 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel ROA*DPR tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian hipotesis keenam tidak terbukti kebenarannya. Hal ini membuktikan bahwa kebijakan deviden tidak mampu memoderasi pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap Nilai Perusahaan.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukkan oleh Baymin Eliezer Pascareno & Hotniar Siringoringo (2016) yang mengatakan bahwa kebijakan dividen tidak mampu memoderasi pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap nilai perusahaan, tetapi bertentangan dengan penelitian (Siti Ainur Rochmah, 2017) yang menyatakan kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Return On Assets (ROA) tidak mampu memoderasi Dividend Payout Ratio (DPR) terhadap nilai perusahaan. Hal ini ditujukkan dari hasil regresi sebelum dimasukkan variabel Dividend Payout Ratio (DPR) sebagai moderating variable, Return On Assets (ROA) berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan, tetapi setelah dimasukkan moderating variable DPR, Return On Assets (ROA) tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini Dividend Payout Ratio (DPR) tidak mampu memoderasi Return On Assets (ROA) terhadap Nilai Perusahaan.

M. Pengaruh Return on equity (ROE) yang dimoderasi Dividend Payout Ratio (DPR) terhadap Nilai Perusahaan.

Pada hasil hipotesis penelitiaan ini menunjukkan hasil bahwa Dividend Payout Ratio (DPR) mampu memoderasi pengaruh Return on equity (ROE) terhadap Nilai Perusahaan.

Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8
Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah(APPPTM)
ISBN: 978-623-90018-0-3

Dalam hal ini nilai thitung Variabel ROE*DPR lebih kecil dibanding ttabel 1,985 (2,212 > 1,985) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel ROE*DPR berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian hipotesis ketujuh terbukti kebenarannya.

Hal ini konsisten dengan penelitian (Martini, 2014) yang menyatakan kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh Return on equity (ROE) terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dividend Payout Ratio (DPR) mampu memoderasi Return on equity (ROE) terhadap nilai perusahaan. Hal ini ditujukkan dari hasil regresi sebelum dimasukkan variabel Dividend Payout Ratio (DPR) sebagai moderating variable, Return on equity (ROE) tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan, tetapi setelah dimasukkan modeating variable DPR, Return on equity (ROE) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini Dividend Payout Ratio (DPR) mampu memoderasi Return On Assets (ROA) terhadap nilai perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan suatu perusahaan dalam membayar dividen erat kaitannya dengan kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba. Jika perusahaan memperoleh laba yang tinggi, maka kemampuan perusahaan dalam membayarkan dividen juga tinggi. Profitabilitas yang tinggi serta kebijakan dividen yang optimal mampu mencerminkan prospek perusahaan yang bagus sehingga dapat menaikkan harga saham serta meningkatkan Nilai Perusahaan.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh Likuiditas dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan yang dimoderasi kebijakan Dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dapat diambil beberapa kesimpulan.

Return On Assets (ROA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga H2 yang menyatakan bahwa Return On Assets (ROA) berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan terbukti kebenarannya.

Return on equity (ROE) tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga H3 yang menyatakan bahwa Return on equity (ROE) berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan tidak terbukti kebenarannya.

Dividend Payout Ratio (DPR) berpengaruh negatif dan signifikan terhadapa Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga H4 yang menyatakan bahwa Dividend Payout Ratio (DPR) berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan terbukti kebenarannya.

ISBN: 978-623-90018-0-3

Dividend Payout Ratio (DPR) tidak mampu memoderasi pengaruh Return On Assets (ROA) terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga H6 yang menyatakan bahwa Return On Assets (ROA) berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan tidak terbukti kebenarannya.

Dividend Payout Ratio (DPR) mampu memoderasi pengaruh Return On Equity (ROE) terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga H7 yang menyatakan bahwa Return on equity (ROE) berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan terbukti kebenarannya

DAFTAR PUSTAKA

[44] Adenugba Adesoji Adetunji et. al.. "Financial Leverage and firm's Value : A Study of Selected Firms In Negeria". Eropean Journal of Research ang Reflection in Management Sciences. 2016

[45] Agrawal, S. G., & Jayaraman, R., "Mechanism of dividend payment and leverage policy". Journal of accounting research 21 (2), 562-592.. 2004.

[46] Ebrati, Mohammad Reza et al.. "The Impart of Capital Structur on Firm Performance : Evidence from Tehrn Stock Exchange". Australian Journal of Basic and Applied Sciences. Vol. 07, No. 04, (1-8). 2013

[47] Ezirim, B. C. "Finance dynamics: Principle, techniques and application". Markowitz Centre for Research and Development. 2005.

[48] Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 20". Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro. 2012.

[49] Karaca, S.S. & Savsar, A. "The Effect of Financial Ratios on the Firm Value: Evidence From Turkey". Journal of Applied Economic Sciences, 7 (1), 56-63. 2012.

[50] Lie, E. "Financial flexibility, performance, and the corporate payout choice". The Journal of Business, 78 (6), 2179–2202. 2005.

[51] Putra, A.N.D.A. & Lestari, P.V. "Pengaruh Kebijakan Dividen, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan". E-jurnal Manajemen Unud. 5(7): 4044-4070. ISSN: 2302-8912.. 2016.

[52] Raharjo, S. "Analisa Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Return Saham pada Perusahaan LQ-45 di Bursa Effek Jakarta". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogjakarta. 2005.

[53] Siti, A. R. "Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan : Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderating". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Volume 6, Nomor 3. Surabaya : STIESIA. 2017.

[54] William, S. "Influence of Profitability to the Firm Value of Diversified Companies in the Philippines". Accounting and Finance Research. Vol 5, no 2. 2016.

ISBN: 978-623-90018-0-3

KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN

Muzakar Isa
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
muzakar.isa@ums.ac.id
Ririn Nur Chikmah
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
muzakar.isa@ums.ac.id

***Abstract* - This study aimed to analyze the influence of organizational commitment on the performance of teachers of Muhammadiyah educational institutions in Sragen Regency. The population of this study were the teachers of SMK Muhammadiyah in Sragen Regency. The samples involved 75 teachers, taken through multistage sampling method. Primary data of this study was obtained through interview on respondents with a questionnaire guide. Samples taken as many as 75 teachers with purposive sampling method. This study uses primary data, ie data taken directly by researchers through structured interviews on respondents with a questionnaire guide. Quantitative method was employed to analyze the data. The results of this study indicated that (1) affective commitment has a positive and significant effect on performance, (2) continuance commitment has positive but not significant effect on performance, (3) normative commitment has positive and significant effect on performance, and (4) normative commitment is commitment variable the most influential organizations on performance.**

Keywords - Commitment, Performance, Teacher, Education

II. PENDAHULUAN

Pelayanan pendidikan sebagai salah satu jenis produk layanan jasa, keberhasilan penyelenggaraannya adalah dihasilkan output dan outcome yang bermutu. Tingkat keberhasilan perusahaan adalah tingkat kemampuan perusahaan dalam memberikan layanan kepada pelanggan, sehingga lembaga pendidikan sebagai organisasi yang memberikan layanan jasa pendidikan kualitasnya terletak pada kualitas layanan jasa yang diterima stakeholder (Isa, 2009).

Misi utama lembaga pendidikan yang berkualitas adalah memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan (Sallis, 2011). Isa (2009) menjelaskan bahwa aspek pelayanan yang dituntut stakeholder terhadap lembaga pendidikan pada umumnya berhubungan dengan kurikulum yang *link and match* dengan dunia industri, materi pelajaran dan proses belajar mengajar yang sesuai dengan ketentuan berlaku; kompetensi guru yang sesuai dengan bidang yang diajarkannya; dan sarana dan prasarana yang menunjang jalannya proses pembelajaran.

Dalam memberikan layanan jasa pendidikan yang berkualitas, lembaga pendidikan harus memiliki guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik. Guru memiliki peran penting dalam memberikan layanan kepada stakeholders. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi, pasti dalam dirinya muncul rasa memiliki organisasi tersebut sehingga apa yang dilakukan adalah wujud dari rasa memilikinya. Dengan demikian, guru

ISBN: 978-623-90018-0-3

akan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaanya. Komitmen yang tinggi juga dapat memunculkan keinginan yang kuat untuk mewujudkan apa yang sudah menjadi visi dan misi organisasinya.

Agarwal (2015) menjelaskan komitman organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer (1997) menjelaskan tiga dimensi komitmen yaitu, *affective commitment, continuance comitmmen, dan normative commitment. Affective commitment* adalah mengacu pada keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam organisasinya. *Continuance commitmen* adalah mengacu pada pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan karena ia akan merasa rugi dengan biaya yang akan ditanggung jika ia meninggalkan organisasi. Terakhir, *normative commitment* adalah mengacu pada perasaan karyawan untuk tetap bekerja di dalam organisasi sebagai suatu kewajiban. Selain dimensi komitmen terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi diantaranya adalah karakteristik personal, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen menjadikan seorang karyawan memiliki keterikatan baik secara fisik maupun mental pada organisasinya, memiliki rasa bangga serta sulit untuk meninggalkan organisasinya. Komitmen yang kuat dapat membantu seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada organisasi yang diikutinya.

Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi sosial kemasyarakatan terbesar di Indonesia, yang fokus dalam membangun dan mengembangkan pendidikan harus mengetahui seberapa besar komitmen organisasi guru yang bekerja di lembaga pendidikan yang dikelola. Informasi komitmen organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan organisasi lembaga pendidikan Muhammadiyah dan melakukan konfirmasi teoritis tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh kommitmen organisasi terhadap kinerja karyawan akademik di lembaga pendidikan Muhammadiyah.

III. TELAAH PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hubungan antara karyawan dan tujuan organisasi. Muthuveloo (2005), Mathis dan Jackson (2010), dan Hidayat (2010), Saygan (2011), Ogamba dan Nwucheari (2016) menjelaskan komitmen organisasi sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan

ISBN: 978-623-90018-0-3

kesediaan anggota organisasi untuk menerima nilai-nilai organisasi serta berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Disisi lain, Ijeoma dan Christine (2016) menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu identifikasi, keterlibatan emosional, sikap loyalitas, memiliki kepercayaan, kesetiaan serta penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi. Komitmen organisasi dimaknai sebagai bentuk rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) menyebutkan komitmen organisasi terbentuk dari 3 komponen utama, yaitu *affective commitment, continuance comitmmen, dan normative commitment. Affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam organisasinya. *Continuance commitmen* mengacu pada pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan berada di dalamnya karena ia akan merasa rugi dengan biaya yang akan ditanggung jika ia meninggalkan organisasi. Terakhir *normative commitment* mengacu pada perasaan karyawan untuk tetap bekerja di dalam organisasi sebagai suatu kewajiban.

Meyer e*., al* (2002), Nasr (2012, serta Engin dan Ekgoz (2013) menjelaskan komponen komitmen organsisasi ada tiga, yaitu sebagai berikut.

a. *Affective commitmen. K*omitmen afektif digambarkan sebagai suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan untuk sesuatu yang sedang dikerjakan. Hal ini menunjukkan sejauhmana karyawan diidentifikasi dengan organisasinya. Hal ini berkaitan dengan perasaan memiliki, koneksi dan pengabdian dari karyawan. Seseorang yang memiliki komitmen ini akan cenderung bertahan dan tetap berada pada organisasinya.
b. *Continuance comitmen. K*omitmen berlanjutan merupakan komitmen yang mencerminkan adanya pengakuan biaya yang lebih jika seseorang yang terkait meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang menimbulkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Sehingga jika ia meninggalkan organisasi ia akan merasa mendapatkan sebuah kerugian yang besar. Dua faktor yang terdapat pada komponen *continuance commitment* yaitu dalam menggunakan kesempatan persepsi alternatif pekerjaan lain yang menjadi pilihan dan pengorbanan yang akan dirasakan jika meninggalkan organisasi.
c. *Normative commitment. K*omitmen normatif merupakan nilai-nilai yang dianut individu terhadap organisasinya dan nilai internalisasinya menonjol. Apa yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat berarti bagai karyawan. Penilaian antara perusahaan dengan individu dapat saling bertemu atas landasan bersama. Karyawan yang dapat menginternalisasikan hal ini dengan baik diharapkan dapat menajdi anggota kelompok yang baik. Baik dapat berarti mampu memberikan kontribusi berupa mampu bersosialisasi, memberikan pendapat serta sebuah rasa percaya terhadap kepemimpinan perusahaannya.

Allen dan Meyer, (1997), dan Umam (2010) mengemukakan bahwa

ISBN: 978-623-90018-0-3

terdapat tiga proses terbentuknya komitmen organisasi.

a. Proses terbentuknya *affective commitmen*, melihat dari beberapa penelitian mengenai *antecedent* dari *affective commitment* dapat digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu (1) karakteristik organisasi, yang mempengaruhi perkembangan affective commitment adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu, (2) karakteristik individu, beberapa karakteristik individu yang dapat mempengaruhi affective commitment seperti gender, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya, (3) pengalaman kerja, pengalaman kerja individu yang mempengaruhi affective commitmen diantaranya job scope yang menunjukan kepuasan dan motivasi individu, tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi, variasi kemampuan individu, dan peran individu dalam organisasi tersebut.
b. Proses terbentuknya *continuance commitment* karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Berbagai tindakan tersebut dapat dibagi menjadi dua variabel, yaitu investasi adalah sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Dan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk kedalam organisasi lain.
c. Proses terbentuknya normative commitment adalah dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat ndividu baru masuk kedalam organisasi, selain itu juga normative commitment berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali

Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantungpada komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yangberbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*.

Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuaidengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen

ISBN: 978-623-90018-0-3

normative menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Panggabean (2004) memberikan gambaran tentang faktor- faktor penentu komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut: 1) tingkat kesulitan memperoleh penghargaan, 2) *job satisfaction demographic* (jenis kelamin, usia, masa kerja, status perkawinan, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pendidikan, pendukung utama keluarga), 3) karakteristik pekerjaan itu sendiri, 4) *promotional opportunity,* 5) *distributive and procedural justice,* 6) turut mengambil keputusan, 7) perilaku pimpinan, 8) faktor lingkungan (hubungan industrial, iklim dan kesempatan kerja), 9) faktor personal (nilai-nilai dan motivasi kerja), 10) posisi dalam organisasi.

2. Kinerja

Sinambela *et. al.* (2012) menjelaskan kinerja sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Taurisa dan Ratnawati (2012) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Mathis dan Jackson (2001), Umam (2010) dan Mangkunegaran (2010) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (1) kemampuan yang dimiliki, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (3) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (4) komitmen organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja yaitu (1) kualitas keluaran, (2) kuantitas keluaran, (3) waktu keluaran, (4) Kehadiran, dan (5) sifat kooperatif.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Kabupaten Sragen. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sragen. Sampel yang diambil sebanyak 75 orang guru guru SMK Muhammadiyah dengan metode *purposive sampling.*

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti melalui wawancara terstuktur (kuesioner) terhadap guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sragen dengan panduan kuesioner. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

ISBN: 978-623-90018-0-3

Variabel	Definisi operasional	Skala
Kinerja	Hasil yang dikerjakan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu tertentu. Indikatornya adalah waktu, kuantitas,kualitas, kehadiran, sifat koperatif.	Likert 1-5
Affective commitment	Suatu keterikatan emosional yang dimiliki karyawan untuk sesuatu yang sedang ia kerjakan. Indikatornya adalah keterikatan emosional, kecocokan pribadi terhadap organisasi dan keterlibatan dalam organisasi	Likert 1-5
Continuance commitment	Pengakuan biaya yang lebih jika seseorang yang terkait meninggalkan organisasi. Indikatornya adalah kerugian biaya, tenaga, waktu dan tidak ada alternative lain	Likert 1-5
Normative commitment	Nilai-nilai yang dianut individu terhadap organisasinya dan nilai internalisasinya menonjol. Indikatornya adalah rasa memiliki kewajiban untuk berahan dalam organisasi , pengalaman bersosialsiasi, dan hubungan timbal balik atas sesuatu yang diberikan organisasi	Likert 1-5

Sumber: Allen & Meyer (1990), Leung et al, (2009), Mathis & Jackson (2010), Nasr (2012)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Sragen salah satu kabupaten dari 35 kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Di Kabupaten Sragen banyak terdapat lembaga pendidikan SMA sederajat seperti SMU, SMK, MA baik negeri maupun swasta. Muhammadiyah merupakan organisasi swasta yang memiliki lembaga pendidikan paling banyak di Kabuaten Sragen, mulai tingkat PAUD, TK, SD, SMP, SMA sampai perguruan Tinggi. Untuk jenjang Sekolah Menengah Kejuruan, Muhammadiyah di Kabupaten Sragen memiliki sepuluh (10) SMK, yaitu (1) SMK Muhammadiyah 1 Sragen, (2) SMK Muhammadiyah 2 Sragen, (3) SMK Muhammadiyah 3 Gemolong, (4) SMK Muhammadiyah 4 Sragen, (5) SMK Muhammadiyah 5 Miri, (6) SMK Muhammadiyah 6 Gemolong, (7) SMK Muhammadiyah 7 Sambung Macan, (8) SMK Muhammadiyah 8 Tanon, (9) SMK Muhammadiyah 9 Gondang dan (10) SMK At- Taqwa Muhammadiyah Miri.

Responden penelitian sebanyak 75 orang guru SMK Muhammadiyah. Dari jumlah tersebut terdiri 50.7% responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 49.3% perempuan. Berdasarkan kategori usia terlihat bahwa persentase guru yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 6.7 %, guru dengan usia 25 tahun sampai 35 tahun sebanyak 26.7%, guru yang berusia 36 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 40%, guru yang berusia 46 sampai 55 tahuns ebanyak 16% dan guru yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10,6%.

Berdasarkan status kepegawaiannya, 10,7% responden adalah pegawai negeri sipil (PNS), 20,0% guru honorer dan 69,3% guru yayasan Muhammadiyah. Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sragen ini minimal berpendidikan Diploma 3, yaitu sebanyak 4,00%. Selanjutnya guru yang pendidikan terakhir S1 sebanyak 89.3%, dan yang pendidikan terakhir S2/S3 sebanyak 6.7%.

Masa kerja secara umum berada dalam kisaran waktu 5-25 tahun. Guru yang bekerja kurang dari lima tahun sebanyak 25.3%, guru yang bekerja 5 sampai 15 tahun sebanyak 28.0%, guru yang bekerja 15 sampai 25 tahun sebanyak 32.0% dan guru yang bekerja lebih dari 25 tahun sebanyak 14.7%.

Pendapatan guru secara umum relative rendah. Guru yang memiliki pendapatan kurang dari 1.000.000 sebanyak 52.0%, guru yang memiliki pendapatan 1.000.000 - 2.000.000 sebanyak 26.7%, guru yang memiliki

ISBN: 978-623-90018-0-3

pendapatan 2.000.000 - 3.000.000 sebanyak 2.7%, guru yang memiliki pendapatan 3.000.000 - 4.000.000 sebanyak 14.7%, dan guru yang memiliki pendapatan lebih dari 4.000.000 sebanyak 1.0%.

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variebel independen dan variabel dependen keduannya memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai *unstandardized residual* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* seebsar 0,881 dengan nilai *Asymp. Sig. Sebesar* 0,420. Angka ini lebih besar dari 0,05, maka distribusi data tersebut dikatakan Normal.
   b. Uji Multikolinearitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian dilihat dari kriteria pengujian nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai tolerance ≥ 0.1 dan nilai VIF ≤ 10 sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen dalam model penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
   c. Uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya dengan demikian model yang baik dalam sebuah penelitian tidak akan terjadi heterokedastisitas. Pengujian dilakukan juga untuk merespon variable x sebagai variabel *absolut unstandardized*. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai Sig > 0,05, sehingga disimpulkan variabel independen dalam model penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.
   d. Uji Autokorelasi. Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (yang sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Waston adalah 1,712 dengan N=75 dan K=3, 75.3 maka didapat nilai tabel dU sebesar 1,7092. Nilai Durbin-Waston lebih besar dari pada nilai dU dan kurang dari (4-dU) 4-1,7092 = 2,2908 atau 1,7092<1,7120<2,2908 maka tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	Nilai t	Nilai Sig
Komitmen Afektif	0.200	3.309	0.001
Komitmen Kontinue	0.035	0.517	0.607
Komitmen Normatif	0.320	3.150	0.002
Konstanta : 16.127			
R^2 : 0,297			
F : 11,402			
Sig : 0,00			

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

ISBN: 978-623-90018-0-3

$$Y = 16{,}127 + 0{,}200\ X1 + 0{,}035\ X2 + 0{,}320\ X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas diinterprestasikan sebagai berikut:

a. Konstanta bernilai positif, yaitu sebesar 16,127. Hasil tersebut menunjukan apabila tidak ada variabel *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* maka kinerja guru sebesar 16,127.
b. Koefisien regresi X_1 bernilai positif, yaitu sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan setiap terdapat penambahan variabel *affective commitment*, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,200.
c. Koefisien regresi X_2 bernilai positif, yaitu sebesar 0,035. Hasil tersebut menunjukkan setiap terdapat penambahan variabel *continuance commitment*, maka kinerja guru akan meningkat 0,035.
d. Koefisien regresi X_3 bernilai positif, yaitu sebesar 0, 320. Hasil tersebut menunjukan setiap terdapat penambahan variabel *normative commitment* maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,320.

Uji R^2 adalah alat bantu analisis yang memiliki tujuan untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 29,7%, maka variabel *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* menjelaskan kinerja guru sebesar 29,7% sedangkan sisanya yaitu sbesar 70,1% dijelaskan oleh variabel-variablel lain yang tidak terdapat dalam model.

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasi uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,402 dengan tingkat signifikasi 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Uji statistik T digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara individual dapat menerangkan variabel dependen. Penjelasan mengenai pengaruh *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* terhadap kinerja guru adalah seebagai berikut

a. *Affective commitment* (X1). Pada variabel *affective commitment* (X1) diketahui bahwa nilai signifikasi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
b. *Continuance commitment* (X2). Pada variabel *continuance commitment* (X2) diketahui bahwa nilai signifikasi 0,607 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang memiliki arti bahwa *continuance commitment* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
c. *Normative commitment* (X3). Pada variabel *normative commitment* (X3) diketahui bahwa nilai signifikasi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa *normative commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pembahasan

1. Pengaruh *affective commitment* terhadap kinerja guru.

Variabel *affective commitment* (X1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen afektif merupakan komitmen yang menunjukkan keterikatan emosional dan rasa memiliki yang kuat terhadap

ISBN: 978-623-90018-0-3

organisasi. Segala sesuatu yang dilakukan untuk organisasi dilakukan dengan perasaan senang dan individu merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan begitu individu yang memiliki komitmen afektif yang baik terhadap organisasinya tentu akan memiliki kinerja yang baik pula. Kaswan (2012) menjelaskan bahwa komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional seorang karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Nasr (2012) menjelaskan bahwa komitmen afektif dapat digambarkan sebagai suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk sesuatu yang sedang ia kerjakan. Ini menunjukan sejauhmana seorang karyawan diidentifikasi dengan organisasinya. Hal ini berkaitan dengan perasaan memiliki, koneksi dan pengabdian dari karyawan. Seseorang yang memiliki komitmen ini akan cenderung bertahan dan tetap berada pada organisasinya.

Komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya guru yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan merasa terikat secara emosional pada sekolah dimana tempat ia bekerja, ketika sudah begitu dampaknya adalah guru mengerjakan segala tugas sesuai dengan tujuan serta targetan yang telah ditentukan seperti standar kurikulum, tepat waktu, hubungan baik dengan rekan kerja ataupun yang lainnya yang menunjukan peningkatan kinerja.

2. Pengaruh *continuance commitment* terhadap kinerja guru.

Variabel *continuance commitment* (X2) diketahui memiliki nilai positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang dimiliki individu dikarenakan adanya perasaan takut menglami kerugian baik secara finansial maupun tidak adanya alternatif pekerjaan lain. Individu cenderung memikirkan dirinya sendiri sehingga melakukan pekerjaan karena cenderung karena ada hal-hal buruk yang akan terjadi jika meniggalkan organisasi. Kaswan (2012) menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Engin & Ekgoz (2013) menjelaskan bahwa komitmen berlanjutan adalah komitmen yang mencerminkan adanya pengakuan biaya yang lebih jika seseorang yang terkait meninggalkan organisasi.

Komitmen berkelanjutan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, maka dapat diartikan bahwa perasaan takut akan kerugian baik secara finansial maupun tidak adanya alternatif pekerjaan lain dan juga hal-hal yang dapat merugikan jika seorang guru meninggalkan sekolah tempat dimana ia bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru seperti mengerjakan segala tugas sesuai dengan tujuan serta targetan yang telah ditentukan berdasarkan standar kurikulum, tepat waktu, hubungan baik dengan rekan kerja ataupun yang lainnya.

3. Pengaruh *normative commitment*terhadap kinerja guru.

Variabel *normative commitment* (X3) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen normatif merupakan komitmen yang dimiliki individu karena menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan pada organisasinya sebagai bentuk kewajiban dan keharusan dimana organisasi telah memberikan

ISBN: 978-623-90018-0-3

sesuatu yang berharga bagi individu. Selain itu individu dapat menginternalisasikan nilai-nilai yang terdapat pada organisasi sepert rasa percaya pada organisasi serta pemimpinnya. Kaswan (2012) menjelaskan bahwa Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Engin & Ekgoz (2013) menjelaskan bahwa dalam komitmen normatif ini adalah nilai-nilai yang dianut individu terhadap organisasinya dan nilai internalisasinya menonjol. Apa yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat berarti bagai karyawan.

Komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka dapat diartikan bahwa perasaan bertahan pada sekolah tempat dimana guru bekerja merupakan suatu kewajiban pada sekolah dikarenakan sekolah telah memberikan hal yang berharga hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru seperti mengerjakan segala tugas sesuai dengan tujuan serta targetan yang telah ditentukan berdasarkan standar kurikulum, tepat waktu, hubungan baik dengan rekan kerja ataupun yang lainnya.

V. PENUTUP

Penelitian ini memiliki 4 simpulan, yaitu (1) *Affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) c*ontinuance commitment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, (3) n*ormative commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan (4) n*ormative commitment* merupakan variable *komitmen* yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sragen.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diberikan adalah (1) Setiap guru yang bekerja pada sekolah Muhammadiyah diharapkan meningkatkan rasa komitmennya agar kinerjanya meningkat. Kinerja tersebut tercermin dalam mengajar tepat waktu, mengajar sesuai kurikulum, aktif dalam mengikuti kegiatan sekolah serta memiliki hubungan yang baik terhadap seluruh stakeholders, yaitu siswa, alumni, pengguna lulusan/dunia industri dan orangtua siswa. (2) Pihak pimpinan sekolah harus merumuskan strategi dan program untuk meningkatkan komitmen guru sehingga kinerja guru meningkat.

ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Majlis Dikdasmen Muhammadiyah Kabuaten Sragen dan masing masing kepala SMK Muhammadiyah yang telah mendukung dan memberikan data pendukung penelitian ini.

REFERENCES

[55] Agarwal1, Richa N. 2015. "Stress, Job Satisfaction And Job Commitment'S Relation With Attrition With Special Reference To Indian It Sector ".*Management And Innovation For Competitive Advantage*. Bucharest, Romania.

[56] Allen N J and Meyer J P. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective,Continuance and Normative Commitment to the Organizatio"*Journal of OccupationalPsychology.*Vol. 63. pp. 1-18.

[57] Allen, N. J. And Meyer, J. P. 1993. "Organizational Comitment: Evidence ofCareer Stage Effects ?". *Journal of Business Research*. Vol. 26, No. 7.

[58] Babalola, Sunday Samson. 2016. "The Effect Of Leadership Style, JobSatisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance AndOrganizational Commitment". *The Journal Of Applied Business Research*. Vol. 32, No. 3.

[59] Engin, Elif and Burcu Eker Akgöz. 2013."The Effect of Communication Satisfaction on Organizational Commitment"**.***British Journal of Arts and Social Sciences.* Vol.14, No. II.

[60] Hidayat, Muchtar. 2010. "Analisis Komitmen (*Affective, Continuance Dan Normative*) Terhadap KualitasPelayanan

Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor(Studi Empiris Pada Kantor Bersama Samsat Di Propinsi Kalimantan Timur)". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.* Vol.12, No. 1.

[61] Isa, Muzakar (2009). Analisis efisiensi pendidikan Kota Surakarta. Benfit Vol. 13, No. 1, Juni 2009

[62] Isa, M dan Mangifera. 2017. Penguatan Kelembagaan Amal Usaha Muhammadiyah (Studi Kasus Di MIM PK Wirogunan). Tarbiyatuna, 8: 4 hal 104-108\

[63] Isa, M dan Mangifera. 2017. Komitmen dan Kinerja Driver Ojek Online di Kota Surakarta. Seminar Nasional Riset Manajemen dan Bisnis (SANSETMAB), 24 Mei 2017

[64] L., Leung, Mei-yung and Yee Shan Isabelle Chan. 2011. "Structural linear relationshipsbetween job stress, burnout,physiological stress, andperformance of constructionproject managers". *Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 18, No. 3.

[65] Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Boston:McGraw-Hill, Inc.

[66] Meyer J and Allen N (1997), "Commitment in the Workplace: Theory, Research, andApplication". Sage Publications.

[67] Meyer, J.P, *et. al.*2002. "Affective, Continuance, And Normative Commitment ToThe Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents,Correlates, And Consequences". *Journal Of Vocational Behavior*.Vol. 61.

[68] Muthuveloo, Rajendran and Raduan C.R. 2005. "Typology of OrganisationalCommitment". *American Journal of Applied Science*. Vol. 2, No. 6.

[69] Nasir, H.N., A.F. Abbas and F. Zafar. 2014. "Four Factors to Influence Organization & Employee Commitment toChange within Pakistan".*International Journal of Information, Business and Management*. Vol. 6, No.4.

[70] Nasr, Linda. 2012. " The Relationship Between The Three Components Model Of Commitment,Workplace Stress And Career PathApplication To Employees In Medium SizeOrganizations In Lebanon".*Journal Of Organizational Culture, Communications And Conflict.*Vol. 16, No 1.

[71] Ogamba, M. Ijeoma, Dr. Nwuche, and A. Christine. 2016. "Autonomy and Organizational Commitment of SelectedManufacturing Firms in Nigeria". *The International Journal Of Business & Management.*Vol.4, No.3.

[72] Parinding, Roberto Goga. 2015. "AnalisisPengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif TerhadapKinerjaKaryawanPadaPT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang". *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra.*Vol. 1, No.2.

[73] Phipps, Simone T. A., Leon C.P., and Erastus N.N. 2013. "Understanding The Impact Of EmployeeInvolvement On OrganizationalProductivity: The Moderating Role OfOrganizational Commitment". *Journal Of Organizational Culture, Communications And Conflict.* Vol. 17, No. 2.

[74] Prihantoro, Agung. 2012. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)" *Value Added*. Vol.8, No.2.

[75] Robbins, S.L. Judge, and Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour, 13thEdition.* London: Pearson International Edition

[76] Rony, Febrianto dan Dewie Tri Jayanti. 2014." Pengaruh Komitmen Organsasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".*Jurnal Ilmu Manajemen.* Vol. 2, No. 3.

[77] Sayğan, Fitnat Nazlı**.** 2011. "Relationship Between Affective Commitment And Organizational Silence: A Conceptual Discussion". *International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies.* Vol 3, No 2.

[78] Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.

[79] Solís, Edgar R.R., Verónica Ilián B.M. 2015. "Between Love And War: The Effects OfAffective Commitment InOrganizational Politics AndOrganizational Performance". *Journal Of Organizational Culture, Communications And Conflict.* Vol. 19, No. 2.

[80] Taurisa dan Intan Ratnawati.2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan".*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol. 19, No. 2

[81] Umam, khaerul. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung : Pustaka setia.

ISBN: 978-623-90018-0-3

Pengungkapan *Triple Bottom Line* Perusahaan Bumn Di Indonesia

Rina Trisnawati, Noer Sasongko, Wiyadi, Rizki Intan Naomi
Magister Sains Akuntansi, Pasca sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jawa Tengah, Indonesia
rina.trisnawati@ums.ac.id, noer.sasongko@ums.ac.id, wiyadi@ums.ac.id,
intanaomi@gmail.com

Abstrak **— Perusahaan untuk dapat tumbuh berkelanjutan, tidak hanya memperhatikan aspek finansialnya saja, tetapi juga harus memperhatikan aspek lain seperti, sosial dan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, *leverage*, likuiditas, dan kepemilikan asing terhadap pengungkapan *triple bottom line*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan BUMN non perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga terdapat sampel sebanyak 56 perusahaan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, yang diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (*SPSS*) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leverage* berpengaruh signifikan pengungkapan *triple bottom line*, sedangkan ukuran perusahaan, profitabilitas, likuiditas, dan kepemilikan asing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan *triple bottom line*.**

Kata Kunci —*Triple Bottom Line*, BUMN

PENDAHULUAN

Dalam mempertahankan keberlangsungan, suatu perusahaan tidak cukup hanya dengan mengejar *profit* saja. Hal ini dibuktikan dengan adanya fenomena-fenomena di sekitar kita, seperti penghentian pembelian minyak kelapa sawit yang diproduksi oleh Grup Sinar Mas oleh Burger King, Unilever, Nestle dan Kraft Foods karena diindikasikan adanya perusakan hutan tropis yang membahayakan kehidupan satwa, begitu juga dengan fenomena bunuh dirinya delapan pegawai di pabrik FoxCoon China, bahkan pembakaran hutan oleh perusahaan di Sumatera dan Kalimantan akhir-akhir ini, dan banyak fenomena lainnya. Hal ini mengimplikasikan bahwa apabila perusahaan terfokus pada kesehatan keuangan saja, maka tidak akan menjamin perusahaan dapat tumbuh secara berkelanjutan. Keberlanjutan perusahaan akan terjamin apabila perusahaan memperhatikan dimensi terkait lainnya, termasuk dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan (Failasufa dan Permatasari, 2014).

Praktek pengungkapan tanggung jawab sosial diatur oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), PSAK No.1 paragraf 9 secara implisit menyarankan untuk mengungkapkan tanggung jawab sosial mengenai masalah lingkungan dan sosial. Oleh karena itu, pengguna laporan keuangan tidak terbatas pada sebagian *shareholder,* namun telah meluas kepada keseluruhan *stakeholder* lain seperti karyawan, pemasok, pelanggan, masyarakat dan lainnya.

Di Indonesia sudah banyak perusahaan yang mengungkapkan tanggung jawab sosialnya, tetapi masih dalam tingkat sukarela. Pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan disusun dengan menggunakan item yang berfokus pada konsep *Corporate Social Responsibility*. Sedangkan *Corporate Social Responsibility*

ISBN: 978-623-90018-0-3

tersebut berasal dari pemikiran konsep *triple bottom line* yang disampaikan oleh Elkington (1997) yang menyatakan bahwa perusahaan untuk dapat tumbuh berkelanjutan, tidak hanya memperhatikan aspek finansialnya (*profit*) saja, tetapi juga harus memperhatikan aspek lain seperti, *people* dan *planet*.

Triple Bottom Line memiliki konsep pembangunan *Profit, People*, dan *Planet*. *Profit* berarti keuntungan yang akan diperoleh perusahaan, *People* berarti tanggung jawab dengan sosial, dan *Planet* berarti tanggung jawab terhadap lingkungan, sehingga dengan terpenuhinya tanggung jawab sosial dan lingkungan akan lebih memudahkan tercapainya pembangunan yang berkelanjutan. Dengan konsep pembangunan yang berkelanjutan, perusahaan tidak lagi dihadapkan pada tanggung jawab yang berpijak pada single bottom line (SBL), yaitu nilai perusahaan (*corporate value*) yang direfleksikan dalam kondisi ekonomi (*financial*) saja, tetapi lebih berpijak pada *triple bottom line* (TBL) yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan (Aulia dan Kartawijaya, 2011).

Pengembangan program TBL mengacu pada konsep pengembangan berkelanjutan yang berujung pada pembangunan citra perusahaan dan beberapa aspek yang merupakan unsur pengukuran kinerja dan reputasi perusahaan antara lain kemampuan finansial, mutu produk, dan pelayanan serta fokus pada pelanggan (Rahandhini, 2010). Dalam penelitian ini kinerja perusahaan dapat dilihat dari aspek internal antara lain ukuran perusahaan, profitabilitas, *leverage*, dan likuiditas, sedangkan dari faktor eksternal sebagai wujud tanggungjawab perusahaan terhadap *stakeholder* adalah ada atau tidaknya kepemilikan asing dalam perusahaan.

Ukuran perusahaan sebagai salah satu karakteristik perusahaan yang turut menentukan tingkat kepercayaan investor. membutuhkan kredibilitas yang baik. Dengan demikian perusahaan perlu melakukan sumbangsih dalam pertumbuhan sosial dan lingkungan sekitar (Nasir et al., 2014). Sementara profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba untuk meningkatkan nilai pemegang saham (Putri et al., 2017). Tingkat profitabilitas yang semakin tinggi mencerminkan kemampuan entitas dalam menghasilkan laba yang semakin tinggi, sehingga entitas mampu untuk meningkatkan tanggung jawab sosial, serta melakukan pengungkapan *triple bottom line* dengan lebih luas.

Menurut Dewi dan Priyadi (2013), *leverage* merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perusahaan mempunyai tingkat risiko hutang tak tertagihnya kepada kreditur yang nantinya akan digunakan dalam membiayai aset perusahaan. Mamduh (2005) menyatakan bahwa rasio likuiditas merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam jangka pendek dengan melihat aktiva lancar perusahaan terhadap hutang lancarnya (hutang dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan). Perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas tinggi dianggap mampu untuk mengelola bisnisnya, sehingga menghasilkan tingkat resiko yang rendah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 153/PMK.010/2010 tentang Kepemilikan Saham dan Permodalan Perusahaan Efek, pemodal asing adalah orang perseorangan warga negara asing atau badan hukum asing. Secara umum, kepemilikan asing diartikan sebagai kepemilikan saham investor asing dari total modal saham. Kepemilikan asing mampu mendorong perusahaan untuk mengungkapkan tanggung jawab ekonomi, sosial, dan lingkungannya. Berdasarkan uraian di atas, maka **tujuan penelitian** ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas, leverage, likuiditas,dan kepemilikan asing terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

Adapaun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memperoleh

ISBN: 978-623-90018-0-3

informasi mengenai factor-faktor penentu luasnya pengungkapan TBL di Indonesia. Hal ini penting karena luasnya pengungkapan informasi khususnya TPL dapat mendorong adanya transparansi dan akuntabilitas perusahaan terkait dengan tanggungjawab social dan lingkungannya

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori *Stakeholder* (*Stakeholder Theory*)

Stakeholder menurut Freedman dan Jaggi (2005) didefinisikan sebagai "*those who can affect or are affected by the achievement or the company's objectives*". Para stakeholder yang dimaksud antara lain adalah masyarakat, karyawan, pemerintah, *supplier*, pasar modal, dan lain-lain. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan akan berpengaruh kepada *stakeholder* dan apa yang dilakukan oleh *stakeholder* dapat mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut.

Teori *stakeholder* merupakan teori yang didasarkan pada pemikiran atas harapan dari *stakeholder* kepada perusahaan untuk bertanggung jawab pada ekonomi, sosial, dan lingkungannya. Deegan (2000) menyatakan bahwa teori *stakeholder* menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana. Teori ini menyatakan bahwa organisasi akan memilih secara sukarela untuk mengungkapkan informasi mengenai informasi lingkungan, sosial dan intelektual mereka melebihi dan di atas permintaan wajibnya, untuk memenuhi ekspektasi sesungguhnya atau yang diakui oleh *stakeholder*.

Gray, et al. (1994) dalam Ghozali dan Chariri (2007) menyatakan bahwa:

"Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada dukungan *stakeholder* dan dukungan tersebut harus dicari sehingga aktivitas perusahaan adalah untuk mencari dukungan tersebut. Makin *powerful stakeholder*, makin besar usaha perusahaan untuk beradaptasi. Pengungkapan sosial dianggap sebagai bagian dari dialog antara perusahaan dengan *stakeholder*-nya".

Oleh karena itu perusahaan akan berusaha agar para *stakeholder* tetap menaruh harapan kepercayaan terhadap perusahaan. Selanjutnya, dalam memenuhi harapan tersebut perusahaan dapat melakukannya melalui pengungkapan *triple bottom line* dalam bentuk tanggung jawab kepada para *stakeholder* agar tetap *sustainable*.

2. Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Legitimasi merupakan keadaan psikologis keberpihakan orang dan kelompok orang yang sangat peka terhadap gejala lingkungan sekitarnya baik fisik maupun non fisik (Putri et al., 2017). Teori legitimasi menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan secara berkesinambungan harus memastikan apakah mereka telah beroperasi di dalam norma-norma yang dijunjung masyarakat dan memastikan bahwa aktivitas mereka dapat diterima pihak luar (dilegitimasi).

Dengan demikian, legitimasi merupakan manfaat atau sumber daya potensial bagi perusahaan untuk mempertahankan hidup (*going concern*). Legitimasi sebagai faktor penentu karena pada dasarnya perusahaan memiliki hubungan timbal balik dengan masyarakat, sehingga terdapat sebuah kontrak di mana perusahaan perlu memberikan suatu manfaat atau timbal balik kepada masyarakat atas dukungan yang diberikan oleh masyarakat tersebut dalam bentuk legitimasi.

Dalam teori legitimasi dijelaskan bahwa ketika terjadi fenomena "*legitimacy gap*", perusahaan perlu mengevaluasi nilai sosialnya dan menyesuaikannya dengan nilai-nilai sosial yang ada atau persepsi terhadap perusahaan sebagai taktik legitimasi. Oleh karena itu, pengungkapan informasi yang menyangkut dengan organisasi sosial, komunitas masyarakat dan lingkungan sangat diperlukan.

ISBN: 978-623-90018-0-3

Perusahaan dapat mengungkapkan informasi tersebut dalam pengungkapan *triple bottom line* sebagai wujud akuntabilitas perusahaan kepada publik. Tujuannya untuk mendapatkan legitimasi masyarakat dan menjelaskan bagaimana dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan perusahaan (Chariri, 2007).

3. Rumusan Hipotesis

Ukuran perusahaan dapat dihitung dengan melogaritma naturalkan aset. Aset atau aktiva adalah sumber ekonomi yang diharapkan memberikan manfaat usaha di kemudian hari. Perusahaan besar umumnya memiliki jumlah aktiva yang besar. Perusahaan yang berukuran besar mampu melakukan pengungkapan lebih luas karena perusahaan besar mempunyai sumber daya yang lebih besar dan mampu membiayai penyediaan informasi kepada pihak eksternal. Secara umum baik dilihat dari teori agensi, sumber daya, aktivas dan integrasi antar bagian dalam perusahaan, perusahaan besar cenderung mengungkapkan informasi lebih banyak dan lebih luas dibandingkan dengan perusahaan kecil. Dalam hubungannya dengan teori agensi, pengungkapan informasi yang luas berguna untuk mengurangi biaya keagenan yang besar, karena perusahaan besar biaya keagenannya juga besar. Suttipun dan Stanton (2012) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berhubungan dengan tekanan publik terhadap manajemen lingkungan yang dilakukan perusahaan. Dengan demikian, semakin besar ukuran perusahaan maka perusahaan akan semakin luas dalam melakukan pengungkapan *triple bottom line*. Penelitian Aulia dan Kartawijaya (2011), Jennifer Ho dan Taylor (2007), dan Suttipun dan Stanton (2012) menyatakan bahwa ukuran perusahaan secara signifikan berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba sehingga mampu meningkatkan nilai pemegang saham perusahaan. Nugroho (2013) menyatakan bahwa tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan selama-lamanya, sehingga besar kecilnya suatu perusahaan itu dinilai dari profit yang dihasilkan. Sebagai bentuk pertanggung jawaban dari agen yang memegang kendali pada perusahaan maka perusahaan pasti melakukan pengungkapan ekonomi, sosial dan lingkungan serta pelaporannya. Investor menangkap setiap informasi yang disampaikan dapat membandingkan kegiatan dan pengungkapan *triple bottom line* yang sudah dilakukan oleh perusahaan dengan profit yang dimilikinya. Jika perusahaan memiliki laba yang tinggi, manajemen juga harus memberikan aktivitas sosial dan lingkungannya sebagai perwujudan kontrak sosial yang terjadi dalam interaksi dimasyarakat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka akan semakin besar pula pengungkapan *triple bottom line*. Penelitian Jennifer Ho dan Taylor (2007), Suttipun dan Stanton (2012), dan Yanti dan Rasmini (2015) menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan pada pengungkapan *triple bottom line*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*

Leverage merupakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjang. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai *leverage* yang tinggi beresiko memiliki biaya monitoring yang tinggi pula. Oleh karena itu manajemen secara konsisten mengungkapkan untuk tujuan

ISBN: 978-623-90018-0-3

monitoring agar memastikan kepada kreditor kemampuan untuk membayar. Hal ini dilakukan untuk mengurangi *agency cost*. Jika perusahaan mempunyai tingkat utang yang tinggi, maka kemampuan perusahaan untuk melakukan kegiatan dalam rangka pengungkapan *triple bottom line* menjadi sulit. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki tingkat *leverage* yang tinggi cenderung untuk menurunkan pelaporan pengungkapan *triple bottom line*. Penelitian yang dilakukan oleh Jennifer Ho dan Taylor (2007), Nugroho (2013), dan Suttipun dan Stanton (2012) menunjukkan bahwa *leverage* berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan *triple bottom line*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : *Leverage* berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*

Likuiditas perusahaan adalah faktor utama penting bagi pengungkapan yang dilakukan perusahaan, karena investor, kreditor dan pemangku kepentingan lainnya sangat memperhatikan status going concern perusahaan (Oyelere et al., 2003). Sesuai konsep agensi, manajer perusahaan sebagai agen berusaha untuk memenuhi kepentingan para investor (prinsipal) antara lain dengan meningkatkan nilai perusahaan dan menjaga kelangsungan operasi perusahaan dengan menjaga likuiditasnya agar perusahaan dapat bertahan lama. Perusahaan dengan tingkat likuiditas yang tinggi selalu menciptakan nilai berupa image positif terhadap prinsipalnya. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk memperluas pengungkapkan seluruh informasi tentang perusahaan, terutama tentang *triple bottom line*. Jennifer Ho dan Taylor (2007) menyatakan bahwa perusahaan yang likuid mungkin memiliki insentif yang kuat untuk memberikan rincian lebih lanjut dalam pengungkapan perusahaan mereka tentang kemampuan mereka untuk memenuhi kewajiban jangka pendek keuangan, sehingga semakin tinggi tingkat likuiditasnya maka semakin luas pula pengungkapan *triple bottom line* perusahaan. Penelitian Aulia dan Kartawijaya (2011), Jennifer Ho dan Taylor (2007), dan Suttiupun dan Stanton (2012) menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh pada pengungkapan *triple bottom line*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4 : Likuiditas berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*

Kepemilikan saham asing adalah jumlah saham yang dimiliki oleh pihak asing (luar negeri) baik oleh individu maupun lembaga terhadap saham perusahaan di Indonesia (Rustiarni, 2011). Hubungan pengungkapan *triple bottom line* di Indonesia dengan kepemilikan asing adalah untuk menjamin bagaimana kepercayaan yang diberikan oleh prinsipal yaitu investor asing dipertanggungjawabkan oleh manajemen yang bersangkutan (Nugroho, 2013). Investor asing sebagai pemegang saham dihadapkan pada besarnya tingkat informasi asimetri, sehingga untuk menghindari potensi kerugian yang ditimbulkan dengan adanya asimetri informasi. Berlandaskan teori agensi maka perusahaan dengan kepemilikan asing akan memberikan tambahan informasi dengan melakukan pengungkapan sukarela yang dapat memberikan kesan bahwa perusahaan lebih transparan. Apabila perusahaan memiliki kontrak dengan *stakeholder* asing, baik dalam kepemilikan dan perdagangan, maka perusahaan lebih didukung dalam melakukan pengungkapan *triple bottom line*. Penelitian Yanti dan Rasmini (2015) menunjukkan bahwa kepemilikan asing berpengaruh signifikan pada pengungkapan *triple bottom line*. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_5 : Kepemilikan asing berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*

ISBN: 978-623-90018-0-3

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan BUMN non Perbankan yang terdaftar di BEI pada periode 2011-2015 sebanyak 80 perusahaan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda.

Variabel Penelitian

Ukuran perusahaan didefinisikan sebagai besaran atau suatu skala yang menunjukkan suatu usaha. Semakin besar ukuran perusahaan, maka akan semakin banyak mendapat perhatian dari pasar maupun publik secara umum. Ukuran perusahaan diukur dengan *logaritma natural* dari total aset yang dimiliki perusahaan (Sari, 2013). Penggunaan *log natural* (Ln) dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menyamakan nilai dengan variabel lain dikarenakan total aktiva perusahaan nilainya relatif besar dibandingkan variabel-variabel lain dalam penelitian ini. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

SIZE = Ln (Total Aset)

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba dalam rangka untuk meningkatkan nilai *shareholder* (pemegang saham) (Rindawati dan Asyik, 2015). Profitabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *return on asset* (ROA). ROA adalah ukuran efektifitas perusahaan di dalam menghasilkan laba dengan memanfaatkan aset yang dimilikinya. Adapun pengukurannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

Leverage merupakan rasio untuk mengukur berapa aktiva yang harus dibiayai oleh utang atau proporsi total utang terhadap rata-rata ekuitas pemegang saham. *Leverage* juga menggambarkan ketergantungan perusahaan terhadap hutang dalam membiayai kegiatan operasinya, sehingga dapat memperlihatkan seberapa jauh perusahaan dibiayai oleh hutang atau pihak luar. Dalam penelitian ini, *leverage* diukur dengan *Debt to Equity Ratio* (DER), dikarenakan DER dapat menggambarkan bagaimana modal yang dimiliki perusahaan dapat menjamin seluruh hutang pada perusahaan (Sari dan Marsono, 2013). Adapun perumusannya adalah sebagai berikut :

$$\text{DER} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Ekuitas Pemegang Saham}}$$

Likuiditas merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya kepada kreditur jangka pendek. Likuiditas dalam penelitian ini diukur dengan *current ratio* (Sari dan Marsono, 2013). Rasio ini menunjukkan kemampuan untuk membayar kewajiban jangka pendeknya dengan aktiva lancar. Adapun pengukuran rasio lancar dengan rumus :

$$\text{CR} = \frac{\text{Total Aset Lancar}}{\text{Total Kewajiban Lancar}}$$

Secara umum, kepemilikan asing diartikan sebagai kepemilikan saham investor asing dari total modal saham. Variabel kepemilikan asing dalam penelitian ini diukur dengan variabel *dummy* untuk menunjukkan ada dan tidaknya kepemilikan asing. Mahadwartha dan Hartono (2002) mengemukakan bahwa kecenderungan data di Indonesia bersifat binomial (ada dan tidak ada). Variabel kepemilikan asing dalam penelitian ini diukur sebagai variabel *dummy* dengan memberikan skor 1 jika terdapat kepemilikan asing dalam struktur kepemilikan perusahaan, atau 0 jika tidak terdapat kepemilikan asing dalam struktur kepemilikan perusahaan.

Perusahaan yang melakukan pengungkapan *triple bottom line* diukur menggunakan metode *content analysis* dengan indikator Global Reporting Initiative (GRI)-G4 yang terdiri dari aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Secara keseluruhan terdapat

ISBN: 978-623-90018-0-3

91 item pengungkapan *triple bottom line* berdasarkan GRI-G4. Pengukuran pengungkapan *triple bottom line* dilakukan dengan memberikan skor 1 jika suatu item diungkapkan, dan 0 jika tidak diungkapkan. Setelah dilakukan pemberian skor pada seluruh item, skor tersebut kemudian dijumlahkan untuk memperoleh total skor setiap perusahaan. Perhitungan indeks luas pengungkapan *triple bottom line* dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$TBLD = \frac{\text{Jumlah item yang diungkapkan}}{91} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Triple Bottom Line*

Hasil uji pengaruh ukuran perusahaan (*size*) terhadap pengungkapan *triple bottom line* diperoleh nilai signifikansi 0,099. Nilai tersebut lebih besar dari signifikasi alpha 0,05 dengan nilai thitung sebesar -1,681, sehingga H1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*. Hal ini berarti jumlah total aktiva suatu perusahaan tidak mempengaruhi perusahaan dalam melaporkan pengungkapan *triple bottom line*.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa ukuran perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan TBL, yang berarti semakin besar ukuran perusahaan belum tentu tingkat pengungkapan TBL yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih luas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa untuk mendapat legitimasi, perusahaan besar tidak akan selalu melakukan pengungkapan TBL yang lebih banyak agar mempunyai pengaruh pada pihak-pihak internal maupun eksternal yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan TBL bukan lagi menjadi sekedar kegiatan, tetapi merupakan sebuah kewajiban bagi perusahaan yang berguna untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, sehingga besar kecilnya ukuran perusahaan tidak mempengaruhi besarnya tingkat pengungkapan TBL (Marfu'ah dan Cahyo, 2011).

Hasil ini mendukung penelitian Maiyarni et al. (2014) dan Rindawati dan Asyik (2015) yang membuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

2. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Pengungkapan *Triple Bottom Line*

Hasil uji pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan *triple bottom line* diperoleh nilai signifikansi 0,773. Nilai tersebut lebih besar dari signifikasi alpha 0,05 dengan nilai thitung sebesar -0,290, sehingga H2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa profitabilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan TBL, yang berarti semakin tinggi perusahaan dalam memperoleh laba belum tentu tingkat pengungkapan TBL yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih luas. Profitabilitas adalah hubungan antara pendapatan dan biaya yang dihasilkan dengan menggunakan aset perusahaan, baik lancar maupun tetap dalam aktivitas produksinya. Profitabilitas tidak memberikan pengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line* dikarenakan tidak adanya manfaat secara langsung keuntungan dalam bentuk profitabilitas yang lebih didapat ketika perusahaan mengungkapkan *triple bottom line*. Ketika profitabilitas tinggi, maka perusahaan akan cenderung untuk tidak mengungkapkan *triple bottom line* karena pengungkapan tersebut membutuhkan biaya perusahaan sehingga dapat mengurangi laba perusahaan (Saputro et al., 2013).

ISBN: 978-623-90018-0-3

Hasil ini mendukung penelitian Aulia dan Kartawijaya (2011) dan Nugroho (2013) yang membuktikan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

3. Pengaruh *Leverage* Terhadap Pengungkapan *Triple Bottom Line*

Hasil uji pengaruh *leverage* terhadap pengungkapan *triple bottom line* diperoleh nilai signifikansi 0,027. Nilai tersebut lebih kecil dari signifikasi alpha 0,05 dengan nilai thitung sebesar -2,278, sehingga H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *leverage* secara signifikan berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai negatif menunjukkan bahwa leverage memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan TBL, yang berarti tingkat *leverage* yang tinggi cenderung untuk menurunkan pelaporan pengungkapan *triple bottom line*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mempunyai *leverage* yang tinggi berisiko memiliki biaya monitoring yang tinggi pula (Jensen dan Meckling, 1976). Oleh karena itu, manajemen secara konsisten mengungkapkan informasi untuk tujuan monitoring agar memastikan kepada kreditor kemampuan untuk membayar. Hal ini dilakukan untuk mengurangi *agency cost*. Jika perusahaan mempunyai tingkat utang yang tinggi, maka kemampuan perusahaan untuk melakukan kegiatan dalam rangka pengungkapan *triple bottom line* menjadi sulit. Selain itu apabila perusahaan mempunyai tingkat utang yang tinggi, maka perusahaan akan cenderung menyembunyikan informasi tersebut sehingga pengungkapan *triple bottom line* cenderung rendah.

Hasil ini mendukung penelitian Jennifer Ho dan Taylor (2007), Nugroho (2013), dan Suttipun dan Stontan (2012) menunjukkan bahwa *leverage* berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

4. Pengaruh Liukuiditas Terhadap Pengungkapan *Triple Bottom Line*

Hasil uji pengaruh likuiditas terhadap pengungkapan *triple bottom line* diperoleh nilai signifikansi 0,296. Nilai tersebut lebih besar dari signifikasi alpha 0,05 dengan nilai thitung sebesar 1,057, sehingga H4 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa likuiditas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa likuiditas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan TBL, yang berarti semakin besar tingkat likuiditas belum tentu tingkat pengungkapan TBL yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih luas. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan yang memiliki likuiditas yang tinggi akan mencerminkan perusahaan tersebut juga memiliki modal kerja tersedia yang cukup, sehingga perusahaan akan cenderung mengungkapkan informasi seperlunya saja (Sari dan Marsono, 2013). Selain itu, stakeholder kurang memperhatikan kualitas likuiditas entitas, sehingga tidak banyak mempengaruhi luas pengungkapan *triple bottom line*.

Hasil ini mendukung penelitian Nugroho (2013) dan Yanti dan Rasmini (2015) yang membuktikan bahwa likuiditas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

5. Pengaruh Kepemilikan Asing Terhadap Pengungkapan *Triple Bottom Line*

Hasil uji pengaruh kepemilikan asing (*foreign*) terhadap pengungkapan *triple bottom line* diperoleh nilai signifikansi 0,072. Nilai tersebut lebih besar dari signifikasi alpha 0,05 dengan nilai thitung sebesar 1,841, sehingga H5 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemilikan asing tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa

ISBN: 978-623-90018-0-3

kepemilikan asing tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan TBL. Hal ini menunjukkan bahwa pihak asing pada perusahaan di Indonesia masih menganggap bahwa laporan tanggung jawab sosial sebagai laporan yang bersifat sukarela (*voluntary*) sehingga tidak perlu diungkapkan (Mahatma, 2010). Investor asing di Indonesia secara umum belum memperhatikan atau mempedulikan masalah lingkungan dan sosial sebagai isu penting yang diungkapkan dalam laporan tahunan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada atau tidaknya kepemilikan asing dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap luas pengungkapan *triple bottom line*.

Hasil ini mendukung penelitian Aulia dan Kartawijaya (2011) dan Nugroho (2013) yang membuktikan kepemilikan asing perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1)Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line (2) p*rofitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line (3)Leverag*e berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line (4)* Likuiditas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line* dan (5)Kepemilikan asing tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *triple bottom line*

Adapun keterbatasan penelitiian ini adalah (1) Penelitian ini menggunakan perusahaan BUMN non perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2015 sebagai objek penelitian, sehingga sampel yang terlibat dalam penelitian terbatas. (2) Variabel yang digunakan sebatas ukuran perusahaan, profitabilitas, leverage, likuiditas dan kepemilikan asing. Variabel tersebut hanya menjelaskan 16,5% terhadap variabel dependen sehingga penelitian berikutnya perlu mengeksplore variabel lain diluar model penelitian dan (3) Pengukuran variabel kepemilikan asing menggunakan variabel dummy. Di mana hasil pengukuran tersebut kurang mewakili tingkat kepemilikan asing yang sebenarnya, maka penelitian selanjutnya untuk pengukuran kepemilikan asing sebaiknya menggunakan item-item pengukuran yang lebih spesifik, misalnya dengan pengukuran presentase kepemilikan supaya pengukuran yang dihasilkan lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

1) Aulia, Sandra dan Idris Kartawijaya. 2011. Analisis Pengungkapan *Triple Bottom Line* dan Faktor yang Mempengaruhi: Lintas Negara Indonesia dan Jepang. *Simposium Nasional Akuntansi 14.* Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, 21-22 Juli.
2) Deegan, C. 2000. *Financial Accounting Theory*. Sydney: McGraw Hill Book Company.
3) Dewi, Sukmawati Safitri dan Maswar Patuh Priyadi. 2013. Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure* pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 2, No. 3.
4) Elkington, J. 1997. Cannibals with Forks: *The Triple Bottom Line 0f 21st Cetury Business*. Oxford: Capston.
5) Failasufa, Nadhia dan Ika Permatasari. 2014. Isu Mengenai Pola Pikir yang Menjadi Tantangan Perusahaan dalam Menerapkan *Corporate*

ISBN: 978-623-90018-0-3

Sustainability Management. *Jurnal Akuntansi UNESA*. Vol. 2, No. 3.

6) Freedman, M. and Jaggi B. 2005. Global warming, commitment to the Kyoto protocol, and accounting disclosures by the largest global public firms from polluting industries. *The International Journal of Accounting*. Vol. 40, pp. 215–232.
7) Ghozali, Imam dan A. Chariri. 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8) *Global Reporting Initiative* (GRI4-Part One). 2013. *Pedoman Pelaporan Berkelanjutan G4*. Prinsip-Prinsip Pelaporan dan Pengungkapan Standar. Amsterdam
9) *Global Reporting Initiative* (GRI4-Part Two). 2013. *Pedoman Pelaporan Berkelanjutan G4*. Prinsip-Prinsip Pelaporan dan Pengungkapan Standar. Amsterdam
10) Ikatan Akuntansi Indonesia. 2012. *Standar Akuntansi Keuangan Revisi 2012*. Jakarta: Salemba Empat.
11) Ikatan Akuntansi Indonesia. 2016. *Standar Akuntansi Keuangan Revisi 2016*. Jakarta: Salemba Empat.
12) Jennifer Ho, Li-Chin, and Martin E. Taylor. 2007. An Empirical Analysis of Triple Bottom-Line Reporting and its Determinants: Evidence from the United States and Japan. *Journal of International Financial Management and Accounting*. Vol. 18, No. 2.
13) Jensen, Michael C., and Meckling William H. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. Vol. 3, No. 4, pp. 305-360.
14) Mahadwartha, Putu A. dan Jogiyanto Hartono. 2002. Uji Teori Keagenan dalam Hubungan Interdependensi antara Kebijakan Hutang dengan Kebijakan Dividen. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi V*. Semarang, 5–6 September, hlm. 635–647.
15) Mahatma, Angling. 2010. Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Regulasi Pemerintah Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada Laporan Tahunan di Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
16) Maiyarni, R., Susfayetti, dan M. Erwati. 2014. Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Likuiditas, dan *Leverage* Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada Perusahaan LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012. *Jurnal Cakrawala Akuntansi*. ISSN 1979-4851. Vol. 6, No. 1.
17) Mamduh, M.H. 2005. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
18) Marfu'ah dan Cahyo, Y.D. 2011. Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 15, No. 1, hlm. 103-109.
19) Nasir, Azwir, Elfi Ilham, dan Vadela Irna Utara. 2014. Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Corporate Governance Terhadap Pengungkapan *Sustainability Report* pada Perusahaan LQ45 yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2011. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22, No. 1.
20) Nugroho, Adhy Karyo. 2013.Pengaruh Karakteristik Perusahaan, Struktur Kepemilikan, dan *Good Corporate Governance* Terhadap Pengungkapan *Triple Bottom Line* di Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
21) Oyelere, P., F. Laswad and R. Fisher. 2003. Determinants of Internet Financial Reporting by New Zealand Companies. *Journal of International Financial Management and Accounting* 14 pp. 26-62.
22) Puspitaningrum, Ayu dan Arum Prastiwi. 2013. Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap *Internet Financial and Sustainability Reporting* (IFSR). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
23) Putri, Rindu Kurnia, Zulbahridar, dan Pipin Kurnia. 2017. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, *Leverage*, Likuiditas, dan Basis Kepemilikan Terhadap *Corporate Social Responcibility* pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014. *JOM Fekon*. Vol. 4, No. 1.
24) Rahandhini, MD. 2010. Peran Public Relations dalam Membangun Citra Perusahaan Melalui Program *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
25) Republik Indonesia. 2010. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 153/PMK.010/2010 tentang Kepemilikan Saham dan Permodalan Perusahaan Efek. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010*, No.425. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Jakarta.
26) Rindawati, Meita Wahyu dan Nur Fadjrih Asyik. 2015. Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, dan Kepemilikan Publik Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR*). Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 4, No. 6.
27) Rustiarini, Ni Wayan. 2011. Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham Pada Pengungkapan *Corporate Social Responsibility. Audit Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 12, Hal. 1, Hal. 1-12.
28) Saputro, Dwi Anggoro, Fachrurrozi, dan Linda Agustina. 2013. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pengungkapan *Sustainability Report* Perusahaan di Bursa Efek Indonesia. *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765, Vol. 2, No. 4.
29) Sari, Mega Putri Yustia dan Marsono. 2013. Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan dan *Corporate Governance* Terhadap Pengungkapan *Sustainability Report*.

Diponegoro Journal of Accounting. ISSN: 2337-3806, Vol. 2, No. 3, Hal. 1-10.

30) Suttipun, Muttanachai dan Patricia Stanton. 2012. Triple Bottom Line Reporting in Annual Reports: A Case Study of Companies Listed on the Stock Exchange of Thailand (SET). *Asian Journal of Finance & Accounting*. Vol. 4, No.1.

31) Yanti, Fitri dan Ni Ketut Rasmini. 2015. Analisis Pengungkapan *Triple Bottom Line* dan Faktor yang Mempengaruhi: Studi di Perusahaan Indonesia dan Singapura. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN 2302-8556, Vol. 13, No. 2, Hal. 499-512.

Standarisasi dan Optimalisasi Pariwisata Syariah Di Jawa Tengah

Muthoifin, Budi Purnomo, Setya Pramana
Universitas Muhammadiyah Surakarta, STP Sahid Surakarta, AKPARTA Mandala Bhakti Surakarta
Surakarta, Indonesia
mut122@ums.ac.id, budipurnomo989@yahoo.co.id,
setyapramana0108@gmail.com

Abstrak — **Penelitian ini membahas masalah standarisasi dan optimalisasi pariwisata syariah di Jawa Tengah. Meskipun belum terstandarisasi oleh lembaga di Indonesia seperti MUI dan Kemenpar, akan tetapi geliat wisata syariah di Jawa Tengah sangat diperhitungkan. Untuk itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap kesiapan industri pariwisata syariah di Jawa Tengah dan bagaimana cara mengoptimalisasi konsepsi pariwisata syariah tersebut? Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner dan wawancara mendalam sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan metode triangulasi untuk menganalisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa industri pariwisata syariah di Jawa Tengah siap untuk menangani pariwisata halal, dan sebagian lainnya belum siap untuk menanganinya. Temuan ini menganjurkan bahwa kesiapan industri pariwisata terhadap pariwisata halal dan faktor-faktor yang menyebabkannya dapat menjadi kontribusi yang berharga untuk standarisasi pariwisata halal yang dibuat oleh Majelis Ulama Indonesia dan Kementerian Pariwisata. Sedangkan upaya optimalisasi pariwisata syariah diperlukan sinergitas dan kesadaran penuh dari berbagai kalangan, mulai dari masyarakat sampai pemerintahan daerah di seluruh Jawa Tengah apalagi sekarang era otonomi daerah yang sudah lama diberlakukan untuk menggiatkan konsepsi syariah yang sudah menjadi *trend setter* atau *new trend* wisata global.**

Kata Kunci —***wisata, syariah, halal, standarisasi, optimalisasi.***

VIII. PENDAHULUAN

Industri pariwisata di Jawa Tengah dinilai para pakar mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini menjadi pertanyaan apakah perkembangan ini sebanding dengan pengembangan pariwisata syariah (pariwisata halal) yang akhir-akhir ini menjadi alternatif bagi industri pariwisata di Indonesia seiring dengan tren pariwisata halal yang merupakan bagian dari industri ekonomi Islam secara global. Untuk mengetahui geliat tersebut, pemerintah membentuk komite keuangan nasional syariah (KNKS) melalui Peraturan Presiden no. 91 tahun 2016 untuk mengembangkan potensi serta menjawab tantangan keuangan dan ekonomi syariah di Indonesia. Mengingat bahwa sebagian besar penduduk Indonesia beragama Islam dan tingginya permintaan masyarakat akan produk halal.

Kegiatan ekonomi adalah prioritas utama pemerintah Indonesia saat ini untuk dijadikan salah satu sektor ekonomi utama di Indonesia, industri pariwisata khususnya manajemen mereka harus kreatif dan inovatif untuk menciptakan produk dan layanan yang dibutuhkan oleh

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

pelanggan. Dan Jawa Tengah sebagai salah satu daerah yang memiliki potensi di sektor pariwisata, juga diharapkan dapat melakukan pengembangan pariwisata halal yang akan menarik wisatawan asing dari Asia dan Timur Tengah. Karena pariwisata halal menjadi tren, apakah industri pariwisata di Jawa Tengah siap untuk menangkap segmen pasar ini? Dan bagaimana cara mengoptimalisasi pariwisata syariah di daerah ini?

Penelitian ini akan membongkar kesiapan industri pariwisata terhadap pariwisata halal di Jawa Tengah dan optimalisasi periwisata tersebut dari sisi kesyariahannya. Para pakar pariwisata akan diberi pendapatnya tentang industri pariwisata di Jawa Tengah apakah sudah siap untuk menangani pariwisata halal.

Penelitian ini akan membahas berbagai konsepsi tentang pariwisata halal, seperti meneliti standarisasi pariwisata halal., menilai produk dan layanan pariwisata halal yang disediakan oleh industri pariwisata di Jawa Tengah,. Dan mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesiapan industri pariwisata terhadap pariwisata halal di Jawa Tengah.

Hingga saat ini banyak penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang pariwisata halal. Battour[1] misalnya, ia menemukan bahwa pariwisata halal akan mengembangkan standar internasionalnya yang sesuai syariah seperti bebas alkohol, bebas perjudian, dan menawarkan makanan dan layanan halal. Selanjutnya, Battour menjelaskan bahwa pengetahuan pariwisata halal berkaitan dengan pelaku industri pariwisata untuk mengembangkan infrastruktur dan fasilitas pariwisata halal, tujuan obyek wisata Muslim, paket perjalanan halal dan kegiatan perjalanan halal. Wisatawan Muslim yang peduli dengan masalah halal akan memahami persyaratan halal yang berkaitan dengan pariwisata dan akan membantu mereka memilih alternatif perjalanan halal yang sesuai.

Di sisi lain, menurut Fanani,[2] bahwa penerapan hukum syariah memiliki dampak negatif bagi perempuan Indonesia karena telah menyebabkan hasil sosial yang negatif bagi perempuan dan perempuan adalah yang paling rentan dari kebijakan ini. Oleh karena itu sejak Jawa Tengah belum memiliki Peraturan Pariwisata Halal, standarisasi pariwisata halal dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Pariwisata Halal Nusa Tenggara Barat / NTB, provinsi pertama dan satu-satunya di Indonesia yang memiliki Peraturan Pariwisata Halal sejak 2016 yang mengatur berbagai jenis pariwisata halal, dari spa, sauna untuk pemandu wisata.

Dalam peraturan itu disebutkan bahwa, pariwisata halal adalah kegiatan pariwisata dengan tujuan wisata dan industri pariwisata yang mempersiapkan fasilitas untuk produk wisata, layanan dan manajemen yang sesuai dengan syariah (Pasal 1 huruf 16 Peraturan NTB No. 2/2016 tentang Pariwisata Halal). Dalam peraturan itu, industri pariwisata halal meliputi akomodasi, agen perjalanan, restoran, dan spa. Manajemen industri pariwisata halal mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh DSN-MUI / X / 2016.

Akomodasi standar syariah harus

1 Mohamed M. Battaour., Mohd N. Ismail., Moustofa Battor. "Toward a Halal Tourism Market", *Tourism Analysis,* Volume 15, Number 4 (September 2010): 461-470.

2 Ahmad F. Fanani, "The implementation of syaria bylaws and its negative social outcome for Indonesian woman", *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies,* Volume 7, Number 2 (December 2017): 153-174.

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

memenuhi (1) fasilitas yang tersedia untuk mencuci; (2) fasilitas yang tersedia yang memudahkan ibadah; (3) makanan dan minuman halal tersedia; (4) fasilitas dan suasana yang aman, nyaman dan kondusif untuk keluarga dan bisnis; dan (5) sanitasi sanitasi dan lingkungan.

Penyedia makanan dan minuman bersertifikat halal harus menjamin kehalalan makanan / minuman yang disajikan, mulai dari penyediaan bahan baku hingga proses penyajian yang terbukti dengan sertifikat halal (Pasal 15 ayat 2).

Peraturan Pariwisata Halal juga menyelenggarakan spa sopts, sauna, dan pijat. Industri pariwisata diharuskan menyediakan (1) ruang perawatan terpisah untuk wanita dan rerata; (2) terapi pikiran dan terapi fisik tidak mengarah pada pelanggaran syariah; (3) terapis khusus pria untuk terapis khusus pria dan wanita; dan (4) fasilitas yang memudahkan untuk berdoa. Selain itu, setiap industri spa, sauna, dan pijat wajib menggunakan produk-produk logo halal resmi (Pasal 17).

Ada juga yang mengatur persyaratan orang untuk menjadi pemandu wisata yang diatur dalam pasal 19. Pemandu wisata harus (1) memahami dan dapat menerapkan nilai-nilai syariah dalam melaksanakan tugas; (2) moral yang baik, komunikatif, ramah, jujur dan bertanggung jawab; (3) terlihat sopan sesuai dengan nilai-nilai dan etika Islam; dan memberikan nilai-nilai Islam selama perjalanan

IX. METODE PENELITIAN*(HEADING 1)*

Penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif analitis kualitatif, dimana peneliti bermaksud untuk menggambarkan fenomena yang ada dengan menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis untuk mempermudah pemahaman dan penarikan kesimpulan.

Lokasi penelitian mengambil lokasi di tempat-tempat yang terkait dengan pengembangan obyek wisata di wilayah Jawa Tengah, seperti kantor Dinas pariwisata dan kebudayaan, obyek wisata religi di Demak, Kudus, dan Muria, obyek wisata Masjid Agung Jawa Tengah dan Musem Kapten Cheng Ho di Semarang, candi di Magelang dan Klaten, lingkungan pedesaan serta daerah sekitar Solo Raya. Karena Jawa Tengah mempunyai potensi obyek wisata yang sangat banyak sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengembangan obyek wisata di Jawa Tengah, terutama daerah-daerah tersebut di atas yang merupakan destinasi pariwisata yang sangat mungkin untuk dijadikan sektor unggulan di era otonomi daerah seperti sekarang ini.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua sumber data yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menunjang, yaitu: a). Sumber Data Primer. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Kepala Dinas Kepariwisataan dan Kebudayaan, kepala Bidang Dinas Partiwisata dan Kebudayaan Jawa Tengah di Semarang, Surakarta, dan Dinas

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

pariwisata lain yang menjadi tempat penelitian. B). Sumber Data Sekunder. Yaitu data yang diperoleh dari sumber lain secara tidak langsung yang dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen resmi yang berkaitan dengan obyek penelitian baik secara nasional catatan-catatan penunjang dan literature, buku-buku, perpustakaan, dokumentasi, arsip-arsip dan keterangan-keterangan lain yang berhubungan dengan masalah penelitian yang digunakan sebagai pelengkap dari data primer.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara yaitu: a). Wawancara, b). Dokumentasi, c). Observasi. Sedangkan validitas data diperlukan, untuk membuktikan apa yang akan diamati kelompok peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya, apakah ada dalam kenyataan di lokasi penelitian serta apakah penjelasan yang diberikan mengenai diskripsi permasalahan yang sebenarnya atau tidak. Untuk memilih validitas data yang akan diperoleh dalam penelitian ini, maka peningkatan validitas data akan dilakukan secara triangulasi.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif. Model analisis interaktif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu: a). Reduksi Data, b). Penyajian data, c). Penarikan Kesimpulan.

Kontribusi penelitian pariwisata syariah untuk jawa tengah secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah khazanah pengetahuan tentang pemikiran dan perkembangan industri pariwisata syariah, terutama tentang potensi-potensi wisata syariah yang menjadi destinasi unggulan di Jawa Tengah. Begitu juga bagi para peneliti, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang konsen terhadap masalah kepariwisataan, termasuk pariwisata syariah adan wisata halal.

Secara prakatis, hasil studi ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pemerintah propinsi Jawa Tengah pada umumnya dan bidang kepariwisataan syariah pada khususnya, serta para pengelola industri wisata lainnya, agar mengembangkan dan mengoptimalisasikan sektor pariwisata di Jawa Tengah sebagai produk unggulan, dengan tujuan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat setempat dan meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD), terlebih di era otonomi daerah seperti sekarang ini.

X. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesiapan Pariwisata Syariah Jawa Tengah

Propoinsi Jawa Tengah yang terkenal dengan berbagai corak budaya lokal dan nuansa masyarakatnya yang ramah tamah, santun, dan religius, sangat berpotensi besar menjadi salah satu destinasi wisata yang sangat menjanjikan. Hal ini terbukti dengan adanya aset-aset wisata dan ragam

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

budaya yang tidak kalah menariknya dengan wilayah-wilayah lain di Indonesia, seperti di pesisir utara Jawa Tengah, ada wisata religi peninggalan walisongo (Masjid Agung Demak, Menara Kudus dan Gunung Muria) yang tiap harinya selalu dikunjungi wisatawan.

Di Semarang dan sekitarnya, ada wahana wisata baru Masjid Agung Jawa Tengah, Museum Kapten Cheng Ho, Candi Sewu, dan lainnya., di Jawa Tengah bagian selatan, ada Candi Borobudur dan Candi Prambanan., di sekitar Solo Raya, ada berbagai destinasi wisata yang sangat menjanjikan: Keraton Surakarta, Sriwedari, Pasar Klewer, Grojogan Sewu dan sebagainya. Kesemuanya itu, menurut Suwanto, jika dikelola dan dikembangkan secara optimal, sungguh akan menjadi sektor unggulan Jawa Tengah, sekaligus menjadi sumber pendapatan yang berdampak luas bagi kemajuan ekonomi masyarakat, terlebih di era sekarang ini.[3]

Pariwisata dalam era millennial ini, ternyata menjadi sektor unggulan sekaligus sumber alternatif bagi kelangsungan suatu daerah. Dimana seluruh aspek dan tatanan kehidupan di setiap daerah, baik berupa khazanah budaya, sejarah bangsa, adat istiadat, benda-benda peninggalan, bangunan-bangunan tua, situs purbakala dan lain sebagainya, merupakan potensi yang sangat berharga dan menjanjikan. Potensi-potensi tersebut jika dikelola dengan baik dan optimal, dipelihara dan dilestarikan dengan baik, sungguh akan menjadi destinasi pariwisata andalan suatu daerah, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan ekonomi masyarakat setempat serta menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).[4]

Pariwisata di iklim ini juga akan melahirkan kesadaran masyarakat yang terbaharukan, tentang bagaimana seharusnya mengembangkan daerahnya. Apalagi jika pembangunan sektor kepariwisataan ini dijadikan sumber alternatif bagi kelangsungan suatu daerah. Nah, untuk mewujudkannya itu, maka pemerintah Jawa Tengah dituntut harus lebih kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan setiap potensi-potensi yang ada di daerahnya.

Karena tanpa itu semua, cita-cita untuk meningkatkan ekonomi masyarakat ke taraf yang sejahtera akan sulit tercapai. Bukannya meningkatkan ekonomi, justru akan menjadi beban baru bagi masyarakat setempat jika tidak tepat dalam menanganinya. Untuk itu diperlukan pertimbangkan khusus konsep kepariwisataan yang berbasis ekonomi kerakyatan (*community based tourism*).[5]

Pariwisata dalam era sekarang ini juga akan membawa semua elemen daerah yang ada di Jawa Tengah, untuk saling memahami betapa pentingnya sumber daya alam dan manusia yang berkualitas, karena dalam iklim ini, akan terjadi kompetisi antar daerah untuk menciptakan daerah wisatanya sebagai destinasi pariwisata yang semenarik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar daerah wisatanya mampu menarik dan menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan. Pengelolaan potensi-potensi ini, harus dikemas dengan sebaik-baiknya melalui wahana pariwisata yang benar dan optimal. Karena pengelolaan kepariwisataan yang baik dan berkelanjutan akan mampu memberikan

3 Agus Sulastiyono, 2011, *Managemen Penyelenggaraan Hotel: Seri Managemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi.* Bandung: Alfabet, hlm. 43.

4 Gamal Gamal, 2009, *Dasar-dasar Pariwisata*, Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 40.

5 I Gede Pitana dan I Ketut S. Diarta, 2009, *Pengantar Ilmu Pariwisata,* Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 98.

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

kesempatan bagi tumbuhnya ekonomi di suatu daerah khususnya, termasuk di Jawa Tengah pada umumnya.[6]

Meskipun harus kita akui, pelaksanaan otonomi yang sudah berjalan puluhan tahun ini, kenyataanya hingga kini masih saja dihadapkan pada berbagai persoalan. Dari masalah daerah yang berkinerja buruk hingga persoalan pengelolaan sumber daya alam. Belum lagi ditambah masalah kesenjangan ekonomi, problem kemiskinan, pembangunan infrastruktur yang belum merata, kriminalisasi kebijakan, sampai pada masalah lesunya dunia pariwisata. Hal ini juga diamini oleh pakar pemerintahan, Ryaas Rasyid, yang menyimpulkan "bukannya otonomi daerah telah gagal, akan tetapi, tidak mencapai target optimal." Untuk itu, diperlukan optimalisasi disegala aspek untuk menunjang pelaksanaan otonomi, termasuk masalah kepariwisataan.[7]

Nah, untuk optimalisasi di bidang pariwisata, maka para pemangku kepentingan (*stakeholders*), khusunya bidang pariwisata, agar lebih meningkatkan upaya-upaya untuk membangun komunikasi, persepsi, transparansi, kesepakatan-kesepakatan dan jaringan kerja yang efektif dan optimal, sehingga kebijakan pembangunan kepariwisataan, bisa berjalan sesuai dengan tujuan berotonomi. Akhirnya, melalui penelitian terapan ini, kiranya, penelitian ini layak untuk dilakukan, mengingat penting dan aktualnya masalah ini, guna mencari jawaban, gambaran dan rumusan yang tepat tentang kondisi dan persoalan kepariwisataan di Jawa Tengah sebagai sektor unggulan maka permasalahan yang dapat dibahas adalah sebagai berikut: 1). Bagaimanakah perkembangan industri pariwisata syariah di Jawa Tengah selama ini? 2). Bagaimana kesiapan mengembangkan potensi-potensi wisata syariah di Jawa Tengah sebagai sektor unggulan?

Pariwisata dan Otonomi Daerah Jawa Tengah

Bagyono, dalam bukunya, *Pariwisata dan perhotelan*, menyatakan, bahwa ternyata industri pariwisata memainkan peran yang sangat penting dan strategis bagi kelangsungan suatu negara dan daerah. Diantara peranan pariwisata yang sangat penting dan menarik perhatian adalah di bidang ekonomi, khususnya yang menyangkut penerimaan valuta asing, penyerapan tenaga kerja dan penciptaan lapangan usaha baru yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemerataan. Akan tetapi di lain pihak, pengembangan pariwisata dalam skala besar, terutama wisata massal, ternyata dapat berdampak negatif terhadap pelestarian lingkungan baik alam maupun budaya. Sudah menjadi kepentingan pemerintah dan pihak masyarakat luas agar mengembangkan pariwisata dengan berusaha mengoptimalkan manfaat positif dan meminimalkan dampak negatif. Apalagi di era otonomi daerah seperti sekarang ini, sunggung peran organisasi maupun institusi pemerintah dan swasta sangatlah penting dan menentukan.[8]

Sementara Muljadi, dalam bukunya, *Kepariwisataan dan Perjalanan,* menyatakan, bahwa pariwisata dalam era politik otonomi daerah akan membawa semua elemen-elemen di daerah, untuk saling memahami betapa pentingnya

6 A.J. Mulyadi, 2012, *Kepariwisataan dan Perjalanan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 29.

7 Isran Noor, 2012, *Politik Otonomi Daerah untuk Penguatan NKRI,* Jakarta: Profajar Jurnalism, Cet.II, hlm. 76.

8 Bagyono, 2012, *Pariwisata dan perhotelan,* Bandung, Alfabet, Cet. XII, hlm. 17.

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

sumber daya alam dan sumber daya manusia yang berkualitas, karena dalam iklim otonomi, akan terjadi kompetisi antar daerah untuk menciptakan daerah wisatanya sebagai destinasi pariwisata yang semenarik mungkin, hal ini dimaksudkan agar daerah wisatanya mampu menarik dan menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan. Pengelolaan potensi-potensi ini jika dikemas dengan sebaik-baiknya melalui wahana pariwisata yang benar dan optimal, maka akan mampu memberikan kesempatan bagi tumbuhnya ekonomi di suatu daerah wisata, bahkan dapat meningkatkan pendapatan asli daerah.[9]

Sependapat dengan Bagyono dan Mulyadi, Pontjo Sutowo, dalam penelitiannya di Anyer, Banten. Berjudul, *Pengembangan Pariwisata Dalam Era Otonomi Daerah,* disimpulkan, bahwa pengembangan pariwisata di era otonomi ini, ada beberapa hal yang menjadi dasar dan bahan telaah dalam menetapkan kebijakan, sehingga otonomi daerah akan menjadi sarana untuk memotivasi masyarakat dan industri pariwisata agar lebih produktif, diantaranya:

Pertama. Otonomi daerah merupakan lahan subur bagi perkembangan ke-bhineka tunggal ika-an. Hal ini dimaksudkan, melalui otonomi daerah, masyarakat diberi keleluasaan untuk mengelola khazanah kebudayaan dan unsur-unsur yang bisa dijadikan obyek wisata syariah, agar dapat memberikan kontribusi bagi kehidupan secara optimal.

Kedua. Otonomi daerah juga diharapkan mampu menjadi solusi efektif dalam mengatasi tuntutan disintedrasi. Hal ini dimaksudkan, bahwa peran pariwisata syariah diharapkan mampu mewujudkan kehidupan yang berkerukunan, mengingat pariwisata merupakan kegiatan kemanusiaan yang bersifat universal, mencakup nilai-nilai dan tanggung jawab sosial, budaya, agama, ekonomi, pendidikan, hak asasi, lingkungan serta politik, maka peran pariwisata diharapkan mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan seluruh komponen bangsa.

Ketiga. Otonomi daerah diharapkan dapat mendorong terciptanya transparansi, efisiensi, dan produktivitas birokrasi. Sebab selama ini dirasakan oleh industri pariwisata syariah adanya keterhambatan karena wajah birokrasi yang serba kaku dan berbeli-belit. Dengan hal ini, industri pariwisata berharap, penerapan kebijakan otonomi daerah akan mampu mendorong dan menjadi stimulan bagi setiap daerah untuk dapat bertanggungjawab terhadap masa depan dan kelangsungan pembangunan daerahnya. Pemerintah Daerah (Pemda) dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan setiap potensi yang ada di daerahnya, sehingga dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), tanpa harus membebani masyarakatnya.

Keempat. Otonomi daerah akan melahirkan kesadaran masyarakat yang terbaharukan tentang bagaimana seharusnya mengembangkan daerahnya. Apalagi jika pembangunan sektor kepariwisataan dijadikan sumber alternative bagi kelangsungan suatu daerah. Maka yang perlu dipertimbangkan dalam pembangunan kepariwisataan adalah berbasis ekonomi kerakyatan (*community based tourism*) serta peningkatan nilai-nilai manfaat ekonomi yang tinggi bagi masyarakat lokal.

Kelima. Otonomi daerah akan membawa semua elemen daerah, memahami pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dalam iklim otonomi, akan terjadi kompetisi antar daerah untuk

9 Mulyadi, A.J, 2012, *Kepariwisataan dan Perjalanan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 4.

menciptakan daerah wisatanya sebagai destinasi pariwisata syariah semenarik mungkin, agar mampu menjadi daya tarik bagi wisatawan.[10]

Pelayanan Akomodasi Pariwisata Syariah

Menurut Sulastiyono, hotel yang merupakan bagian dari usaha pariwisata yang menyediakan pelayanan akomodasi, makanan dan minuman serta pelayanan-pelayanan pendukung lainnya yang dikelola secara komersil, kini mengalami persaingan yang sangat kompetitif, dengan munculnya varian baru yang bernama hotel syariah.[11]

Sejalan dengan Sulastiyono, Riyanto Sofyan, dalam penelitiannya tentang hotel syariah dan wisata, menyatakan bahwa saat ini pengelolaa pariwisata syariah kini telah menjadi tren pariwisata dunia serta pasar yang sangat menjanjikan. Terbukti berbagai negara berlomba-lomba memikat para wisatawan dengan menyiapkan berbagai destinasi pariwisata syariah, termasuk Indonesia, negara dengan populasi Muslim terbesar dunia ini, bisa dikatakan kecenderungan masyarakat terhadap produk halal atau sesuai syariah mempunyai kecenderungan yang terus meningkat.[12]

Hal ini bisa ditunjukkan dengan berbagai macam indikasi, seperti pertumbuhan perbankan syariah yang kain marak, tingkat pertumbuhan bank syariah dalam 5 tahun terakhir rata-rata 45% per tahun, bahkan kecenderungannya dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Begitu juga dengan indeks kepedulian masyarakat terhadap produk halal, angkanya terus mengalami peningkatan dari 70% pada tahun 2009, menjadi 92,2% pada tahun 2010. Berbanding lurus dengan hal tersebut, data LPPOM MUI tahun 2010 menunjukkan jumlah produk yang didaftarkan sebanyak 21.837 produk halal meningkat lebih dari 2 kali lipat dibanding tahun 2009 yang hanya 10.550 produk halal. Demikian juga dengan industry pariwisata, indikasinya terlihat kuat bahwa wisatawan nusantara (winus) yang pada tahun 2011 sudah sebesar 239 juta perjalanan dengan total pengeluaran Rp 158 triliun dengan populasi muslim 88%. Hal ini bisa dikatakan sekitar 210 juta perjalanan dengan pengeluaran sebesar Rp 139,04 triliun adalah dari winus muslim. Dengan demikian kesadaran beragama pada kalangan muslim, maka mereka mulai menuntut jaminan kehalalan pada makanan dan suasana yang Islami pada tempat-tempat yang dikunjungi dalam perjalanannya.[13]

Islam adalah konsep hidup yang meliputi seluruh aspek kehidupan, sebagai wujud 'ketaatan', 'pengabdian' dan 'penyerahan' diri kepada Sang Pencipta beserta seluruh risalah-Nya agar selamat dunia dan akhirat. Dalam Islam, untuk melakukan bisnis akan berorientasi tidak hanya kepada keuntungan materi semata, tetapi menempatkan suatu bisnis yang juga berorientasi pada:

1. Mewujudkan kemaslahatan umat
2. Mewujudkan keadilan dan pemerataan pendapatan
3. Membangun peradapan yang luhur

10 Ahmad Sutowo, Pontjo, 2006, *Pariwisata sebagai Domain Ekonomi,* Jakarta: Masyarakat Pariwisata Indonesia, hlm. 81.

11 Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika

12 Agus Sulastiyono, 2011, *Managemen Penyelenggaraan Hotel: Seri Managemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi.* Bandung: Alfabet, hlm. 7.

13 Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

4. Menciptakan kehidupan yang seimbang dan harmonis.[14]

Sedangkan menurut Hasan al-Banna: "Islam memanjang sehingga mencakup seluruh zaman, melebar sehingga mencakup seluruh umat manusia, dan mendalam sehingga mencakup urusan dunia dan akhirat". Begitu juga Islam memandang pariwisata. Hal ini terbukti dengan munculnya tren pariwisata syariah. Ini merupakan gambaran bahwa ternyata agama Islam bisa dijalankan pada seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia pariwisata. Dunia pariwisata yang selama ini kelihatannya berjarak dengan nilai-nilai syariah, ternyata mampu dikelola dan dijalankan secara syariah, bahkan kini telah menjadi pasar yang sangat menjanjikan. Pasar wisata syariah ini tidak terbatas pada wisata religi, akan tetapi bisa berupa wisata Alam, produk budaya, maupun produk buatan, dengan syarat harus dibingkai dengan nilai-nilai syariah.[15]

Destinasi Wisata Syariah

Akhir-akhir ini pihak Kemenparekraf telah memilih sembilan daerah sebagai destinasi wisata syariah. Kesembilan tujuan wisata ini antara lain, Sumatera Barat, Riau, Lampung, Banten, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Makassar dan tentu saja tak ketinggalan di pulau pedas Lombok. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan BPH DSN-MUI juga menyebutkan bahwa pariwisata syariah harus mempunyai kriteria umum yang harus dilaksanakan, seperti berorientasi pada kemaslahatan umum, berorientasi pada pencerahan, penyegaran dan ketenangan, menghindari kemusyrikan dan khurafat, menghindari maksiat seperti (zina, pornografi, pornoaksi, minuman keras, narkoba dan judi), menjaga perilaku, etika dan nilai luhur kemanusiaan seperti (menghindari perilaku hedonis dan asusila), menjaga amanah, keamanan dan kenyamanan, menghargai nilai-nilai dan sosial-budaya dan kearifan lokal. Apalagi pihak.[16]

Pariwisata syariah atau dikenal juga dengan nama *Islamic Tourism* merupakan pelayanan kunjungan wisata yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Sebagaimana diungkapkan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, bahwa wisata syariah nantinya akan didukung oleh beragam fasilitas serta layanan yang memenuhi ketentuan syariah, dimana keberadaan produk dan jasanya dapat dimanfaatkan oleh semua kalangan. Sedangkan persiapan untuk program ini mencakup tiga hal. Pertama, produk wisata seperti hotel, restoran, spa, travel agent dan lain-lain harus memenuhi standar syariah. Kedua, Sumber Daya Manusia (SDM) seperti *guide* atau *customer service* di hotel haruslah juga memenuhi kebutuhan industri wisata syariah. Selanjutnya, persiapan ketiga berbentuk promosi tentang pariwisata syariah Indonesia.[17]

Selanjutnya yang harus diperhatikan adalah keberadaan ketentuan-ketentuan Syariah yang berupa larangan yang harus dijauhi dalam hukum mu'amalah, termasuk didalamnya usaha perhotelan adalah adanya sesuatu yang melanggar syariah, membahayakan, penipuan, dan bersifat meragukan. Jadi untuk mewujudkan pariwisata yang bernuansakan syariah, maka harus ada pengembangan berbagai sektor kehidupan masyarakat Indonesia termasuk pengembangan sektor

14 Mulyadi, A.J, 2012, *Kepariwisataan dan Perjalanan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 6.

15 Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika .

16 Wartapedia, 22/12/12, diakses 23/7/2018/ 5:06.

17 Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika.

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

pariwisata membawa pengaruh cukup besar dalam diri masyarakat. Berkaitan dengan perkembangan modernisasi di dunia pariwisata di Indonesia, terutama dalam usaha perhotelan apabila tidak segera mendapat respon, besar kemungkinan terjadi krisis identitas dalam diri masyarakat indonesia sebagai umat Islam terbesar didunia yang selalu memegang teguh nilai-nilai agama dan budaya luhur bangsa.[18]

Sedangkan perbedaan mendasar antara bisnis syariah dan konvensional adalah pada visi dan misinya. Pada bisnis syariah visinya ditekankan pada keimanan. Sedangkan misinya berupa ibadah, jadi setiap aktivitasnya akan selalu bernilai ibadah. Sementara bisnis konvensional ideologinya adalah komersial dengan misi melakukan profesionalisme dalam produksi. Kesimpulannya, bisnis dalam konsep syariah untuk mengejar profit diperlukan metode yang sesuai syariah.[19]

Kriteria Umum Pariwisata Syariah

Pariwisata syariah dapat berupa: Wisata Alam, Budaya, dan Buatan. Akan tetapi harus dibingkai dalam nilai-nilai Islam.[20] Sedangkan kriteria umum pariwisata syariah menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan BPH DSN-MUI, bahwa pariwisata syariah mempunyai kriteria umum sebagai berikut:

1. Berorientasi pada kemaslahatan umum
2. Berorientasi pada pencerahan, penyegaran dan ketenangan
3. Menghindari kemusyrikan dan khurafat
4. Menghindari maksiat, seperti zina, pornografi, pornoaksi, minuman keras, narkoba dan judi
5. Menjaga perilaku, etika dan nilai luhur kemanusiaan, seperti menghindari perilaku hedonis dan asusila
6. Menjaga amanah, keamanan dan kenyamanan
7. Menghargai nilai-nilai dan sosial-budaya dan kearifan local.

Panduan umum dalam pariwisata syariah:

Daya tarik/obyek wisata syariah. Dari sisi obyek wisata, hal-hal yang perlu mendapat perhatian adalah:

1. Obyek wisata meliputi wisata alam, wisata budaya, dan wisata buatan
2. Tersedia fasilitas ibadah yang layak dan suci
3. Tersedia makanan dan minuman halal
4. Pertunjukan seni dan budaya serta atraksi yang tidak bertentangan dengan criteria umum pariwisata syariah.

Akomodasi pariwisata syariah:

1. Tersedia fasilitas yang layak dan suci
2. Tersedia fasilitas yang memudahkan untuk beribadah
3. Tersedia makanan dan minuman halal
4. Fasilitas dan suasana yang aman, nyaman dan kondusif untuk keluarga dan bisnis
5. Terjaga kebersihan sanitasi dan lingkungan

Usaha penyedia makanan dan minuman:

1. Terjamin kehalalan makanan-minuman dengan sertifikat Halal MUI
2. Ada jaminan halal dari MUI setempat, tokoh Muslim atau pihak terpercaya,

18 Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika

19 Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika

20 Muthoifin, Fenomena Maraknya Hotel Syariah: Studi Efektifitas, Exixtensi, dan Kesyariahan Hotel Syariah di Surakarta, dalam https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/5146/9.Muthoifin.pdf;sequence=1diunduh 5:20 pm 06/09/2018.

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

dengan memenuhi ketentuan yang akan ditetapkan selanjutnya; apabila poin (a) belum terpenuhi

3. Terjaga lingkungan yang sehat dan bersih
4. Spa, Sauna dan Massage Terapis pria untuk pelanggan pria dan terpis wanita untuk pelanggan wanita
5. Tidak mengandung unsure pornografi dan pornoaksi
6. Menggunakan bahan yang halal dan tidak terkontaminasi babi dan produk turunannya
7. Tersedia sarana yang memudahkan untuk ibadah

Biro perjalanan wisata:

1. Menyelenggarakan paket perjalanan/wisata yang sesuai dengan criteria umum pariwisata syariah
2. Memiliki daftar akomodasi yang sesuai dengan panduan umum akomodasi pariwisata syariah
3. Memiliki daftar usaha penyedia makanan dan minuman yang sesuai dengan panduan umum usaha penyedia makanan dan minuman pariwisata syariah

Pramuwisata (pemandu wisata) syariah:

1. Memahami dan mampu melaksanakan nilai-nilai syariah dalam menjalankan tugas
2. Berakhlak baik, komunikatif, ramah, jujur, dan bertanggungjawab
3. Berpenampilan sopan dan menarik sesuai dengan nilai dan etika Islam
4. Memiliki kompetensi kerja sesuai standar profesi yang berlaku.[21]

XI. KESIMPULAN

Dari berbagai pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa industri pariwisata syariah di Jawa Tengah sebagian besar sangat siap menangani pariwisata halal dan sebagian lainnya belum siap. Dengan demikian temuan ini sangat menganjurkan bahwa kesiapan industri pariwisata terhadap pariwisata halal dan faktor-faktor yang menyebabkannya dapat menjadi kontribusi yang berharga untuk standarisasi pariwisata halal yang dibuat oleh Majelis Ulama Indonesia dan Kementerian Pariwisata. Sedangkan upaya untuk mengoptimalisasi pariwisata syariah diperlukan berbagai peran dan sinergitas dari berbagai kalangan, mulai dari masyarakat sampai pemerintahan daerah di seluruh Jawa Tengah, apalagi dalam era otonomi daerah yang sudah lama diberlakukan. Upaya lainnya adalah diperlukan kesadaran penuh dari perbagai pelaku dan para pejabat yang punya otoritatif di bidang pariwisata untuk menggiatkan konsepsi syariah yang sudah menjadi *trend setter* atau *new trend* wisata global.

DAFTAR PUSTAKA

[82] Battour, Mohamed M., Ismail, Mohd N., Battor, Moustofa. "Toward a Halal Tourism Market", *Tourism Analysis,* Volume 15, Number 4 (September 2010): 461-470.

[83] Battour, Mohamed M. *Halal Tourism*. New York: Routledge, 2018.

21Riyanto Sofyan, 2012, *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*, Jakarta: Republika

[84] Bagyono, 2012, *Pariwisata dan perhotelan,* Bandung, Alfabet, Cet. XII.

[85] Fanani, Ahmad F. "The implementation of syaria bylaws and its negative social outcome for Indonesian woman", *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies,* Volume 7, Number 2 (December 2017): 153-174.

[86] Kusworo, Hendrie Adji dan Janianton Damanik, 2002. Pengembangan SDM Pariwisat Daerah: Agenda Kebijakan untuk Pembuat Kebijakan, *Jurnal Ilmu Sosial&Ilmu Politik*, Vol.6,No.1, Juli 2002

[87] Kodhyat H, 1996. Sejarah Pariwisata dan Perkembangan di Indonesia Jakarta : Grasindo

[88] Lexy, Moleong, 12009. Metode Penelitian Kualitatif Bandung : PT Remaja Rosdakarya

[89] Miles, Matthew B dan Huberman A Michael, 2002. Analisis Data kualitatif Jakarta : UI Press

[90] Mulyadi, A.J, 2012, *Kepariwisataan dan Perjalanan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

[91] Muthoifin, Fenomena Maraknya Hotel Syariah: Studi Efektifitas, Exixtensi, dan Kesyariahan Hotel Syariah di Surakarta, dalam https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/5146/9.Muthoifin.pdf;sequence=1di unduh 5:20 pm 06/09/2018.

[92] Muthoifin, Politik Otonomi Daerah Dalam Bingkai Islam dan Keindonesiaan, https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/6706, 5:40 pm 06/09/2018.

[93] Noor, Isran, 2012, *Politik Otonomi Daerah untuk Penguatan NKRI,* Jakarta: Profajar Jurnalism, Cet.II.

[94] Pitana, I Gede, dan I Ketut S. Diarta, 2009, *Pengantar Ilmu Pariwisata,* Yogyakarta: Andi Offset.

[95] Sutowo, Pontjo, 2006, *Pariwisata sebagai Domain Ekonomi,* Jakarta: Masyarakat Pariwisata Indonesia.

[96] ----------, 2001, Artikel, *Pengembangan Pariwisata Dalam Era Otonomi Daerah,* disampaikan dalam seminar di Anyer, Banten.

[97] Suwantoro, Gamal, 2009, *Dasar-dasar Pariwisata*, Yogyakarta: Andi Offset.

PENGARUH *BRAND AWARENESS, BRAND IMAGE*, DAN *BRAND TRUST* TERHADAP MINAT BELI *SMARTPHONE* SECARA *ONLINE*

Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra[1)], Wiyadi[2)], Edy Purwo Saputro[3)]

[1]Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
febrianur@gmail.com
[2]Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
wiyadi@ums.ac.id
[3]Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
e.purwo.saputro@ums.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *brand awareness*, *brand image*, dan *brand trust* terhadap minat beli *smartphone* secara *online*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convinience sampling* dengan mengambil 250 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu *brand awareness* berpengaruh signifikan terhadap minat beli *smartphone* secara *online*, yang kedua yaitu *brand image* berpengaruh signifikan terhadap minat beli *smartphone* secara *online*, dan yang ketiga adalah *brand trust* berpengaruh signifikan terhadap minat beli *smartphone* secara *online*.

Kata kunci : Brand Awareness, Brand Image, Brand Trust, dan Minat Beli.

I. PENDAHULUAN

Sebagai Negara yang termasuk dalam kategori Negara berkembang, Indonesia menjadi pasar yang sangat memberikan potensial bagi dunia bisnis. Fenomena tersebut menggambarkan kondisi persaingan dunia bisnis saat ini yang semakin ketat dan berbentuk sangat kompleks. Menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan suatu keunikan tersendiri diiringi penanaman citra yang positif terhadap produk yang dikeluarkan agar bisa unggul diantara para pesaingnya. Melihat kondisi ekonomi dan gaya hidup masyarakat Indonesia saat ini yang semakin cerdas dan selalu mencari hal-hal baru setiap waktu, pemasar harus cerdas dalam menarik perhatian dari para konsumen dan mempertahankan pangsa pasar serta mengembangkannya agar dapat menguasai *market share*. Berdasarkan sensus tingkat pertumbuhan populasi Indonesia pada tahun 2015 pertumbuhan populasi di Indonesia diperkirakan akan mencapai 255,9 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2015). Salah satu industri yang berhasil menguasai pasar domestik dan sedang tumbuh pesat saat ini ialah industri kosmetik.

Pembelian suatu produk *smartphone* bukan lagi untuk memenuhi keinginan saja, melainkan karena *smartphone* adalah sebuah kebutuhan yang harus terpenuhi. Kebutuhan dapat dikatakan suatu keadaan perasaan kekurangan akan kepuasan dari suatu produk ataupun jasa tertentu (Kotler, 2007). Seperti yang kita ketahui bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, terlebih untuk tampil menarik didepan khalayak umum sehingga diakui eksistensi dirinya. Menurut MIX Marketing Communication (2017) pasar *smartphone* Indonesia mampu bertumbuh sangat pesat walaupun kondisi perekonomian sedang dalam kondisi lesu mengingat rendahnya nilai tukar rupiah yang sudah mencapai dua digit. Sepanjang kuartal I 2018, pasar *smartphone* bertumbuh sekitar 10% dibandingkan periode yang sama ditahun lalu. Munculnya kesadaran masyarakat akan pentingnya mengikuti perkembangan teknologi membuat permintaan akan *smartphone* pun meningkat pesat. Berbagai merek *smartphone* pun menjadi semakin beragam, seperti Iphone, Xiaomi, Vivo, Infinix, Huawei, Oppo, Samsung, dan Sony ramai bersaing di Indonesia dan mampu bertahan hingga saat ini dengan berbagai pembaharuan teknologi yang ditawarkannya.

Berdasarkan data-data tersebut, perusahaan perlu memperhatikan penggunaan media sosial sebagai salah satu media promosi yang sangat penting. Sebagian besar masyarakat Indonesia telah menjadikan media sosial sebagai bagian dari gaya hidup mereka. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya internet telah merubah cara orang dalam berkomunikasi dari yang awalnya *one to many* menjadi *many to many*. Komunikasi *one to many* menjadi *many to many* berkembang pada era *new media*. *New media* adalah istilah yang lebih luas dalam studi media yang muncul di bagian akhir abad ke-20 yang mengacu pada permintaan akses ke konten kapan saja dan dimana saja pada perangkat digital, serta umpan balik dari pengguna secara interaktif, partisipasi secara kreatif dan pembentukan komunitas sekitar konten media. Salah satu fenomena *new media* adalah tumbuhnya media sosial dimana digunakan oleh perusahaan untuk menciptakan *electronic word of mouth* (eWOM). Pada kondisi komersial, WOM melibatkan sikap konsumen dalam berbagi brand,

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

opini, atau reaksi tentang bisnis, produk, atau jasa orang lain. WOM yang positif merupakan media pemasaran yang *powerful* bagi perusahaan untuk mempengaruhi konsumen. Seiring dengan perkembangan teknologi, kini *word of mouth* berkembang juga di media sosial yang disebut *electronic word of mouth* (eWOM) (Lesmana, 2012). *eWOM* adalah pernyataan positif atau negatif yang diungkapkan oleh pelanggan potensial ataupun yang sudah menggunakan mengenai produk atau perusahaan untuk banyak orang dan lembaga melalui Internet (Hennig-thurau, Eifler, Gwinner, and Gremler, 2004). Salah satu bentuk dari eWOM (*electronic Word of Mouth*) *marketing* adalah media sosial seperti Instagram. Instagram pertama kali rilis pada 6 Oktober 2010. Instagram merupakan sebuah aplikasi berbagi foto atau video yang memungkinkan pengguna dapat menerapkan filter digital, menyertakan *caption* sesuai yang diinginkan, dan membagikannya ke berbagai layanan jejaring sosial. Saat ini, Instagram adalah media sosial yang memiliki respon paling cepat dan aktif dibandingkan dengan media sosial lainnya.

Branding model dalam lingkungan *online branding*, secara langsung akan mempengaruhi *brand image* dan *brand awareness*. Dua elemen ini merupakan bagian dari *brand knowledge* yang menjadikan area utama dimana eWOM media sosial dapat berpengaruh secara langsung, ditemukan pula bahwa *brand knowledge* juga berpengaruh terhadap *brand relationship* (*brand satisfaction* dan *brand trust*) *(*Esch, Langner, Schmitt, and Geus 2006).

Ketika perusahaan-perusahaan penyedia *smartphone* melakukan kegiatan pemasaran guna menginformasikan berbagai hal yang berkaitan dengan produk yang ditawarkannya, maka para konsumen potensial akan memberikan respon seperti mengenal, mengingat, hingga memikirkan merek *smartphone* yang ditawarkan kepadanya, maka pada saat itu terjadilah proses pembentukan *brand awareness*. Sama halnya juga berlaku ketika konsumen memberikan respon terhadap suatu merek, mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap merek *smartphone*, pada saat itu terjadilah pembentukan *brand image* dari konsumen potensial terhadap merek produk *smartphone*. Ketika pelapak *online* dapat memberikan infomasi tentang merek, spesifikasi, maupun kualitas produk *smartphone* yang ditawarkan dengan jujur dan tulus, serta dapat memberikan rekomendasi kepada konsumen potensial tentang *smartphone* yang cocok untuk memuaskan keinginannya, maka akan terbentuklah *brand trust* konsumen terhadap pelapak yang menawarkan produk *smartphone* melalui situs jual beli *online*. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

a. Apakah *brand awareness* berpengaruh terhadap minat beli *smartphone* secara *online*?
b. Apakah *brand image* berpengaruh terhadap minat beli *smartphone* secara *online*?
c. Apakah *brand trust* berpengaruh terhadap minat beli *smartphone* secara *online*?

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

a. Menganalisis pengaruh *brand awareness* terhadap minat beli *smartphone* secara *online*.
b. Menganalisis pengaruh *brand image* terhadap minat beli *smartphone* secara *online*.
c. Menganalisis pengaruh *brand trust* terhadap minat beli *smartphone* secara *online*.

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat guna meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pemasaran saat ini maupun dimasa yang akan datang pada dunia bisnis *online* agar dapat terus eksis dan bersaing di pasar global. Lalu manfaat secara praktis, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya manajemen pemasaran *online*, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang pemasaran *online*.

Brand adalah nama dan/atau simbol yang bersifat membedakan (seperti: sebuah logo, cap atau kemasan) untuk mengidentifikasi barang dan jasa dari seseorang produsen atau sebuah kelompok produsen tertentu, sehingga membedakannya dari barang-barang atau jasa yang dihasilkan oleh kompetitornya (Aaker, 1997). Pada pengertian yang lain *brand* merupakan sebuah nama, istilah, desain, simbol, atau fitur lain yang mengidentifikasi pelayanan yang baik atau salah satu penjual yang berbeda dari penjual lain, juga merupakan istilah hukum untuk merek dagang. Sebuah merek dapat mengidentifikasi suatu item, keluarga barang, atau semua item dari penjual itu. Jika digunakan untuk perusahaan secara keseluruhan, istilah yang lebih disukai adalah nama dagang (Kotler, 2007).

Brand Trust merupakan kemampuan merek untuk dipercaya (*brand reliability*), yang bersumber pada keyakinan konsumen bahwa produk tersebut mampu memenuhi nilai yang dijanjikan dan intensi baik merek (*brand intention*) yang didasarkan pada keyakinan konsumen bahwa merek tersebut mampu mengutamakan kepentingan konsumen (Ferrina Dewi, 2008; Fullerton, 2005). *Brand Trust* merupakan keinginan konsumen secara umum yang percaya terhadap suatu *brand* karena dapat memenuhi kebutuhan dan memiliki kemampuan sesuai dengan fungsinya (Chaudhuri & Holbrook, 2001). Pada pengertian yang lain menyebutkan bahwa keinginan pelanggan untuk bersandar pada sebuah merek dengan risiko-risiko yang dihadapi karena ekspektasi terhadap merek itu akan menyebabkan hasil yang

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

positif. Ada tiga faktor yang mempengaruhi *brand trust* yaitu *brand characteristic*, *company characteristic*, dan *consumer-brand characteristic* (Lau dan Lee, 1999:341-370).

Brand Knowledge diartikan sebagai seluruh informasi terkait secara deskriptif dan evaluatif, dimana kesimpulan secara individu disimpan didalam memori konsumen sehingga nantinya dapat digunakan untuk memberikan penilaian (Keller, 2003). *Brand knowledge* didasarkan atas komunikasi yang konstan dengan konsumen yang memunculkan pemahaman sebenarnya dari produk atau jasa (Richards, 1998). *Brand awareness* dan *brand image* merupakan bagian dari *brand knowledge* yang dapat berpengaruh secara langsung *brand relationship* (*brand satisfaction, brand trust, brand attachment,* dan *brand loyalty*) (Esch, Langner, Schmitt, and Geus 2006).

Brand Awareness merupakan kesanggupan seorang calon pembeli untuk mengenali, mengingat kembali suatu merek sebagai bagian dari suatu kategori produk. Bagian dari suatu kategori produk perlu ditekankan karena terdapat suatu hubungan yang kuat antara kategori produk dengan merek yang dilibatkan. *Brand awareness* disebut juga sebagai langkah awal dalam proses keputusan pembelian dimana kesadaran ini akan memeberikan peluang bagi merek untuk dipertimbangkan sebagai salah satu alternatif produk yang akan dibeli (Aaker, 1997). Pada definisi yang lain mengatakan bahwa *brand awareness* merupakan indikator penting dari pengetahuan konsumen tentang merek, kekuatan kehadiran merek dibenak konsumen dan betapa mudahnya pengetahuan tentang merek dapat dipahami oleh memori konsumen (O'Guinn, 2009). Ini adalah sebuah kemungkinan bahwa konsumen akan dengan mudah mengenali keberadaan dan ketersediaan dari merek produk atau layanan suatu perusahaan (Mowen dan Minor, 2001). Ada dua tipe utama *brand awareness*, yaitu *aided awareness* dan *top of mind awareness* (Farris, 2010). *Aided awareness* terjadi ketika konsumen diberi daftar nama merek dan mereka mengenali merek dari rangkaian yang diberikan sedangkan *top of mind awareness* terjadi saat nama merek secara otomatis teringat kembali karena konsumen sudah mengenal dengan baik merek tersebut (Keller, 2003).

Brand image adalah representasi dari keseluruhan persepsi terhadap merek dan dibentuk dari informasi dan pengalaman masa lalu terhadap merek itu. Citra terhadap merek berhubungan dengan sikap yang berupa keyakinan dan preferensi terhadap suatu merek. Konsumen yang memiliki citra positif terhadap suatu merek, akan lebih memungkinkan untuk melakukan pembelian (Setiadi, 2003). Definisi yang lain mengatakan *brand image* merupakan penglihatan dan kepercayaan yang terpendam dibenak konsumen, sebagai cerminan asosiasi yang tertahan diingatan konsumen, perasaan, dan harapan mereka (Kotler, 2009). *Brand image* dari perusahaan yang memiliki tradisi, ideologi, nama bisnis, reputasi, beragam layanan, pada akhirnya akan meningkatkan interaksi pelanggan kepada perusahaan sebagai bentuk kesan dari komunikasi pemasaran yang dilakukan perusahaan (Keller, 2008). Ada tiga konseptual utama yang berkaitan dengan asosiasi perusahaan yaitu harapan sosial yang dimiliki orang mengenai organisasi tersebut; ciri kepribadian yang dimiliki perusahaan; dan tingkat kepercayaan orang terhadap perusahaan (Yoo, 2001). *Brand image* perusahaan terdiri dari sepuluh elemen yaitu Kualitas produk; Komitmen untuk melindungi lingkungan; Keberhasilan perusahaan; Perlakuan terhadap karyawan; Orientasi pelanggan; Komitmen terhadap isu-isu sosial dan amal; Nilai uang produk; Kinerja keuangan; Kualifikasi manajemen; dan Kredibilitas iklan (Kotler, 2009).

II. METODE

Penelitian yang digunakan oleh penulis merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang dikemas dalam bentuk angka serta analisisnya menggunakan statistik sehingga mampu memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2010). Penelitian ini terdiri dari *Brand Awareness, Brand Image,* dan *Brand Trust* sebagai *independent variable,* dan Minat Beli sebagai *dependent variable*.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sora, 2015). Populasi dalam penelitian yakni seluruh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *convinience sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan mempermudah dalam

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

pengumpulan data (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Sampel yang diambil atau digunakan berjumlah 250 responden. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang bersumber dari kuesioner. Menurut (Malhotra, Baalbaki, and Nasr, 2010) dan Djarwanto (2005) penentuan jumlah responden minimum dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \left| \frac{Z_{½}\,\alpha \,.\, \delta^2}{E} \right|$$

Keterangan:

n = banyak sampel yang diperlukan

$Z_{½}\,\alpha$ = distribusi normal = 1,96

E = besarnya kesalahan yang dapat diterima

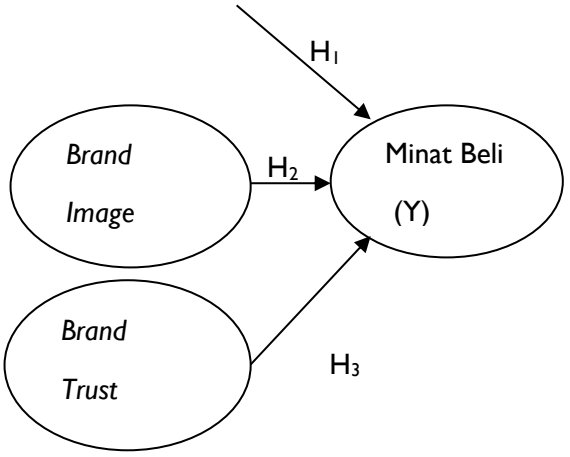
δ = standar deviasi

Dalam penelitian ini $Z_{½}\,\alpha$ yang diperoleh dari tabel distribusi normal adalah sebesar 1,96 besarnya kesalahan yang dapat diterima (E) sebesar 1% dan standar deviasi (δ atau Δ) yang digunakan adalah 0,50 sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \left| \frac{1{,}96 \times 0{,}50}{0{,}01} \right|^2$$

n = 96,04

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang diambil yang dapat digunakan minimal berjumlah 96,04 orang dan agar hasil penelitian menunjukkan temuan yang baik dan berdampak signifikan maka diambil jumlah sampel yang lebih banyak menjadi 250 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil deskripsi responden berdasar jenis kelamin, usia, fakultas, dan uang saku.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari jawaban responden, berikut ini deskripsi responden menurut jenis kelamin:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Laki-laki	106	42.4
Perempuan	144	57.6
Total	250	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Dari data di atas diperoleh hasil bahwa dari 250 responden dalam penelitian ini terdiri dari 105 responden (42,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 144 responden (57,6%) berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Berdasarkan hasil dari jawaban responden, berikut ini deskripsi responden menurut usia:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasar Usia

	Frequency	Percent
18	6	2.4
19	22	8.8
20	61	24.4
21	119	47.6
22	39	15.6
23	3	1.2
Total	250	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Bila dilihat pada data di atas diperoleh hasil bahwa dari 250 responden dalam penelitian ini, responden dengan jumlah paling sedikit adalah berusia 23 tahun (3%), sedangkan responden terbanyak adalah berusia 21 tahun (47,6%).

3. Fakultas

Berdasarkan hasil dari jawaban responden, berikut ini deskripsi responden menurut fakultas:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasar Fakultas

	Frequency	Percent
Kedokteran	14	5.6
Kedokteran Gigi	20	8.0
Pendidikan dan Ilmu Keguruan	24	9.6
Pendidikan Agama Islam	19	7.6
Ilmu Kesehatan	24	9.6
Farmasi	25	10.0
Ekonomi dan Bisnis	31	12.4
Geografi	23	9.2
Hukum	19	7.6
Psikologi	20	8.0
Teknik	12	4.8
Komunikasi dan Informatika	19	7.6
Total	250	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasar data di atas diperoleh hasil bahwa 250 responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa berasal dari fakultas Kedokteran (5,6%), Kedokteran Gigi (8%), Ilmu Pendidikan dan Keguruan (9,6%), Agama Islam (7,6%), Ilmu Kesehatan (9,6%), Farmasi (10%), Ekonomi dan Bisnis (12,4%), Geografi (9,2%), Hukum (7,6%), Psikologi (8%), Teknik (4,8%), Komunikasi dan Informatika (7,6%).

4. Uang Saku

Berdasarkan hasil dari jawaban responden, berikut ini deskripsi responden menurut uang saku:

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasar Uang Saku

	Frequency	Percent
<Rp 500.000,-	19	7.6
Rp 500.001 – Rp 1.000.000,-	136	54.4
Rp 1.000.001- Rp 2.000.000,-	81	32.4
> Rp 2.000.001,-	14	5.6

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

Total	250	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Pada data di atas diperoleh hasil bahwa 250 responden dalam penelitian ini memiliki uang saku per bulan kurang dari Rp 500.000,- sebesar 7,6%, Rp 500.001 – Rp 1.000.000,- (54,4%), Rp 1.000.001 – Rp 2.000.000,- (32,4%), dan responden dengan uang saku per bulan lebih dari Rp 2.000.001,- adalah 5,6%.

B. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	*Coefficient Beta*	t_{hitung}	sig.
(Constant)	1.300	1.521	.129
Brand Awareness (X_1)	.073	2.030	.043
Brand Image (X_2)	.075	2.212	.028
Brand Trust (X_3)	.811	26.839	.000
R^2	= 0,783		
F_{hitung}	= 295,304 (sig. 0,000)		

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada model di atas yang menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22.0 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 1{,}300 + 0{,}073X_1 + 0{,}075X_2 + 0{,}811X_3 + e$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa pada uji t diperoleh *brand awareness*, *brand image,* dan *brand trust* berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen. Hasil uji ketepatan model menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 295,304 dengan sig. 0,000 < 0,05, artinya menunjukkan bahwa *brand awareness, brand image,* dan *brand trust* merupakan model yang tepat dan dapat diterima untuk menjelaskan variasi dari variabel minat beli konsumen. Variabel *brand awareness*, *brand image,* dan *brand trust* dapat menjelaskan variasi dari variabel minat beli konsumen sebesar 78,3%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Brand Awareness* Terhadap Minat Beli *Smartphone* Secara *Online*

   Hasil pengujian pengaruh *brand awareness* terhadap minat beli *smartphone* secara *online* menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa *brand awareness* berpengaruh signifikan terhadap minat beli *smartphone* secara *online* terdukung (*Supported*). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsin Kuang Chi et al. (2009), Anita Dwi Kurniati (2012), Zhang Jing et al. (2014), Manilall Dhurup et al. (2014), Agus Kusumajaya dan Hatane Samuel (2014) yang menyatakan bahwa *brand awareness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *purchase intention* (minat beli). Saat para konsumen potensial dapat mengingat dan mengenali situs *online* yang menawarkan *smartphone* sesuai dengan keinginan secara mudah hanya melihat iklan ataupun katalog yang ditampilkan, lalu bila konsumen lebih mengetahui situs *online* tersebut daripada situs lain dalam menawarkan *smartphone*, serta situs *online* tersebut telah tertanam dibenak konsumen bila membeli *smartphone* tidaklah sulit karena telah didukung dengan kecanggihan teknologi yang dapat mempermudah konsumen dalam memperoleh produk yang diinginkan, maka konsumen pun pasti berminat untuk membeli *smartphone* secara *online*. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa memang perlu bagi perusahaan *smartphone* yang bergerak dan mengembangkan bisnisnya dibidang *e-commerce* dalam proses menerapkan strategi pemasaran yang telah dirancang untuk meningkatkan *brand awareness* dari para konsumen potensial agar nantinya berminat untuk membeli *smartphone* secara *online*.

2. Pengaruh *Brand Image* Terhadap Minat Beli *Smartphone* Secara *Online*

   Hasil pengujian pengaruh *brand image* terhadap minat beli *smartphone* secara *online* menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa *brand image* berpengaruh signifikan terhadap minat beli *smartphone* secara *online* terdukung (*Supported*). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohsina Fatema et al. (2013), Rashid Saeed et al. (2013), Garima Mathur dan Navita Nathani (2015), I Wayan Plong Widianal Tjok dan Gede Raka Sukawati (2016), dan Gek Ayu Winda Natha Sastha P. (2016) yang menyatakan bahwa *brand image* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan *buying interest* (minat beli). Saat konsumen merasa situs jual beli *oneline* berbagai *smartphone* dapat diandalkan, aman untuk

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

digunakan, *smartphone* yang ditawarkan mudah untuk diperoleh dengan bantuan teknologi, serta memiliki harga yang terjangkau dan dapat bersaing dengan toko *offline*, maka dengan otomatis konsumen akan berminat untuk membeli *smartphone* yang diinginkan secara *online*. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa memang perlu bagi perusahaan *smartphone* yang bergerak dan mengembangkan bisnisnya dibidang *e-commerce* dalam proses menerapkan strategi pemasaran yang telah dirancang untuk membangun *brand image* yang baik agar nantinya konsumen potensial berminat untuk membeli *smartphone* secara *online*.

3. Pengaruh *Brand Trust* Terhadap Minat Beli *Smartphone* Secara *Online*

Hasil pengujian pengaruh *brand trust* terhadap minat beli *smartphone* secara *online* menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa *brand trust* berpengaruh signifikan terhadap minat beli *smartphone* secara *online* terdukung (*Supported*). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Richard Chinomona (2013) bahwa *brand trust* memiliki pengaruh langsung atau positif terhadap minat beli konsumen. Saat konsumen berpikir bahwa informasi yang diberikan oleh situs *online* tentang spesifikasi *smartphone*, kualitas produk, harga, dan kemudahan dalam pembeliannya adalah informasi yang tulus dan jujur, lalu konsumen berpikir bahwa situs belanja *online* tidak pernah membuat pernyataan yang salah dalam membuat postingan tentang produk *smartphone* yang ditawarkan, serta para konsumen berpikir bahwa nasehat dan rekomendasi yang diberikan oleh pelapak *online* dibuat untuk kepentingan yang bersama antara pelapak dengan konsumennya maka akan tercipta minat konsumen untuk membeli *smartphone* secara *online*. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa memang perlu *brand trust* dari para konsumen kepada situs belanja *online* maupun pada para pelapak agar dapat terciptanya minat beli *smartphone* secara *online*. Hal tersebut bertujuan untuk perkembangan bisnis dan eksistensi perusahaan yang bergerak dibidang *e-commerce* dimasa mendatang.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *brand awareness, brand image,* dan *brand trust* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam melaksanakan dan mengembangkan strategi pemasaran perusahaan agar para konsumen berminat untuk membeli *smartphone* secara *online*.

Penelitian dimasa mendatang sebaiknya mencoba menganalisis dengan menggunakan jumlah sampel ataupun universitas yang lebih banyak baik yang bersifat negeri maupun swasta. Hal ini bertujuan untuk memperoleh keakuratan dari hasil penelitian yang lebih besar tentang minat beli secara daring (*online*) serta membandingkan perilaku pembelian *smartphone* secara *online* mahasiswa di universitas negeri dan swasta. Selain itu penelitian selanjutnya sebaiknya menambakan referensi data lain yang sifatnya sekunder seperti observasi maupun wawancara kepada para ahli agar memperoleh data yang lebih akurat guna mendukung hasil penelitian. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel yang lebih beragam, selain dari *brand awareness, brand image*, *brand trust,* dan minat beli juga menggunakan variabel *brand attachment, brand satisfaction*, *brand loyalty,* dan *future purchase*.

DAFTAR PUSTAKA

Aaker, J. L. 1997. Dimensions of Brand Personality. *Journal of Marketing Research*, 34(3), pp.347–357.

Badan Pusat Statistik. 2015. *Penduduk Indonesia Menurut Provinsi*. https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/12#subjekViewTab3|accordion-daftar-subjek1. (Diakses pada 21 September 2017)

Ball, D. et al. 2004. The Role of Communication and Trust in Explaining Customer Loyalty. *European Journal of Marketing*, 38(9/10) : 1275–1293.

Chaudhuri, A., and Holbrook, M. B. 2001. The Chain of Effects from Brand Trust and Brand Affect to Brand Performance : The Role of Brand Loyalty, 81.

Esch, F., T. Langner, Bernd H. Schmitt, and P. Geus. 2006. Are Brands Forever ? How Brand Knowledge and Relationships Affect Current and Future Purchases. *Journal of Product & Brand Management*, 15(2), pp.98–105.

Farris, P. W. 2010. *Marketing metrics: The definitive guide to measuring marketing performance.* Pearson Hill: Upper Saddle River.

Ferrina Dewi, E. 2008. *Merek dan Psikologi Konsumen* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Fullerton, G. 2005. The Impact of Brand Commitment on Loyalty to Retail Service Brands. *ProQuest*, 97–110.

Hawkins, D.I. 2001. *Consumer behaviour 9th ed.* New York: McGraw Hill.

Hennig-thurau, T., V. Eifler, Kevin Gwinner, and Dwayne Gremler. 2004. Electronic Word-of-Mouth Via Consumer-Opinion Platforms : What Motivates Consumers to Articulate Themselves on The Internet?, *18*(1), 52.

Keller, K. L. 2008. *Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity 3rd ed*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Kotler, P. 2003. *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian* . Jakarta: Indeks Kelompok.

_____. 2007. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Index.

_____. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.

Lesmana, I. G. N. A. 2012. Analisis Pengaruh Media Sosial Twitter terhadap Pembentukan Brand Attachment (Studi : PT. XL AXIATA). *Tesis*. Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Indonesia. Pp. 134.

Malhotra, Naresh., Imad Baalbaki, and Nada Nasr. 2010. *Marketing Research* (Arab World). New Jersey: Pearson Education.

Mowen, J.C. and M.S. Minor. 2001. *Consumer Behaviour: A Framework.* Prentice Hall: Upper Saddle River.

O'guinn, C. 2009. *Advertising*. Ohio: South-Western College Publisher.

Pradipta, Dyah Ayu Ansha. 2012. "Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Terhadap Loyalitas Konsumen Produk Oli Pelumas PT Pertamina (PERSERO) Enduro 4T di Makassar". *Skripsi.* FEB. Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar.

Richards, I. 1998. Brand Knowledge Management: Growing Brand Equity. *Journal of Knowledge Management*, 2(1) : 47-54.

Seetharaman, A. et al. 2001. A Conceptual Study on Brand Valuation. *Journal of Product and Brand Management*, 10(4) : 243–256.

Setiadi, J. Nugroho. 2003. *Perilaku Konsumen : Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Bisnis Pemasaran*. Jakarta : Prenada Media.

Sheth, N. J. and B. Mittal. 2004. *Consumer Behaviour: A Managerial Perspective, 2nd ed*. Mason: Thomson Learning.

Sora, N. 2015. Pengertian Populasi Dan Sampel Serta Teknik Sampling. Diakses pada tanggal 06 Oktober 2018.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2010th ed.). Alfabeta.

Utami, W. B. 2013. "Pengaruh Label Halal terhadap Keputusan Membeli (Survei pada Pembeli Produk Kosmetik Wardah di Outlet Wardah Griya Muslim An-nisa Yogyakarta)". *Skripsi.* FISHUM, Ilmu Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga.

Yoo, N. D. 2001. Developing and Validating a Multi-Dimensional Consumer-Based Brand Equity Scale. *Journal of Business Research*, 52 : 1-14.

PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM MEMEDIASI* PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Tri Maryati, Ridho Handoko Dwi Prasetyo
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
try_maryati@yahoo.com, handokoridho15@gmail.com,

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel intervening. Informasi yang didapat dari penelitian ini sangat penting bagi institusi sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penerapan peningkatan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan dengan menggunakan kuisioner dan diperoleh 135 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, OCB memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan OCB memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen , OCB , Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik karena kunci keberhasilan organisasi ada ditangan karyawan. Karyawan yang dikelola dengan baik akan menimbulkan kepuasaan kerja dan komitmen yang tinggi dari karyawan. Rasa kepuasan dan komitmen ini akan menimbulkan perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan (OCB) dan dampaknya adalah pada peningkatan kinerja. Universitas Muhamadiyah Yogyakarta merupakan suatu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai keislaman tentunya harus juga didukung oleh karyawan yang mempunyai komitmen , OCB dan kinerja yang tinggi apalagi ditargetkan pada tahun 2030 Universitas Muhammdiyah Yogyakarta akan menjadi Universitas predikat *world class.*

Dilihat secara keseluruhan kinerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilihat dari nilai Akreditasinya yang mendapat nilai A . Kinerja karyawan tenaga kependidikan juga sudah tinggi , hal ini berdasarkan dari nilai SKP (Satuan Kinerja Pegawai) yang di atas rata-rata nilainya 80, akantetapi berdasarkan pengamatan ada fenomena bahwa karyawan tenaga kependiikan masih belum banyak yang bersedia melakukan pekerjaannya temannya karena itu bukan pekerjaannya. Disamping itu juga adanya komitmen yang belum maksimal hal ini bisa diamati kalau ada kegiatan yang dilakukan oleh Universitas belum 100% karyawan mengikutinya.

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan kajian empiris tentang kepuasan kerja, komitmen karyawan, OCB dan Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Wahyudi (2015), yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan adanya hasil ini masih ada gap dan kesimpangsiuran hasil antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Peneliti lain menemukan adanya hubungan yang positif dari perilaku sosial organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap peningkatan kinerja karyawan bank Kalsel, yaitu penelitian dari (Ghalib dkk, 2014) . Akan tetapi ada penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Heidarzadeh dan Mirvaisi (2013, dalam Agustiningrum, 2016) yang menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Iran.

Berdasarkan fenoma di atas dan gap riset yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk mengkaji atau meninjau kembali Peran Organizational Citizenship Behavior dalam memediasi pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Penelitian:

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh seacara tidak langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagi mediasi.

D. Manfaat Penelitian:

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam praktek SDM terutama pengambilan kebijkan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB dan juga Kinerja Karyawan.

E. Kajian Pustaka

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur kinerja karyawan bisa diukur dengan menggunakan indikator : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan, kehadiran karyawan dan kerja sama.

Pengertian Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi diri karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi dari seorang karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang positif bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Adapun dimensi dari kepuasan kerja Menurut Luthan (2006) adalah : 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) supervisor, dan 5) rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang positif bagi dirinya sendiri dan bagi organisasi. Selain kepuasan kerja faktor yang mepengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu, karyawan yang telah berkomitmen akan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi dimana mereka bekerja.

Pengertian Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak pada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Adapun dimensi dari komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (dalam Luthan, 2006) adalah : 1) komitmen afektif, 2) komitmen berkelanjutan, dan 3) komitmen normatif.

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku karyawan yang merupakan pilihan, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi. Karyawan tersebut mau bekerja melebihi dari harapan dari perusahaan dan juga mau membantu pekerjaan rekan kerja yang sedang kesusahan menyelesaikan pekerjaannya. Adapun dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Organ *et al* (2006, dalam Soegandhi dkk, 2013) adalah : 1) *altruism*, 2) *conscientiousness*, 3) *sportmanship*, 4) *courtessy*, dan 5) *civic virtu*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Tampaknya logis apabila kita mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang utama dari seorang karyawan untuk lebih cenderung berprilaku positif terhadap perusahaan atau organisasi, membantu indiviu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain daripada itu, jika seorang karyawan puas akan pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan melakukan pekerjaan yang melebihi dari pekerjaan pokok mereka karena ingin membagikan pengaruh positif dirinya. Semakin meningkat kepuasan kerja karyawan dan semakin meningkatnya *organizaational citizenship behavior (OCB)* maka keduanya mempunyai pengaruh yang positif. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Bodroastuti dan Ruliaji, 2016, Soegandhi dkk, 2013, Suparjo dkk, 2013, Mohammad dkk, 2011 dan Thoyib A dan Sukmawati, 2013 hasilnya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 1 :

H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organization citizenship behavior (OCB)*. Perilaku *organization citizenship behavior (OCB)*

dari seorang karyawan timbul karena seorang karyawan tersebut sudah berkomitmen pada suatu organisasi dimana mereka bekerja, karyawan tersebut cenderung akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja, Luthan (2006). Karyawan yang sudah mempunyai komitmen dalam dirinya terhadap organisasi akan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut sehingga dia akan lebih bertanggung jawab dan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan kemampuan yang dia miliki. Sehingga semakin meningkat komitmen organisasai yang ditunjukkan karyawan dan semakin meningkatnya *organizaational citizenship behavior (OCB)* maka keduanya mempunyai pengaruh yang positif, Sedangkan semakin meningkat komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan dan semakin menurunnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka keduanya mempunyai pengaruh negative. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Putrana dkk, (2016), Bodroastuti dan Ruliaji, (2016), Suparjo dkk, (2013), Ghalib dkk, (2014), dan Thoyib A dan Sukmawati,(2013) hasilnya menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 2 :

H2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Oraganizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting bagi mereka sendiri dan bagi organisasi dimana tempat dia bekerja. Kepuasan kerja dari seorang karyawan merupakan elemen yang paling penting dalam menciptakan karyawan yang baik dan berprestasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan satu dari sebagian faktor penting dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang puas atas pekerjaannya mereka akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara kemampuan dari karyawan tersebut dan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga apabila karyawan sudah mempunyai kemampuan itu, maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik dan terus semakin meningkat dan organisasi juga akan semakin baik. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Putrana dkk, 2016, Kurniawati dan Wahyudi, 2015, Thoyib A dan Sukmawati, (2013), Sri wahyudi dan Sudibya, (2016), Troena dkk, (2013), dan Tri Maryati, (2017) hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 3 :

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisai adalah suatu keadaaan dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu, karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi cenderung akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sangatlah diperlukan, karena melalui komitmen tersebut akan menciptakan suasana kerja yang baik dan profesional. Dengan adanya komitmen dari seorang karyawan terhadap perusahaan yang nantinya akan menigkatkan kinerja dari seorang karyawan dan itu akan menyebabkan karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya dan juga pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Putrana dkk, (2016), Kurniawati dan Wahyudi, (2015), Sri wahyudi dan Sudibya, (2016), dan Thoyib A dan Sukmawati, (2013) hasilnya

menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 4 :

H4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki sifat *OCB* yang baik, perusahaan atau organisasi tersebut akan lebih baik dan lebih maju dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain. Perilaku positif atau perilaku ekstra seorang karyawan ditempat kerja akan mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh karyawan maka produktivitas karyawan antar sesama rekan kerja akan meningkat karena timbul perasaan saling tolong menolong membantu pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesusahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mau bekerja melebihi dari harapan perusahaan. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Putrana dkk,(2016), Bodroastuti dan Ruliaji, (2016), Troena dkk, (2013), Agustiningrum (2016), dan Fitrianasari dkk, (2013) hasilnya menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 5 :

H5 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai Mediasi.

Kepuasan Kerja merupakan suatu persepsi seorang karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang positif bagi dirinya dan bagi organisasi dimana dia bekerja. seorang karyawan puas akan pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan melakukan pekerjaan yang melebihi dari pekerjaan pokok meraka atau yang sering di sebut dengan *Organizatioanl Citizenship Behavior (OCB)* karena ingin membagikan pengaruh positif dirinya. Hal ini apabila sudah dimilki oleh seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan dari karyawan tersebut akan semakin meningkat, karena dengan adanya perasaan puas dari seorang karyawan dalam bekerja dan ada tambahan perilaku *Organizatioanl Citizenship Behavior (OCB)* antar karyawan hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Putrana dkk, (2016), Bodroastuti dan Ruliaji, (2016), Thoyib A dan Sukmawati,(2013) hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Keraja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB.

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 6 :

H6 : Kepuasan Kerja Berpengaruh secara tidak langsung Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Mediasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Mediasi .

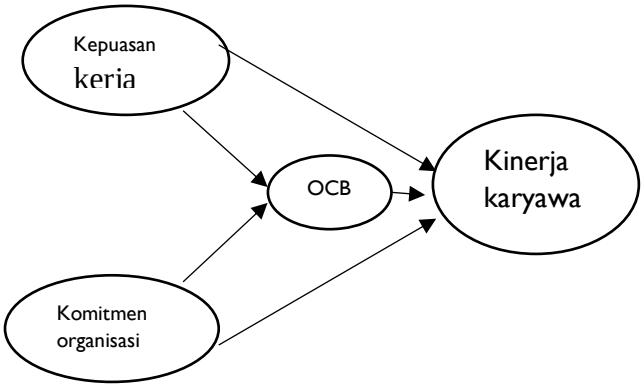
Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi tertentu, karyawan yang sudah berkomitmen pada suatu organisasi dimana mereka bekerja cenderung akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja, oleh adanya hal ini karyawan yang berkomitmen cenderung akan menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mereka di

tempat kerja karena mereka telah memiliki keyakinan dan hubungan yang erat terhadap organisasi, perilaku positif atau perilaku ekstra seorang karyawan ditempat kerja akan mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sehingga semakin meningkatnya Komitmen, dan dengan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan seorang karyawan dan semakin meningkatnya Kinerja dan sebaliknya. Kajian empiris yang pernah dilakukan oleh beberapa peneiliti diantaranya : Thoyib A dan Sukmawati, (2013), Bodroastuti dan Ruliaji,(2016), Agustiningrum (2016), dan Putrana dkk, (2016).

Dari kerangka berpikir dan kajian empiris yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis 7 :

H7 : Komitmen Organisasi Berpengaruh secara tidak langsung Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Mediasi.

F. Model Penelitian



Gambar 1.Model Penelitian

II. METODE PENEITIAN

A. Paradigma Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

B. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan merumuskan hipotesis untuk mengetahui apakah diterima atau ditolak yaitu pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening.

C. Obyek dan Subyek Penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakrta yang beralamatkan di Jalan Brawijaya , Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, dengan subyek karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Populasi dan Sampel.

Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 258 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah sebanyak 258 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Data yang diharapkan terkumpul dari kuisioner adalah data tentang variabel-variabel Kepuasan Kerja, Komiten Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan.

F. Alat Analisis Data

Alat analisis untuk menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah multivariate *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan AMOS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Kuesioner.

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara membagikan kuisioner kepada karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**.** Dari kuesioner yang disebar sebanyak 258 yang dikembalikan sebanyak 167 dan yang bisa diolah sebanyak 135 kuesioner sehingga *respons rate*-nya sebanyak 80,83%.

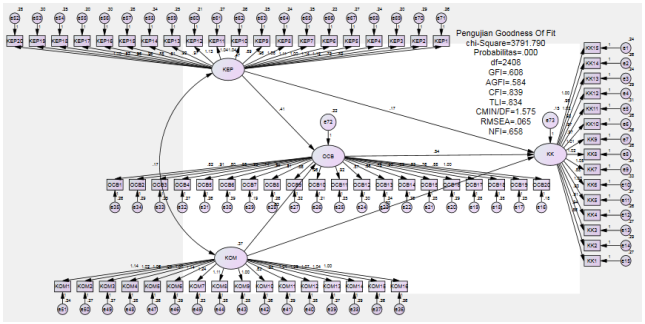
B. Uji Kualitas Instrumen.

Berdasarkan hasil uji validitas CFA menggunakan Amos versi 22 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua butir dari masing-masing variabel >0.5. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.70 sehingga dikatakan reliabel.

C. Analisis Data.

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunkan aplikasi AMOS.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka diperoleh hasil pengujian kelayakan model nampak pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Kelayakan Model

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Goodness Of Fit Indeks

Goodness of fit index	***Cut-off value***	**Model Penelitian**	**Model**
χ^2 (*Chi-Square*)	< 3791.790	113.576	Fit
Significant probability	≥ *0.05*	*0,000*	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,065	Fit
GFI	≥ 0.90	0,608	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.80	0,584	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,575	Fit
TLI	≥ 0.90	0,834	Marginal
CFI	≥ 0.90	0,839	Marginal

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa terdapat lebih dari 1 kriteria yang telah fit, dengan demikian mdel penelitian dapat dikatakan sudah baik (Ghozali, 2011).

Hasil analisis data terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<--	KEP	.410	.078	5.250	***	par_69
OCB	<--	KOM	.630	.097	6.521	***	par_70
KK	<--	OCB	.537	.092	5.822	***	par_71
KK	<--	KEP	.170	.069	2.472	.013	par_72
KK	<--	KOM	.004	.084	.050	.960	par_73

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan pengaruh antar variabel :

1. *Critical ratio* nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* diperoleh nilai sebesar 5.250 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif. Dilihat dari nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), dengan demikian H1 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. *Critical ratio* nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai sebesar 6.521 hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh yang positif. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Dilihat dari nilai nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), dengan demikian H2 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*
3. *Critical ratio* nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 2.472 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi juga Kinerja dari seorang karyawan. Dilihat dari nilai probabilitas 0,013 (p<0,05), dengan demikian H3 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. *Critical ratio* nilai koefisien *standardized regression weight* antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,050 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh. Dilihat dari nilai probabilitas 0,960 (p<0,05), dengan demikian H4 **Tidak Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..
5. *Critical ratio* nilai koefisien *standardized regression weight* antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 5.822 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, maka semakin tinggi juga Kinerja dari seorang karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), dengan demikian H5 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk hipotesis 6 dan 7, berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel intervening atau mediasi antara pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Standardized Direct Effects

	KEP	KOM	OCB	KK
OCB	0.384	0.522	0.000	0.000
KK	0.192	0.004	0.647	0.000

Tabel 4. Standardized Indirect Effects

	KEP	KOM	OCB	KK
OCB	0.000	0.000	0.000	0.000
KK	0.249	.338	0.000	0.000

6. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening.
   Dari tabel 3 dan 4 dapat dilihat bahwa nilai *inderect effect* lebih besar dari nilai *direct effects(0.249 > 0.192)* sehingga Variabel OCB mampu memediasi pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan demikian H6 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karywan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
7. Pengaruh antara Komitmen Orgnanisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening.
   Dari tabel 3 dan 4 dapat dilihat bahwa nilai *inderect effect* lebih besar dari nilai *direct effects (0.338 > 0.004)* sehingga Variabel OCB mampu memediasi pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan demikian H7 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karywan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

D. PEMBAHASAN

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB).* Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga mau memberikan sifat atau perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* nya terhadap Organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), Suparjo dkk, (2013), Fitrianasari dkk, (2013), dan Mohammad dkk (2013) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB).* Hal ini menunjukkan bahwa komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga mau memberikan sifat atau perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* nya terhadap Organisasi pada tempat mereka bekerja. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Putrana dkk (2016), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), Suparjo dkk, (2013). yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga membuat kinerja para karyawan semakin bagus dan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajiam empiris yang dilakukan oleh Putrana dkk (2016), Kurniawati dan Wahyudi (2015) dan Sri Wahyudi dan Sudibiya (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), dan Troena dkk (2013) yang meyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa seberapa tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak membuat kinerjanya baik dan bagus. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Murty dan Hudinarsih (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja
5. *Organization citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga membuat kinerja para karyawan semakin bagus dan meningkat karenanya adanya tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Agustiningrum (2016), Putrana dkk (2016), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Thoyib A dan Sukmawati (2013), Fitrianasari dkk, (2013) dan Troena dkk (2013) yang meyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organization citizenship behavior (ocb)* sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi dan dengan adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini membuat kinerja dari karyawan sendiri makin baik dan bagus. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Thoyib A dan Sukmawati (2013), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Putrana dkk (2016).
7. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi dan dengan adanya pengaruh secara tidak langsung yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini membuat kinerja dari karyawan sendiri makin baik dan bagus. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Thoyib A dan Sukmawati (2013), Putrana dkk (2016) dan Bodroastuti dan Ruliaji (2016).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* sehingga hipotesis pertama yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan OCB terbukti.

2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* sehingga hipotesis kedua yang mengatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB terbukti.

3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipppotesis ketiga terbukti.

4. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat yang berbunyi bawa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja tidak terbukti.

5. *Organization citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis kelimayang berbunyi bahwa ada pengaruh yang

positif dan signifikan antara *Organization citizenship behavior (OCB)* dan kinerja terbukti.

6. *Organization citizenship behavior (OCB)* mampu memediasi pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sehingga hipotesis keenam yang berbunyi ada pengaruh tidak langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi OCB terbukti.

7. *Organization citizenship behavior (OCB)* mampu memediasi pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sehingga hipotesis keenam yang berbunyi ada pengaruh tidak langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi OCB terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Agustiningrum, S. D., & Nugrohoseno, D. (2016). "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)". *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *4*(2).

[2] Bodroastuti, t., & Ruliaji, a. (2016). "Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (ocb) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan". *Jurnal dinamika ekonomi & bisnis*, 13(1).

[3] Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)". *Profit (jurnal administrasi bisnis)*, 7(1).

[4] Ghalib, S., Swasto, B., & Suharyono, D. H. "*The Effects of Leadership Style to the Employees' Performance of "Bank Kalsel" through Communication Satisfaction Mediation Variable, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior* (OCB)". *European Journal of Business and Management*

[5] Ghozali, Imam. (2011) *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 22.0 cetakan keempat*. Badan Penerbit Undip, Semarang.

[6] Kurniawati, Hasni Dyah., dan Wahyudi, Amin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia , Vol. 9 , 1-10. Diambil dari Database Portal garuda.

[7] Luthan, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.

[8] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

[9] Mohammad, J., Quoquab Habib, F., & Alias, M. A. (2011). *Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: an empirical study at higher learning institutions*. *Asian Academy of Management Journal*, *16*(2).

[10] Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). "Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)". *The Indonesian Accounting Review*, *2*(02), 215-228.

[11] Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang". *Journal of Management*, *2*(2).

[12] Robbins and Jugde. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat, Jakarta.

[13] Soegandhi, V. M. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim". *Agora*, *1*(1), 808-819.

[14] Suparjo, D. P. R. R. (2016). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)".

[15] Thoyib, A. (2013). "Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 547-558.

[16] Tri Maryati. (2017). "Dampak Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru SLB Negeri I Bnatul" .Jurnal Manajemen Bisnis Vol 8, No.2 (2017). 222-237.

[17] Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). "*Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance*: *Studies in* PT Bank Syariah

Mandiri Malang *East Java*". *International Journal of Business and Management*, *8*(17), 1.

[18] Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2015). "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,* 5(2).

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS AUDIT
(Studi pada Inspektorat Provinsi Banten)

Siti Hartinah[1], Dewi Amalia[2]
Akuntansi, Ekonomi dan Akuntansi, Universitas Ahmad Dahlan
Yogyakarta, Indonesia
[1] Sitihartinah1720@gmail.com
[2] Dewi.amalia@act.uad.ac.id

ABSTRACT - Demands for the implementation of public sector accountability for the realization of good governance are increasing. The occurrence of an economic crisis can be caused by bad governance and bad bureaucracy, so one of the impacts is a high level of corruption. According to Transparency International (TI), the data on the corruption perception index ranked Indonesia 90th out of 176 countries (VOA, January 2017). This study aims to examine the influence of competence, independence, and professional due care on the quality of internal audit. This research is a quantitative research and using purposive sampling. The type of data used is primary data, collected through surveys. Respondents in this study were auditors of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) in the Banten Province Inspectorate. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competency variables affect the quality of internal audit. AAA Financial Accounting Standard Committee (2000) in Tandiontong (2016: 75) states that quality audits require competent auditors. This is reinforced by the answer that the auditor must have the knowledge, skills and other competencies needed to carry out his responsibilities.

Keywords - Audit quality, competence, independence

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi (Sunarsip, 2001 dalam Efendy, 2010).

Pengawasan yang lemah serta buruknya birokrasi mengakibatkan kasus korupsi marak terjadi di Indonesia. Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang dapat merugikan setiap kalangan masyarakat dan negara, dikarenakan KKN hanya menguntungkan satu pihak. Korupsi di Indonesia bukanlah hal yang baru, Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah kasus korupsi yang terbilang cukup banyak. Menurut lembaga *Transparency International* (TI) yang merilis tentang data indeks persepsi korupsi menempatkan Indonesia pada peringkat ke-90 dari 176 negara (VOA, Januari 2017). Hal ini dapat memberikan suatu gambaran bahwa pertanggungjawaban pemerintah terhadap publik masih kurang baik.

Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I BPK tahun 2017 pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) atas 375 laporan keuangan (70%), wajar dengan pengecualian (WDP) atas 139 laporan keuangan (26%), dan opini tidak memberikan pendapat atas 23 laporan keuangan (4%). Selanjutnya pada IHPS II BPK tahun 2017 pada laporan keuangan pemerintah daerah memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) atas 3 laporan keuangan dan opini wajar dengan pengecualian (WDP) atas 2 laporan keuangan (BPK RI, 2017).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan 4.330 temuan yang memuat 5.582 permasalahan senilai Rp13,23 triliun. Ketua BPK Moermahadi Soerja Djanegara mengatakan, 5.582 permasalahan senilai Rp13,23 triliun tersebut meliputi 1.082 permasalahan, (19%) terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern (SPI), 1.950 permasalahan, (33%) terkait ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan senilai Rp10,56 triliun serta 2.820 permasalahan (48%) yang terdiri atas ketidakhematan, dan ketidakefektifan senilai Rp2,67 triliun (Aline.id, April 2018).

Menteri Keuangan Bambang P.S. Brodjonegoro dalam Konferensi Asosiasi Auditor Intern

Pemerintah Indonesia (AAIPI) pada tahun 2015 mengatakan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus dapat meningkatkan kapabilitasnya, untuk menjaga akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan melayani. APIP diharapkan dapat mendorong penguatan pengawasan intern pemerintah, baik di kementerian/lembaga maupun pemerintah daerah. Tujuannya untuk meningkatkan penyelenggaran pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Berdasarkan temuan pada lemahnya sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan dapat memunculkan persepi publik bahwa tidak seharusnya terjadi di inspektorat sebagai auditor intern pemerintah (Efendy, 2010).

Inspektorat selaku auditor intern yang memegang peran sebagai *early warning system* tidak menemukan permasalahan pada reviu atas laporan keuangan pemerintah. Akan tetapi, Badan Pengawas Keuangan (BPK) sebagai auditor ekstern menemukan permasalahan pada pemeriksaan, hal ini menunjukkan bahwa kualitas audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) masih kurang baik (bpkp.go.id, Oktober 2015). Seluruh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Indonesia harus mengoptimalkan peran pengawasannya. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan dalam proses penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. APIP diharapkan dapat melaksanakan perannya secara efektif dengan hasil audit yang berkualitas (Sarazwati, 2017). Menurut Efendy (2010) menjelaskan bahwa APIP sebagai pengawas intern pemerintah diharapkan dapat mewujudkan *good governance* yang mengarah pada pemerintahan yang bersih (*clean government),* sehingga fungsi audit intern maupun ekstern diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas laporan keuangan pemerintah.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan dan Pengelolaan Tanggung Jawab Keuangan Negara menimbang bahwa untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan negara, keuangan negara wajib dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Pengelolaan keuangan negara dapat diwujudkan dengan pemeriksaan berdasarkan standar pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang bebas dan mandiri. Pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menyatakan bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 5 tahun 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menimbang bahwa dalam rangka mewujudkan kepemerintahan yang baik, berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab diperlukan adanya pengawasan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang berkualitas. Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI, 2013) mendefinisikan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal/Inspektorat/Unit Pengawasan Intern pada Kementerian/Kementerian Negara, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Inspektorat/Unit Pengawasan Intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peneliti memilih Inspektorat Provinsi Banten sebagai objek penelitian karena berdasarkan fakta bahwa ketua KPK Agus Raharjo mengatakan kasus tindak pidana korupsi di Provinsi Banten tergolong cukup tinggi. Kasus korupsi di Provinsi Banten marak terjadi lantaran lemahnya pengawasan. Terutama pengawasan intern oleh inspektorat (detaktangsel.com). Hasil audit Inspektorat Provinsi Banten pada tahun 2014 dipertanyakan tingkat keakuratannya karena kasus dugaan pemeliharaan kendaraan dinas (randis) pada tahun 2014 senilai Rp3,488 miliar dengan terdakawa Biro Perlengkapan dan Aset Setda Provinsi Banten, Wira Hadikusumalima. Pasalnya lima pejabat yang menikmati sekitar Rp20 juta hingga Rp30 juta

mengembalikan dalam jumlah yang besar (Kabar-banten.com, September 2017). Selain itu, berdasarkan fakta mengenai Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Provinsi Banten pada tahun 2012-2016 adalah sebagai berikut:

TABLE I. LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PROVINSI BANTEN TAHUN 2012-2016

Tahun	Opini
2012	WDP
2013	TMP
2014	TMP
2015	WDP
2016	WTP

Sumber: Website BPK Provinsi Banten

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Provinsi Banten mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) pertama kalinya pada tahun 2016. Sejak awal berdiri pada tahun 2000 LKPD Provinsi Banten selalu mendapatkan opini wajar dengan pengecualian (WDP) hingga tahun 2012. Bahkan pada tahun 2013 dan 2014, LKPD Provinsi Banten secara berturut-turut mendapatkan opini *disclaimer* atau tidak memberikan pendapat (TMP) dari BPK. Jika BPK memberi opini TMP atau *disclaimer* terhadap laporan keuangan pemerintah maka sistem pengelolaan keuangan instansi pemerintah sangat buruk baik itu dari faktor Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) maupun kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Tahun 2015 Provinsi Banten mendapat opini wajar dengan pengecualian (WDP) dan mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP) untuk pertama kalinya pada tahun 2016. Wakil Gubernur Provinsi Banten Andika Hazrumy memaparkan beberapa catatan pada rapat paripurna istimewa bahwa meskipun Provinsi Banten mendapatkan opini WTP terhadap LKPD tahun 2016 mendapat beberapa catatan dari BPK yakni terkait masih lemahnya sistem pengendalian intern keuangan Pemprov Banten dan kepatuhan terhadap aturan perundang-undangan (beritasatu.com, Mei 2017).

Peneliti terinspirasi dari penelitian Abbot *et al*. (2015) yang membahas efek atau akibat dari kompetensi dan independensi audit internal pada kualitas laporan keuangan yang berdasarkan pada kompetensi dan independensi audit internal. Kompetensi dan independensi diujikan sebagai kualitas dari fungsi audit internal untuk mencegah atau mendeteksi audit salah saji. Objek penelitian ini adalah anggota non-bank pada Fortune. Sampel penelitian ini sebanyak 909 non-bank. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Pengukuran kompetensi sebagai fungsi audit internal berdasarkan pada nilai rata-rata perjam dari penerimaan anggaran. Pengukuran independensi berdasarkan pada audit komite dalam mempengaruhi fungsi audit internal manajemen *vis-à-vis* di berbagai dimensi pengawasan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Abbot *et al*. (2015) adalah penambahan variabel kecermatan profesional. Penambahan variabel berdasarkan pada Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) Tahun 2017 yang mengungkapkan bahwa pemeriksa harus menggunakan kemahiran profesional secara seksama, skeptisisme profesional, dan pertimbangan profesional di seluruh proses pemeriksaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit intern?
2. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit intern?
3. Apakah kecermatan profesional berpengaruh terhadap kualitas audit intern?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit intern.
2. Untuk menguji pengaruh independensi auditor terhadap kualitas audit intern.
3. Untuk menguji pengaruh kecermatan profesional terhadap kualitas audit intern.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Inspektorat Provinsi Banten, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk

meningkatkan kualitas audit inspektorat dalam mewujudkan *good governance*.

2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan teori yang didapat selama berada dibangku perkuliahan. Khususnya, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit intern pada salah satu Instansi Pemerintah yaitu Inspektorat Provinsi.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait masalah yang sama.

E. Kajian Pustaka

Audit

Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association (Accounting Review, volume 47) mendefinisikan auditing sebagai suatu proses sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai derajat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Boynton, 2002: 5). Dewan Standar Auditing menerbitkan *Generally Accepted Auditing Standards (GAAS)* yang digunakan sebagai pedoman profesional berkaitan dengan proses audit. Auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang berlaku umum (GAAS) dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti serta dalam menerbitkan laporan yang memuat kesimpulan auditor yang dinyatakan dalam bentuk pendapat atau opini atas laporan keuangan (Boynton, 2002: 50).

Audit adalah sebuah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah (SAIPI, 2013). Ditinjau dari jenis-jenisnya, audit digolongkan menjadi tiga jenis audit, yaitu audit laporan keuangan, audit kepatuhan, dan audit operasional. Audit laporan keuangan berkaitan dengan kegiatan memperoleh dan mengevaluasi bukti tentang laporan-laporan entitas dengan memberikan pendapat bahwa laporan telah disajikan secara wajar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu prinsip-prinsip berlaku umum (GAAP). Audit kepatuhan berkaitan dengan kegiatan memperoleh dan memeriksa bukti-bukti untuk menetapkan suatu entitas telah sesuai dengan persyaratan, ketentuan, atau peraturan tertentu. Audit operasional berkaitan dengan kegiatan memperoleh dan mengevaluasi bukti-bukti tentang efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi entitas dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Boynton, 2002: 6-7).

Pentingnya Audit Sektor Publik

Audit pada organisasi sektor publik didefinisikan sebagai suatu proses sistematik secara objektif untuk melakukan pengujian keakuratan dan kelengkapan informasi yang disajikan dalam suatu laporan keuangan sektor publik (Bastian, 2014: 4). Audit terhadap sektor publik sangat penting dilakukan, karena merupakan bentuk tanggung jawab sektor publik (pemerintah pusat dan daerah) untuk mempertanggungjawabkan dana yang telah digunakan oleh instansi sehingga dapat diketahui pemanfaatan dana tersebut dilaksanakan sesuai prosedur dan standar atau tidak (Utary, 2013: 9).

Jones dan Bates (1990) dalam Murwanto, dkk (14-15) menjelaskan faktor yang melatarbelakangi pentingnya audit dalam sektor publik, yaitu: pertumbuhan volume dan kompleksitas transaksi ekonomi, pemisahan sumber dana, rendahnya independensi pihak manajemen, dan pengaruh keputusan organisasi sektor publik terhadap masyarakat.

Teori Agensi

Teori keagenan yang dikembangkan oleh Jensen dan Meckling (1976) dalam Abdillah (2013) menyatakan masalah agensi disebabkan oleh perbedaaan kepentingan dan informasi asimetri antara manajemen. Perbedaan tersebut menimbulkan konflik kepentingan (*conflict interest*). Konflik kepentingan terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu berbuat sesuai dengan kepentingan prinsipal. Agen memiliki kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan prinsipal sehingga muncul masalah yang disebut dengan masalah agensi *(agency problem*) akibat adanya *asymmetry information.* Masalah agensi dapat dikurangi dengan diperlukannya pihak independen yang dapat menjadi pihak penengah dalam menangani konflik tersebut (Tandiontong, 2016: 6).

Auditor dianggap sebagai pihak yang independen antara agen sebagai penyedia informasi dan para pengguna informasi, sehingga mengurangi *asymmetry information* (Tandiontong, 2016: 7). Independen auditor dapat dijelaskan dengan dasar teori keagenan, yaitu hubungan antara pemilik (*principal)* dengan manajemen *(agent)* (Tandiontong, 2016: 4-5). Abdillah (2013) menjelaskan bahwa dalam teori agensi ini, auditor independen berperan sebagai penengah kedua belah pihak (*agent and principle*) yang berbeda kepentingan. Auditor independen dapat menghindarkan terjadinya kecurangan manajemen dalam membuat laporan keuangan. Teori keagenan auditor sebagai pihak ketiga membantu memahami konflik kepentingan yang muncul antara prinsipal dan agen (Badjuri, 2011). Adanya auditor independen dapat meningkatkan kredibilitas laporan keuangan pemerintah.

Kualitas Audit

Sutton (1993) dalam Rusdi (2013) menyatakan bahwa tidak adanya definisi dan ukuran yang pasti mengenai kualitas audit disebabkan adanya pemahaman umum mengenai faktor penyusun kualitas dan sering terjadi konflik peran antara berbagai pengguna laporan audit. Oleh karena itu, definisi dan ukuran kualitas audit dalam penelitian ini akan dikembangkan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan kualitas audit.

DeAngelo (1981) dalam Rusdi (2013) mengartikan kualitas audit sebagai probabilitas seorang auditor menemukan adanya kecurangan dalam sistem akuntansi klien, yang dalam hal ini kemampuan untuk menemukan dan melaporkan adanya kecurangan tergantung pada independensi auditor terhadap klien. Sedangkan Christiawan (2005) dalam Susanti (2011) mengungkapkan kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu independensi dan kompetensi.

Independensi

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN, 2017), menerangkan bahwa anggota BPK dan Pemeriksa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus mematuhi prinsip-prinsip etika yaitu independensi, integritas, dan profesionalisme yang merupakan nilai-nilai dasar BPK. Independensi adalah suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun (SPKN, 2017). Pemeriksa harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Pemeriksa juga harus bertanggung jawab untuk terus-menerus mempertahankan independensi dalam pemikiran (*independence of mind*) dan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*). *Government Auditing Standards* (2018) menjelaskan bahwa auditor dan organisasi audit harus mempertahankan independensi sehingga opini, temuan, kesimpulan, penilaian, dan rekomendasi tidak dipandang memihak pihak ketiga.

Kompetensi

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN, 2017) mendefinisikan kompetensi adalah pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan/atau keahlian yang dimiliki seseorang, baik tentang pemeriksaan maupun tentang hal-hal atau bidang tertentu. Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan. Murwanto, dkk (100-101) mengatakan bahwa auditor harus memberikan layanan audit yang berkualitas, auditor harus memiliki dan mempertahankan kompetensi dan ketekunan. Pendidikan dan pelatihan ini dapat bersifat umum dengan standar tinggi yang diikuti dengan pendidikan khusus, sertifikasi, serta pengalaman kerja. Auditor intern dapat dikatakan memiliki kemampuan profesional apabila dapat memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para auditor intern tersebut telah sesuai dengan pemeriksaan yang akan dilaksanakan, juga haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecermatan dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pemeriksaan (Barkah *et al.* 2017).

Kecermatan Profesional

Due professional care memiliki arti kemahiran profesional yang cermat dan seksama serta secara hati-hati (*prudent*) dalam setiap penugasan. Pemeriksa harus menggunakan kemahiran profesional secara cermat dan seksama dalam menentukan jenis pemeriksaan yang akan dilaksanakan, menentukan lingkup pemeriksaan, memilih metodologi, menentukan jenis dan jumlah bukti yang akan dikumpulkan, atau dalam memilih pengujian dan prosedur untuk melaksanakan pemeriksaan, serta dalam melakukan penilaian dan pelaporan hasil pemeriksaan (SPKN, 2017). Pemeriksa harus merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan pemeriksaan dengan sikap skeptisisme profesional. Sikap skeptisisme profesional berarti Pemeriksa membuat penilaian kritis dengan pikiran yang selalu mempertanyakan kecukupan dan ketepatan bukti yang diperoleh selama pemeriksaan.

Penelitian Terdahulu

Efendy (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, independensi, dan motivasi

terhadap kualitas aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kota Gorontalo pada bulan November 2009. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Inspektorat di Kota Gorontalo yang ikut dalam tugas pemeriksaan, yaitu sebanyak 38 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit, sedangkan variabel independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Rusdi (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi terhadap kualitas audit serta menguji *role conflict* dan *role ambiguity* sebagai variabel moderasi mempengaruhi secara negatif hubungan langsung independensi terhadap kualitas audit. Objek penelitian ini adalah auditor inspektorat yang bekerja di kantor Inspektorat kabupaten, kota, dan provinsi yang ada di pulau Lombok daerah Nusa Tenggara Barat (NTB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kualitas audit. Sedangkan interaksi antara independensi dengan *role ambiguity* memiliki pengaruh signifikan secara negatif terhadap kualitas audit. Adanya efek moderasi dari role ambiguity dapat memperlemah hubungan independensi auditor Inspektorat terhadap kualitas auditnya.

Abbot *et al*. (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh kualitas audit internal dan kualitas laporan keuangan dengan independensi dan kompetensi sebagai model kualitas fungsi audit internal. Objek penelitian ini adalah anggota non-bank pada Fortune. Sampel penelitian ini sebanyak 909 non-bank. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi dan independensi dalam pemantauan fungsi audit internal di pelaporan keuangan sudah efektif. Sarazwati (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi, objektivitas, kompetensi, dan kecermatan profesional terhadap kualitas audit intern pada seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 40 responden. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel objektivitas dan kecermatan profesional berpengaruh terhadap kualitas audit intern.

II. METODA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah motoda *purposive samping*. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang dikumpulkan melalui survei. Responden dalam penelitian ini adalah para auditor Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Provinsi Banten. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liniear berganda.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik survei yaitu kuisioner secara personal (*personally administered questionnaires)*. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999: 154), metoda survei merupakan metoda pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subyek (responden) penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdsitribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

TABLE II. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

No	Variabel	B	t-hitung	t-tabel	Sig.	*A*	Keputusan
1	Komp	0,570	2,940	1,681	0,006	0,05	$Hα_1$ diterima
2	Indepen	0,171	0,808	1,681	0,424	0,05	$Hα_2$ ditolak
3	KP	0,763	1,670	1,681	0,103	0,05	$Hα_3$ ditolak
Variabel Dependen : Kualitas Audit					*Adjusted R² Square*: 0,595		
F statistik : 22,069					Signifikansi : 0,000		

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y= 14.328 + 0.570X1 + 0.171X2 + 0.763X3$$

B. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Table II besarnya *Adjusted R² Square* adalah 0,595. Nilai ini menunjukkan bahwa 59,5% variasi kualitas audit dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kompetensi, independensi, dan kecermatan profesional, sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh sebab lain di luar model.

b. Uji F

TABLE III. HASIL UJI F

Model	*Df*	*F*	*Sig.*
1 Regression	3	22.060	.000
Residual	40		
Total	43		

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3 menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,060 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kualitas audit atau dapat dikatakan bahwa kompetensi, independensi, dan kecermatan profesional secara bersama-sama atau paling tidak salah satunya mempunyai pengaruh terhadap variabel kualitas audit.

c. Uji T

Nilai t-tabel yang digunakan dalam pengujian adalah 1,681, dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 2 di atas, untuk variabel independensi memiliki t hitung sebesar 0,808 < 1,681, dengan tingkat signifikansi 0,424 > 0,04. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten.

Hasil uji pada Tabel 2 di atas, untuk variabel kompetensi memiliki t hitung sebesar 2,904 > 1,681, dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten.

Hasil uji pada Tabel 2 di atas, untuk variabel kecermatan profesional memiliki t hitung 1.670 < 1,681, dengan tingkat signifikansi 0,103 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecermatan profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten.

B. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel kompetensi ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendy (2010) dan Abbot *et al*. (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit intern. Berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2017) menjelaskan bahwa auditor harus memiliki kompetensi secara kolektif yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan. Auditor harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Auditor pemerintahan dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian bukan hanya dalam metode dan teknik audit, akan tetapi segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah (Efendy, 2010). *AAA Financial Accounting Standard Committee* (2000) dalam Tandiontong (2016: 75) menyebutkan bahwa audit yang berkualitas memerlukan auditor yang kompeten.Hal ini diperkuat dengan jawaban bahwa auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, penulis mengambil beberapa simpulan terkait pengaruh kompetensi, independensi, dan kecermatan profesional terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten.
2. Independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten.
3. Kecermatan profesional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit intern Inspektorat Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abbot, J Lawrence., Daugherty, Brian., Parker, Susan., dan Peter, F Gary. (2015). *Internal Audit Quality and Financial Reporting Quality: The Joint Importance of Independence and Competence*, Journal of Accounting Research, Volume 54, 3-38

[2] Abdillah, Titis Bonang., Arifin Sabeni. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pergantian KAP.* Diponegoro Journal of Accounting, Volume2.[online].Didapatkan: https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/viewFile/3471/3401 [25 September 2018]. Unpublished

[3] Adriyani, Andreas dan Hardi. 2013. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecakapan Profesional, Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Volume 6. [online]. Didapatkan: https://anzdoz.com/1-pendahuluan-10-jurnal-akuntansi-keuangan-dan-bisnis-vol-6-html [12 April 2018]. Unpublished

[4] Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. 2013. Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia Tahun 2013.

[5] APIP Harus dapat Membuat Sistem Peringatan Dini, 2015, [online]. Didapatkan: www.bpkp.go.id/berita/read/15058/APIP-harus-dapat-membuat-sistem-peringatan-dini [2 Mei 2018]

[6] Badjuri, Achmat. 2011. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Kualitas Audit Auditor Independen pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah*. Dinamika Keuangan dan Perbankan, Volume 3. [online]. Didapatkan: https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe1/article/download/471/327 [25 September 2018]. Unpublished

[7] Barkah, Rizky., Wijaya, Aida (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Internal terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Inspektorat.*[online].Didapatkan: eprints.universitaswidyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/8510 [28 April 2018]. Unpublished

[8] Bastian, Indra. 2014. *Audit Sektor Publik Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pemerintahan*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.

[9] BPK Temukan 5.582 Permasalahan senilai Rp13,23 Triliun, 2018, [online]. Didapatkan: www.alinea.id/nasional/bpk-temukan-5-582-permasalahan-senilai-rp-13-23-triliun [2 Mei 2018].

[10] Badan Pemeriksa Keuangan. 2017. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.

[11] Boynton, W.C., Johnson, R.N., & Kell, W.J. 2002. *Modern Auditing*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.

[12] Efendy. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)*.Tesis.[online].Didapatkan:http://eprints.undip.ac.id/24634/1/Muh._Taufiq_Efendy.pdf [2 Mei 2018]. Unpublished

[13] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: BP-Undip.

[14] Guterres, Marta. 2017. *Pengaruh Kompetensi Auditor Internal dan Sertifiksi Qualified Internal Control Auditor terhadap Kualitas Audit.* Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Unpublished

[15] Hartadi, Bambang. 2009. *Pengaruh Fee Audit, Rotasi KAP, dan reputasi Auditor terhadap Kualitas Adit di Bursa Efek Indonesia.* Jurnal Ekonomi dan Keuangan. [online]. Didapatkan: https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/147 [25 September 2018]

[16] Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2017, 2017, [online]. Didapatkan: www.bpk.go.id/ihps/2017/I [3 mei 2018]

[17] Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Turun ke Peringkat 90, 2017, [online]. Didapatkan: www.voaindonesia.com/amp/3692750.html [3 mei 2018]

[18] Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.

[19] Kasus Korupsi Tergolong Tinggi Provinsi Banten Terus Dipelototi KPK. 2017. [online]. Didapatkan: www.detaktangsel.com/nusantara/8105-kasus-korupsi-tergolong-tinggi-provinsi-banten-dipelototi-KPK [10 Mei 2018]

[20] Mahyasari, Khanipa. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Independensi, Akuntabilitas, Objektivitas, dan Integrtas Kualitas Audit (Studi Empiris pada Inspektorat Pemerintah se-Eks Karesidenan Surakarta.* [online].Didapatkan:http://eprints.ums.ac.id/43288/4/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf [27 April 2018]. Unpublished

[21] Mansur, Tubagus. 2007. *Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit Ditinjau dari Persepi Auditor atas Pelatihan dan Keahlian, Independensi, dan Penggunaan Kemahiran Profesional*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Unpublished

[22] Murwanto, Rahmadi., Adi Budiarso, dan Fajar Hasri Ramadhan. N.d. *Audit Sektor Publik, Suatu Pengantar Bagi Pembangunan Akuntabilitas Pemerintah.* Jakarta: Lembaga Pengkajian Keuangan Publik dan Akuntansi Pemerintah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Departemen Keuangan RI.

[23] Nasriana, Hasan Basri, dan Syukriy Abdullah. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Kecermatan Profesional dan Pengalaman Audit terhadap Kualitas Audit (Studi pada Pemeriksa Inspektorat Kabupaten/Kota Aceh).* [online]. Didapatkan: www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAA/article/view/4458 [27 April 2018]. Unpublished

[24] Nisa, Risya Khaerun. 2017. *Pengaruh Kompetensi Auditor, Kompleksitas Auidt, dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kualitas Audit dengan Pemahaman Sistem Informasi Sebagai Variabel Pemoderasi.* [online]. Didapatkan: digilib.uad.ac.id. Unpublished

[25] Peraturan Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota

[26] Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten

[27] Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten

[28] Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

[29] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

[30] Pertama Kali dalam 16 Tahun Pemprov Banten Dapat Opini WTP dari BPK.2017.[online].Didapatkan:www.beritasatu.com/nasional/434002-pertama-kali-dalam-16-tahun-pemprov-banten-dapat-opini-wtp-dari-bpk

[31] Rusdi. 2013. *Pengaruh Independensi Auditor Inspektorat terhadap Kualitas Audit Dengan Role Conflict dan Role Ambiguity sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Auditor Inspektorat Provinsi, Kabupaten, dan Kota Daerah NTB).* Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Unpublished

[32] Sarazawati, Raja Yulianita. 2017. *Pengaruh Independensi. Objektivitas, Kompetensi, dan Kecakapan Profesional terhadap Kualitas Audit Internal Studi pada Auditor Inspektorat Daerah Instimewa Yogyakarta.* [online]. Didapatkan: digilib.uad.ac.id [12 April 2018]

[33] Susanti. 2011. *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus BPK).* Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Unpublished

[34] Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta

[35] Terkait Temuan Pemeliharaan Randis Rp3,488 Miliar Audit Inspektorat Banten Disoal. 2017. [online]. Didapatkan: www.kabarbanten.com/terkait-temuan-pemeliharaan-randis-rp-3-488-miliar-audit-inspektorat-banten-disoal [17 Mei 2018]

[36] Tandiontong, Mathius. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.

[37] Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara

[38] United States Government Accountability Office. 2018. Government Auditing Standards.

[39] Utary, Rachma, Anis dan Muhammad Ikbal. 2013. *Audit Sektor Publik*. Yogyakarta: Interpena.

[40] Website Resmi Inspektorat Provinsi Banten. Inspektorat.bantenprov.go.id. Diakses pada tanggal 30 Agustus 2018.

[41] Website Resmi BPK Provinsi Banten. Banten.bpk.go.id. Diakses pada tanggal 14 April 2018

Analisis Perbandingan Antara Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak dengan Perlakuan Zakat Sebagai Kredit Pajak

Annisa Fithria[1]
[1] Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia
annisa.fithria@act.uad.ac.id

Abstrak — **Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan antara perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak (PKP) dengan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) serta dampaknya jika zakat diperlakukan sebagai pengurang langsung pajak penghasilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini melakukan analisis pustaka melalui buku referensi, artikel, surat keputusan, dan undang-undang yang relevan, serta data-data yang berasal dari badan atau lembaga amil zakat. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Ruang lingkup penelitian ini meliputi zakat penghasilan yang dibayarkan oleh muzakki dan pajak yang dibayarkan oleh wajib pajak orang pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak dengan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan.**

Kata Kunci — zakat, pajak, pengurang PKP, kredit pajak.

XII. PENDAHULUAN

Zakat dan pajak merupakan hal yang penting bagi kita. Negara membutuhkan pajak agar bisa membangun negeri ini, tetapi ada zakat juga sebagai perwujudan perintah Allah. Lantas muncul sebuah pertanyaan, manakah yang lebih penting, pajak atau zakat?

Zakat dan pajak merupakan dua instrumen kewajiban dalam pengelolaan harta yang memiliki hakikat yang sama yaitu menyisihkan sebagian penghasilan seseorang untuk diberikan demi tujuan kemasyarakatan. Bedanya, zakat memiliki ikatan spiritual dan berhubungan dengan penguasa alam semesta, sedangkan pajak berhubungan dengan penguatan negara atau pemerintah. Zakat dan pajak juga diatur oleh hukum negara melalui undang-undang, namun sejak lama perdebatan mengenai penyamaan pengeluaran pajak dan zakat masih bergulir di sejumlah negara termasuk di Indonesia. Artinya, ada integrasi atau sinergi dalam mengeluarkan dua kewajiban bermasyarakat itu.

Sebagian kalangan menilai zakat adalah bagian dari pajak. Sejumlah rumusan juga diwacanakan, diantaranya jika seseorang telah membayar zakat maka jumlah kewajiban pajaknya akan dikurangi dengan besaran nilai zakat yang telah dikeluarkan. Di malaysia, wacana ini telah direalisasikan melalui sistem kebijakan zakat sebagai kredit pajak. Dari pemikiran ini, zakat dinilai sebagai *tax deductible* dimana akan mengurangi beban pajak terhutang. Begitu juga di Puerto Riko, meski bukan negara yang penduduknya mayoritas Islam tetapi negara kepulauan ini memperlakukan donasi kebijakan sosial yang juga sekaligus sebagai kredit pajak.

Tidak mudah memang menerapkan kebijakan ini di tanah air mengingat begitu banyak kompleksitasnya. Di Indonesia sendiri sebenarnya pengeluaran zakat sudah tercantum dalam formulir Surat Pemberitahuan (SPT), namun zakat belum secara langsung diperhitungkan dapat mengurangi beban atau hutang pajak. Karena zakat hanya dihitung jika disalurkan melalui badan resmi yang dibentuk oleh pemerintah seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) atau 18 (delapan belas) Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang telah disahkan pemerintah.

Berbeda dengan potensi zakat di Indonesia yang hanya menjadikan zakat sebagai salah satu bagian dari komponen biaya yang dapat mengurangi penghasilan neto, zakat di Malaysia telah dijadikan sebagai pengurang langsung pajak penghasilan atau sebagai kredit pajak. Namun, kebijakan zakat sebagai kredit pajak di Malaysia hanya berlaku pada tingkat individu.

Satu hal yang perlu dicermati dari perlakuan zakat sebagai kredit pajak di Malaysia adalah adanya peningkatan penerimaan zakat dan pajak secara bersamaan pasca penerapan ini. Peningkatan zakat dan pajak tersebut sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

TABLE I. PERBANDINGAN PENERIMAAN ZAKAT DAN PAJAK DI MALAYSIA (DALAM RM)

Tahun	Zakat	Pajak
2007	600 juta	65,7 milyar
2008	1040 juta	70 milyatr
2009	1197 juta	75 milyar

Sumber [3]

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penerapan zakat sebagai kredit pajak di Malaysia tidak menyebabkan berkurangnya penerimaan dari sektor pajak. Penerimaan dari kedua sektor ini justru mengalami peningkatan setiap tahunnya sejak kebijakan tersebut diterapkan. Padahal secara sistematis, semakin besar jumlah zakat yang dapat dijadikan kredit pajak, semakin kecil jumlah penerimaan pajaknya.

Dengan melihat kenyataan dan besarnya potensi dana zakat di Indonesia serta fakta yang terjadi di Malaysia dengan adanya peningkatan penerimaan pajak dan zakat

setelah diterapkannya kebijakan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan atau sebagai kredit pajak, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan antara perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak dengan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan serta dampaknya jika zakat diperlakukan sebagai pengurang langsung pajak penghasilan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baik mengenai zakat maupun pajak, yang kedua hal ini merupakan instrumen dalam mengelola harta atau sumber dana pemerintah yang dihimpun dari masyarakat yang bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat.

Kata zakat, secara bahasa memiliki arti berkah, tumbuh, bersih, dan baik. Menurut Lisan al-Arab, arti dasar dari kata zaka adalah suci, tumbuh, berkembang, dan terpuji. Zakat dari segi istilah fikih, menurut Qardhawi (1999: 34) berarti "Sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah diserahkan kepada orang-orang yang berhak" [5], sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2011, "Zakat adalah harta yang wajib dikeluarkan oleh seorang muslim atau badan usaha untuk diberikan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan syariat Islam" [7]. Menurut terminologinya, zakat merupakan sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah untuk diberikan kepada para mustahik (orang-orang yang berhak menerima zakat) yang disebutkan di dalam Al-Qur'an. Lafal zakat juga memiliki arti sejumlah harta yang diambil dari harta orang yang berzakat. Zakat dalam Al-Qur'an dan Hadits kadang disebut sebagai sedekah (shadaqah). Dari dasar-dasar hukum di atas dapat disimpulkan bahwa hukum zakat adalah wajib bagi setiap orang Islam.

Sasaran zakat disebutkan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 60. Dalam ayat tersebut telah ditentukan golongan-golongan tertentu yang berhak menerima zakat, yaitu orang-orang fakir, orang miskin, 'amil zakat, yang dilunakkan hatinya (muallaf), untuk (memerdekakan) budak, untuk (membebaskan) orang yang berhutang, untuk jalan Allah, dan untuk orang yang sedang dalam perjalanan.

Zakat profesi (kasb al-'amal wa al-mihan al-hurrah) merupakan zakat yang dikenakan kepada setiap orang yang memiliki pekerjaan atau keahlian profesional tertentu, baik pribadi maupun lembaga yang menghasilkan uang yang memenuhi nisab (batas minimum untuk berzakat). Untuk pekerjaan profesional, zakat ini dinamakan zakat pendapatan. Menurut Qardhawi, zakat penghasilan sebaiknya diambil dari jumlah bruto penghasilan yang diterima oleh muzakki [5].

Selanjutnya, pengertian pajak menurut Prof. Dr. P. J. A. Adriani dalam [10], "Pajak adalah iuran kepada negara (yang dapat dipaksakan) yang terutang oleh yang wajib membayarnya menurut peraturan-peraturan, dengan tidak mendapat prestasi kembali, yang langsung dapat ditunjuk, dan yang gunanya adalah untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum berhubungan dengan tugas negara yang menyelenggarakan pemerintahan". Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, Pasal 1 butir 1 berisi tentang pengertian pajak, yaitu "Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat" [8].

Pajak penghasilan merupakan pajak yang dikenakan terhadap subjek pajak atas penghasilan yang diterima atau diperolehnya dalam tahun pajak. Subjek pajak dalam [6] terdiri atas: (a) Orang pribadi; (b) Warisan yang belum terbagi sebagai satu kesatuan menggantikan yang berhak; (c) Badan; dan (d) Bentuk usaha tetap.

Penghasilan Kena Pajak sebagai Dasar Pengenaan Pajak dihitung setelah mengurangi penghasilan bruto dengan berbagai beban pajak yang dikenakan oleh undang-undang. Karena penghasilan sebagai objek pajak, maka terdapat ketentuan pengurangan beban pajak. Pengurang beban pajak itu sendiri dapat terdiri dari beragam nama dan bentuk seperti *adjustments, deductions, exemptions, allowances, credits*. Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2010 [4], zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto meliputi: (a) Zakat atas penghasilan yang dibayarkan oleh wajib pajak orang pribadi pemeluk agama Islam dan/atau oleh wajib pajak badan dalam negeri yang dimiliki oleh pemeluk agama Islam kepada badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau diusahakan oleh pemerintah; atau (b) sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib bagi wajib pajak orang pribadi pemeluk agama selain agama Islam dan/atau oleh wajib pajak badan dalam negeri yang dimiliki oleh pemeluk agama selain agama Islam, yang diakui di Indonesia yang dibayarkan kepada lembaga keagamaan yang disahkan atau dibentuk oleh pemerintah. Selain itu, terdapat pengurang beban pajak yang paling banyak dipakai oleh sistem pajak penghasilan di seluruh dunia, yaitu: (a) Pengurang yang Diperbolehkan (*Deduction*); (b) Penghasilan Tidak Kena Pajak; dan (c) Kredit Pajak.

Menurut Qardhawi (1999: 999), dari definisinya terdapat titik persamaan antara zakat dan pajak, yaitu: (a) Unsur paksaan dan kewajiban yang merupakan cara untuk menghasilkan pajak, juga terdapat dalam zakat; (b) Bila pajak harus disetorkan kepada lembaga masyarakat (negara), pusat maupun daerah, maka zakat pun demikian, karena pada dasarnya zakat itu harus diserahkan kepada pemerintah sebagai badan yang disebut dalam Qur'an: amil zakat (al-amilin alaiha); (c) Di antara ketentuan pajak, ialah tidak adanya imbalan tertentu. Para wajib pajak menyerahkan pajaknya selaku anggota masyarakat. Ia hanya memperoleh berbagai fasilitas untuk dapat melangsungkan kegiatan usahanya. Demikian halnya dalam zakat; (d) Apabila pajak pada zaman modern ini mempunyai tujuan kemasyarakatan, ekonomi dan politik di samping tujuan keuangan, maka zakat pun mempunyai tujuan yang lebih jauh dan jangkauan yang lebih luas pada aspek-aspek yang disebutkan tadi dan aspek-aspek lain, semua itu sangat besar pengaruhnya terhadap kehidupan pribadi dan

masyarakat [5].

Selain itu, Qardhawi (1999: 1000) mengemukakan perbedaan-perbedaan antara zakat dan pajak, yaitu: (a) Kata zakat menurut bahasa, berarti suci, tumbuh dan berkembang. Berbeda dengan gambaran dari kata pajak, sebab kata dharibah (pajak) diambil dari kata dharaba, yang artinya utang, pajak tanah atau upeti, dan sebagainya. Yaitu sesuatu yang mesti dibayar, sesuatu yang menjadi beban; (b) Zakat itu ibadah yang diwajibkan kepada orang Islam, sebagai tanda syukur kepada Allah SWT dan untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Adapun pajak adalah kewajiban dari negara semata-mata yang tak ada hubungannya dengan makna ibadat dan pendekatan diri; (c) Zakat adalah hak yang ditentukan oleh Allah, sebagai pembuat syariat. Dialah yang menentukan batas nisab bagi setiap macam benda dan membebaskan kewajiban itu terhadap harta yang kurang dari senisab. Juga Allah memberikan ketentuan atas kewajiban zakat itu dari seperlima, sepersepuluh, separuh, sampai seperempat puluh. Berbeda dengan pajak yang tergantung pada kebijaksanaan dan kekuatan pengusaha baik mengenai objek, prosentase, harga, dan ketentuannya. Bahkan ditetapkan atau dihapuskannya pajak itu tergantung pada penguasa, sesuai dengan kebutuhan; (d) Zakat adalah kewajiban yang bersifat tetap dan terus-menerus. Adapun pajak, tidak memiliki sifat yang tetap dan terus-menerus, baik mengenai macam, prosentase, dan kadarnya; (e) Sasaran zakat adalah kemanusiaan dan keislaman. Adapun pajak dikeluarkan untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum negara, sebagaimana ditetapkan pengaturannya oleh penguasa; (f) Pajak selalu berhubungan antara wajib pajak dengan pemerintah yang berkuasa. Adapun zakat adalah hubungan antara pezakat dengan Tuhannya; (g) Zakat memiliki tujuan spiritual dan moral yang lebih tinggi dari pajak. Tujuan yang luhur itu tersirat pada kata zakat yang terkandung di dalamnya [5].

Bagian selajutnya dari artikel ini membahas metode penelitian yang meliputi ruang lingkup penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, definisi operasional variable, metode pengumpulan data, dan metode analisis data. Bagian tersebut akan dilanjutkan dengan pembahasan hasil penelitian dan diakhir dengan kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

XIII. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi perbandingan (komparatif) yang memiliki tujuan untuk mengetahui perbandingan antara perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak dengan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan. Zakat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah zakat penghasilan atau zakat profesi, sedangkan pajak yang diteliti hanya terkait dengan pajak penghasilan atas wajib pajak orang pribadi.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini tergolong dalam penelitian pustaka (*library research*) kualitatif yaitu pencarian data dengan interpretasi yang tepat. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Idrus (2009: 24), "Penelitian kualitatif akan menggambarkan secara mendalam tentang situasi atau proses yang diteliti" [2]. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menyusun data yang kemudian dianalisis dan diinterpretasikan menjadi suatu kesimpulan yang logis, praktis, dan teoritis. Pendekatan kualititaf ini dipilih karena peneliti bertujuan untuk menganalisis kemungkinan penerapan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) sebagaimana yang telah diterapkan di Malaysia.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berfungsi untuk membatasi atau mengartikan suatu variabel dengan merinci hal yang harus diteliti untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak (PKP)

   Pada pola ini, penghasilan neto dikurangi dengan zakat penghasilan yang dibayarkan oleh wajib pajak orang pribadi (muzakki) ke badan atau lembaga amil zakat yang disahkan pemerintah. Perlakuan ini diterapkan di Indonesia.

b. Zakat Sebagai Pengurang Langsung Pajak Penghasilan

   Pada pola ini, pajak terutang dikurangi dengan zakat penghasilan yang dibayarkan oleh wajib pajak orang pribadi (muzakki). Perlakuan ini diterapkan di Malaysia.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber eksternal. Data dapat diperoleh dari membaca dan memahami buku-buku referensi, artikel, jurnal, surat keputusan, dan undang-undang yang relevan khususnya yang berkaitan dengan zakat dan pajak, serta data-data yang berasal dari badan atau lembaga amil zakat.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Proses pengolahan data penelitian dengan analisis data kualitatif dimulai dengan menelaah berbagai data yang diperoleh dari berbagai sumber informasi. Data yang terkumpul melalui studi dokumen (kepustakaan) kemudian dianalisis dan diinterpretasikan untuk mengetahui memperoleh kesimpulan terkait dengan masalah penelitian. Metode ini

dipilih karena mempertimbangkan bahwa penelitian ini akan berfokus pada analisis sumber-sumber hukum, baik zakat yang merujuk pada teks-teks hukum Islam dan pajak yang merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

XIV. HASIL DAN PEMBAHASAN

F. Ketentuan Mengenai Perlakuan Zakat dalam Undang-Undang

Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan dijelaskan bahwa bantuan atau sumbangan, termasuk zakat yang diterima oleh badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah dan yang diterima oleh penerima zakat yang berhak merupakan yang dikecualikan dari objek pajak [9]. Jadi, zakat tidak termasuk dalam objek pajak sehingga dapat menjadi pengurang penghasilan kena pajak. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pada Pasal 22 juga dijelaskan mengenai perlakuan zakat yang dapat dikurangkan dari penghasilan kena pajak jika zakat telah disetorkan kepada BAZNAS atau LAZ yang dibentuk atau disahkan pemerintah [7]. Dari kedua Undang-Undang tersebut dapat disimpulkan bahwa perlakuan zakat yang berlaku di Indonesia saat ini yaitu zakat sebagai pengurang Penghasilan Kena Pajak (PKP).

Meskipun zakat penghasilan dapat diakui sebagai pengurang penghasilan kena pajak, namun jika ditinjau lebih dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2011, maka terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh wajib pajak, yaitu zakat harus dibayarkan kepada badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah sebagaimana dijelaskan dalam pasal 22 dan 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Dari pembayaran zakat tersebut, wajib pajak akan dibuatkan Nomor pokok Wajib Zakat (NPWZ) dan Bukti Setor Zakat (BSZ) yang dapat digunakan sebagai bukti pengurang penghasilan kena pajak [7][9]. Namun masyarakat Indonesia saat ini masih banyak yang tidak mengetahui badan atau lembaga amil zakat yang disahkan pemerintah dan kurangnya kepercayaan kepada badan atau lembaga amil zakat, sehingga masyarakat lebih memilih untuk menyalurkan sendiri zakatnya secara langsung kepada orang yang berhak menerima zakat (mustahik) yang berada di sekitar daerahnya, atau menyalurkan kepada lembaga pengelola zakat berada di dekatnya yang belum disahkan oleh pemerintah. Hal ini menyebabkan masih banyaknya wajib pajak yang belum memanfaatkan insentif pajak ini.

Terdapat satu badan dan delapan belas lembaga amil zakat yang disahkan pemerintah. Badan atau lembaga sebagai penerima zakat yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto sesuai PER-33/PJ/2011 (berlaku sejak tanggal 11 November 2011):

1. Badan Amil Zakat Nasional
2. LAZ Dompet Dhuafa Republika
3. LAZ Yayasan Amanah Takaful
4. LAZ Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)
5. LAZ Baitulmaal Muamalat
6. LAZ Yayasan Sosial Al-Falah
7. LAZ Baitul Maal Hidayatullah
8. LAZ Persatuan Islam
9. LAZ Yayasan Baitul Mal Umat Islam PT Bank Negara Indonesia
10. LAZ Yayasan Bangun Sejahtera Mitra Umat
11. LAZ Yayasan Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia
12. LAZ Yayasan Baitul Maal PT Bank Rakyat Indonesia
13. LAZ Yayasan Baitul Maal wat Tamwil
14. LAZ Baituzzakah Pertamina
15. LAZ Dompet Peduli Umat Daarut Tauhid (DUDT)
16. LAZ Yayasan Rumah Zakat
17. LAZIS Muhammadiyah
18. LAZIS Nahdlatul Ulama (NU)
19. LAZIS Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI))

G. Analisis Teori

Pada dasarnya, zakat penghasilan dan pajak penghasilan dikenakan atas objek yang sama, yaitu penghasilan yang diterima oleh seorang individu yang beragama Islam. Adanya dua kewajiban terhadap objek yang sama ini dapat dikatakan sebagai kewajiban ganda. Kebijakan yang diterapkan pemerintah saat ini ternyata tidak menghilangkan kewajiban ganda yang harus dipikul umat Islam, tetapi hanya mengurangi beban pajak yang terutang.

Adanya kesetaraan filosofis antara zakat penghasilan dan pajak penghasilan akan menciptakan aspek kongruensi. Untuk menyelaraskan aspek filosofis dan menghilangkan kewajiban ganda serta menciptakan keadilan maka sebaiknya pemerintah menerapkan zakat penghasilan sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak).

Meskipun esensi antara zakat dan pajak berbeda, tetapi keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk kesejahteraan masyarakat. Maka diperlukan solusi guna menghindari kewajiban ganda atas suatu objek yang sama. Menurut Muktiyanto dan Hendrian dalam [1], jika diterapkan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan akan banyak kebaikan yang muncul, antara lain:

a. Akan terjadi peningkatan *tax ratio*, yaitu jumlah pembayar pajak akan semakin banyak. Para wajib pajak muslim akan makin bersemangat membayar zakat maupun pajak, disebabkan tidak adanya lagi pembayaran ganda.
b. Karena aspek peruntukan zakat bagi delapan golongan mustahik, maka masyarakat miskin akan terbantu. Dengan semakin banyaknya dana zakat yang disalurkan melalui Badan Amil Zakat maupun Lembaga Amil Zakat, maka program-program pemberdayaan masyarakat akan semakin banyak bisa

digulirkan. Tentunya hal ini juga sangat membantu program pemerintah, terutama dalam pengentasan kemiskinan.

c. Akan timbul tuntutan kepada badan atau lembaga pengelola zakat untuk menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu amanah, profesionalitas, dan transparan.

d. Penerapan zakat pengurang pajak selama ini hanya pada tataran zakat tersebut sebagai biaya pengurang penghasilan. Pengaruhnya tentu tidak besar bagi pembayar pajak yang juga merupakan pembayar zakat karena tidak dikreditkan langsung pada pajak terutang. Akan tetapi justru lebih terasa besarnya pengaruh zakat terhadap pajak jika zakat tersebut dapat dikreditkan langsung ke pajak penghasilan. Logika penggunaannya tentu sama. Pajak digunakan untuk pembangunan dan kesejahteraan pegawai, begitu pula zakat yang memiliki implikasi terhadap kesejahteraan masyarakat.

H. Analisis Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak

Pada pola ini, zakat dan pajak harus dikeluarkan sehingga menyebabkan kewajiban ganda. Zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak tidak berpengaruh terlalu besar terhadap jumlah pajak yang harus dibayar, karena zakat tetap harus dibayarkan. Jika zakat yang dikeluarkan sebesar Rp1.250.000 dan PPh 21 terutang yang ditanggung sebesar Rp1.222.500, maka total yang harus dikeluarkan sebagai kewajiban adalah sebesar Rp2.472.000. Sehingga, jumlah pajak dan zakat yang dibayar adalah 4,94% dari penghasilan neto.

I. Analisis Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak

Perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak). Wajib Pajak tidak dikenakan kewajiban ganda karena zakat yang dibayarkan dapat mengurangi langsung pajak penghasilan terutang. Jika tanggungan pajak terutangnya hanya sebesarRp 35.000 setelah dikurangi dengan zakat (sebagai kredit pajak) yang dikeluarkan sebesar Rp1.250.000, maka, sebenarnya hanya perlu mengeluarkan Rp1.285.000 untuk membayar keduanya. Jika menggunakan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) maka, jumlah pajak dan zakat yang dibayar hanya 2,57% dari penghasilan neto dibandingkan dengan perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak yaitu sebesar 4,94% dari penghasilan neto.

Jika seseorang yang belum menikah memiliki penghasilan Rp50.000.000 dan pajak penghasilan terutangnya dihitung menggunakan perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak, maka pengeluaran atas kewajiban pajak dan zakat yang harus dikeluarkan adalah sebesar Rp2.472.500 atau 4,94% dari penghasilan wajib pajak muslim.

Jika seseorang yang belum menikah memiliki penghasilan Rp50.000.000 dan pajak penghasilan terutangnya dihitung menggunakan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak), maka pengeluaran atas pajak dan zakat yang harus dikeluarkan hanya sebesar Rp 1.285.000 atau 2,57% dari penghasilan wajib pajak muslim.

Perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) dapat menghemat pengeluaran wajib pajak yaitu sebesar Rp1.187.500 atau 2,37% dibandingkan saat menggunakan perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak.

J. Dampak Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Langsung Pajak Penghasilan Terhadap Penerimaan dari Sektor Pajak dan Zakat

Adanya kekhawatiran pemerintah Indonesia untuk menerapkan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan yang menyebabkan sampai saat ini pemerintah masih menerapkan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak. Pemerintah khawatir jika perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) dapat mengakibatkan menurunnya jumlah penerimaan pajak.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penerapan zakat sebagai kredit pajak di Malaysia tidak

menyebabkan berkurangnya penerimaan dari sektor pajak. Penerimaan dari sektor pajak dan zakat justru mengalami peningkatan setiap tahunnya sejak kebijakan tersebut diterapkan. Padahal secara matematis semakin besar jumlah zakat yang dapat dikurangkan akan semakin kecil jumlah penerimaan pajaknya. Kenaikan penerimaan pajak dapat diikuti oleh kenaikan penerimaan zakat. Hal ini dapat dicapai jika Indonesia menerapkan zakat sebagai kredit pajak.

Seandainya memang ada keraguan seputar turunnya penerimaan negara sebagaimana dikhawatirkan, maka sesungguhnya ada solusi alternatif untuk jangka pendek. Negara dapat menggunakan metode pemindahan pos penerimaan dengan jalan menetapkan zakat sebagai salah satu sumber Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Menetapkan zakat sebagai PNBP akan memberikan kepastian yang lebih besar pada masyarakat, karena termasuk sebagai penerimaan negara, yang dapat dipantau, diawasi dan diketahui jumlah penerimaan serta distribusi penggunaannya, sebagaimana halnya pajak.

Zakat sesungguhnya memiliki nilai ekonomi yang sangat luar biasa. Meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dari sisi perundangan yang belum lengkap seratus persen seperti yang dibutuhkan dan masih banyak yang harus dirapikan dari sisi sumber daya pengelolanya, zakat memiliki dampak yang sangat luar biasa dari sisi dampak terhadap ekonomi karena dapat terjadi *multiplier effect*. Misalnya, jika seseorang tidak membayar zakat, maka dia hanya mengonsumsi untuk dirinya sendiri. Sebaliknya, jika seseorang memberikan atau menyalurkan zakatnya kepada sepuluh mustahiq (orang yang berhak menerima zakat) maka akan ada sebelas orang pembeli baru (konsumen), yaitu muzakki (orang yang memberi zakat) ditambah sepuluh mustahiq maka yang membutuhkan barang dan jasa menjadi sebelas orang. Kemudian ketika barang dan jasa dibeli oleh sebelas orang maka akan terjadi tambahan *demand* (permintaan) kepada barang tersebut. Kemudian membutuhkan pabrik baru. Pabrik baru membutuhkan karyawan baru. Karyawan baru akan punya rumah yang memiliki kebutuhan-kebutuhan baru. Kemudian karyawan tersebut akan mempunyai anak. Lalu, anak-anaknya harus sekolah, membayar SPP, dan masing-masing pergi naik kendaraan. Semua ini diibaratkan seperti domino yang pada akhirnya nanti akan terjadi *National Agregat Demand*, akan terjadi pertumbuhan permintaan secara nasional.

Implementasi konsep dan sistem zakat juga akan dapat mengurangi pengangguran dalam perekonomian. *Multiplier effect* munculnya usaha atau/industri pendukung yang akan menambah lapangan kerja. Perubahan golongan mustahiq yang pada awalnya tidak mempunyai kemampuan ekonomi menjadi golongan yang lebih baik secara ekonomi yang tentunya dapat meningkatkan angka partisipasi tenaga kerja. Implementasi zakat ini juga akan membutuhkan tenaga kerja untuk mengelolanya.

Selain itu, dengan menerapkan zakat sebagai kredit pajak, beban ganda yang harus ditanggung oleh wajib pajak muslim tidak hanya diminimalkan, tetapi dengan adanya kebijakan tersebut penerimaan zakat dan pajak ikut meningkat.

Kebijakan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak masih terasa memberatkan bagi wajib pajak muslim karena menimbulkan kewajiban ganda. Keadaan ini akan memicu timbulnya tiga kelompok masyarakat. Pertama, masyarakat yang memilih untuk membayar zakat dan pajak. Kedua, masayarakat yang memilih untuk membayar zakat saja. Ketiga, masyarakat yang memilih untuk membayar pajak saja. Kelompok kedua dan ketiga merupakan kelompok yang potensial untuk dicapai dengan adanya penerapan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak). Dengan demikian, wajib pajak yang sebelumnya tidak membayar zakat akan tergerak untuk membayar zakat. Dan sebaliknya, muzakki yang sebelumnya hanya membayar zakat tetapi tidak membayar pajak akan tergerak untuk membayar pajak. Hal ini dapat terjadi karena kedua kelompok tersebut tidak lagi merasakan adanya dua kewajiban yang memberatkan karena zakat yang mereka bayarkan dapat menjadi pengurang pajak penghasilan terutang. Kondisi ini membuat jumlah wajib pajak dan muzakki bertambah dan pada akhirnya akan meningkatkan penerimaan dari pajak maupun zakat secara bersamaan.

Zakat juga dapat dijadikan sebagai alat pengontrol pembayaran pajak. Zakat merupakan suatu ibadah yang dipertanggungjawabkan langsung kepada Allah. Hal ini membuat individu akan lebih

jujur mengungkapkan penghasilannya untuk kepentingan zakat. Data mengenai jumlah zakat yang dibayarkan oleh muzakki dapat menjadi informasi bagi petugas pajak untuk menentukan besarnya jumlah penghasilan yang diperoleh wajib pajak selama periode waktu tertentu. Dengan diterapkannya kebijakan ini akan tercipta koordinasi antara lembaga zakat dan pajak dalam cross check untuk mengetahui berapa penghasilan seseorang.

XV. KESIMPULAN

Pada dasarnya, zakat penghasilan dan pajak penghasilan dikenakan atas objek yang sama, yaitu penghasilan yang diterima oleh seorang individu yang beragama Islam. Perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak tidak menghilangkan kewajiban ganda atas objek yang sama, tetapi hanya dapat mengurangi beban pajak yang terutang karena zakat hanya dapat dijadikan sebagai biaya (*deductible expense*). Perlakuan pajak sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) berarti zakat dapat dikreditkan dari total PPh terutang, sehingga tidak terdapat kewajiban ganda karena zakat dapat mengurangi langsung pajak penghasilan terutangnya.

Terdapat perbedaan antara perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak dengan perlakuan zakat sebagai pegurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak). Zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak tidak berpengaruh terlalu besar terhadap jumlah pajak yang harus dibayar, karena zakat tetap harus dibayarkan. Sehingga, pengeluaran pajak dan zakat yang dibayar oleh wajib pajak (muzakki) akan lebih besar yaitu sebesar 4,94% dibandingkan dengan perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) yaitu sebesar 2,57%. Perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) dapat menghemat pengeluaran wajib pajak yaitu sebesar 2,37% dibandingkan saat menggunakan perlakuan zakat sebagai pengurang penghasilan kena pajak. Selain itu, jika jumlah wajib pajak dan muzakki meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan penerimaan dari pajak dan zakat.

Adanya kesetaraan filosofis antara zakat penghasilan dan pajak penghasilan akan menciptakan aspek kongruensi. Untuk menyelaraskan aspek filosofis dan menghilangkan kewajiban ganda serta menciptakan keadilan maka sebaiknya pemerintah menerapkan zakat penghasilan sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak). Dengan diterapkannya kebijakan tersebut kewajiban ganda tidak hanya diminimalkan, tetapi dapat dihapuskan. Maka diharapkan kepada pemerintah dan anggota legislatif untuk melakukan penyempurnaan perangkat peraturan pajak dan zakat agar sinergi keduanya tidak memberatkan umat Islam.

Bagi BAZNAS dan LAZNAS disarankan untuk melakukan penelitian dan kajian yang komprehensif tentang kebijakan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak). BAZNAS dan LAZNAS perlu melakukan edukasi dan sosialisasi kepada pihak pemerintah dan anggota legislatif untuk memberikan pemahaman akan pentingnya kebijakan ini.

Bagi pemerintah, dengan adanya usulan atas perlakuan zakat sebagai pengurang langsung pajak penghasilan (kredit pajak) diharapkan dapat dijadikan perhatian dalam merevisi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Konsekuensi yang perlu diperhatikan ketika masalah pajak telah direvisi dalam undang-undang zakat, maka pelaksanaannya harus diatur dalam undang-undang pajak sehingga pengaplikasiannya dapat berjalan lebih baik. Payung hukum itu nantinya juga harus memperhatikan wajib pajak yang tidak membayar zakat (non muslim). Apakah sumbangan keagamaan serupa di agama lain dapat diperlakukan sama seperti wajib pajak yang membayar zakat. Standar manajemen, perencanaan, fit and proper test, SDM pengelola zakat, monitoring dan evaluasi bagi pengelola zakat juga penting untuk diperhatikan. Kesiapan BAZ/LAZ sebagai mitra Direktorat Jenderal Pajak memerlukan Good Corporate Governance. Perlunya akreditasi BAZ/LAZ agar jangan sampai bisa menerima tetapi tidak mampu menyalurkan. Payung koordinasi antara Kemenag dan Kemenkeu juga harus diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Apriliana, 2010. Analisis Komparatif Antara Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak dengan Perlakuan Zakat Sebagai Pengurang Langsung Pajak Penghasilan,

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

[2] Idrus, Muhammad, 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial, Erlangga, Jakarta.

[3] Juwaini, Ahmad. Ahlan wa Sahlan Forum Zakat Malaysia, diakses tanggal 14 November 2013 dari http://drhasanah.com/2010/forum-zakat-malaysia/

[4] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2010 tentang Zakat atau Sumbangan Keagamaan yang Sifatnya Wajib yang Dapat Dikurangkan dari Penghasilan Bruto.

[5] Qardhawi, Yusuf, 1999. Hukum Zakat, PT Pustaka Litera AntarNusa, Jakarta.

[6] Suandy, Erly, 2011. Hukum Pajak, Salemba Empat, Jakarta.

[7] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

[8] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

[9] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan.

[10] Waluyo, 2011. Perpajakan Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.

Manajemen Perubahan sebagai salah satu penentu kesuksesan sistem informasi akuntansi yang memberikan dampak pada kepuasan pengguna sistem.

Yuhanis Ladewi
Dosen Tetap Yayasan Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Indonesia
Email: yuhanisladewi@ymail.com

Abstrak Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan dampaknya terhadap kepuasan pengguna. Penelitian ini dilakukan karena terdapat permasalah yang terkait dengan manajemen perubahan pada perusahaan milik negara. Hasil penelitian ini dari sisi deskriptif, manajemen perubahan mempunyai nilai skore sanngat tinggi. Sedangkan dari sisi verifikatif dari uji hipotesis menolak H0 dan menerima H1 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manajemen perubahan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, demikian juga terdapat dampak kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan pengguna. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dapat mendukung teori dan penelitian sebelumnya

Kata Kunci — Manajemen perubahan, kualitas SIA, kepuasan

I. PENDAHULUAN

Kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi tergantung pada kualitas sistem informasi dan kualitas informasi yang dihasilkan (Stair & Reynolds, 2010:74). Jika pengguna tidak puas dengan kualitas sistem informasi akuntansi, layanan terintegrasi dalam sistem informasi dan informasi yang dihasilkan sistem tidak akan digunakan dengan benar dan efisien oleh pengguna sistem informasi (Ribiere, 1999). Kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi meningkat ketika sistem terdistribusi dengan baik (Curtis & Cobham, 2005:169).

Kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi juga tergantung pada kualitas atau keberhasilan sistem informasi yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas pengguna (Weber, 1999:907). Mia & Patiar (2002) mengatakan bahwa para manajer merasa puas ketika menggunakan sistem informasi akuntansi untuk keputusan jangka pendek dan jangka panjang. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hamdan (2012), bahwa kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi didasarkan pada kualitas sistem informasi akuntansi dan intensitas penggunaan sistem informasi akuntansi dalam mendukung pengambilan keputusan.

Peneliti lain yang menemukan kualitas sistem informasi memiliki pengaruh kepada kepuasan pengguna, seperti DeLone & McLean (2003). Dikembangkan oleh Seddon & Kiew (1996) menunjukkan hasil yang sama, dimana kepuasan pengguna merupakan ukuran yang menjelaskan kualitas sistem informasi akuntansi. Begitu juga dengan hasil penelitian Rai, Arun. Lang, Sandra S & Welker, Robert.B. (2002) membuktikan kualitas sistem informasi akuntansi dan kualitas informasi mempengaruhi kepuasan pengguna. Selanjutnya Aggelidis & Chatzoglou (2012) mempertegas bahwa kualitas sistem informasi akuntansi dan kualitas informasi berpengaruh secara signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap keseluruhan kepuasan pengguna akhir Laudon & Laudon (2006: 7) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi yang berkualitas menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Salehi et al. (2010), Pirie & Smith (2008), Ponte & Pillar (2000) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kualitas informasi akuntansi. Diperkuat dengan hasil studi yang dilakukan Wingsom & Gao (2011) yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang berkualitas menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas.

Sistem informasi akuntansi yang berkualitas dapat dinyatakan dengan atribut-atribut yaitu usefulness, economy, reliability, availability, timeliness, costumer service, capacity, ease of use, flexibility, tractability, auditability, dan security (Romney & Steinbart, 2012: 615). Senada dengan hal tersebut Urbach & Müller (2012) menjelaskan bahwa pengukuran kualitas sistem informasi akuntansi menggunakan access, convenience, customization, data accuracy, data currency, ease of learning, ease of use, efficiency, flexibility, integration, interactivity, navigation, reliability, response time, sophistication, system accuracy, system features dan turnaround time. DeLone & McLean (2003: 26) mengemukakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi diukur dengan adaptability, availability, reliability, response time, dan usability.

Pada kenyataanya di Indonesia masih banyak terdapat berbagai fenomena/ permasalahan dalam sistem informasi akuntansi seperti halnya yang dikemukakan Hermawan Hosein (2011) meskipun e-trading mengalami perkembangan pesat, kualitas jaringan di negara ini (Indonesia) belum mampu mengimbangi, mengakibatkan sering terjadinya kehilangan paket data dan degradasi jaringan yang tidak kondusif bagi transaksi yang memerlukan ketepatan waktu seperti perdagangan sekuritas melalui sistem e-trading. Sumarjati Arjoso (2013) mengatakan bahwa berdasarkan hasil penelaahan BAKN DPR terhadap laporan hasil pemeriksaan BPK semester I tahun 2013 bahwa masih banyak terjadi kasus penyimpangan keuangan negara di lingkungan BUMN.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Abdullah Dahlan (2014) bahwa pada semester I tahun 2014 modus korupsi yang digunakan kepala daerah sebagian besar adalah soal penggelapan dan penggelembungan dana modus yang paling banyak adalah penyalahgunaan anggaran dan penggelapan dana sebanyak 71 kasus atau 23,05 %.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan sistem informasi akuntansi yaitu manajemen perubahan (Olszak & Ziemba, 2012). Sejalan dengan hal itu Laudon & Laudon (2012: 643) mengemukakan bahwa manajemen perubahan dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi. Didukung oleh studi yang dilakukan oleh Vodapalli (2009) menunjukkan bahwa faktor penentu kesuksesan dari sistem informasi akuntansi salah satunya adalah manajemen perubahan.

Menurut Oliver Recklies (2001: 1) manajemen perubahan dapat diartikan merencanakan, memulai, merealisasikan, mengendalikan, dan menstabilkan proses perubahan pada tingkat perusahaan dan pribadi. Sedangkan perencanaan dan pengelolaan (manajemen) perubahan dapat diukur dengan proses secara sistematis melalui struktur organisasi, orang, dan teknologi untuk mencapai tujuan.

Beberapa fenomena yang berhubungan dengan manajemen perubahan dan berkaitan dengan sistem informasi akuntansi di Indonesia seperti halnya yang dikemukakan Eko Prasojo (2014) bahwa persoalan birokrasi di Indonesia sangatlah kompleks, mulai dari masalah mengubah kultur birokrasi yang tidak terintegritas, tumpang tindih peraturan perundang-undang, struktur organisasi yang gemuk dan boros, birokrasi di Indonesia terkesan sangat lamban dan tidak memiliki sensitivitas terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan masyarakat. Dahlan Iskan (2011) menyatakan bahwa setelah terbit kebijakan yang melarang karyawan menempati rumah perusahaan, ada ratusan rumah perusahaan berada di lokasi strategis tidak digunakan, aset itu tidak memberikan hasil apa-apa pada PLN, namun di buku keuangan PLN itu tercantum, biaya pemeliharaan, pembayaran PBB. Selanjutnya dikemukakan oleh Indra Baruna (2015) bahwa pasar asuransi kendaraan lesu setelah adanya surat erdaran otoritas jasa keuangan (OJK) no 6 tahun 2013 yang diantaranya mengatur soal tarif premi asuransi kendaraan. Pernyataan ini di dukung oleh Danarjaya H. Sri (2010) mengatakan bahwa kendala besar yang menyangkut masalah change management dimana para pengguna meninggalkan proses dan kebiasaan lama menjadi proses yang baru.

Dari latarbelakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh manajemen perubahan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, dan seberapa besar pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan pengguna sistem.

Kepuasan pengguna

Konsep kepuasan pengguna sistem informasi dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengguna percaya bahwa sistem informasi yang tersedia bagi mereka memenuhi kebutuhan informasi mereka dan sejauh mana sikap individu dipengaruhi oleh kesenjangan antara harapan dan kinerja yang dirasakan dari sistem informasi. (Fisher, 2001), (Robbins, 2007:238), (DeLone & McLean, 2003; Stair & Reynolds, 2010:74).

Kepuasan pengguna sistem informasi dilihat dari sudut pandang pengguna, yaitu memenuhi harapan pengguna (Fisher, 2001). Hal ini sejalan dengan teori pengharapan Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan dimana tindakan itu akan diikuti oleh keluaran tertentu dan pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu itu (Robbins, 2007:238). Keluaran yang berdampak pada individu akan baik ketika pengguna merasakan kepuasan dari informasi yang berkualiatas yang dihasilkan oleh sistem yang berkualitas (DeLone & McLean, 1992,2003; Stair & Reynolds, 2010:74).

Pengukuran kepuasan pengguna sistem informasi yang dikemukakan Weber (1999) dan didukung oleh Fisher et al (2001), dan DeLone & McLean (1992), maka dalam penelitian ini menggunakan pengukuran kepuasan pengguna dengan :

1) Kesenangan (enjoyment) (DeLone & McLean, 1992).
   (1) Ketergantungan terhadap sistem informasi (Weber, 1999:907).
   (2) Efektivitas dan kegunaan dari sistem dan semua pesan kesalahan (Fisher, 2001).
2) Kepuasan mengambil keputusan (Decision Making Satisfaction) (DeLone & McLean, 1992).
   (1) Ketepatan waktu yang dihasilkan (Weber, 1999:907).
   (2) Relevansi dari output (Weber, 1999:907).

Kualitas sistem informasi akuntansi

Beberapa pendapat para pakar tentang definisi sistem informasi akuntansi (Susanto.A, 2013: 72; Mulyani.A 2014: 1.6; Hurt, 2008: 3; Kieso et al., 2012:88; Richardson, 2014: 4; Gelinas & Dull, 2008: 14; Bagranoff et al., 2010: 5; Wilkinson et al., 2000:14; Jones & Rama, 2003: 5), maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu bentuk keintegrasian dan keharmonisan dari kumpulan sub-sub sistem/ komponen/ sumberdaya baik fisik maupun non fisik yang bekerja sama untuk mengolah / memprosesan data transaksi (siklus pendapatan, siklus pengeluaran, siklus produksi, siklus keuangan) menjadi informasi keuangan dan non keuangan.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kualitas sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini dapat mengacu pada dimensi atau karakteristik yang dikemukakan oleh Stair & Reynolds (2010: 57), Weygandt et al. (2012: 316), Romney & Steinbart (2012: 615), Boockholdt (1999: 113), Urbach & Müller (2012), Alkhalaf et al. (2012: 75), Wixom & Todd (2005: 88) Gable et al. (2003:582) adalah:

1) Integrasi (*integration*), yaitu sejauh mana keterkaitan/ hubungan yang harmonis antara sistem dengan

subsistem dan keterkaitan/ hubungan yang harmonis antar komponen sistem.
2) Kemudahan penggunaan (*easy to use*), yaitu sejauh mana sistem informasi akuntansi dapat digunakan dengan rasa bersahabat/ tidak asing dan mudah dalam penggunaan.
3) Keandalan (*reliability*) , yaitu sejauh mana sistem informasi akuntansi dapat memproses data secara akurat dan bebas dari kesalahan.
4) Kemudahan akses (easy to access), yaitu sejauh mana sistem informasi akuntansi dapat diakses kapan dan dimana saja dengan menggunakan berbagai jenis teknologi (hp, laptop, dan tablet).

Manajemen perubahan

Dari beberapa pendapat Oliver Recklies (2001: 1), Fred Nicolas (2010:2), Gray Waren (2009: 13), Tim Creasey Director of Research and Development Prosci Inc (2009:2) dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan adalah merencanakan, merealisasikan, menerapkan, mengendalikan, dan menstabilkan proses perubahan pada tingkat perusahaan dan pribadi.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur manajemen perubahan dalam penelitian ini dapat mengacu pada dimensi atau karakteristik yang dikemukakan oleh Gibson et al. (2012: 498), Ivanka (2009: 108), Hellriegel & Slocum (2011: 511), Schermerhorn et al. (2010: 535) Tim Creasey Director of Research and Development Prosci Inc (2009: 3), Ivancevich (2014: 510), winardi (2005: 4), Gary Dessler (2011: 316) adalah :

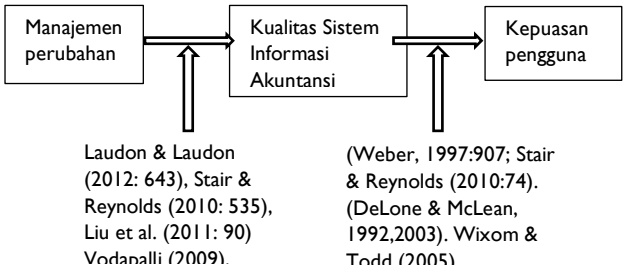
1) Struktur organisasi (*organization structure*), yaitu sejauh mana kegiatan manajemen perubahan yang ditunjukkan oleh pendesainan ulang pekerjaan dan memperkaya/ memperluas dan mengkombinasi pekerjaan.
2) Orang (*people*), yaitu sejauh mana kegiatan manajemen perubahan yang ditunjukkan dengan update praktek merekrut dan seleksi; meningkatkan pelatihan dan pengembangan.
3) Teknologi (*tachnologies*), yaitu sejauh mana kegiatan manajemen perubahan yang meliputi perbaikan terhadap peralatan dan fasilitas, infrastuktur teknologi informasi dan otomatisasi proses kerja.

Keangka pemikiran

Beberapa konsep teori yang dikemukakan oleh Laudon & Laudon (2012: 643), Stair & Reynolds (2010: 535), Liu et al. (2011: 90) dan penelitian sebelumnya dan dilakukan oleh, Vodapalli (2009), Awosejo et al. (2013: 149), Olszak & Ziemba (2012), Iftikhar et al. (2011: 294), Nah et al. (2001), menunjukkan bahwa manajemen perubahan dapat mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi.

Kepuasan pengguna sistem informasi juga tergantung pada kualitas atau keberhasilan sistem informasi dalam membantu menyelesaikan tugas pengguna dan berdasarkan intensitas penggunaan (Weber, 1997:907; Stair & Reynolds (2010:74). Keluaran yang berdampak pada individu akan baik ketika pengguna merasakan kepuasan dari informasi yang berkualiatas yang dihasilkan oleh sistem informasi yang berkualitas (DeLone & McLean, ,2003). Wixom & Todd (2005) melakukan survei pada jenis organisasi seperti

perawatan kesehatan, consumer goods, jasa keuangan dan pemerintahan, menemukan hasil bahwa kualitas sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna akan sistem informasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian yaitu 1) Terdapat pengaruh manajemen perubahan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. 2) Terdapat pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan pengguna.

II. METODE PENELITIAN

Metodelogi penelitian merupakan tahap-tahap penelitian yang harus dilakukan oleh peneliti (Khotari 2004: 8). Dalam penelitian ini metodelogi penelitian yang digunakan antara lain adalah objek penelitian (yang terdiri dari manajemen perubahan, kualitas sistem informasi akuntansi dan kepuasan pengguna sistem), Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari tujuan penelitian, penelitian ini termasuk dalam penelitian survei. Dalam penelitian ini operasionalisasi variabel dapat dilakukan dengan melihatnya dari dimensi; manajemen perubahan, kualitas sistem informasi akuntansi dan kepuasan pengguna, sebagaimana yang dimaksud oleh konsep. Responden yang diharapkan untuk mengisi kuesioner ini berada di tingkat Manajer Keuangan/ kepala divisi, kepala bagian keuangan dan operator (pelaksana akuntansi dan setaranya) yang terlibat dalam program komputer sistem informasi akuntansi pada perusahaan BUMN di Indonesia. Untuk menentukan sampel minimun yang digunakan secara keseluruhan, penelitian ini

menggunakan *simple random sampling*. Populasi berjumlah 119 unit analisis dan sampel minimal 30, hasil penarikan sampel sebanyak 48 sampel.

Metode pengumpulan data meliputi wawancara (interview) melalui tatap muka, telepon, bantuan komputer dan media elektornik, kuesioner (questionnaire) yang diserahkan secara pribadi, dikirim melalui email atau secara elektronik, observasi (observation) individu dan peristiwa dengan atau tanpa vidieotape atau rekaman audio, dan beragam teknik motivasional (Motivational techniques) lain seperti test proyektif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Nur dan Bambang (2009: 146) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak dari media perantara). Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka dilakukan dua jenis analisis yaitu deskriptif dan verifikatif.

Rancangan hipotesis:

1) Hipotesis 1: Manajemen Perubahan berpengaruh bisnis terhadap kualitas sistem informasi akuntansi

   H_0 : γ11= 0 Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

   H_1 : γ11 ≠ 0 Manajemen Perubahan berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

   Statistik uji yang digunakan adalah :

$$t = \frac{\bar{\Upsilon}11}{Se(\bar{\Upsilon}11)}$$

2) Hipotesis 2: Kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna.

   H_0 : β21 = 0 Kualitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan pengguna

   H_1 : β21 ± 0 Kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadp Kepuasan pengguna.

   Statistik uji yang digunakan adalah :

$$t = \frac{\beta 21}{Se(\beta 21)}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN *(HEADING 1)*:

Untuk menjawab hipotesis yang ada maka hipotesis tersebut akan di uji dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif.

Hasil analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008: 206).

Interprestasi data hasil tanggapan responden yang sudah terkumpul dalam kategori terhadap rata-rata skor rata-rata tanggapan responden. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor rata-rata) variabel penelitian masuk dalam kategori sangat baik, baik, sedang/kadang-kadang baik, tidak baik, sangat tidak baik, seperti yang disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Kategori Skor rata-rata

Skor rata-rata	Kategori
[0 , 1)	Sangat: rendah/ Tidak Peduli, Tidak Sesuai, pernah
[1 , 2)	Rendah/ Kurang Peduli, Sesuai, mampu
[2 , 3)	Sedang/ Kadang-kadang
[3 , 4)	Tinggi/ Peduli/Sesuai/Sering
[4 , 5)	Sangat: Tinggi, Peduli, Sesuai, Selalu
[5]	Sempurna

Sumber: Hasil Pengolahan data

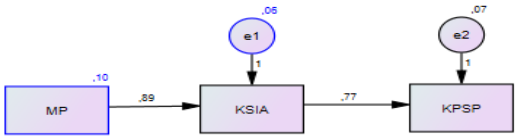
Dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS maka di peroleh nilai rata-rata dan standar deviasi yang ada dalam tabel 2. Untuk variabel secara keseluruhan memperoleh skor total rata-rata sebesar 4,052 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dilihat dari masing-masing variabel terlihat bahwa variabel manajemen perubahan dan kualitas sistem informasi akuntansi memperoleh skor rata-rata untuk masing-masing yaitu 4,1567 dan 4,0881 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan variabel kepuasan pengguna memperoleh skor rata-rata sebesar 3,9117, dengan standar deviasi di atas 0. (Dapat dilihat dalam tabel 2.)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Statistik deskriptif Variabel Penelitian

	N	Mean	Std. Deviation
MP	48	4,1567	,31356
KSIA	48	4,0881	,37763
KPS	48	3,9117	,40050
Valid N (listwise)	48		

Sumber: Hasil Pengolahan data

Analisis verifikatif dengan menggunakan permodelan SPSS Amos, dengan model linier sederhana seperti yang terlihat dalam gambar 1. Analisis verifikatif yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh hasil kajian mengenai model yang ditawarkan dalam mengatasi permasalahan pada kualitas Sistem Informasi Akuntansi, maka dilakukan pengujian hipotesis dan mencari besar pengaruh manajemen perubahan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan dampaknya terhadap kepuasan pengguna sistem.



Gambar 2. Model Penelitian

Estimate koefisien jalur dan p-value dari masing-masing hubungan yang dihipotesiskan, dengan batasan p-value pada level α = 0,05, selanjutnya dapat dilihat dalam tabel 3

Tabel 3. *Regression Weights*: (*Group number 1 – Default model*)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KSIA	<---	MP	,887	,118	7,503	***	
KPSP	<---	KSIA	,771	,107	7,217	***	

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel 3 koefisien jalur dari manajemen perubahan (MP) terhadap kualitas sistem informasi akuntansi (KSIA) memiliki nilai sebesar 0,887 (pada gambar dibulatkan 0,89) pada tingkat signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari kriteria yaitu 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa jalur tersebut adalah signifikan/ berpegaruh. Koefisien jalur dari Kualitas sistem informasi akuntansi (KSIA) memiliki nilai sebesar 0,771 (pada gambar dibulatkan 0,77) pada tingkat signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari kriteria yaitu 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa jalur tersebut adalah signifikan/ berpengaruh.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan baik secara deskriptif maupun verifikatif, maka hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan terhadap teori dan penelitian sebelumnya. Dimana hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh manajemen perubahan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Hal ini mendukung studi yang dilakukan oleh Olszak & Ziemba (2012) dan Vodapalli (2009) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan sistem informasi akuntansi yaitu manajemen perubahan Sejalan dengan hal itu Laudon & Laudon (2012: 643) mengemukakan bahwa manajemen perubahan dapat mempengaruhi sistem informasi akuntansi.

Selanjutnya kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem mendukung teori yang dikemukakan oleh Sistem informasi akuntansi dapat dikatakanerkualitas apabila dapat memberikan hasil akhir dari sebuah sistem informasi memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh manajemen (Laudon & Laudon, 2012:530) dan Azhar Susanto (2008:22). Selain itu di dukung oleh studi yang dilakukan oleh DeLone & McLean, 1992,2003; Seddon & Kiew, 1996.

DAFTAR PUSTAKA

[98] Abdullah Dahlan, ICW: Korupsi Kepala Daerah Bukan karena Pilkada Langsung. Melalui <http://nasional.kompas.com/read/2014/09/18/19573101/ICW > [18 September 2014].

[99] Aggelidis, Vassilion P. & Chatzoglou, Prodromos D. 2012. Hospital Information System : Measuring end user computing satisfication (EUCS) . Journal of biomedical Informatics, volume 45. Pp.566-579

[100] Alkhalaf, Drew, dan Nguyen, 2012, Validation of the IS Impact Model for Measuring the Impact of e-Learning Systems in KSA Universities: Student Perspective, (IJACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Applications, Vol. 3, No. 5

[101] Azhar Susanto, 2013, Sistem Informasi Akuntansi: Struktur Pengendalian Risiko Pengembangan, Edisi Perdana, Bandung: Lingga Jaya.

[102] Bagranoff, Nancy A.et.al, 2010, Core Concepts of Accounting Information Systems, Seventh Edition, USA : John Wiley&Sons, Inc.

[103] Baltzan Paige, 2014, Business Driven Information Systems, Fourth Edition. New York: Mcgraw-Hill/Irwin Companies, Inc.

[104] Boockholdt J.L, 1999, Accounting Information Systems, transactions Processing and Controls, fifth edition. USA: Mc.Graw-Hill.

[105] Curtis, Graham & Cobham, David, 2005. Business Information System Analysis, Design and Practice. 5th Edition. Prentice Hall.

[106] Dahlan Iskan, 2012, Dokumen BUMN Banyak Yang Bermasalah. Melalui <http://www.antaranews.com/berita/1327062610/dahlan-dokumen-bumn-banyak-yang-bermasalah. > [20 Januari 2012].

[107] Dannarjaya H. Sri, Mengganti Sistem yang Sudah Rusak. Melalui < Http://swa.co.id/technology > [28 Oktober 2010].

[108] DeLone, W.H., McLean, E.R.. 2003 The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. Journal of Management Information Systems / Spring 2003, Vol. 19, No. 4, pp. 9–30.

[109] Eko Prasojo, Tantangan Birokrasi Pemerintahan Jokowi dan JK. Melalui <http://www.nasional.kompas.com/read/2014/11/120000/Tantangan.birokrasi.pemerintahan.jokowi-jk > [25 November 2014].

[110] Fisher, Julie. 2001. User Satisficaton and System Success: Considering The Development Team. Australasia Journal of Information Syatem, volume 9 , no. 1 (sept). Pp 21-29.

[111] Fred Nickols ,2010, Change Management. Melalui <www.nickols.us.> Distance consulting.

[112] Gable et.al,2003, Enterprise Systems Success : A Measurement Model, Proceedings Twenty-Fourth International Conference on Information Systems, pages pp. 576-591, Seattle, USA.

[113] Gary Dessler, 2011, Human Resource Management, Twelfth edition. USA: Pearson education Limited.

[114] Gelinas Ulric J & Dull Richard B, JR, 2008, Accounting Information System, 7th Edition. USA: Thomson South Western.

[115] Gibson et.al 2012, Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition The McGraw-Hill Companies, Inc.

[116] Gray Waren, 2009, Business Change The Role of Change Agents and Subject Matter Expert in Organization Change, Emereo Pty Limited.

[117] amdan , Mohammad W. 2012. The impact of Accounting Information System (AIS) development Life Cycle on its Effectiveness and critical success factors. European Scientific journal. Volume 8, No.6 (March). Pp.19-32.

[118] Hellriegel Don & Slocum, Jr.,John W, 2011, Organizational Behavior, Thirteenth Edition, South-Western: Cengage Learning

[119]

[120] Hermawan Hosein, Demi Efisiensi, SS Optimalkan Wide Area Network Silver Pea. Melalui < http://swa.co.id > [21 Oktober 2011].

[121] Hurt Robert L, 2008, Accounting Information system, Basic concept and current issues, Mc.Grow Hill companies Inc.

[122] Husein Umar, 2000, Research Methode for finance and Banking, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta

[123] Iftikhar et.al, 2011, Exploring the Impediments of Successful ERP system Implementation: A Case Study in a Public Organization, International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 22.

[124] Indra Baruna, Efek tarif premi sudah memudar. Melalui <http://keuangan.kontan.co.id/news/efek-tarif-premi-sudah-memudar> [31 Maret 2015].

[125] Imam Ghozali, 2012, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20, Penerbit BP Undip Semarang.

[126] Ivancevich et.al, 2014, Organization Behavior and Management, tenth edition, USA: McGraw -Hill

[127] Ivanka Menken, 2009, Organizational Behavior and Leadership Management Essentials, Edition ITIL V3 Foundation Certification exam prep guide.

[128] Jones Fredrick L & Rama Dasaratha V, 2003, Accounting Information system A Business process Approach, , 1 st Ed, Thomson Learning

[129] Kementerian BUMN Republik Indonesia, Daftar nama perusahaan BUMN. Melalui: < http://bumn.go.id/halaman/situs >

[130] Khotari C.R, 2004, Research Methodology, Mehtode and Techniques, second revision edition, New Age International (P), Limited, Publishers.

[131] Kieso, Donald E. et.al, 2012, Intermediate Accounting, 14th Edition. USA: John Willey and Sons, Inc

[132] Liu et.al, 2011, Change Management for Semantic Web Services. New York: Springer Science +Business Media, LLC.

[133] Loudon, Kenneth C & Jane P. Laudon, 2006: Manajemen Information System : Managing The Digital Firm. 9th Edition. New York San Francisco: Prentice Hall.

[134] Loudon, Kenneth C & Laudon Jane P, 2012: Manajemen Information System : Managing The Digital Firm. Twelfth edition. New York San Francisco: Prentice Hall.

[135] Mia, Lokman & Patiar, Anoop, 2002. The use of management Accounting System in hotels: an exploratory study. International Journal of Hospitality management, Volume 20, Issue 2 (june) pp. 111-128

[136] Nah, Lau, dan Kuang, 2001, Critical Factors for Successfull implementation Enterprise systems, Business Process Management Journal;; 7, 3; ABI/INFORM Complete pg. 285.

[137] Oliver Recklies, 2001, Managing Change, Recklies Management Project GmbHß. Melalui: < www.themanager.org>

[138] Olszak Celina M and Ziemba, Ewa, 2012, Critical Success Factors for Implementing Business Intelligence Systems in Small and Medium Enterprises on the Example of Upper Silesia, Polandia, Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management Volume 7.

[139] Pirie, Scott & Smith, Malcolm, 2008, Stock prices and accounting information: evidence from, Malaysia, Asian Review of AccountingVol. 16 No. 2, pp. 109-133

[140] Ponte, Enrique Bonsón., and Pilar, María. 2000. The Improvement of Accounting Information Systems through the Integration of Emerging Technologies, Journal Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review

[141] Rai, Arun. Lang, Sandra S & Welker, Robert.B. 2002. Assessing the validity of IS success models: An empirical test and Theoritical analysis. Information Research; Mar; volume 13. Number 1. Pp 50-59.

[142] Ribiere, V. LaSalle, A.J. Khorramshahgol, R. & Gousty, Y,1999, Hospital information syatem quality: a custumer satisficationassesment tool. Proceddings of the Hawai Internatonal conference od system sciencs, Maui. Hawaii. Januari 5-8

[143] Richardson Vern et.al, 2014, Accounting Information system, International Edition. USA: McGraw-Hill .

[144] Robbins, Stephen , 2007. Prilaku Organisasi, Edisi ke sepuluh. Jakarta : indeks

[145] Romney, Marshall, and Steinbart, Paul, 2012, Accounting Information System, twelfth edition New York, San Fransisco: Pearson Education Limited.

[146] Salehi, Mahdi., Rostami, Vahab., and Abdolkarim Mogadam. 2010. Usefulness of Accounting Information System in Emerging Economy: Empirical Evidence of Iran International Journal of Economics and Finance Vol. 2, No. 2; May 2010.

[147] Schermerhorn et.al, 2010, Organizational Behavior, 11th Edition. John Wiley & Sons, Inc.

[148] Seddon Peter B. & Kiew, Min-Yen, 1994, A Partial Test And Development Of Delone And Mclean's Model Of Is Success3, the International Conference on Information Systems, Vancouver, AJIS Vol 4 No. 1, p.90-109

[149] Sri Mulyani, 2009, Sistem Informasi Manajemen Rumah sakit: Analisis dan Perancangan. Bandung: Abdi Sistematika

[150] Sri Mulyani, 2014, Sistem Informasi Akuntansi , Edisi Kedua, Cetakan Ke-4, Penerbit UT kementerian pendidikan dan kebudayaan, Banten

[151]

[152] Stair, Ralph M. & Reynolds George W, 2010, Principles Of Information Systems, Course Technology, 9th Editions. USA: Thomson Place Boston, MA 02210.

[153] Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke duabelas. Bandung: Penerbit Alfabeta.

[154] Sumarjati Arjoso, 2013, BAKN Nilai Tata Kelola BUMN Buruk. Melalui <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt528c94b13990e/bakn-nilai-tata-kelola-bumn-buruk > [20 November 2013].

[155] Tim Creasey Director of Research and Development Prosci Inc, 2009, Prosci tutorial: defining change management. Melalui <www.change-management.com/tutorial-definition-2009.htm. >

[156] Urbach, Nils & Müller,Benjamin, 2012, The Updated DeLone and McLean Model of Information Systems Success, Information Systems Theory: Explaining and Predicting I Our Digital Society, Vol. 1, Integrated Series in Information Systems 28, DOI 10.1007/978-1-4419-6108-2_1

[157] Vodapalli Naveen K., 2009, Critical Success Factors of BI Implementation, IT University of copnehagen, CPR Nr. 290576-XXXX 02/11/2009

[158] Weber, Ron, 1999. Information Control and Audit. USA: Prentice –Hall International.

[159] Weygendt et.al, 2012, Accounting Principles, Ninth edition, International student version. New York: John Wiley & Sons, Inc.

[160] Winardi, 2013, Manajemen Perubahan (Management of Change). Jakarta: Kencana Prenadia Media Group .

[161] Wilkinson Joseph W et.al, 2000, Accounting Information system Essential concepts and Applications, fourth edition. USA: John Willey and Sons, Inc,

[162] Wingsom, Manirath, and Gao, Jing, 2011, Exploring Information Quality in Accounting Information Systems Adoption. IBIMA Publishing, Communications of the IBIMA. Melalui < http://www.ibimapublishing.com journals/CBIMA/cibima.html. > Vol.2011, Article ID 683574

[163] Wixom, Barbara and Todd, Peter, 2005, A Theoritical Integration of User Satisfaction and Technology Acceptance. Information systems Research. Vol.16, No.1, March 2005, pp 85-102. ISSN 1047-7047.

PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP PENGUNGKAPAN *ISLAMIC SOCIAL REPORT* DENGAN KINERJA LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh

Dwi Sarah Balqis[1)], Betri Sirajuddin[2)]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang

betri.sirajuddin@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profitabilitas, *leverage* dan ukuran perusahaan terhadap pengungkapan *islamic social report* dengan kinerja lingkungan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Populasi penelitian adalah perusahaan yang tercatat di Indeks Saham Syariah Indonesia dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016. Jumlah sampel yang diuji sebanyak 10 perusahaan yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Data sekunder diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh signifikan profitabilitas, *leverage* dan ukuran perusahaan secara bersama terhadap pengungkapan *islamic social report*. Secara parsial hanya ukuran perusahaan yang dapat mempengaruhi pengungkapan *islamic social report* secara signifikan. Sedangkan secara moderasi variabel kinerja perusahaan hanya dapat memperkuat hubungan antara profitabilitas dan *leverage* terhadap pengungkapan *islamic social report* dengan moderasi semu (*Quasi Moderator*).

Kata Kunci-Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Secara Syariah.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha yang semakin pesat ditandai dengan munculnya berbagai perusahaan berskala besar dengan bidang usaha yang semakin beragam. Hal tersebut merupakan dampak positif dari berkembangnya industri perusahan, namun perusahaan juga menghasilkan dampak negatif terhadap lingkungannya. Maka dari itu Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 pasal 74 dan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 yang memuat ketentuan tentang perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Secara konvensional pengungkapan tanggung jawab sosial bagi para pengguna laporan perusahaan termasuk investor adalah suatu hal yang bisa menjadi pertimbangan untuk membuat keputusan berinvestasi. Investor-investor muslim dan para pengguna laporan perusahaan muslim lainnya menginginkan pengungkapan sosial secara syariah, yaitu mengenai apakah operasional perusahaan sesuai dengan syariah Islam. Investor bisa mendapatkan kepuasan spiritual karena sesuai dengan apa yang diyakini sebagai investor muslim jika perusahaan tempat mereka berinvestasi ataupun terkait kegiatan usaha sesuai dengan syariah.

Dalam menilai pengungkapan sosial perusahaan yang sesuai dengan syariah islam, dikenal suatu indeks yang disebut sebagai *Islamic Social Reporting* (ISR). *Islamic Social Reporting* adalah standar pelaporan kinerja sosial perusahaan-perusahaan yang menjalankan kegiatan bisnis dengan prinsip syariah dan disampaikan perusahaan pada laporan tahunannya. Secara khusus indeks ini adalah perluasan dari standar pelaporan kinerja sosial yang melputi harapan masyarakat tidak hanya mengenai peran perusahaan dalam perekonomian, tetapi juga peran perusahaan dalam perspektif spiritual.

Indeks ISR ini berisi kompilasi item-item standar *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang ditetapkan oleh AAOIFI (*Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions*) yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh para peneliti mengenai item-item ISR yang diungkapkan oleh suatu entitas Islam. *Islamic Social Report* pertama kali dikemukakan oleh Haniffa (2002) dengan melakukan pengungkapan 5 tema yaitu tema pendanaan dan investasi, tema produk dan jasa, tema karyawan, tema masyarakat, dan tema lingkungan hidup. Kemudian dikembangkan oleh

ISBN: xxx-xxx-xxxxx-x-x

Othman (2009) dengan menambahkan satu tema pengungkapan yaitu tema tata kelola perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi pengungkapan ISR adalah kinerja lingkungan. Kinerja lingkungan merupakan mekanisme perusahaan secara sukarela mengintegrasikan perhatiannya terhadap lingkungan ke dalam operasi dan interaksinya dengan *stakeholders*, yang melebihi tanggung jawab organisasi. Alasan kinerja lingkungan dijadikan sebagai variabel moderasi karena keberhasilan maupun kegagalan kegiatan bisnis tidak pernah lepas dari faktor lingkungan. Yasir (2017: 60) menyatakan bagi penyelenggara bisnis keyakinan terhadap Allah SWT menjadikan sesorang untuk tidak melakukan transaksi yang tidak beretika, menimbulkan kerugian bagi pihak lain, melainkan ia mesti bertanggungjawab terhadap apa yang diusahakannya dan selalu memberikan dampak positif serta kebijakan bagi lingkungan sekitar. Hal ini berkaitan dengan teori legitimasi, Imam dan Anis (2014: 441).

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi pengungkapan *islamic social report* ialah profitabilitas, dimana penelitian Widarto (2017) dan Rohana Othman (2009) menemukan bahwa terdapat pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan *islamic social report*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rolia (2015) dan Fajrul dan Meuthia (2016) menemukan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *islamic social report*. *Leverage* memengaruhi secara signifikan pengungkapan *islamic social report*, seperti yang di dapat dari hasil penelitian oleh Anita dan Mulyaning (2015). Namun, hasil berbeda didapat oleh Rolia (2015) yang menunjukkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *islamic social report*. Ukuran Perusahaan memengaruhi pengungkapan *islamic social report* sejalan dengan penelitian Othman (2009), Anita dan Mulyaning (2015), Fajrul dan Meuthia (2016). Namun berbeda dengan penelitian Widarto (2017) dimana ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap pengungkapan *islamic social report*.

Objek penelitian yang dipilih ialah perusahaan yang masuk dalam daftar Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) dan tercatat (*listed*) di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2012-2016. Berdasarkan data yang terlampir terlihat jelas bahwa terdapat ketidakkonsistenan pada variabel dependen dan independen setiap tahunnya. Pada Indofood Sukses Makmur Tbk tahun 2015-2016 bahwa profitabilitas mengalami peningkatan tetapi tidak sejalan dengan pengungkapan *islamic social report* yang mengalami penurunan. Pada PP London Sumatera Indonesia Tbk tahun 2015-2016 *leverage* mengalami peningkatan tetapi tidak sejalan dengan *islamic social report* yang mengalami penurunan, selanjutnya tahun 2015-2016 ukuran perusahaan mengalami peningkatan tetapi tidak sejalan dengan pengungkapan *islamic social report* yang mengalami penurunan. Ketidak konsistenan juga terjadi pada Toba Bara Sejahtra Tbk tahun 2014-2015 yang mengalami peningkatan terhadap kinerja lingkungan tetapi tidak sejalan dengan pengungkapan *islamic social report* yang mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Profitabilitas, *Leverage* dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* dengan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Perusahaan yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia tahun 2012-2016).

Syariah Enterprise Theory

Sofyan (2015: 79) menyatakan teori ini beranggapan bahwa akuntansi atau laporan keuangan harus bisa memenuhi kebutuhan dalam menjelaskan kepada semua pihak bahwa entitas telah memenuhi atau sejah mana memenuhi tanggung jawabnya kepada Tuhan dan kepada pihak yang diperintahkan Tuhan sesuai tujuan dan maksud yang ditetapkan syariat. Konsep *shariah enterprise theory* Aji (2009: 114) menyatakan bahwa Allah sebagai pencipta dan pemilik tunggal dari seluruh sumber daya yang ada di dunia ini. Allah sebagai sumber amanah utama dan sumber daya yang dimiliki para *stakeholders*.

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Mathius (2016: 6) memandang teori keagenan sebagai suatu versi dari *game theory* yang membuat suatu model kontraktual antara dua atau lebih orang (pihak), dimana salah satu pihak disebut *agent* dan pihak yang lain disebut *pricipal*. *Principal* mendelegasikan pertanggungjawaban atas *decision making* kepada *agent*, hal ini dapat juga dikatakan bahwa *pricipal* memberikan suatu amanah kepada *agent* untuk melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati.

Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Imam dan Anis (2014: 441) mendefiniskan legitimasi adalah hal yang penting bagi organisasi,

batasan-batasan yang ditekankan oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial, dan reaksi terhadap batasan tersebut mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi dengan memperhatikan lingkungan. Totok (2014: 67) menyatakan bahwa prinsip utama teori kontak sosial adalah bahwa masyarakat terdiri dari serangkaian kontrak eksplisit dan implisit antara individu, organisasi, dan lembaga.

Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Soekarso dan Iskandar (2015: 9) menyatakan perilaku atau gaya kepemimpanan saling berhubungan dengan perilaku organisasi, dan "kepemimpinan yang efektif" akan memainkan peranan dan kontribusinya yang dominan dalam kehidupan organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan terus-menerus, baik dalam lingkungan internal, lingkungan eksternal maupun lingkungan global. Pendekatan kepemimpinan yang utama salah satunya ialah teori kontingensi (*contingency theory*). Soekarso dan Iskandar (2015: 106) menyatakan metode analisa teori kontingensi (*contingency theory*) memusatkan perhatiannya pada hukum situasi (*Law of The Situation*).

Teori Sinyal (*Signalling Theory*)

Sri (2014: 65) menyatakan teori sinyal (*signalling theory*) yang digunakan untuk menjelaskan bahwa pada dasarnya laporan keuangan dimanfaatkan perusahaan untuk memberikan sinyal positif maupun negatif kepada pemakainya. *Signalling theory* menekankan kepada pentingnya informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap keputusan investasi pihak diluar perusahaan. Informasi merupakan unsur penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi pada hakekatnya menyajikan keteragan, catatan atau gambaran baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun keadaan masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup suatau perusahaan dan bagaimana pasaran efeknya.

Islamic Social Report

Islamic Social Reporting (ISR) adalah perpanjangan pelaporan sosial yang meliputi tidak hanya harapan dewan pengurus atas pandangan masyarakat terhadap peran perusahaan dalam ekonomi tetapi juga memenuhi perspektif spiritual untuk pengguna laporan keuangan muslim. Item-item standar ISR yang ditetapkan oleh AAOIFI (*Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions*) yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh para peneliti mengenai item-item ISR yang diungkapkan oleh suatu entitas Islam.

Profitabilitas

Kasmir (2017: 196) mendefinisikan rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Hery (2017: 192) menyatakan rasio profitabilitas dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat efektifitas kinerja manajemen. Rasio profitabilitas di dalam penelitian ini diproksikan *return on assets*. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih terhadap total aset.

Leverage

Kasmir (2017: 151) mendefinisikan rasio solvabilitas atau *leverage ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai dengan hutang. Rasio *leverage* di dalam penelitian ini di proksikan dengan *debt to asset ratio*. Kasmir (2017: 156) mendefinisikan *debt to asset ratio* merupakan rasio utang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aset.

Ukuran Perusahaan

Hery (2017: 97) mendefinisikan ukuran perusahaan merupakan skala yang menunjukkan besar atau kecilnya suatu perusahaan. Pengklasifikasian ukuran perusahaan didasarkan pada total aset yang dimiliki dan total penjualan tahunan perusahaan tersebut. Hery (2017: 98) menyatakan bahwa ukuran perusahaan melalui total aset cenderung lebih stabil daripada melalui penjualan. Hal ini disebabkan karena penjualan

cenderung lebih berfluktuasi setiap tahun daripada total aset.

Kinerja Lingkungan

Kinerja lingkungan merupakan mekanisme perusahaan secara sukarela mengintegrasikan perhatiannya terhadap lingkungan ke dalam operasi dan interaksinya dengan *stakeholders*. Keikutsertaan perusahaan dalam PROPER sendiri sudah memberikan positif akan keperdulian lingkungan dan sosial perusahaan. Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan dengan memberikan nilai sesuai dengan peringkat warna yang diperoleh perusahaan. Totok (2014: 191) menyatakan PROPER kinerja lingkungan perusahaan diklasifikasikan dengan menggunakan lima (5) warna yakni:

a. Emas : Sangat Sangat Baik; skor = 5
b. Hijau : Sangat Baik; skor = 4
c. Biru : Baik; skor = 3
d. Merah : Buruk; skor = 2
e. Hitam : Sangat Buruk; skor = 1

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Profitabilitas, *Leverage* dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* Secara Bersama

Hery (2017: 192) mendefinisikan tujuan operasional dari sebagian besar perusahaan adalah untuk memaksimalkan laba atau profit. Perusahaan dengan profit yang lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk melakukan intervensi kebijakan, oleh karena itu perusahaan tersebut akan terdorong untuk mengungkapkan informasi yang lebih rinci dalam laporan tahunan mereka dalam rangka mengurangi biaya politik dan menunjukkan kinerja keuangan kepada publik. Profitabilitas yang tinggi atau besar akan membuat ukuran perusahaan juga semakin besar. Hery (2017: 97) mendefinisikan ukuran perusahaan merupakan skala yang menunjukkan besar atau kecilnya suatu perusahaan. Totok (2014: 203) menyatakan bahwa organisasi (perusahaan) besar melakukan kegiatan lebih banyak dan memiliki dampak yang lebih besar pada masyarakat.

Kasmir (2017: 150) menyatakan untuk menjalankan operasinya setiap perusahaan memiliki berbagai kebutuhan, terutama yang berkaitan dengan dana agar perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam praktiknya untuk menutupi kekurangan akan kebutuhan dana, perusahaan memiliki beberapa pilihan sumber dana yaitu dari modal sendiri dan pinjaman (*leverage*). Perusahaan dengan tingkat *leverage* tinggi akan memiliki dorongan untuk memberikan informasi salah satunya informasi sosial yang lebih kepada pihak luar karena pengungkapan dapat mengurangi asimetri informasi dan ketidakpastian mengenai prospek perusahaan dimasa mendatang dan bertujuan memberikan keyakinan pada kreditor bahwa perusahaan tidak melanggar *covenants* (perjanjian) yang ada. Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

H_1: Profitabilitas, *Leverage* dan Ukuran Perusahaan Berpengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* Secara Bersama.

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Islamic Social Report

Hery (2017: 192) mendefinisikan tujuan operasional dari sebagian besar perusahaan adalah untuk memaksimalkan laba atau profit. Hery (2017: 192) mendefinisikan rasio profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya Perusahaan dengan profit yang lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk melakukan intervensi kebijakan, oleh karena itu perusahaan tersebut akan terdorong untuk mengungkapkan informasi yang lebih rinci dalam laporan tahunan mereka dalam rangka mengurangi biaya politik dan menunjukkan kinerja keuangan kepada publik. Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

$H_{2.a}$: Profitabilitas Bepengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report.*

Pengaruh *Leverage* Terhadap Pengungkapan Islamic Social Report

Hery (2017: 164) menyatakan hasil perhitungan rasio *levarage* diperlukan sebagai dasar pertimbangan dalam memutuskan antara penggunaan dana dari pinjaman atau penggunaan dana dari modal sebagai alternatif sumber pembiayaan aset perusahaan. Perusahaan dengan tingkat *leverage* tinggi akan memiliki dorongan untuk memberikan informasi salah satunya informasi sosial yang lebih kepada pihak luar karena pengungkapan dapat mengurangi asimetri informasi dan ketidakpastian mengenai prospek perusahaan dimasa mendatang dan bertujuan memberikan keyakinan pada kreditor bahwa perusahaan tidak melanggar *covenants* (perjanjian) yang ada. Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

$H_{2.b}$: *Leverage* Bepengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report.*

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Islamic Social Report

Hery (2017: 97) mendefinisikan ukuran perusahaan merupakan skala yang menunjukan besar atau kecilnya suatu perusahaan. Hery (2017: 98) menyatakan perusahaan besar cenderung lebih menarik dan lebih diperhatikan oleh publik. Perusahaan besar melakukan pengungkapan yang lebih banyak daripada perusahaan kecil, yaitu perusahaan besar lebih diperhatikan oleh investor dan perusahaan tersebut memiliki kemampuan biaya yang lebih banyak untuk pegungkapan yang lebih luas, untuk mempertahankan citra dan reputasi yang baik, untuk membuat keputusan investasi yang lebih besar, serta untuk menjaga loyalitas pelanggan dan karyawan yang potensial. Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

$H_{2.c}$: Ukuran Perusahaan Bepengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report.*

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Islamic Social Report Dengan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi

Yasir (2017: 60) menyatakan bagi penyelenggara bisnis keyakinan terhadap Allah SWT menjadikan sesorang untuk tidak melakukan transaksi yang tidak beretika, menimbulkan kerugian bagi pihak lain, melainkan ia mesti bertanggungjawab terhadap apa yang diusahakannya dan selalu memberikan dampak positif serta kebijakan bagi lingkungan sekitar. Lingkungan bisnis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktifitas usaha atau manajemen organisasi, maka dari itu pihak manajemen dituntut untuk dapat membuat strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu stategi yang dapat dilakukan manajemen ialah dengan cara memaksimalkan profit. Kasmir (2017: 196) menyatakan dengan memperoleh profit yang maksimal seperti yang telah ditargetkan, perusahaan dapat berbuat banyak bagi kesejahteraan pemilik, karyawan, meningkatkan mutu produk, melakukan investasi baru, serta perusahaan dapat melakukan kinerja lingkungan yang lebih luas untuk diungkapkan di *islamic social report*. Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

$H_{3.a}$: Profitabilitas Bepengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* yang dimoderasi Kinerja Lingkungan.

Pengaruh *Leverage* Terhadap Pengungkapan Islamic Social Report Dengan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi

Yasir (2017: 60) menyatakan bagi penyelenggara bisnis keyakinan terhadap Allah SWT menjadikan sesorang untuk tidak melakukan transaksi yang tidak beretika, menimbulkan kerugian bagi pihak lain, melainkan ia mesti bertanggungjawab terhadap apa yang diusahakannya dan selalu memberikan dampak positif serta kebijakan bagi lingkungan sekitar. Lingkungan bisnis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktifitas usaha atau manajemen organisasi, maka dari itu pihak manajemen dituntut untuk dapat membuat strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan manajemen

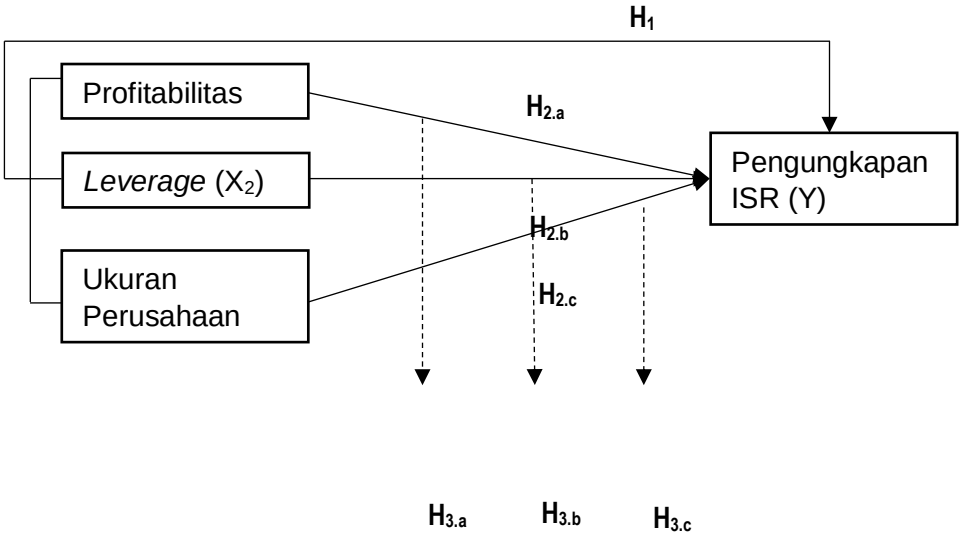
padaa saat rasio *leverage* tinggi adalah dengan cara memberikan *good news* salah satunya informasi kinerja lingkungan serta informasi sosial pada *islamic social report* perusahaan secara lebih luas kepada pihak luar, agar pembaca laporan dapat melihat hal tersebut sebagai jaminan atas *going concern* perusahaan. Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

$H_{3.b}$: *Leverage* Bepengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* yang dimoderasi Kinerja Lingkungan.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Islamic Social Report Dengan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi

Yasir (2017: 60) menyatakan bagi penyelenggara bisnis keyakinan terhadap Allah SWT menjadikan sesorang untuk tidak melakukan transaksi yang tidak beretika, menimbulkan kerugian bagi pihak lain, melainkan ia mesti bertanggungjawab terhadap apa yang diusahakannya dan selalu memberikan dampak positif serta kebijakan bagi lingkungan sekitar. Totok (2014: 203) menyatakan bahwa organisasi (perusahaan) besar melakukan kegiatan lebih banyak dan memiliki dampak yang lebih besar pada masyarakat. Perusahaan yang berukuran lebih besar cenderung memiliki *public demand* terhadap informasi yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang berukuran lebih kecil, yang akan mendorong manjemen untuk melakukan kinerja lingkungan secara lebih luas untuk diungkapkan di *islamic social report.* Jadi, hipotesis yang dapat dikembangkan yaitu:

$H_{3.c}$: Ukuran Perusahaan Bepengaruh Terhadap Pengungkapan *Islamic Social Report* yang dimoderasi Kinerja Lingkungan.



Gambar 1. Model Penelitian

Kinerja Lingkungan

II. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang tercatat di Indeks Saham Syariah Indonesia dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari BEI melalui website www.idx.co.id. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Populasi yang akan diteliti adalah perusahaan yang tercatat di Indeks Saham Syariah Indonesia dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah sebagai berikut: (1) Perusahaan yang masuk dalam daftar Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) dan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode desember 2016 (2) Perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) dan konsisten masuk selama periode penelitian yakni tahun 2012-2016 (3) Perusahaan yang mempublikasikan hasil Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (PROPER) selama tahun 2012-2016 (4) Perusahaan yang mengalami laba selama periode penelitian yakni tahun 2012-2016. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian meliputi Statistik deskriptif yang mencoba mencari karakteristik masing-masing variabel, serta untuk pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan *moderated regresion analysis* dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan I = $Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Persamaan II = $Y= a + b_1X_1 + b_1X_4 + b_1X_1X_4$
Persamaan III = $Y= a + b_2X_2 + b_2X_4 + b_2X_2X_4$
Persamaan IV = $Y= a + b_3X_3 + b_3X_4 + b_3X_3X_4$
Keterangan:
Y = Pengungkapan *Islamic Social Report*
X_1 = Ukuran Perusahaan
X_2 = *Leverage*
X_3 = Ukuran Perusahaan
X_4 = Kinerja Lingkungan
X_1X_4 = Interaksi antara Profitabilitas dan Kinerja Lingkungan
X_2X_4 = Interaksi antara *Leverage* dan Kinerja Lingkungan
X_3X_4 = Interaksi antara Ukuran Perusahaan dan Kinerja Lingkungan
a = Nilai Konstanta
b_1,b_2,b_3 = Koefisien regresi variabel X

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel pengungkapan *islamic social report* memiliki nilai rata-rata -0,6468, nilai nilai minimum -0,9280 dan nilai maksimum -0,3939. Variabel profitabilitas memiliki nilai rata-rata sebesar -2,673, nilai minimum -7,0627 dan nilai maksimum -1,4759. Variabel *leverage* nilai rata-rata -1,077, nilai minimum -1,7811 dan nilai maksimum -0,5425. Variabel ukuran perusahaan memiliki nilai rata-rata 3,0211, nilai minimum 27,4622 dan nilai maksimum 32,1510. Variabel kinerja lingkungan memiliki nilai rata-rata 1,2864, nilai minimum 1,0986 dan nilai maksimum 1,6094.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas telah memenuhi syarat. Jadi model regresi layak untuk dipakai.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.881	.452		-4.156	.000
	Profitabilitas	-.006	.021	-.042	-.289	.774
	Leverage	-.010	.048	-.030	-.213	.833
	Ukuran Perusahaan	.040	.015	.403	2.682	.010

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan dalam bel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan I:

ISR = -1,881 – 0,006 PROFIT – 0,010 LEV + 0,040 SIZE

Persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta variabel ISR sebesar -1,881 dengan parameter negatif menunjukan bahwa apabila tidak terdapat profitabilitas (PROFIT), *leverage* (LEV) dan ukuran perusahaan (SIZE) maka hasil ISR akan menurun sebesar konstanta (2) Nilai koefisien variabel profitabilitas (PROFIT) sebesar -0,042 (42%) berarti bahwa setiap kenaikan 100% profitabilitas, maka tingkat pengungkapan ISR akan mengalami kenaikan sebesar 42% (3) Nilai koefisien variabel *leverage* (LEV) sebesar -0,030 (30%) berarti bahwa setiap kenaikan 100% *leverage*, maka tingkat pengungkapan ISR akan mengalami kenaikan sebesar 30% (4) Nilai koefisien variabel ukuran perusahaan (SIZE) sebesar 0,403 (40,3%) berarti bahwa setiap terjadi kenaikan pada ukuran perusahaan (SIZE) sebesar 100% maka tingkat pengungkapan ISR akan mengalami kenaikan sebesar 40,3%.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 3. Uji *Adjusted R Square* (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411[a]	.169	.115	.1202590

Hasil jumlah koefisien determinasi R Square diperoleh nilai sebesar 0,169 atau 16,9%. Artinya bahwa 16,9% pengungkapan *islamic social report* dipengaruhi oleh variabel independen profitabilitas, *leverage*

dan ukuran perusahaan. Sedangkan sisanya 83,1% pengungkapan *islamic social report* di pengaruhi oleh independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Secara Bersama (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.135	3	.045	3.115	.035[a]
	Residual	.665	46	.014		
	Total	.800	49			

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Dari hasil pengujian uji hipotesis secara bersama menggunakan SPSS 23 diperoleh nilai F_{hitung} 3,115 sedangkan F_{tabel} dengan α = 0,05 (5%) serta df = 50-3-1 = 46 sebesar 2,81 dan F_{sig} 0,035 < α. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa profitabilitas, *leverage* dan ukuran perusahaan berpengaruh secara bersama dan signifikan terhadap pengungkapan ISR.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.881	.452		-4.156	.000
	Profitabilitas	-.006	.021	-.042	-.289	.774
	Leverage	-.010	.048	-.030	-.213	.833
	Ukuran Perusahaan	.040	.015	.403	2.682	.010

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Dari data diatas, diperoleh data bahwa t_{hitung} untuk profitabilitas sebesar -0,289 dengan t_{sig} 0,774, t_{hitung} untuk *leverage* sebesar -0,213 dengan t_{sig} 0,833, t_{hitung} untuk ukuran perusahan sebesar 2,682 dengan t_{sig} 0,010, sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) 0,05 serta db = n-2 = 48 sebesar 2,0106. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan *islamic social report* sementara profitabilitas dan leverge tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *islamic social report.*

Uji *Moderated Regression Analysis*

Tabel 6. Hasil Uji Analisis 1: Interaksi Profitabilitas dan Kinerja Lingkungan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.039	.143		-7.283	.000
	Profitabilitas	-.033	.020	-.219	-1.604	.115
	Kinerja Lingkungan	.237	.096	.338	2.472	.017

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis 2: Interaksi Profitabilitas, Kinerja Lingkungan dan Interaksi Profitabilitas dengan Kinerja Lingkungan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.485	.436		-3.408	.001
	Profitabilitas	-.212	.167	-1.429	-1.271	.210
	Kinerja Lingkungan	.616	.363	.877	1.700	.096
	Interaksi Profitabilitas dan Kinerja Lingkungan	.153	.141	1.262	1.084	.284

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan dalam tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan II.1: **ISR = -1,039 – 0,033 PROFIT + 0,237 KL**

Persamaan II.2: **ISR = -1,485 – 0,212 PROFIT + 0,616 KL + 0,153 M1**

Keterangan konstanta pada persamaan II.1 sebesar -1,039 dan persamaan II.2 sebesar -1,485 dengan parameter negatif menunjukan bahwa apabila tidak terdapat profitabilitas dan kinerja lingkungan maka nilai pengungkapan ISR akan menurun sebesar

konstanta. Nilai signifikansi kinerja lingkungan (KL) pada persamaan II.1 sebesar 0,017 yang berarti < (α) 0,05 sedangkan nilai signifikansi Interaksi profitabilitas dan kinerja lingkungan (M1) pada persamaan II.2 sebesar 0,284 yang berarti > (α) 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa persamaan II.1 pada tabel 6 memiliki hubungan yang signifikan dan persamaan II.2 pada tabel 7 memiliki hubungan yang tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja lingkungan dapat memoderasi hubungan antara profitabilitas terhadap pengungkapan *islamic social report*, dengan kinerja lingkungan sebagai moderasi semu (quasi moderated).

Tabel 8. Hasil Uji Analisis 1: Interaksi *Leverage* dan Kinerja Lingkungan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.105	.210		-5.260	.000
	Leverage	-.065	.060	-.192	-1.072	.289
	Kinerja Lingkungan	.302	.126	.429	2.403	.020

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis 2: Interaksi *Leverage*, Kinerja Lingkungan dan *Leverage* dengan Kinerja Lingkungan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.791	.581		-3.081	.003
	Leverage	-.770	.561	-2.282	-1.373	.176
	Kinerja Lingkungan	.874	.469	1.243	1.863	.069
	Interaksi Leverage dan Kinerja Lingkungan	.603	.477	1.697	1.265	.212

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan dalam tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan III.1: **ISR = -1,105 – 0,065 LEV + 0,302 KL**

Persamaan III.2: **ISR = -1,791 – 0,770 LEV + 0,874 KL + 0,603 M2**

Keterangan konstanta pada persamaan III.1 sebesar -1,105 dan persamaan III.2 sebesar -1,791 dengan parameter negatif menunjukan bahwa apabila tidak terdapat *leverage* dan kinerja lingkungan maka nilai pengungkapan ISR akan menurun sebesar konstanta. Nilai signifikansi kinerja lingkungan (KL) pada persamaan III.1 sebesar 0,020 yang berarti < (α) 0,05 sedangkan nilai signifikansi Interaksi *leverage* dan kinerja lingkungan (M2) pada persamaan III.2 sebesar 0,212 yang berarti > (α) 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa persamaan III.1 pada tabel 8 memiliki hubungan yang signifikan dan persamaan III.2 pada tabel 9 memiliki hubungan yang tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja lingkungan dapat memoderasi hubungan antara *leverage* terhadap pengungkapan *islamic social report*, dengan kinerja lingkungan sebagai moderasi semu (quasi moderated).

Tabel 10. Hasil Uji Analisis 1: Interaksi Ukuran Perusahaan dan Kinerja Lingkungan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.842	.392		-4.702	.000
	Ukuran Perusahaan	.034	.014	.342	2.460	.018
	Kinerja Lingkungan	.133	.098	.189	1.355	.182

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis 2: Interaksi Ukuran Perusahaan, Kinerja Lingkungan dan Ukuran Perusahaan dengan Kinerja Lingkungan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.407	3.680		.111	.912
	Ukuran Perusahaan	-.042	.124	-.420	-.337	.738
	Kinerja Lingkungan	-1.618	2.848	-2.302	-.568	.573
	Interaksi Ukuran Perusahaan dan Kinerja Lingkungan	.059	.095	2.846	.615	.542

Sumber: Data Sekunder yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan dalam tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan IV.1:

ISR = -1,842 + 0,034 SIZE + 0,133 KL

Persamaan IV.2:

ISR = 0,407 – 0,042 SIZE - 1,618 KL + 0,059 M3

Keterangan konstanta pada persamaan IV.1 sebesar -1,842 dan persamaan IV.2 sebesar 0,407 menunjukan bahwa apabila tidak terdapat ukuran perusahaan dan kinerja lingkungan maka nilai pengungkapan ISR akan meningkat sebesar konstanta. Nilai signifikansi kinerja lingkungan (KL) pada persamaan IV.1 sebesar 0,182 yang berarti > (α) 0,05 sedangkan nilai signifikansi Interaksi ukuran perusahaan dan kinerja lingkungan (M3) pada persamaan IV.2 sebesar 0,542 yang berarti > (α) 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa persamaan IV.1 pada tabel 10 dan persamaan IV.2 pada tabel 11 sama-sama memiliki hubungan yang tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja lingkungan tidak dapat memoderasi hubungan antara ukuran perusahaan terhadap pengungkapan *islamic social report* (bukan moderator).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis regesi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa profitabilitas, *leverage* dan ukuran perusahaan secara bersama signifikan memengaruhi pengungkapan *islamic social report*. Secara parsial, hanya variabel ukuran perusahaan yang secara signifikan dapat memengaruhi pengungkapan *islamic social report*. Besarnya pengaruh yang ditunjukan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini (profitabilitas, *leverage* dan ukuran perusahaan) hanya memengaruhi variabel dependen (pengungkapan *islamic social report*) sebesar 16,9%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *moderated regression analysis* dapat disimpulkan bahwa kinerja lingkungan dapat memoderasi hubungan antara profitabilitas dan *leverage* terhadap pengungkapan *islamic social report* dengan kinerja lingkungan sebagai moderasi semu, tetapi kinerja lingkungan tidak dapat memoderasi hubungan antara ukuran perusahaan terhadap pengungkapan *islamic social report*.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anwar Sanusi. (2011). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

[2] Aji Dedi. (2009). *Akuntansi Syariah Teori, Konsep dan Laporan Keuangan*. Jakarta: E-Publishing.

[3] Anita dan Mulyaning. (2015). Faktor Financial – Non Financial dan Tingkat Pengungkapan Islamic Social Reporting . *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam.* 2(2). Diakses 02 Desember 2017, dari http://jurnal.sebi.ac.id/index.php/jaki/article/view/52.

[4] Danang Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

[5] Darsono, dkk. (2017). *Perbankan Syariah di Indonesia Kelembagaan dan Kebijakan serta Tantangan ke Depan*. Jakarta: Rajawali Pers.

[6] Departemen Agama RI. Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia. (2007). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bogor: PT.Sygma Examedia Arkanleema.

[7] Effendie. (2016). *Ekonomi Lingkungan Suatu Tinjauan Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

[8] Fajrul dan Meuthia. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responbility pada Perusahaan yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index tahun 2012 - 2015 dengan Menggunakan Islamic Social Reporting Index sebagai Tolok Ukur**.** *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi* 1(2): 177-189. Diakses 25 November 2017, dari http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKA/article/view/1066.

[9] Haniffa, Ros. (2002). Social Reporting Disclosure: an Islamic Prespective. *On Indonesian Management and Accounting Research* 1(2): 128-146. Diakses 20 Oktober 2017, dari https://www.4shared.com/office/83rfrGZUba/Social_Reporting_Disclosure_An.html.

[10] Hery. (2017). *Analisis Laporan Keuangan* (Cetakan Kedua). Jakarta: Grasindo.

[11] Hery. (2017). *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Hasil Penelitian Terkini dalam Bidang Akuntansi dan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.

[12] Imam Ghozali dan Anis. (2014). *Teori Akuntansi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

[13] International Shari'ah Research Academy for Islamic Finance. (2015). *Sistem Keuangan Islam*: Prinsip dan Operasi. Jakarta: Rajawali Pers.

[14] Irham Fahmi. (2015). *Etika Bisnis Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.

[15] Jogiyanto Hartono. (2016). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* (Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedua). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

[16] Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan* (Edisi Satu, Cetakan Kesepuluh). Jakarta: Rajawali Pers.

[17] Lukman Hakim. (2012). *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga.

[18] Mathius Tandiontong. (2016). *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.

[19] Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. . Jakarta: Bumi Aksara.

[20] Othman, Rohana, *et al*. (2009). Determinants of Islamic Social Reporting Among Top Shariah-Approved Companies in Bursa Malaysia*. On Research Journal of International Studies-Issue.* 12: 1-20. Diakses 20 Oktober 2017, dari https://www.4shared.com/office/XidO2GAr.html.

[21] Rolia Wahasusmiah. (2015). Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Secara Syariah Terhadap Kinerja Keuangan dan Kinerja Lingkungan. *Call for Papers Seminar Nasional dan Hasil-Hasil Penelitian. ISBN* 979-587-563-9. Diakses 23 Oktober 2017, dari http://eprints.binadarma.ac.id/2590/.

[22] Romie Priyastama. (2017). *SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up.

[23] Soekarso dan Iskandar. (2015). Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis. *Penerbit Buku & Artikel Karya Iskandar Putong*. Diakses 10 Desember 2017, dari Google Play Book.

[24] Sofyan Syafri Harahap. (2015). *Teori Akuntansi* (Edisi Revisi, Cetakan 14). Jakarta: Rajawali Pers.

[25] Sri Sulistyanto. (2014). *Majemen Laba Teori dan Model Empiris*. Jakarta: Grasindo.

[26] Sri & Wasilah. (2016). *Akuntansi Syariah di Indonesia* (Cetakan Kedua). Jakarta: Salemba Empat.

[27] Surna, dkk. (2014). *Green Economy / Ekonomi Hijau*. Bandung: Rekayasa Sains.

[29] Totok Mardikanto. (2014). *Corporate Social Responsibility*. Bandung: Alfabeta.

[28] Triyono dan Jogiyanto. (2000). Hubungan Kandungan Informasi Arus Kas, Komponen Arus Kas dan Laba Akuntansi dengan Harga Saham atau Return Saham. *Yogyakarta Jurnal Riset Akuntansi Indonesia 3(1): 54-68*. Diakses 11 Desember 2017, dari http://ijar-iaikapd.or.id/index.php/ijar/article/view/37.

[30] Wiratna Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

[31] Wiratna Sujarweni. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Press.

[32] Widarto. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan dan Kinerja Lingkungan Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Diakses 02 Desember 2017, dari http://eprints.ums.ac.id/51846/.

[33] Yasir Yusuf. (2017). *Islamic Corporate Social Responsibility pada Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Kencana.

ANALISIS TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA PADA 3 DESA DI KECAMATAN CEMPAKA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
(Studi pada Desa Gunung Jati, Desa Kuripan dan Desa Sukaraja)

Rosalina Ghozali [1)], **Darma Yanti** [2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
Kota Palembang
rosalina.ghozali@yahoo.com darmaaisha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada, yaitu rumusan masalah adalah bagaimanakah implementasi prinsip transparansi dan akuntanbilitas dalam pelaporan alokasi dana desa pada 3 desa di Kecamatan Cempaka Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.Penelitian ini dilaksanakan pada Desa Gunung Jati, Desa Kuripan dan Desa Sukaraja di Kecamatan Cempaka, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa transparansi pemerintah desa dalam pelaporan alokasi dana desa menunjukkan informasi yang diperoleh masyarakat dari Pemerintah Desa dan pengetahuan masih rendah, 4 bidang anggaran ADD yang terealisasi sebesar 75%. Akuntabilitas pemerintah desa dalam pelaporan alokasi dana desa, yaitu perencanaan dikatakan telah terealisasi secara optimal, pelaksanan program kegiatan masih dihadapkan dengan salah satu kendala terbesar yaitu akses jalan darat yang kurang memadai, laporan realisasi pengelolaan alokasi dana desa menurut sudah dilaporkan, penatausahaan telah dilakukan dengan melakukan pencatatan pendapatan dan pembiayaan ADD oleh Bendahara Desa, Kepala Desa telah melaporkan ADD kepada Bupati melalui Camat dimana terdapat sisa anggaran untuk Desa Gunung Jati dan Desa Sukaraja, sedangkan kekurangan anggaran ADD pada Desa Kuripan. Kepala Desa bertanggungjawab terhadap ADD dengan bersedia diperiksa Bupati melalui Camat.

Kata Kunci_Transparansi, Akuntabilitas, Alokasi Dana Desa.

IV. PENDAHULUAN .

Desa sebagai sistem pemerintahan terkecil menuntut adanya pembaharuan guna mendukung pembangunan desa yang lebih meningkat dan tingkat kehidupan masyarakat desa yang jauh dari kemiskinan. Berbagai permasalahan yang ada di desa sangat kompleks, menjadikan alasan bagi desa untuk berkembang. Kemajuan pembangunan disetiap desa tidak kalah pentingnya. Pembangunan ini juga memerlukan perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban.

Pembangunan desa harus mencerminkan sikap gotong royong dan kebersamaan sebagai wujud pengamalan sila sila dalam Pancasila demi mewujudkan masyarakat desa yang adil dan sejahtera. Perencanaan pembangunan desa tidak terlepas dari perencanaan pembangunan Kabupaten atau Kota, sehingga perencanaan yang dibuat tersebut bisa tetap selaras. Pelakasanaan pembangunan desa harus sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam proses perencanaan dan masyarakat berhak untuk mengetahui dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan pembangunan desa.Untuk melaksanakan dan menunjang kegiatan tersebut salah satu bentuk bantuan langsung dari pemerintahan pusat adalah Alokasi Dana Desa (ADD) .

Alokasi Dana Desa adalah dana bantuan langsung yang dialokasikan pada Pemerintahan Desa digunakan untuk meningkatkan sarana pelayanan masyarakat, kelembagaan dan prasarana desa yang diperlukan serta diprioritaskan oleh masyarakat, yang pemanfaatan dan administrasi pengelolaannya dilakukan dan dipertanggungjawabkan oleh kepala desa. Sesuai dengan UU Desa No. 6 Tahun 2014 pasal 72 ayat 3 menyebutkan bahwa Alokasi Dana Desa (ADD) minimalkan akan digelontorkan secara langsung ke desa sebanyak 10% dari dana perimbangan yang akan diterima oleh Kabupaten/Kota. Jadi setiap tahun desa akan menerima dana miliyaran rupiah untuk kemajuan desa.

Alokasi Dana Desa (ADD) yang diberikan tersebut pada prinsipnya harus menganut prinsip akuntabel, transparansi, dan partisipasi maupun efisiensi menjadi agenda yang sangat penting. Pengelolaan keuangan desa yang diberikan kepada daerah melalui

ADD pada prinsipnya tetap mengacu pada pokok pengelolaan keuangan daerah, yang dimaksud untuk membiayai program pemerintah desa dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat.

Penggunaan Alokasi Dana Desa (ADD) rawan terhadap penyelewengan dana oleh pihak yang seharusnya bisa dipercaya oleh masyarakat dalam membangun desa menjadi lebih maju dan berkembang. Di sinilah pentingnya peran masyarakat sebagai pengawas langsung dan tidak lepas dari peran pemerintah kabupaten selaku pemberi dana untuk memonitor jalannya pembangunan didesa. ADD yang digunakan untuk pemberdayaan masyarakat desa diarahkan untuk perbaikan atau pembangunan sarana dan prasarana fisik desa yang meliputi perbaikan sarana publik dalam skala kecil dan perbaikan lingkungan serta pemukiman, honor tim pelaksana ADD dan penguatan kelembagaan desa dan kegiatan desa lainnya yang dianggap penting. Sedangkan penggunaan ADD untuk penyelenggaraan pemerintahan desa diarahkan untuk menunjang penyelenggaraan pemerintah desa dan operasional Badan Permusyawaratan Desa (BPD).

Guna menghindari kecurangan pada saat proses pengelolaan ADD, semua lapisan mulai dari aparat yang berwenang hingga masyarakat harus mengetahui konsep dasar akuntabilitas dan transparansi agar tidak adanya sikap apatis dalam menjalankan segala sesuatu mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pertanggungjawaban. Konsep dasar akuntabilitas didasarkan pada klasifikasi responsibilitas manajerial pada tiap lingkungan dalam organisasi yang bertujuan untuk pelaksanaan kegiatan pada tiap bagian. Masing-masing individu pada jajaran aparatur bertanggung jawab atas setiapa kegiatan yang dilaksanakan pada bagiannya. Konsep inilah yang membedakan adanya kegiatan yang terkendali *(controllable activities)* dan kegiatan yang tidak terkendali *(uncontrollable activities)*. Kegiatan yang terkendali merupakan kegiatan yang secara nyata dapat dikendalikan oleh seseorang atau suatu pihak. Ini berarti, kegiatan tersebut benar-benar direncanakan, dilaksanakan dan dinilai hasilnya oleh pihak yang berwenang.

Pengelolaan keuangan desa yang baik membutuhkan transparansi dan akuntabilitas dimaksudkan agar aparatur desa dapat berprilaku sesuai dengan etika dan aturan hukum yang berlaku. Transparan adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai (Wiratna, 2015: 28). Dijelaskan pada Bab 2 Pasal 2 tentang asas pengelolaan keuangan daerah dalam Permendagri No. 113 Tahun 2014, keuangan desa dikelola berdasarkan asas-asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran. Dengan adanya transparansi menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan, dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai.

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2009: 20). Sang pemberi amanah *(principal)* berhak mengawasi dan mengontrol jalannya pengelolaan yang dilakukan oleh *agent* agar bisa meminimalisir terjadinya kecurangan.

Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (OKU Timur) merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan yang terbentuk sejak 2004 Dengan luas wilayah adalah 3.370,00 km^2 dengan jumlah penduduk 719.081 jiwa. Pada awal berdirinya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur terdiri atas 10 Kecamatan, 199 Desa dan 3 Kelurahan dan saat ini OKU Timur sudah ada 20 kecamatan, 7 kelurahan 305 desa dan 20 desa persiapan. Kecamatan Cempaka adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten OKU Timur terdiri dari 13 desatetapi yang dipilih hanya 3 desa yaitu desa Gunung Jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja karena ketiga desa tersebut transparansi dan akuntabilitas masih belum baik.

Tabel 1. Pendapatan dan Realiasi Alokasi Dana Desa

Nama Desa	Alokasi Dana Desa 2017 (Dalam Rupiah)	Realisasi
Gunung Jati	**62.035.062,90**	**57.509.790,00**
Kuripan	**60.564.137,95**	**61.470.000,00**
Sukaraja	**58.265.689,13**	**53.732.808,00**

Sumber: APB-Des Kecamatan Cempaka, 2017

Data diatas adalah besaran alokasi dana desa pada 3 desa yang ada di Kecamatan Cempaka yaitu desa Gunung Jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja. Karena ketiga desa tersebut belum sama sekali melaksanakan transparansi dan akuntabilitas dengan baik. Transparansi pada desa Gunung Jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja dari hasil wawancara dengan warga terlihat bahwa tidak banyak masyarakat mengetahui anggaran alokasi dana desa disetiap tahun dikarenakan kendala pemahaman masyarakat yang kurang terhadap penyaluran pendapatan dana yang diberikan pemerintah tersebut.walaupun informasi yang diberikan pemerintah desa berupa papan pemeberitahuan disetiap desa itu sudah ada tetapi penjelasan dari pemerintah desa sangat kurang sehingga masyarakat tidak tahu dan tidak paham atas penyaluran dana yang dilakukan pemerintahan desa tersebut.. Semua dana yang masuk dan dana yang keluar hanya diketahui oleh satu pihak saja sehingga inilah yang menyebabkan ketiga desa ini disebut tidak transparansi. Sedangkan akuntabilitas yang ada di desa Gunung Jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja

sesuai dengan wawancara dengan aparatur desa tahap untuk pertanggungjawaban telah dilaporkan oleh masing-masing kepala desa kepada bupati sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh Permendagri Nomor 113 tahun 2014 dengan mencantumkan kekayaan milik desa, laporan program setoral dan program daerah masuk desa serta laporan penggunaan dana desa tahun anggaran.

Transparansi

Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai (Wiratna, 2015: 28). Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) menjelaskan bahwa transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatan pada peraturan undang-undang. Dengan demikian transparansi menjadi instrumen penting yang dapat menyelamatkan uang rakyat dari perbuatan korupsi . dengan adanya transparansi hendaknya para pemegang kekuasaan mencerminkan sikap keterbukaan.

Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah *(principal)* yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2009: 20). Akuntabilitas publik adalah prinsip yang menjamin bahwa tiap-tiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah desa dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh lapisan masyarakat secara luas (Wiratna, 2015: 29). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya kewenangan untuk mengurusi kepentingan mereka.

Alokasi Dana Desa (ADD)

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah (Beni Pekei, 2016 : 12). Objek keuangan daerah adalah keuangan daerah. Keuangan daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah dalam Negeri (Permendagri) No.13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah.

Pertanggungjawaban dan Pelaporan ADD

Pertanggungjawaban ADD terintegrasi dengan pertanggungjawaban APBDes, sehingga bentuk pertanggungjawaban adalah pertanggungjawaban nya adalah APBDes. Bentuk pelaporan atas kegiatan-kegiatan dalam APBDes yang dibiayai dari ADD adalah, sebagai berikut:

a. Laporan Berkala, artinya laporan mengenai pelaksanaan penggunaan dana ADD dibuat secara rutin setiap bulan. Adapun yang dimuat dalam laporan ini adalah realisasi penerimaan ADD dan realisasi belanja ADD.
b. Laporan akhir pengguna ADD, yang mencakup perkembangan pelaksanaan dan penyerapan dana, masalah yang dihadapi dan rekomendasi penyelesaian hasil akhir pengguna ADD.

Pembinaan dan Pengawasan ADD

Pemerintah provinsi wajib mengkoordinir pemberian dan penyaluran alokasi dana desa dari kabupaten/kota kepada desa. Pemerintah kabupaten/kota dan camat wajib membina dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan keuangan desa. Pembinaan dan pengawasan pemerintah kabupaten/kota meliputi:

a. Memberikan pedoman dan bimbingan pelaksanaan ADD
b. Memberikan bimbingan dan pelatihan penyelenggaraan keuangan desa
c. Membina dan mengawasi pengelolaan keuangan desa pendayagunaan aset desa
d. Memberikan pedoman dan bimbingan pelaksanaan administrasi keuangan desa

Pembinaan dan pengawasan camat meliputi:

1) Memfasilitasi administrasi keuangan desa
2) Memfasilitasi pengelolaan keuangan desa dan pendayagunaan aset desa
3) Memfasilitasi pelaksanaan ADD
4) Memfasilitasi penyelenggaraan keuangan desa yang mencakup perencanaan, dan penyusunan APBDes, pelaksanaan dan pertanggungjawaban APBDes.

Pengelolaan Keuangan Desa

Menurut permendagri No 113 Tahun 2014 Pengelolaan Keuangan Desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi:

a. Perencanaan

Mekanisme perencanaan menurut Permendagri No 113 tahun 2014 sebagai berikut:

TABLE IV. Sekretaris desa menyusun rancangan peraturan desa tentang APBDes berdasarkan RKPDes. Kemudian sekretaris desa menyampaikan kepada kepala desa.

TABLE V. Rancangan peraturan desa tentang APBDes disampaikan kepala desa kepada Badan Permusyawaratan desa untuk pembahasan lebih lanjut.

TABLE VI. Rancangan tersebut kemudian disepakati bersama dan kesepakatan tersebut paling lambat bulan oktober tahun berjalan.

TABLE VII. Rancangan peraturan desa tentang APBDes yang telah disepakati bersama kemudian disampaikan oleh kepala desa kepada bupati/walikota melalui camat atau sebutan lain paling 3 hari sejak disepakati untuk dievaluasi.

TABLE VIII. Bupati/walikota menetapkan hasil evaluasi rancangan APBDes paling lama 20 hari kerja sejak diterima rancangan peraturan desa tentang APBDes.

TABLE IX. Jika kepala desa melakukan penyempurnaan paling lama 7 hari kerja terhitung sejak diterimanya hasil evaluasi.

TABLE X. Apabila bupati/walikota menyatakan hasil evaluasi rancangan peraturan desa tentang APBDes tidak sesuai dengan kepentingan umum dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, maka kepala desa melakuian penyempurnaan paling lama 7 hari kerja terhitung sejak diterimanya hasil dievaluasi.

TABLE XI. Apabila evaluasi tidak ditindaklanjuti, bupati/walikota membatalkan peraturan desa dengan keputusan bupati/walikota.

TABLE XII. Pembatalan peraturan desa sekaligus menyatakan berlakunya pada APBDes tahun anggaran sebelumnya.

TABLE XIII. Kepala desa memberhentikan peraturan desa paling lama 7 hari kerja setelah pembatalan dan selanjutnya kepala desa bersama BPD mencabut peraturan desa.

b. Pelaksanaan

Beberapa aturan dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan desa (Wiratna, 2015: 19-20)

1) Pemerintah desa dilarang melakukan pungutan sebagai penerimaan desa selain yang ditetapkan dalam peraturan desa.
2) Bendahara dapat menyimpan uang dalam kas desa pada jumlah tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan operasi
3) Pengaturan jumlah uang dalam kas desa ditetapkan dalam peraturan bupati/walikota.
4) Pengeluaran desa yang mengakibatkan beban pada APBDes tidak dapat dilakukan sebelum rancangan peraturan desa tentang APBDes tidak dapat dilakukan sebelum rancangan peraturan desa tentang APBDes ditetapkan menjadi peraturan desa.
5) Pengeluaran desa tidak termasuk untuk belanja pegawai yang bersifat mengikat dan operasional perkantoran yang ditetapkan kepala desa.
6) Penggunaan biaya tak terduga terlebih dahulu harus dibuat rincian anggaran biaya.
7) Pelaksanaan kegiatan yang mengajukan pendanaan harus disertai dokumen antara lain rencana anggaran biaya.
8) Rencana anggaran biaya diverifikasi oleh sekretaris desa dan disahkan oleh kepala desa
9) Pelaksanaan kegiatan mengajukan surat permintaan pembayaran (SPP) kepada kepala desa.
10) Berdasarkan SPP tersebut kemudian kepala desa menyetujui permintaan pembayaran dan melakukan pembayaran.
11) Pembayaran yang telah dilakukan akan dicatat oleh bendahara.
12) Bendahara desa sebagai wajib Pungut Pajak Penghasilan (PPh) dan pajak lainnya wajib menyetorkan penerimaan potongan dan pajak yang dipungutnya kerekening kas negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Penatausahaan

Administrasi keuangan adalah kegiatan pencatatan data dan informasi mengenai pengelolaan keuangan desa pada buku administrasi keuangan, terdiri dari buku anggaran, buku kas umum, buku kas harian pembantu, buku kas pembantu pajak, buku kas pembantu bank (Wiratna, 2015: 14), menurut Permendagri No 113 Tahun 2014 laporan pertanggungjawaban yang wwajib dibuat oleh bendahara desa adalah buku kas umum, buku kas pembantu pajak, dan buku bank (wiratna, 2015: 21-22)

1) Buku kas umum: digunakan untuk mencatat berbagai aktivitas yang menyangkut penerimaan dan pengeluaran kas, baik secara tunai maupun secara kredit, digunakan juga untuk mencatat mutasi perbankan atau kesalahan dalam pembukuan.
2) Buku kas pembantu pajak: digunakan untuk membantu buku kas umum dalam rangka penerimaan dan pengeluaran yang berhubungan dengan pajak.
3) Buku bank: digunakan untuk membantu buku kas umum dalam rangka penerimaan dan pengeluaran yang berhubungan dengan uang bank.

d. Pelaporan

Menurut Permendagri No. 113 Tahun 2014 pasal 37 bahwa bentuk pelaporan sebagai berikut:

1) Menyampaikan laporan realisasi pelaksanaan APBDes kepada bupati /walikota meliputi:
   a) Laporan semesteran pertama berupa laporan realisasi APBDes disampaikan paling lambat pada akhir bulan juli tahun berjalan.
   b) Laporan semester akhir tahun, paling lambat bulan januari tahun berikutnya.

2) Menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintah desa setiap akhir tahun anggaran kepada bupati/walikota.

3) Menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintah desa pada sakhir masa jabatan kepada bupati/walikota.
4) Menyampaikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintah desa secara tertulis kepada BPD setiap akhir tahun anggaran.
Adapun laporan keuangan desa yang disajikan (wiratna, 2015: 125-135), antara lain:

a) Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (APBDes)
Anggaran desa adalah rencana keuangan tahunan yang diselenggarakan oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa, serta ditetapkan oleh peraturan desa.
b) Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Desa
Laporan realisasi anggaran berdasarkan SAP menyajikan informasi realisasi pendapatan, belanja, transfer, serplus/defisit dan pembiayaan, yang masing-masing diperbandingkan dengan anggarannya dalam satu pSeriode.
c) Neraca
Neraca yang dihasilkan oleh desa ini menyajikan posisi keuangan desa dalam satu periode.

e. Pertanggungjawaban

Permendagri No 113 Tahun 2014
pertanggungjawaban terdiri dari:

4. Kepala desa menyampaikan laporan pertanggungjawaban ssrealisasi pelaksanaan APBDes kepada bupati/walikota melalui camat setiap akhir tahun anggaran. Laporan realisasi pelaksanaan APBDes terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan. Laporan ini ditetapkan peraturan desa dan dilampiri:
5. Laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes sebagaimana dimaksud pada ayat(2), disampaikan paling lambat 1 bulan setelah akhir tahun anggaran berkenaan.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Desa Gunung Jati, Desa Kuirpan dan Desa Sukaraja Kecamatan Cempaka, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskiptif yaitu penelitian dilakukan untuk mengetahui akuntabilitas, transparansi pengelolaan alokasi dana desa di desa Gunung jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja Kecamatan Cempaka Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu data primer berupa wawancara terhadap masyarakat dan aparatur desa di ketiga desa yang ada diKecamatan Cempaka.Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen, arsip-arsip maupun laporan kegiatan yang dimiliki oleh ketiga desa yang ada di Kecamatan Cempaka.Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan Wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif, dengan menguraikan teori-teori yang relevan terhadap laporan pertanggungjawaban untuk mengetahui bagaimana mengumpulkan data yang berkaitan dengan alokasi dana desa yang ada di desa Gunung Jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara melakukan uraian dan penjelasan mengenai transparansi, akuntabilitas dan alokasi dana desa (studi kasus desa Gunung Jati, desa Kuripan dan desa Sukaraja).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala Desa dalam hal ini adalah Kepala Desa Gunung Jati, Kepala Desa Kuripan, dan Kepala Desa Sukaraja, dalam menyusun APBDes harus berpedoman dari RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) Desa. Dengan adanya RPJM, pembangunan yang dilakukan pemerintah desa sesuai hasil musyawarah sehingga pembangunan bisa tepat sasaran sesuai dengan yang direncanakan. Sumber pendapatan dana dari ketiga desa di atas diperoleh dari pendapatan transfer dana untuk desa. Dana yang diperoleh selanjutnya dialokasikan pada bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, bidang pelaksanaan pembangunan desa, bidang pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Berikut ini adalah pendapatan dana dan pengelolaan alokasi dana pada Desa Gunung Jati, Desa Kuripan, dan Desa Sukaraja pada tahun 2017.

Tabel 2. Pendapatan dan Realiasi Alokasi Dana Desa

No	Nama Desa	Jumlah (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)
1.	Gunung Jati	62.035.062,90	57.509.790,00
2.	Kuripan	60.564.137,95	61.470.000,00
3.	Sukaraja	58.265.689,13	53.732.808,00

(Sumber: APB-Des Kecamatan Cempaka, 2017)

Kegiatan yang didanai Alokasi Dana Desa (ADD) direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi secara terbuka dengan melibatkan seluruh unsur masyarakat di desa, dimana seluruh kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan. Dana bantuan program Alokasi Dana Desa yang dimaksud adalah dana mengenai perincian penerimaan dana dari Pemerintah Kabupaten yang diberikan kepada Pemerintah Desa yang digunakan untuk kegiatan operasional pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat.

Penggunaan Alokasi Dana Desa yang diterima setiap desa digunakan untuk dua komponen, yaitu 70% digunakan untuk pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa, dan 30% digunakan untuk membiayai operasional Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Program kegiatan penggunaan Alokasi Dana Desa antara kedua desa mempunyai rincian yang relatif tidak jauh berbeda. Berikut ini adalah program kerja penggunaan Alokasi Dana Desa tahun 2017.

a. Analisis Transparansi Pengelolaan Alokasi Dana Desa

1. *Informativeness* (Informatif)
   indikator informatif untuk penyataan informasi yang disampaikan dalam laporan ADD sangat akurat dan jelas. Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang menyatakan bahwa pencatatan kas masuk dan keluar bisa diakses oleh masyarakat, serta terdapat pada papan pengumuman tentang informasi dana yang digunakan untuk menjalankan sebuah kegiatan telah sesuai dengan prosedur. Namun, dalam pelaksanaannya perangkat desa tidak memberikan kebebasan kepada masyarakat terhadap informasi pelaporan ADD secara menyeluruh, hal ini bertentangan dengan harapan yang mengharapkan informasi secara langsung mengetahui pelaporan ADD.
2. *Openess* (keterbukaan)
   Indikator keterbukaan terhadap pengelolaan ADD terbuka pada pihak yang membutuhkan tidak sesuai harapan masyarakat. Sebagaimana tanggapan masyarakat yang menyatakan bahwa realisasi laporan ADD tidak diinformasikan kepada masyarakat secara tertulis dan terbuka.
3. *Disclouser* (pengungkapan)
   Indikator pengungkapan terhadap pengelolaan pertanggung-jawaban ADD setiap tahun tepat waktu telah terealisasi. Dalam hal ini masyarakat menyatakan bahwa realisasi laporan ADD dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan kenyataan.

b. Analisis Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa

4. Tahap Perencanaan
   Pada tahap perencanaan ketiga desa ini telah menjalankan cukup baik terbukti dari 3 bidang yang terealisasi dari 4 bidang. Tiga bidang yang dimaksud adalah penyelenggaraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, dan pembinaan kemasyarakatan. Sedangkan bidang yang belum terealisasi adalah bidang pemberdayaan masyarakat.
5. Tahap Pelaksanaan
   Pada tahap pelaksanaan ketiga desa ini program yang berkaitan dengan dana desa telah berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku sampai pada tahapan pelaporan pertanggungjawaban. Ini dapat dibuktikan dengan adanya laporan pertanggungjawaban tahap 1 (satu) sampai dengan tahap 3 (tiga) tahun 2017. Namun pada pelaksanaan kegiatan di lapangan masih banyak kekurangan.
6. Tahap Penatausahaan
   Pada tahap penatausahaan ini ketiga desa telah berpedoman kepada Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 Hal tersebut terlihat dengan adanya Peraturan Desa Mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) yang telah dibahas dan disepakati bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Penatausahaan yang dilakukan oleh Desa Gunung Jati melalui pencatatan oleh Bendahara Desa meliputi Buku Kas Umum, Buku Kas Pembantu Pajak dan Buku Bank guna membantu pencatatannya.
7. Tahap Pelaporan
   Pada tahap ini ketiga desa Kepala desa telah memberikan laporan Alokasi Dana Desa kepada Bupati melalui Camat dan juga laporan Alokasi Dana Desa dibuat sesuai SAP.
8. Tahap Pertanggungjawaban
   Hasil wawancara mengenai pertanggungjawaban Kepala Desa Gunung Jati, Desa Kuripan dan Desa Sukaraja diketahui bahwa kepala desa telah menyampaikan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan ADD kepada Bupati/Walikota setiap akhir tahun anggaran. Laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan pengelolaan ADD terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan, serta laporan pertanggungjawan realisasi pelaksanaan pengelolaan ADD ditetapkan dengan Peraturan Desa.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan bahwa pada transparansi pemerintah desa dalam pelaporan alokasi dana desa pada 3 Desa di Kecamatan Cempaka Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yaitu kurang informasi yang diperoleh dari Pemerintah Desa dan pengetahuan sebagian masyarakat yang masih rendah, sehingga masyarakat

tidak mengetahui informasi terperinci fungsi mereka sebagai tim pengawas langsung dalam pengelolaan alokasi dana desa, melainkan masyarakat hanya mengetahui bahwa ada dan sudah telaksananya pembangunan yang ada di desa. Sementara pada bidang pemberdayaan masyarakat tidak dialokasikan ADD, sehingga dari 4 bidang anggaran ADD yang terealisasi sebesar 75%.

Akuntabilitas pemerintah desa dalam pelaporan alokasi dana desa pada 3 desa di Kecamatan Cempaka Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, yaitu perencanaan dikatakan telah terealisasi secara optimal, pelaksanan program kegiatan masih dihadapkan dengan salah satu kendala terbesar yaitu akses jalan darat yang kurang memadai, laporan realisasi pengelolaan alokasi dana desa menurut sudah dilaporkan, penatausahaan telah dilakukan dengan melakukan pencatatan pendapatan dan pembiayaan ADD oleh Bendahara Desa, Kepala Desa telah melaporkan ADD kepada Bupati melalui Camat dimana terdapat sisa anggaran untuk Desa Gunung Jati dan Desa Sukaraja, sedangkan kekurangan anggaran ADD pada Desa Kuripan. Kepala Desa bertanggungjawab terhadap ADD dengan bersedia diperiksa Bupati melalui Camat.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

[2] Deti Kumalasari. 2016. Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Jurnal ilmu dan riset akuntansi.* Vol 5. h 1-15. Diakses tanggal 23 April 2018.

[3] Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

[4] Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik.* Jakarta: Penerbit C.V Andi Offset. Yogyakarta.

[5] Ni ketut juni kalmi dewi dkk. 2015.Analisis Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Ditingkat Dadia. *Jurnal akuntansi.* Vol 3. h 1-11.Diakses Tanggal 23 April 2018.

[6] Peraturan Pemerintah Dalam Negeri No. 113 tahun 2014 tentang Komponen Dalam Anggaran.

[7] Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Kuangan Daerah Pasal 4 ayat 7.

[8] Suci Indah Hanifah. 2015. Akuntabilitas dan Transparansi Pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan Belanja Desa. *Jurnal ilmu dan riset akuntansi*. Vol 5. h 1-15.Diakses Tanggal 23 April 2018.

[9] Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 tahun 2014. Tentang Desa. (*online)* (http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_2014_6.pdf)

[10] Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Desa. (*online*)

(http//www.kpu.go.id/dmdocument/UU_32_2004_PemerintahDaerah.pdf)

[11] Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

[12] Wiratna Sujarweni. 2015. *Akuntansi Desa,* Yogyakarta: Pustaka Baru. Press.

ANALISIS CAPITAL ASSETS PRICING MODEL (CAPM) UNTUK PENETAPAN KELOMPOK SAHAM-SAHAM EFISIEN TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) STUDI PERUSAHAAN JAKARTA ISLAMIC INDEKS (JII)

Oleh

Abid Djazuli[1)], Ervita Safitri[2)]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

Kota Palembang

abid.djazuli@gmail.com, ervitasafitri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Capital Assets Pricing Model (CAPM) Untuk Penetapan Kelompok Saham-saham efisien terdaftar di Bursa Efek Indonesia Studi Perusahaan Jakarta Islamic Indeks (JII) serta mengelompokkan saham perusahaan dalam kelompok saham efisien dan tidak efisien berdasarkan metode *Capital Assets Pricing Model (CAPM*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Sampel penelitian ini terdiri dari 15 saham perusahaan jakarta islamic indeks (JII) yang terdaftar di BEI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa saham yang efisien merupakan saham yang memiliki nilai *return* aktual individu (Ri) > tingkat pengambalian yang diharapkan [E(Ri)] selama periode 2012-2017 terdapat beberapa saham perusahaan yang efisien (Undervalued). Pada tahun 2012 terdapat 7 saham perusahaan yang mengalami efisien, tahun 2013 terdapat 6 saham perusahaan yang efisien, tahun 2014 terdapat 4 saham perusahaan yang efisien, tahun 2015 terdapat 7 saham perusahaan yang efisien, tahun 2016 terdapat 5 saham perusahaan yang efisien, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 7 saham yang efisien.

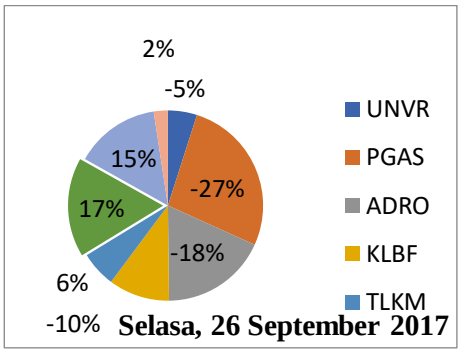
Kata Kunci_Investasi, CAPM, Efisien

V. PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian yang tidak selalu stabil, membuat para pengusaha untuk mengantisipasi dalam mengolah dana perusahaannya. Investasi adalah komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan saat ini, dengan tujuan memperoleh sejumlah keuntungan di masa yang akan datang. Secara umum pasar modal adalah tempat atau sarana bertemunya antara permintaan dan penawaran atas instrumen keuangan jangka panjang, umumnya lebih dari 1 (satu) tahun.

Pasar yang efisien akan tercapai harga sekuritas yang berkaitan dengan semua informasi umum yang tersedia mengenai ekonomi, pasar keuangan, dan perusahaan yang terlibat. Perusahaan dapat menjual hak kepemilikannya dalam bentuk saham (*stock*). Jika perusahaan hanya mengeluarkan satu kelas saham saja, saham ini akan disebut dengan saham biasa (*common stock*). Investasi ini bisa dilakukan dipasar modal seperti dibursa efek indonesia (BEI), Kegiatan ini dapat membantu para investor memilih investasi yang baik terhadap modalnya. Kemampuan untuk mengestimasi return suatu individual sekuritas merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan oleh investor. Suatu perusahaan dapat mengestimasi return suatu sekuritas dengan baik dan mudah diperlukan suatu model estimasi. Oleh karena itu kehadiran *Capital Asset Pricing Model* (CAPM) yang dapat digunakan untuk mengestimasi return suatu sekuritas dianggap sangat penting di bidang keuangan. Capital asset pricing model mengasumsikan bahwa semua investor melakukan pengambilan keputusan investasi berdasarkan pertimbangan antara nilai return ekspektasian dan deviasi standar return dari portofolionya.

Berdasarkan data Indeks harga saham syariah Jakarta Islamic Index (JII) berakhir melemah sebesar 0,22% atau 1,62 poin di level 731,83. Setelah dibuka terjadi melemah 0,1% atau 0,74 poin di level 732,70.



Gambar I. *Sumber: Kontan.co.id*

Berdasarkan data dari 30 saham syariah yang diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia, 5 saham syariah menguat, 22 saham melemah, dan 3 saham syariah stagnan. Saham-saham syariah yang menekan indeks JII adalah Saham PT Unilever Indonesia Tbk.

Saham-saham yang konsisten berada di indeks *Jakarta Islamic Indexs* (JII) pada periode 2012 - 2017. Terdapat 2 saham perusahaan yang mengalami kenaikan harga saham di setiap periode penelitian yaitu perusahaan TLKM dari 2012 adalah Rp. 1.400, 2013 sebesar Rp 1.930, 2014 sebesar Rp.2.195, Sedangkan pada 2015 sebesar Rp 2.875, pada 2016 mengalami kenaikan sebesar Rp. 3.290 dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 3.860 dan UNVR dari 2012 adalah Rp. 20.500, 2013 sebesar Rp 21.800, 2014 sebesar Rp.28.000, Sedangkan pada 2015 sebesar Rp 35.600, pada 2016 mengalami kenaikan sebesar Rp. 37.150 dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 41.300. Sedangkan perusahaan AALI, ADRO, AKRA, ASII, ICBP, INCO, INDF, KLBF, LPKR, LSIP, PGAS, SMGR, dan UNTR yang mengalami beberapa kali mengalami naik turun di tahun periode penelitian.

Tingkat risiko sistematis pada sekuritas bisa ditentukan dengan menggambar garis karakteristik, garis ini mencerminkan hubungan antara kelebihan pengembalian yang diharapkan dari saham (pengembalian yang lebih dari tingkat resiko) dan kelebihan pengembalian yang diharapkan dari pasar. Kemiringan (kenaikkan yang dilewati) garis ini disebut beta yaitu indeks risiko sistematis. Saham dengan

Sepanjang perdagangan, *Jakarta Islamic Indeks* (JII) bergerak di kisaran 731,01 - 736,25. Sedangkan pada perdagangan kemarin, Senin (25/9), JII ditutup melemah 0,3% di posisi 733,45.

(UNVR) yang melemah 0,7%, diikuti PGAS (-3,80%) dan ADRO (-2,56%). Sedangkan Saham-saham syariah yang mendorong *Jakarta Islamic Indexs* (JII) adalah TLKM 0,86%, UNTR 2,39%, LPPF 2,05%, dan AALI 0,34%, Indeks harga saham gabungan (IHSG) ditutup melemah 0,52% atau 30,65 poin ke level 5.863,96 walaupun sempat dibuka terjadinya menguat 0,045 atau 2,40 poin di posisi 5.897,01. IHSG hanya mampu menguat tipis dan langsung tertekan ke zona merah hingga akhir perdagangan, Sepanjang hari ini, IHSG bergerak pada kisaran 5.859,85-5.904,95.

Berdasarkan data yang didapat maka peneliti mengambil 15 perusahaan yang tetap konsisten terdaftar di indeks saham *Jakarta islamic indeks* (JII) 2012-2017 yang mana harga saham di ambil dari harga pembukaan disetiap awal periode perusahaan

tingkat risiko tertentu investor akan meminta return tertentu (*required return*), yang besarnya akan diestimasikan dengan metode Capital Asset Pricing Model (CAPM).

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Capital Assets Pricing Model (CAPM) untuk penetapan kelompok saham-saham efisien terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) Studi perusahaan Jakarta Islamic Indeks (JII).

Bagaimana penggunaan Capital Assets Pricing Model (CAPM) untuk penetapan kelompok saham-saham efisien terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) Studi Perusahaan Jakarta Islamic Indeks (JII) ?

Untuk menganalisis Capital Assets Pricing Model (CAPM) untuk Penetapan Kelompok Saham-saham Efisien terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) Studi Perusahaan Jakarta Islamic Indeks (JII).

Saham

Pengertian saham menurut Irham fahmi (2015:67) saham adalah tanda bukti penyertaan

kepemilikan modal/dana pada suatu perusahaan, kertas yang tercantum dengan jelas nilai nominal, nama perusahan dan di ikuti dengan hak dan kewajiban yang dijelaskan kepada setiap pemegangnya dan persediaan yang siap untuk dijual. Menurut Abdul Halim (2015:23) indeks harga saham (IHS) merupakan ringkasan dari pengaruh simultan dan kompleks dari berbagai macam variabel yang berpengaruh terutama tentang kejadian-kejadian ekonomi. agar bisa melakukan investasi di pasar modal dengan baik, maka investor harus mengetahui IHS yang ada di BEI terdapat lima jenis indeks yaitu : Indeks harga saham individu (IHSI), Indeks harga saham sektoral (IHSS), Indeks LQ45, Indeks harga saham gabungan (IHSG), dan Indeks sariah *atau Jakarta islamic index* (JII).

Pasar modal ada dua jenis saham menurut Irham fahmi (2015:67) yang paling umum dikenal oleh publik yaitu saham biasa (*common stock*) dan saham istimewa (*prefered stock*). Bagi pihak yang memiliki saham akan memperoleh beberapa keuntungan sebagai bentuk kewajiban yang harus diterima yaitu sebagai berikut :

a. Memperoleh dividen yang akan diberikan pada setiap akhir tahun
b. Memperoleh *capital gain*, yaitu keuntungan pada saat saham yang dimiliki tersebut di jual kembali pada harga yang lebih mahal
c. Memiliki hak suara bagi pemegang saham jenis *common stock* (saham biasa).
d. Return Risiko

Menurut Jogiyanto (2009:219) Risiko dari investasi juga perlu diperhitungkan, return dan risiko merupakan dua hal yang tidak terpisah, karena pertimbangan suatu investasi merupakan trade-off dari kedua faktor ini. Penyimpangan juga bisa diukur dengan indeks β (baca:beta). Jika standar deviasi digunakan untuk mengukur penyimpangan dari pengahsilan rata-rata, maka β digunakan untuk mengukur penyimpangan pengahasilan suatu saham terhadap pasar dalam hal ini yang dimaksud pasar adalah keseluruhan saham yang diukur dengan indeks pasar (misalnya, IHSG).

Menurut Jogiyanto (2009:363) beta merupakan suatu pengukur volatilitas (*volatility*) return suatu sekuritas atau *return portofolio* terhadap return pasar. Beta sama dengan 1 juga menunjukkan juka return pasar bergerak naik (turun), return sekuritas atau portofolio juga naik (turun) sama besarnya mengikuti return pasar. Beta bernilai 1 ini menunjukkan bahwa perubahan return pasar sebesarn x%, secara rata-rata return sekuritas atau portofolio akan berubah juga sebesar x%. Beta (β) ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\beta i = \frac{\sigma iM}{\sigma 2M}$$

Keterangan :

βi = Risiko Sistematis

σiM = Varian return pasar

Expected Return

Menurut Jogiyanto (2009:199) *return* merupakan hasil yang diperoleh dari investasi. Return dapat berupa return realisasian yang sudah terjadi atau return ekspektasian yang belum terjadi tetapi yang diharapkan akan terjadi dimasa mendatang. Tingkat yang diharapkan yang digunakan untuk mengekspektasian keuntungan tersebut, sebagai berikut :

[42] Tingkat Pengembalian Saham Individu

Persamaan yang digunakan untuk menghitung tingkat pengembalian saham individu adalah sebagai berikut :

$$Ri = \frac{Pt - Pt-1}{Pt-1}$$

Keterangan :

Ri = Tingkat Pengembalian Saham i pada periode t

Pt = Harga Saham i pada periode t

Pt- 1= Harga Saham pada periode t-1

[43] Tingkat Pengembalian Pasar

Tingkat pengembalian pasar dapat dihitung dengan return Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG). Tingkat pengembalian pasar dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Rm = \frac{IHSGt - IHSG-t}{IHSGt-1}$$

Keterangan :

Rm = Tingkat Pengembalian Pasar

IHSGt= IndeksHargaSaham Periode t

IHSGt-1 = Indeks Harga Saham periode t-1

[44] Tingkat Pengembalian Bebas Risiko
Tingkat pengembalian bebas risiko merupakan tingkat pengembalian tertentu dengan risiko yang sama dengan nol. Adanya tingkat pengembalian bebas risiko, investor mempunyai pilihan untuk memasukkan aktiva ke dalam portofolionya.

[45] Tingkat Pengembalian yang Diharapkan
Secara sistematis ditunjukan dalam rumus sebagai berikut :

$$E(Ri) = Rf + \beta i \ . [E (Rm) – Rf]$$

Keterangan :

E(Ri = Tingkat pengembalian yang diharapkan saham

Rf = Tingkat pengembalian bebas risiko

βi = Risiko sistematis

E(Rm) = Tingkat pengembalian yang diharapkan pasar

[46] Capital Asset Pricing Model (CAPM)
Capital Asset Pricing Model (CAPM) ini menjelaskan tentang hubungan antara return dan beta. Penggunaan CAPM telah memberi landasan bagi banyak investor dalam memaham persoalan risiko yang dikaji dengan mempergunakan beta (β), yaitu suatu model yang telah di pakai dan dipergunakan diberbagai penelitian. Irham fahmi (2015:140) menjelaskan bahwa CAPM merupakan model penetapan harga aktiva equilibrium yang menyatakan bahwa ekspektasi return atas sekuritas tertentu adalah fungsi liner positif sensitifitas sekuritas terhadap perubahan return portofolio pasarnya. Menurut Abdul Halim (2015: 75) CAPM merupakan suatu model untuk menentukan harga suatu assets pada kondisi ekuiblirium.

Security Market Line (SML) merupakan suatu garis yang menghubungkan antara tingkat return yang diharapkan dari suatu sekuritas dengan risiko sistematis. Pada kondisi seperti itu maka sekuritas tersebut artinya tidak berada pada posisi garis SML yang disebabkan sekuritas-sekuritas tersebut *overvalued* atau bahkan *undervalued*, artinya *overvalued* adalah tingkat return yang diharapkan adalah lebih rendah dari return yang diinginkan investor, atau menggambarkan suatu sekuritas yang harga pasarnya terlalu tinggi dibandingkan dengan harga wajarnya. Sedangkan *undervalued* adalah suatu kondisi dimana harga sekuritas tersebut lebih rendah dari pada harga sekuritas pasar. Pengelompokkan saham yang Efisien berdasarkan CAPM menurut Jogiyanto (2013:326) saham efisien adalah saham-saham dengan tingkat pengembalian individu lebih besar dari tingkat pengembalian yang diharapkan [(Ri) > E(Ri)].

VI. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Muri yusuf (2013:59) adalah penelitian deskriptif. Penelitan ini mengambil data dari Galeri Investasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang berlokasikan Jln. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Telp. (0711) 511433, Fax. 518018 Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2009:225) adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2009:225) yaitu data dengan menggunakan teknik dokumentasi. Alat analisis Dalam penelitian ini dilakukan metode analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Menghitung tingkat pengembalian saham individu (Ri), menghitung tingkat pengembalian pasar (Rm), menghitung tingkat pengembalian bebas risiko (Rf), menghitung risiko sistematis atau beta masing-

Populasi dalam penelitan ini adalah seluruh saham perusahaan Jakarta Islamic 50 perusahaan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini metode *purposive sampling* dan beberapa kriteria yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut : Perusahaan yang memiliki saham pembukaan (Opening price) selama periode 2012-2017, dan Saham perusahaan yang terdaftar dalam Jakarta Islamic indeks secara berturut-turut pada periode juli 2012- juni 2017.berdasarkan kriteria tersebut terdapat 15 saham perusahaan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan dapat digunakan sebagai sampel.

masing saham individu (βi), menghitung tingkat pengembalian yang diharapkan [E(Ri)], pengelompokkan efesiensi saham *Undervalued* dan *Overvalued, p*enggambaran garis pasar sekuritas / *Security Market Line (SML)*

VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Jakarta Islamic Indeks (JII)

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata return saham per tahun masing masing perusahaan dari 2012 sampai dengan 2017 dapat dilihat bahwa rata-rata return saham perusahaan yang mengalami positif pada tahun 2012 yaitu sebesar 0,000194 ada 8 perusahaan yang mendapatkan return positif pada tahun 2012 yaitu ADRO, AKRA, ICBP, INDF, PGAS, SMGR, TLKM, dan UNVR. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata *return* saham *Jakarta Islamic Indeks* periode tahunan bernilai positif sedangkan perusahaan yang bernilai negatif adalah perusahaan AALI, ASII, INCO, KLBF, LPKR, LSIP, dan UNTR. Pada tahun 2013 perusahaan yang mengalami rata-rata return saham perusahaan yang mengalami positif pada tahun 2013 yaitu sebesar 0,000064 ada 11 perusahaan yang mendapatkan return positif pada tahun 2013 yaitu AALI, ADRO, AKRA, ICBP, INCO, INDF, KLBF, LPKR, PGAS, TLKM, dan UNVR. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata *return* saham *Jakarta Islamic Indeks* periode tahunan bernilai positif sedangkan perusahaan yang bernilai negatif adalah perusahaan LSIP, dan UNTR. Adapun perusahaan yang memiliki nilai return saham tertinggi selama 6 tahun terjadi pada tahun 2012 yaitu perusahaan Semen Indonesia (persero) (ASII) Tbk dengan return 0,0344741, sedangkan perusahaan yang memiliki nilai retrun saham terendah adalah perusahaan Astra International (ASII) Tbk sebesar 0,000122857.

Tingkat Pengembalian Pasar dan Tingkat Pengembalian Bebas Risiko selama Periode 2012-2017

Rata-rata return IHSG masih sangat baik karena bernilai positif, return pasar yang tinggi selama 6 tahun terjadi pada tahun 2014 sebesar 0,001422 yang berarti pada tahun 2014 terjadi perdagangan yang sangat aktif di pasar modal, sedangkan tingkat pengembalian pasar terendah terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar -0,000774 yang berarti bahwa pada saat tahun 2015 terjadi perdagangan yang pasif atau pasar modal mengalami kelesuan. Hasil dari perhitungan tingkat pengembalian pasar selama 6 tahun adalah sebesar 0,000647 atau 0,0647%, Jika dibandingkan dengan tingkat pengembalian bebas resiko yang sebesar 0,750417 maka dapat dilihat jika tingkat pengembalian pasar lebih besar dari pada tingkat pengembalian bebas risiko, Hal ini menunjukkan jika berinvestasi saham dikatakan baik.

JII dibentuk dari hasil kerjasama antara PT. BEI dengan PT. Danareksa Invesment Management (PT. DIM) yang beroperasi sejak tanggal 3 Juli 2000. Pembentukan instrumen syariah ini untuk mendukung pembentukan Pasar Modal Syariah yang kemudian diluncurkan di Jakarta pada tanggal 14 Maret 2003.

Tingkat Pengembalian Saham Individu selama Periode 2012-2017

Return market pasar selama periode pengamatan 2012-2017 sangat berfluktuasi hal ini disebakan oleh : (1) terjadinya perkembangan politik dalam negeri yang tidak kondusif yang akan mengakibatkan naiknya suku bunga mata uang dollar (USD) (2) prospek ekonomi dalam negeri yang tidak begitu baik, (3) turunnya mata uang Rupiah (IDR)

Berdasarkan hasil analisis SBI pada tahun 2012 sampai dengan 2017 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat Suku Bunga SBI mengalami naik turun disetiap tahunnya, Dapat dillihat pada tabel diatas bahwa pada tahun 2012 memiliki tingkat SBI sebesar 0,6925, tahun 2013, 2014, dan 2015 mengalami kenaikan SBI sebesar 0,7775, 0,905, dan 0,9025. Pada tahun 2016 SBI mengalami penurunan yaitu sebesar 0,72 dan pada tahun 2017 juga mengalami mengalami penurunan sebesar 0,505 . Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pada tahun 2015 memiliki tingkat SBI tertinggi sebesar 0,9025 sedangkan pada terendah terjadi pada tahun 2017 sebesar yaitu 0,505. Rata-rata total tingkat suku bunga Bank Indonesia selama peiode tahun 2012-

2017 adalah sebesar 4,5025 yang kemudian dengan jumlah periode penelitian.

Rf = 4,5025 = 0,75041

6

Naiknya suku bunga bank mengakibatkan peningkatan pada tingkat pengembalian bebas risiko, Hal ini mengakibatkan penurunan tingkat harga saham. Hal tersebut terjadi karena ketika suku bunga naik maka investor lebih memillih menginvestasikan modalnya ke pasar uang karena memberikan tingkat pengembalian yang tinggi dan merupakan tempat investasi yang lebih aman. Apabila suku bunga turun maka hal tersebut akan memicu investor untuk menanamkan modal di pasar modal

Risiko Sistematis selama Periode 2012-2017

Pengelompokan dikategorikan bahwa beberapa saham dari 15 sampel masing-masing perusahaan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2017 yang memiliki beta lebih dari satu (β>1) pada tahun 2012 yaitu saham perusahaan AKRA, INCO, KLBF, LPKR, LSIP, TLKM, dan UNTR, 2013 saham perusaahan yang memiliki beta lebih dari satu (β>1) yaitu ADRO, AKRA, ICBP, INDF, LPKR, PGAS, SMGR, dan UNVR. Sedangkan pada 2014 AALI, AKRA, ASII, INCO, LSIP, PGAS, SMGR, dan TLKM. Pada tahun 2015, 2016 dan 2017 yaiut perusahaan AALI, ADRO, ASII, PGAS, INDF, KLBF, PGAS, SMGR, TLKM, AKRA, UNTR, dan UNVR yang berarti saham perusahaan tersebut memiliki risiko yang lebih besar dari rata-rata pasar, Adapun saham perusahaan yang memiliki risiko yang paling tinggi selama 6 tahun yaitu terjadi pada tahun 2013 adalah perusahaan Adaro Energy Tbk (ADRO) dengan risiko sebesar 5,955590. Hal ini menunjukkan bahwa saham perusahaan Adaro Energy Tbk (ADRO) termasuk saham yang agresif karena saham jenis ini cukup aktif mengikuti perubahan pasar. sedangkan perusahaan yang memiliki resiko paling rendah pada tahun 2017 adalah perusahaan ICBP yaitu sebesar -0,000428 ini berarti perusahaan tersebut memiliki beta kurang dari 1 (β>1) yang berarti perusahaan tersebut memiliki risiko yang lebih kecil dari rata-rata pasar.

Tingkat Pengembalian yang diharapkan selama Periode 2012-2017

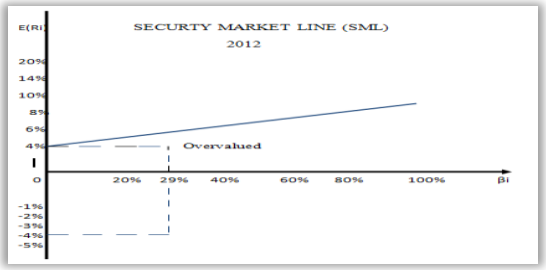
Masing-masing perusahaan dari 2012 sampai dengan 2017 yang memiliki tingkat pengembalian yang diharapkan paling rendah pada tahun 2012 adalah perusahaan TLKM sebesar -0,012749, sedangkan perusahaan yang memiliki tingkat pengembalian yang diharapkan paling tinggi pada tahun 2012 adalah perusahaan SMGR sebesar 0,711986, dan pada tahun 2013, 2014, 2015, 2016 dan 2017 perusahaan yang memiliki tingkat pengembalian yang paling rendah adalah perusahaan INDF, LSIP, INCO, ASII, dan TLKM, sebesar -0,003989, -0,001080, -0,003429, -0,019665, dan -0,002801 Sedangkan perusahaan yang memiliki tingkat pengembalian yang paling tinggi adalah perusahaan AALI, LPKR, INDF, ADRO, dan ICBP sebesar 0,104356, 0,519936, 0,146783, 0,471796, dan 0,188508. Perusahaan yang memiliki nilai tingkat pengembalian yang diharapkan tertinggi selama 6 tahun yang terjadi pada tahun 2012 yaitu saham perusahaan Semen Indonesia (Persero) (SMGR) Tbk sebesar 0,711986 sedangkan saham perusahaan Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk memiliki tingkat pengembalian yang diharapkan terendah terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar -0,002801. Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya tingkat pengembalian yang diharapkan tergantung pada besar kecilnya resiko dari saham tersebut yang ditunjukkan dengan nilai beta dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan linear antara risiko (beta) dengan tingkat pengembalian yang diharapkan.

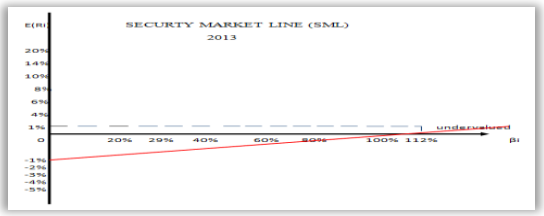
Pengelompokkan Efisiensi saham *Undervalued* dan *Overvalued* selama Periode 2012-2017.

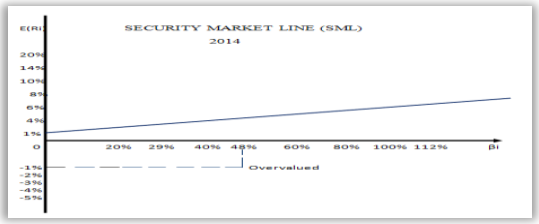
Berdasarkan pengelompokan bahwa masing-masing perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2017. Pada tahun 2012 ada 7 saham yang mengalami undervalued dan 8 saham yang mengalami overvalued, saham yang efisien (undervalued) adalah saham yang memiliki nilai return lebih besar dari E(Ri) yaitu saham perusahaan AKRA, INCO, KLBF, LPKR, LSIP, TLKM, dan UNTR sedangkan saham yang mengalami tidak efisien (overvalued) adalah saham yang memiliki nilaii return yang lebih

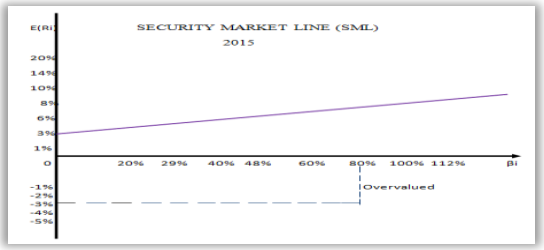
kecil dari E(Ri) yaitu saham perusahaan AALI, ADRO, ASII, ICBP, INDF, PGAS, SMGR, dan UNVR. Selanjutnya pada tahun 2013 ada 6 saham yang mengalami undervalued dan 9 saham yang mengalami overvalued, Pada tahun 2014 ada 4 saham yang mengalami undervalued dan 11 saham yang mengalami overvalued, selanjutnya pada tahun 2015, 2016, dan 2017 ada 7, 5, dan 7. Saham yang mengalami overvalued pada tahun 2015, 2016, dan 2017 ada 8, 10, dan 8 .Untuk posisi investor saham mana yang baik untuk dipilih dalam pengambilan keputusan yaitu dimana suatu saham berada dalam kondisi undervalued, saham undervalued adalah suatu kondisi dimana harga sekuritas tersebut lebih rendah dari pada harga sekuritaas pasar atau harga wajar.

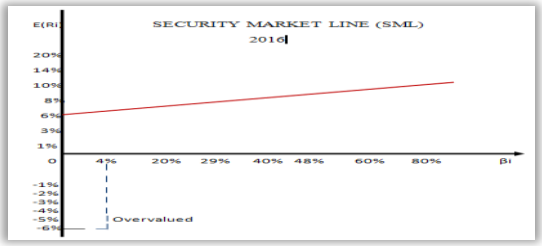
Penggambaran Garis Pasar Sekuritas/ *Securty Market Line*

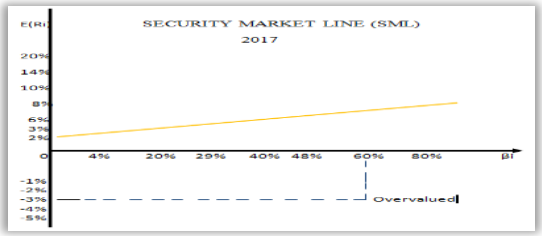












Gambar 1. Security Market Line (SML) Diolah Peneliti 2018

VIII. KESIMPULAN

Untuk penetapan kelompok saham-saham efisien dengan menggunakan metode Capital Asset Prcing Model (CAPM) Jakarta Islamic Indeks periode 2012-2017. Saham yang efisien merupakan saham yang memiliki nilai return (Ri) > nilai return yang diharapkan E(Ri) selama periode 2012-2017 terdapat beberapa saham perusahaan yang efisien (*Undervalued)*. Pada tahun 2012 terdapat 7 saham perusahaan yang mengalami efisien, tahun 2013 terdapat 6 saham perusahaan yang efisien, tahun 2014 terdapat 4 saham perusahaan yang efisien, tahun 2015 terdapat 7 saham perusahaan yang efisien, tahun 2016 terdapat 5 saham perusahaan yang efisien, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 7 saham yang efisien.

Pada periode 2012-2017 saham perusahaan Semen Indonesia (Persero) (SMGR) Tbk memiliki nilai return saham tertinggi sebesar 0,0344741 sedangkan perusahaan yang memiliki nilai return saham terendah adalah perusahaan Astra International (ASII) Tbk sebesar 0,000122857. Sedangkan saham perusahaan Adaro Energy Tbk (ADRO) saham perusahaan yang memiliki risiko yang paling tinggi selama 6 tahun terjadi pada tahun 2013 risiko sebesar 5,955590. Hal ini menunjukkan bahwa saham perusahaan Adaro Energy Tbk (ADRO) termasuk saham yang agresif karena saham jenis ini cukup aktif mengikuti perubahan pasar. sedangkan perusahaan yang memiliki resiko paling

rendah pada tahun 2017 adalah perusahaan ICBP yaitu sebesar -0,000428. Perusahaan yang memiliki nilai tingkat pengembalian yang diharapkan tertinggi selama 6 tahun yang terjadi pada tahun 2012 yaitu saham perusahaan Semen Indonesia (Persero) (SMGR) Tbk sebesar 0,711986 sedangkan saham perusahaan Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk memiliki tingkat pengembalian yang diharapkan terendah terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar -0,002801.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdul Halim (2015) Analisis Investasi (Edisi 1) Jakarta: Mitra Wacana Media.

[2] Aisyi Anggun Hidayati, Suhadak, & Nengah Sudjana (2014) Analisis Capital Asset Pricing Model (CAPM) terhadap keputusan investasi saham (studi pada perusahaan-perusahaan sektor Perbankan di BEI tahun 2009-2011) Jurnal Manajemen Bisnis vol. 9 No. 1.

[3] Arinda Sasmita Rahma, Raden Rustam Hidayat, & Devi Farah Aziza (2016). Penerapan Metode Capital Asset Pricing Model (CAPM) untuk penetapan kelompok saham efisien (studi pada saham-saham perusahan yang terdaftar di Indeks LQ-45 periode 2012-2015). Jurnal Administrasi Bisnis vol.37. No.2.

[4] Eduardus Tandelilin (2010) Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi (Edisi 1). Yogyakarta: PT Kanisius.

[5] Irham fahmi (2015) Teori Portofolio dan Analisis Investasi (teori dan soal jawab). Bandung : Alfabeta.

[6] Jogiyanto (2009) Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi 6). Yogyakarta: BPPE.

[7] Laporan Harga Saham perbulan. Terpublikasikan melalui websitehttp://www.duniainvestasi.com

[8] Laporan harga pasar perbulan. Terpublikasikan melalui website (COMPOSITE) idx : Jakarta Composite Index (IHSG).

[9] Laporan Data Suku Bunga. Terpublikasikan melalui website http://www.bi.go.id

[10] Made Dwi Mahendra Putra (2016) Penerapan Metode Capital Assets Pricing Model sebagai pertimbangan dalam pengembalian keputusan investasi saham). Jurnal Administrasi Unud vol.5.No.12.

[11] Muri Yusuf.(2013) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian gabumgan. Padang. UNP press

[12] Nasika Elvira, Suhadak, & Nengah Sudjana (2014) Analisis Portofolio Menggunakan Capital Asset Pricing Model (CAPM) untuk penetapan kelompok saham-saham efisien (Studi pada seluruh saham perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2012). Jurnal Administrasi Bisnis vol.9.No.1.

[13] Rofy Dimas Putra, Darminto, & Zahroh Z.A (2013) Analisis Pemilihan Investasi saham dengan menggunakan metode Capital Assets Pricing Model (CAPM) dan Reward To Variabilty Ratio (RVAR) sebagai penentu pengambilan keputusan investasi saham) Jurnal Administrasi Bisnis vol.1.No.2.

[14] Sawidji Widoatmodjo (2015) Pengetahuan Pasar Modal (untuk konteks indonesia). Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

[15] Sugiyono.(2009) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta CV.

[16] Suad Husnan (1998) Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas. (Edisi 3) Yogyakarta : AMP YKPN

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Sri Rahayu[1], Eva Herliza[2], Diah Isnaini Asiati[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Binis, Universitas Muhammadiyah Palembang
[1]sri_rahayu@um-palembang.ac.id, [2]evaherliza@yahoo.com, [3]ervitasafitri@gmail.com

Abstrak **Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Terdapat lima variabel bebas yaitu tangible (bukti fisik), reability (keandalan), responsiveness (daya tanggap), assurance (jaminan), emphaty (perhatian) dan satu variabel terikat yaitu keputusan pembelian. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang secara cluster sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh signifikan kaulitas pelayanan terhadap keputusan pembelian. (2) secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang adalah daya tanggap, jaminan dan perhatian. Adapun variabel bukti fisik dan keandalan secara persial tidak terdapat pegaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muahhamdiyah Palembang.**

Kata Kunci : Kualitas Layanan, Keputusan Pembelian

XVI.PENDAHULUAN

Pemasaran (marketing) menurut Kotler (2008:5) adalah mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan manusia dan sosial. Tanpa ada sebuah proses pemasaran, maka pasar tidak akan tahu terhadap produk atau layanan yang kita hasilkan. Salah satu dari produk layanan adalah Jasa pendidikan, pendidikan merupakan faktor penting bagi kelangsungan kehidupan bangsa dan faktor pendukung yang memegang peranan penting di seluruh sektor kehidupan. Pembangunan pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam agenda pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan sangat penting karena perannya yang signifikan dalam mencapai kemajuan di berbagai bidang kehidupan sosial, ekonomi, politik dan budaya. Salah satu lembaga pendidikan yang perlu dan menarik untuk dikaji adalah perguruan tinggi karena dalam persaingan yang ketat ini, antara lain di bidang jasa menyebabkan banyak persaingan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, khususnya pada perguruan tinggi swasta. Oleh karena itu perguruan tinggi swasta diharapkan dapat mampu mempertahankan mutu pendidikan dan tentunya dalam pelayanan agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Keputusan mahasiswa dalam memilih Perguruan Tinggi tentunya di pengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari fasilitas, tempat, jaminan yang di dapat dan lain-lain. Keputusan mahasiswa terhadap pemilihan suatu Perguruan Tinggi merupakan salah satu tindakan yang dilakukan mahasiswa untuk memilih suatu universitas. Oleh karena itu, pengambilan keputusan mahasiswa merupakan suatu proses pemilihan salah satu dari penyelesaian masalah dengan tindak lanjut yang nyata.

Universitas yang terdapat di Kota Palembang Sumatera Selatan lumayan banyak baik yang negeri maupun swasta yaitu, Universitas Sriwijaya, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas Bina Darma Palembang, Universitas IBA Palembang, Universitas Kader Bangsa Palembang, Universitas Palembang, Universitas PGRI Palembang, Universitas Sjakhyakirti Palembang, Universitas Tamansiswa Palembang, Universitas Tridinanti Palembang dan, Universitas Indo Global Mandiri Palembang.

Dari beberapa perguruan tinggi swasta tersebut Universitas Muhammadiyah Palembang adalah perguruan tinggi swasta terbesar bila dilihat dari jumlah mahasiswanya di Sumatera Selatan. Secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini

TABEL I. JUMLAH MAHASIWA DI 10 UNIVERSITAS TERKENAL DI PALEMBANG

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Mahasiswa[a]
1	Universitas Muhammadiyah Palembang	9.073
2	Universitas PGRI Palembang	7.907
3	Universitas Bina Darma	7.229
4	Universitas Tridinati Palembang	5.734
5	Universitas Sjakhyakirti Palembang	3.602
6	Universitas Tamansiswa Palembang	2.076
7	Universitas Indo Global Mandiri Palembang	1.871
8	Universitas Kader Bangsa Palembang	1.713
9	Universitas Palembang	1.011
10	Universitas IBA Palembang	859

a. Sumber : forlap.ristekdikti.go.id

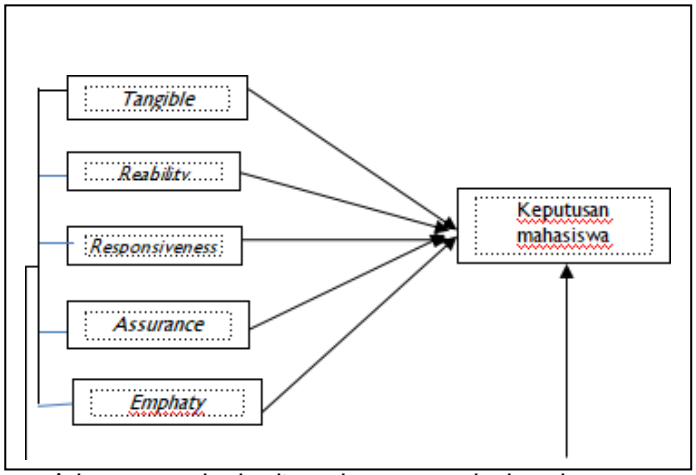
Dari data di atas Universitas Muhammadiyah berada di

urutan pertama untuk jumlah mahasiswa. Beberapa Perguruan Tinggi tersebut sebagaimana diketahui mempunyai bangunan fisik yang cukup megah, namun jumlah mahasiswanya jauh dibawah Universitas Muhammadiyah Palembang. Dari penelitian pendahuluan 80 % calon mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah karena kualitas pelyanann, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

Menurut Kotler dan Amstrong (2008:181) keputusan pembelian (purchase decision) konsumen mempunyai suatu struktur yang mencakup beberapa komponen yaitu keputusan tentang pilihan produk, eputusan tentang pilihan mere, keputusan tentang pilihan penyalur, keputusan tentang jumlah pembelian, keputusan tentang waktu pembelian, dan keputusan tentang metode pembayaran

Berdasarkan riset yang dilakukan (Gronross dalam Fandy Tjiptono 2006: 261) mengemukakan enam kriteria kualitas pelayanan yang di persepsikan baik, yaitu *professionalism and skill, attitudes and behavior, accessibility and flexibility, Reliability and trustworthiness, recovery*, dan *reputation and credibility*

K. Kerangka Pemikiran



Ada pengaruh kualitas layanan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

XVII. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yaitu Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Palembang. Operasialisasi variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Variabel	Subvariabel	Definisi Variabel	Indikator
Keputusan pembelian (Y)		Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang yang paling disukai atau ada dua faktor yang berbeda antara niat dan keputusan.	1. Pilihan produk 2. pilihan merek
Kualitas pelayanan (X)	Tangible (bukti fisik) (X1)	Kemampuan Universitas Muhammadiyah dalam menunjukkan ekstitensinya kepada pihak eksternal.	1. lokasi 2. fasilitas
	Reability (Keandalan) (X2)	Kemampuan Universitas Muhammadiyah memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.	1. Ketepatan waktu 2. Pelayanan yang sama untuk semua mahasiswa
	Responsiveness (daya tanggap) (X3)	Suatu kebijakan untuk membentu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada mahasiswa dengan penyampaian informasi yang jelas .	1. Pelayanan yang cepat 2. Penyampaian informasi yang jelas
	Assurance (jaminan) (X4)	Pengetahuan, kesopansantunan dan kemampuan para pegawai untuk menumbuhkan rasa percaya para mahasiswa kepada Universitas Muhammadiyah Palembang.	1. Memiliki akreditasi yang baik 2. Universitas terbaik di Sumatera Selatan
	Emphaty (perhatian) (X5)	Memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi kepada mara mahasiswa dengan berupaya memahami keinginan mahasiswa.	1.perhatian 2. komunikasi

TABEL 2.OPERASIONALISASI VARIABEL

a Sumber: Pemikiran Peneliti berdasarkan teori Kotler dan Amstrong (2008) dan Lupiyoadi dan Hamdani (2009)

A. Populasi dan Sampel

Template KonferensiNasionalAsosiasi Program PascasarjanaPerguruanTinggiMuhammadiyah (APPPTM)

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempuyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitih untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut . Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus. Populasi dan sampel ditampilkan pada tabel 3.

$$s = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Keterangan :
s : sampel
P : 0,5
λ ² : 3,841
Q : 0,5
N : populasi
d : perbedaan antara rata-rata dengan rata-rata populasi.
Perbedaan biasanya 0,01, 0,05 dan 0,10

$$s = \frac{3{,}841\ .\ 9073\ .0{,}5\ .0{,}5}{0{,}1^2(9073-1) + 3{,}841\ .0{,}5\ .\ 0{,}5} = 95{,}23652586$$

TABEL 3.POPULASI DAN SAMPEL

No.	Nama Fakultas	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Fakultas Teknik (FT)	2118	22
2.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	2842	30
3.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	1239	13
4.	Fakultas Pertanian (FP)	740	8
5.	Fakultas Hukum (FH)	1273	13
6.	Fakultas Agama Islam (FAI)	581	6
7.	Fakultas Kedokteran (FK)	293	3
Jumlah		9.073	95

Sumber : BAAK UMP dan PengolahanTABEL 3.POPULASI DAN SAMPEL

B. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang langsung berhubungan denga indikator-indikator yang digunakan.

C. Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Analis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
Y= a + b1X1 + b2X2+b3X3+b4X4+b5X5+ e
Dimana:
Y = keputusan pembelian konsumen (variabel dependen)
A = bilangan konstanta
X1 = Bukti Fisik (Tangible)
X2 = Keandalan (Reliability)
X3 = Daya Tanggap (Responsiveness)
X4 = Jaminan (Assurance)
X5 = Empati (Empathy)
b1 b2 b3 b4 b5 = koefisien regresi

XVIII. HASIL DAN PEMBAHASAN

M. Hasil

1) Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini, menggambarkan karakteristik responden berdasarkan : Jenis kelamin, Fakultas, dan Semester.

Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 95 kuesioner yang dibagikan kepada responden (Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut :

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Orang	*Persentase*
Laki-laki	49	51,6%
Perempuan	46	48,4%
Total	95	100%

Sumber : Data diolah, 2018

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas

TABEL 5. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN FAKULTAS

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	*Persentase*
1	FTi	22	23,2%
2	FEB	30	31,5%
3	FKIP	13	13,7%
4	FP	8	8,4%
5	FH	13	13,7%
6	FAI	6	6,3%
7	FK	3	3,2%

Sumber : Data diolah, 2018

2) Gambaran Umum Jawaban Responden

Berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butiran pertanyaan dari masing-masing variabel :

a) Keputusan Pembelian (Y)

TABEL 6. KEPUTUSAN MAHASISWA

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	*S*	*N*	*TS*	*STS*
1.	Ketepatan pemberian informasi yang diberikan universitas	24	51	20	-	-
		25,3%	53,7%	21,1%	-	-
2.	Ketepatan pemberian informasi tentang jadwal perkuliahan	21	54	20	-	-
		22,1%	56,8%	21,1%	-	-
3.	Pemberian pelayanan administrsi yang sama terhadap mahasiswa	22	54	19	-	-
		23,2%	56,8%	20%	-	-
4.	Pemberian pelayanan penerimaan mahasiswa baruyang sama terhadap calon mahasiswa lainnya	23	54	18	-	-
		24,2%	56,8%	18,9%	-	-

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	*S*	*N*	*TS*	*STS*
1.	Saya memilih Universitas Muhammadiyah Palembang karena banyak prodi yang ditawarkan	20	62	13	-	-
		21,1%	65,3%	13,7%	-	-
2.	Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan Universitas swasta terbesar di Sumsel	20	67	8	-	-
		21,1%	70,5%	8,4%	-	-
3.	Universitas Muhammadiyah Palembang memberikan banyak pilihan fakultas	22	60	13	-	-
		23,3%	63,2%	13,7%	-	-
4.	Universitas Muhammadiyah palembang merupakan lembaga perguruan tinggi yang terkenal di Sumsel	23	60	12	-	-
		24,2%	63,2%	12,6%	-	-

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas, tampak sebagian besar responden menyatakan memilih Universitas Muhammadiyah Palembang karena banyak prodi yang ditawarkan, Universitas terbesar di Sumsel, memberikan banyak fakultas, dan merupakan lembaga perguruang tinggi terkenal di Sumsel. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (8,4%-13,7%), artinya masih ada sebagian kecil responden yang meragukan pernyataan-pernyataan di atas.

b) Bukti Fisik (X_1)

TABEL 7. BUKTI FISIK

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	*S*	*N*	*TS*	*STS*
1.	Lokasi Universitas Muhammadiyah Palembang strategis	21	53	21	-	-
		22,1%	55,8%	22,1%	-	-
2.	Lokasi Universitas Muhammadiyah Palembang mudah dijaungkau kendaraaan pribadi atau transportasi umum	28	48	19	-	-
		29,5%	50,5%	20%	-	-
3.	Memberikan fasilitas perpustakaan yang baik	21	54	20	-	-
		22,1%	56,8%	21,1%	-	-
4.	Memberikan fasilitas laboratorium yang baik	26	50	19	-	-
		27,4%	52,6%	20%	-	-

Sumber :Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas, tampak sebagian besar responden menyatakan lokasi Universitas Muhammadiyah Palembang strategis, lokasi mudah dijangkau kendaraan pribadi atau transportasi umum, memberikan fasilitas perpustakaan yang baik, dan memberikan fasilitas laboratorium yang baik. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (20%-22,1%).

c) Keandalan (X_2)

TABEL 8. KEANDALAN

Sumber :Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 di atas, tampak sebagian besar responden menyatakan ketepatan dalam pemberian informasi yang diberikan Universitas Muhammadiyah Palembang, ketepatan pemberian informasi tentang jadwal perkuliahan, pemberian pelayanan administasi yang sama terhadap mahasiswa, dan pemberian pelayanan penerimaan mahasiswa baru yang sama terhadap calon mahasiswa baru. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (18,9%-21,1%), artinya masih ada sebagian kecil responden yang meragukan pernyataan-pernyataan di atas.

d) Daya Tanggap (X_3)

TABEL 9. DAYA TANGGAP

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	*S*	*N*	*TS*	*STS*
1.	Memberikan informasi yang jelas tentang penjadwalan perkuliahan	19	55	20	1	-
		20%	57,9%	21,1%	1,1%	-
2.	Memberikan informasi yang jelas tentang jam perkuliahan	24	50	21	-	-
		25,3%	52,6%	22,1%	-	-
3.	Memberikan pelayanan yang cepat terhadap penerimaan mahasiswa baru	21	56	17	1	-
		22,1%	58,9%	17,9%	1,1%	-
4.	Pegawai Universitas	22	52	20	1	-

	Muhammadiyah Palembang tanggap memberikan pelayanan yang cepat kepada mahasiswa	23,2%	54,7%	21,1%	1,1%	-

Sumber :Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 9 di atas, tampak sebagian besar responden menyatakan Universitas Muhammadiyah Palembang memberikan informasi yang jelas tentang penjadwalan perkuliahan, memberikan informasi yang jelas tentang jam perkuliahan, memberikan pelayanan yang cepat terhadap penerimaan mahasiswa baru, dan pegawai Universitas Muhammadiyah Palembang tanggap memberikan pelayanan yang cepat kepada mahasiswa. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (17,9%-22,1%), artinya masih ada sebagian kecil responden yang meragukan pernyataan-pernyataan di atas.

e) Jaminan (X_4)

TABEL 10. JAMINAN

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	*S*	*N*	*TS*	
1.	Memiliki akreditasi yang terpercaya	16	60	19	-	-
		16,8%	63,2%	20%	-	
2.	Merupakan universitas terbaik	17	59	19	-	
		17,9%	62,1%	20%	-	
3.	Nama baikUniversitas Muhammadiyah Palembang	18	57	20	-	
		18,9%	60%	21,1%	-	
4.	Universitas Muhamadiyah Palembang sangat dikenal	16	59	20	-	
		16,8%	62,1%	21,1%	-	

Sumber :Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 10 di atas, tampak sebagian besar responden menyatakan Universitas Muhammadiyah Palembang memiliki akreditasi terpecaya, Universitas terbaik, memiliki nama baik, dan sangat dikenal. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (20%-21,1%).

f) Perhatian (X_5)

TABEL 11. PERHARIAN

Perhatian

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	*S*	*N*	*TS*	*STS*
1.	Komunikasi yang baik antara dosen dan mahasiswa	24	55	16	-	-
		25,3%	57,9%	16,8%	-	-
2.	Komunikasi yang baik antara pegawai dan mahasiswa	27	56	12	-	-
		28,4%	58,9%	12,6%	-	-
3.	Perhatian terhadap pemberian peluang kerja	23	57	15	-	-
		15,8%	60%	15,8%	-	-
4.	Perhatian dalam memberikan penggunaan teknologi informasi	27	54	14	-	-
		28,4%	56,8%	14,7%	-	-

Sumber :Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel .11 di atas, tampak sebagian besar responden menyatakan komunikasi yang baik antara dosen dan mahasiswa, komunikasi yang baik antara pegawai dan mahasiswa, perhatian terhadap pemberian peluang kerja, dan perhatian dalam memberikan penggunaan teknologi informasi. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (12,6%-16,8%).

3) Hasil Regresi Linier Berganda

TABEL 12. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	*Std. Error*	*Beta*
1	(Constant)	**5,451**	2.642	
	X1	**0,019**	0,084	0,023
	X2	**0,053**	0,088	0,059
	X3	**0,174**	0,084	0,202
	X4	**0,244**	0,096	0,249
	X5	**0,190**	0,086	0,219

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Pada Tabel 12, diperoleh koefisien konstanta(α) sebesar 5,451, koefisien untuk variabel bukti fisik (X_1) sebesar 0,019, koefisien untuk variabel keandalan (X_2) sebesar 0,053, koefisien untuk variabel daya tanggap (X_3) sebesar 0,174,koefisien untuk variabel jaminan (X_4) sebesar 0,244, dan koefisien untuk variabel perhatian (X_5) sebesar 0,190. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi, berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5}$$

$$\mathbf{Y = 5{,}451 + 0{,}019\ X_1 + 0{,}053\ X_2 + 0{,}174\ X_3 + 0{,}244\ X_4 + 0{,}190\ X_5}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 5,451 (positif), menunjukkan

bahwa seandainya variabel kualitas layanan tidak ada, maka keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang, hanya sebesar 5,451 satuan.

Nilai koefisien variabel bukti fisik, sebesar0,019 (positif), maka variabel bukti fisik mempengaruhi keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang. Artinya apabila terjadi kenaikkan pada bukti fisik, maka keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang, akan meningkat. Dari persamaan regresi tersebut semua nilai variabel kualitas layanan bernilai positif, ini berarti jika dilakukan perbaikan-perbaikan atau peningkatan kualitas layana, maka akan menambah kuat calon mahasiswa mengambil keputusan.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 13. KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,430a	0,185	**0,139**	1,964

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13, bahwa : Angka*Adjusted R Square* (nilai koefisien determinan R^2) sebesar 0,139 memberikan makna bahwa variabel kualitas layanan mampu menjelaskan perubahan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang, sebesar hanya 13,9%. Sedangkan sisanya sebesar 86,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5) Uji Hipotesis

a) Uji F (Simultan/Bersama-sama)

TABEL 14. UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,701	**5**	15,540	**4,029**	**0,002a**
	Residual	343,289	**89**	3,857		
	Total	420,989	94			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel14, dapat dilihat bahwa dari nilai F_{hitung} (4,029) > F_{tabel}(1,91), dengan tingkat sig.F 0,002 < 0,1 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

b) Uji t (Parsial)

TABEL 15. UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(Constant)	5,451	2.642		2.063	0,042
	X1	0,019	0,084	0,023	**0,229**	**0,819**
	X2	0,053	0,088	0,059	**0,599**	**0,551**
	X3	0,174	0,084	0,202	**2,076**	**0,041**
	X4	0,244	0,096	0,249	**2,526**	**0,013**
	X5	0,190	0,086	0,219	**2,226**	**0,029**

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

(1) Berdasarkan Tabel 15, dapat dilihat bahwa dari nilai t_{hitung} (0,229) < t_{tabel} (1,661), dengan tingkat sig.t 0,819 >0,1 (tidak signifikan), maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh tidak signifikan bukti fisik terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

(2) Berdasarkan Tabel 15, dapat dilihat bahwa dari nilai t_{hitung} (0,599) < t_{tabel} (1,661), dengan tingkat sig.t 0,551 >0,1 (tidak signifikan), maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh tidak signifikankeandalan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

(3) Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat bahwa dari nilai t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,661), dengan tingkat sig.t 0,041 <0,1 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan daya tanggap terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

(4) Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat bahwa dari nilai t_{hitung} (2,526) > t_{tabel} (1,661), dengan tingkat sig.t 0,013 <0,1 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikanjaminan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

(5) Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat bahwa dari nilai t_{hitung} (2,226) > t_{tabel} (1,661), dengan tingkat sig.t 0,029 <0,1 (signifikan), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikanperhatian terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

N. Pembahasan

1) Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan yang disebabkan variabel kualitas pelayanan (bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan perhatian) terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kotler dan Keller (2008) bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh rangsangan pemasaran, rangsangan lain, karakteristik konsumen dan keputusan pembelian. Dalam rangsangan pemasaran terdapat unsur produk, produk dapat berarti barang atau jasa. Dalam jasa evaluasi biasanya berkaitan terhadap kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini kualitas pelayanan jasa Universitas Muhammadiya Palembang berpengaruh terhadap keputusan pembelian berarti hasil penelitian ini sesuai dengan teori.

2) Pengaruh Bukti Fisik Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan ada pengaruh positif bukti fisik namun tidak signifikan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kotler dan Keller (2008) bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh rangsangan pemasaran, rangsangan lain, karakteristik konsumen dan keputusan pembelian. Dalam rangsangan pemasaran terdapat unsur produk, produk dapat berarti barang atau jasa. Dalam jasa evaluasi biasanya berkaitan terhadap kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini kualitas pelayanan jasa Universitas Muhammadiya Palembang khususnya bukti fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian berarti hasil penelitian ini sesuai dengan teori.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel bukti fisik pada Tabel 7, tampak sebagian besar responden menyatakan lokasi Universitas Muhammadiyah Palembang strategis, lokasi mudah dijangkau kendaraan pribadi atau transportasi umum, memberikan fasilitas perpustakaan yang baik, dan memberikan fasilitas laboratorium yang baik. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (20%-22,1%). Hal ini berarti masih ada keraguan terhadap bukti fisik Universitas Muhammadiyah Palembang. Dihubungkan dengan keputusan mahasiswa pada Tabel 6, jawaban responden sebagian besar juga didominasi persetujuan, dan terdapat sebagian jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah.

Lokasi yang strategis tidak menjadi bahan pertimbangan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiya Palembang, karena banyak perguruan tinggi swasta yang memiliki lokasi yang strategis. Kendalanya mungkin karena jalan menuju Universitas Muhammadiyah jalanannya macet dan lain-lain.

3) Pengaruh Keandalan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan ada pengaruh positif keandalan namun tidak signifikan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kotler dan Keller (2008) bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh rangsangan pemasaran, rangsangan lain, karakteristik konsumen dan keputusan pembelian. Dalam rangsangan pemasaran terdapat unsur produk, produk dapat berarti barang atau jasa. Dalam jasa evaluasi biasanya berkaitan terhadap kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini kualitas pelayanan jasa Universitas Muhammadiya Palembang khususnya keandalan tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian berarti hasil penelitian ini sesuai dengan teori.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel keandalan pada Tabel 8, tampak sebagian besar responden menyatakan ketepatan dalam pemberian informasi yang diberikan Universitas Muhammadiyah Palembang, ketepatan pemberian informasi tentang jadwal perkuliahan, pemberian pelayanan administasi yang sama terhadap mahasiswa, dan pemberian pelayanan penerimaan mahasiswa baru yang sama terhadap calon mahasiswa baru. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (18,9%-21,1%). Hal ini berarti masih ada keraguan terhadap keandalan Universitas Muhammadiyah Palembang.

4) Pengaruh Daya Tanggap Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan daya tanggap terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kotler dan Keller (2008) bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh rangsangan pemasaran,

rangsangan lain, karakteristik konsumen dan keputusan pembelian. Dalam rangsangan pemasaran terdapat unsur produk, produk dapat berarti barang atau jasa. Dalam jasa evaluasi biasanya berkaitan terhadap kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini kualitas pelayanan jasa Universitas Muhammadiya Palembang khususnya daya tanggap berpengaruh terhadap keputusan pembelian berarti hasil penelitian ini sesuai dengan teori.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Yenny Yuniarti (2014), terdapatpengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan. Hasil penelitian juga mendukung hasil Panca Winahyuningsih dan Muhchamad Edris (2012), tentang pengaruh pembelajaran dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan. Bahwa Terdapat perbedaan yang terletak pada variabel terikat yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka penelitian ini searah namun tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, searahnya untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan, tidak sejalannya terletak pada variabel yang dipengaruhi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel daya tanggap pada Tabel 9, tampak sebagian besar responden menyatakan Universitas Muhammadiyah Palembang memberikan informasi yang jelas tentang penjadwalan perkuliahan, memberikan informasi yang jelas tentang jam perkuliahan, memberikan pelayanan yang cepat terhadap penerimaan mahasiswa baru, dan pegawai Universitas Muhammadiyah Palembang tanggap memberikan pelayanan yang cepat kepada mahasiswa. Meskipun masih terdapat jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah (17,9%-22,1%). Hal ini berarti masih ada keraguan terhadap daya tanggap Universitas Muhammadiyah Palembang. Dihubungkan dengan keputusan mahasiswa pada Tabel 6, jawaban responden sebagian besar juga didominasi persetujuan, dan terdapat sebagian jawaban netral, namun jumlahnya relatif rendah.

5) Pengaruh Jaminan Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan jaminan terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

6) Pengaruh Perhatian Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan perhatian terhadap keputusan mahasiswa memilih Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kotler dan Keller (2008) bahwa keputusan pembelian dipengaruhi oleh rangsangan pemasaran, rangsangan lain, karakteristik konsumen dan keputusan pembelian. Dalam rangsangan pemasaran terdapat unsur produk, produk dapat berarti barang atau jasa. Dalam jasa evaluasi biasanya berkaitan terhadap kualitas pelayanan. Dalam penelitian ini kualitas pelayanan jasa Universitas Muhammadiya Palembang khususnya perhatian berpengaruh terhadap keputusan pembelian berarti hasil penelitian ini sesuai dengan teori.

XIX. KESIMPULAN

Hasil kesimpulan dari penelitian AndaBerdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi linier berganda, memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan yang disebabkan variabel kualitas pelayanan (bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan perhatian) terhadap keputusan mahasiswa.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial, menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel daya tanggap, jaminan dan perhatian. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan aspek kualitas pelayanan yang paling penting terhadap keputusan mahasiswa. Sedangkan bukti fisik dan keandalan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan keduanya menjadi signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Fandy Tjiptono. 2006. *Strategi Pemasaran*. Edisi III. Penerbit Andi. Yogyakarta.

[2] Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik* 2. Edisi 13. Jakarta : Erlangga.

[3] Kotler, Philip dan Kelvin Line Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Ahli Bahasa Hendra Teguh, Rony A. Rusli dan Benyamin Molan. Jakarta : Prehalindo.

[4] Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Ahli bahasa Bob Sabran. 2006. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.

[5] Panca Winahyuningsih dan Muchamad Edri. 2012. Pengaruh Pembelajaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas MahasiswaUniversitas Maria Kudus. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol.9 (2) : 1-18.

[6] Rambat Lupiyoadi, A. Hamdani. 2009. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi Kedua. Penerbit Selemba Empat. Jakarta.

[7] Sofyan Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Edisi

Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
[8] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung CV Alfabeta.
[9] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bnadung.
[10] Yenny Yuniarti. 2014. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Mahasiswa Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Jurnal Ekonomi Trikonomika Vol. 13(1): 49-61.
[11] Zulian Yamit. 2001. *Manajemen Kualitas Produk & Jasa*. Edisi Pertama. Penerbit Ekonisia. Yogyakarta.

PENGARUH JUMLAH OBJEK WISATA, JUMLAH WISATAWAN DAN TINGKAT HUNIAN HOTEL TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH DENGAN PENERIMAAN SEKTOR PARIWISATA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Nina Sabrina [1], Irma Mudzhalifah [2])

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang Indonesia

sabrina.vivi2018@gmail.com, **irmamudzhalifah@rocketmail.com**

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh jumlah objek wisata, jumlah wisatawan dan tingkat hunian hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel Moderating, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh jumlah objek wisata, jumlah wisatawan dan tingkat hunian hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel Moderating. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Lokasi penelitian pada Dinas Pariwisata Kota Palembang dan Dinas Penerimaan daerah Kota Palembang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah objek wisata, jumlah wisatawan dan tingkat hunian hotel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating. Data yang digunakan adalah data sekunder. Penelitian ini terdiri dari(2 dinas pariwisata dan dispenda Kota Palembang dengan 6 tahun pengamatan). Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan regresi linier berganda dengan model regresi Pure Moderator karena dalam penelitian ini menggunakan variable moderating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap PAD; Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap PAD dengan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating; Jumlah Objek Wisata memiliki pengaruh secara simultan terhadap PAD dengan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating; Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating tidak dapat memoderasi Jumlah Wisatawan terhadap PAD dan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating memperlemah pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap PAD.Jumlah Objek Wisata memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap PAD; Jumlah Wisatawan tidak memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap PAD; Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap PAD. Dapat disimpulkan bahwa Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai variabel moderating yang digunakan didalam penelitian ini justru memperlemah hubungannya antara Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan dan Tingkat Hunian Hotel sebagai terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Kata Kunci **Pendapatan Asli Daerah, penerimaan sektor pariwisata, jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, tingkat hunian hotel.**

VI. I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah suatu Negara kesatuan yang memiliki potensi dan sumber daya pembangunan yang harus dialokasikan secara efektif dan efisien sebagaimana sesuai dengan amanat Undang-undang 1945 alinea keempat "Indonesia mempunyai fungsi membangun masyarakat yang adil dan makmur dengan melalui suatu proses kemajuan dan perbaikan secara terus menerus yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang lebih baik", sebagaimana yang digunakan sebagai landasan yang kuat bagi daerah untuk menyelenggarakan otonomi melalui kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab terdapat dalam pasal 18 Undang-undang Dasar tahun 1945 "Pembagian daerah Indonesia atas daerah besar dan kecil dengan susunan pemerintahannya ditetapkan

oleh Undang-undang, dengan memandang dan mengingatkan dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan negara dan hak asal-usul dalam daerah-daerah yang bersifat istimewa".

Undang-undang No.32 Tahun 2004 dan Undang-undang No. 33 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, memberikan peluang yang besar bagi daerah untuk mengelola sumber daya alam yang dimiliki agar dapat memberikan hasil yang optimal. Setiap pemerintah daerah berupaya keras meningkatkan perekonomian daerahnya sendiri termasuk meningkatkan perolehan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pengelolaan terhadap sumber PAD yang sudah ada perlu ditingkatkan dan daerah juga harus selalu kreatif dan inovatif dalam mencari dan mengembangkan potensi sumber-sumber PAD sehingga dengan semakin banyak sumber-sumber PAD yang dimiliki, daerah akan semakin banyak memiliki sumber pendapatan yang akan dipergunakan dalam membangun daerahnya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan PAD yaitu dengan mengoptimalkan potensi dalam sektor pariwisata yang menegaskan bahwa sektor pariwisata semakin dipersepsikan sebagai mesin ekonomi penghasil devisa pembangunan. Sedangkan pariwisata itu sendiri merupakan industri jasa yang memiliki mekanisme pengaturan yang kompleks karena mencakup pengaturan pergerakan wisatawan dari daerah atau negara asal, ke daerah tujuan wisata, hingga kembali ke negara asalnya. Untuk itu adanya komponen yang terlibat dalam kepariwisataan seperti biro perjalanan, pemandu wisata (*guide*), *tour operator*, akomodasi, restoran, *artshop, moneychanger*, transportasi dan yang lainnya. Pariwisata juga menawarkan jenis produk dan wisata yang beragam, mulai dari wisata alam, wisata budaya, wisata sejarah, wisata buatan, hingga beragam wisata minat khusus.

Pariwisata adalah salah satu jenis industri baru yang mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam penyediaan lapangan kerja, standar hidup serta menstimulasi sektor-sektor produktivitas lainnya dan sebagai sektor yang kompleks, pariwisata juga meliputi industri klasik yang sebenarnya seperti industri kerajinan tangan dan cinderamata. Keberhasilan pengembangan sektor kepariwisataan, yang akan meningkatkan perannya dalam penerimaan daerah, dimana kepariwisataan merupakan komponen utamanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti : jumlah obyek wisata yang ditawarkan, jumlah wisatawan yang berkunjung baik wisatawan nusantara maupun maupun mancanegara, tingkat hunian hotel, dan pendapatan perkapita (Rai Utama, 2017: 2-15). Dalam PERDA dan PERWAKO Kota Palembang No 24 dan No 32 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Palembang No 28 Tahun 2001 dan No 2 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pembinaan Jasa Usaha Kepariwisataan dan Tentang Retribusi Kekayaan Daerah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut penelitian yang dilakukan Femy, Dkk. (2013) Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan, Jumlah Obyek Wisata Dan Pendapatan Perkapita Terhadap Penerimaan Sektor Pariwisata Di Kabupaten Kudus. Hasil Penelitian ini terdapat pengaruh dari jumlah kunjungan objek wisata, jumlah wisatawan, dan pendapatan perkapita. Menurut penelitian yang dilakukan Abu Rizal, Dkk (2016) Analisis Penerimaan Daerah dari Sektor Pariwisata Kota Surabaya tahun 2010-2014. Hasil penelitian ini disimpulkam bahwa jumlah objek pariwisata, jumlah wisatawan, dan pendapatan perkapita positif dan signifikan terhadap PAD di kota Surabaya. Menurut penelitian yang dilakukan (Sunarto, Dkk 2016) Pengaruh Penerimaan Retribusi dan Penetapan Tarif Objek Wisata Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Gunung Kidul tahun 2013-2015. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang simultan terhadap PAD dalam penerimaan retribusi dan penetapan tarif, secara parsial penerimaan retribusi sektor pariwisata terhadap PAD, dan penetapan tarif objek wisata secara parsial tidak berpengaruh terhadap PAD.

Tabel.1 Tingkat Pertumbuhan Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, Tingkat Hunian Hotel, Penerimaan Sektor Pariwisata, PAD Tahun 2011-2016

Tahun	Objek Wisata	Wisatawan	Tingkat Hunian Hotel	Penerimaan Sektor Pariwisata	Tahun
2011	55	1.714.790	1,128,811	232,472,000	48,876,351,688.50
2012	56	1.386.743	1,178,050	233,112,000	58,885,463,458.80
2013	57	1.667.117	1,253,100	208,140,000	74,353,627,689.22
2014	59	1.828.207	1,280,000	238,988,000	95,243,870,387.00
2015	59	1.732.303	1,359,000	410,952,000	113,866,740,879.00
2016	64	1.909.148	1,178,640	524,386,000	139,831,941,643.00
2011	55	1.714.790	1,128,811	232,472,000	48,876,351,688.50

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Palembang dan BPS Palembang (Data Olah, 2018)

Dari tabel 1 tingkat hunian hotel menurun sebesar 180.360 sedangkan objek wisata,wisatawan,dan penerimaan sektor pariwisata meningkatan.Tahun 2011 sampai tahun 2016 pendapatan asli daerah terus meningkat. Dan ditambah lagi dengan nilai pada penerimaan sektor pariwisata ditahun 2016 sebesar Rp.524.386.000, mengalami ketidaksesuaian dengan nilai realisasi sebenarnya sebesar Rp.1.909.148.000 yang disesuaikan dengan ketetapan tarif Rp.2000 untuk anak-anak dan Rp.5000 untuk dewasa, berdasarkan PERDA No.24 tentang retribusi pembinaan jasa usaha kepariwisataan yang berarti penerimaan daerah dari sektor pariwisata dinilai cukup besar di Kota Palembang. Akan tetapi sarana dan prasaranan yang ada belum sesuai dengan program yang diharapkan oleh Walikota Palembang, dimana dengan potensi yang ada masih terus dimaksimalkan sektor pariwisata Kota Palembang diharapkan sebagai penyumbang pendapatan asli daerah utama di Kota Palembang.

Palembang merupakan salah satu Kota di propinsi Sumatera Selatan yang sudah banyak melaksanakan kegiatan-kegiatan besar, dan tidak asing lagi bagi wisatawan sehingga membuka peluang untuk mendatangkan wisatawan nusantara maupun mancanegara dan memiliki efek positif bagi pengembangan bisnis wisata di Kota Palembang. Selain dikenal dengan kota empek-empek, Palembang juga dikenal sebagai Kota Bahari. Sebagai Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, Palembang mempunyai banyak potensi aset wisata budaya dan sejarah. Kota Palembang yang sudah berusia 13 abad lebih ini banyak meninggalkan jejak-jejak sejarah yang menarik untuk ditelusuri, dimana Kota Palembang juga terdapat banyak tempat-tempat objek wisata yang penting, bersejarah dan mempunyai keunikan sendiri dengan ciri khasnya masing-masing.

Hingga saat ini, perkembangan industri pariwisata di Kota Palembang berkembang dengan pesat, hal ini dikarenakan selain mendapatkan keuntungan atau laba yang cukup besar dari kalangan industri itu sendiri, industri pariwisata juga dapat meningkatkan perkembangan ekonomi suatu daerah, dilihat dari perkembangan jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, jumlah tingkat hunian hotel faktor penerimaan daerah dari sektor pariwisata, diharapkan penerimaan sektor pariwisata dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Pendapatan asli daerah Kota Palembang. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan dan Tingkat Hunian Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah dengan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Berdasarkan latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jumlah objek wisata, jumlah wisatawan dan tingkat hunian hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel Moderating.

Pariwisata

Rai Utama (2017:2) Menurut para ahli Pariwisata adalah kunci pembangunan kesejahteraan dan kebahagiaan. serangkaian kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh perorangan atau keluarga atau kelompok dari tempat tinggal asalnya ke berbagai tempat lain sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi sosial, budaya, alam, dan ilmu dengan tujuan melakukan kunjungan wisata dan bukan untuk bekerja atau mencari penghasilan di tempat tujuan. Kunjungan yang dimaksud bersifat sementara dan pada waktunya akan kembali ke tempat tinggal semula.

Penerimaan Sektor Pariwisata

Saputro (2015) Sektor pariwisata merupakan salah satu potensi yang sangat mendukung pasokan devisa negara secara nyata, langsung maupun tidak langsung

dapat dinikmati oleh para pelaku sektor tersebut secara riil. Bisnis pariwisata merupakan salah satu sektor penyumbang perolehan devisa yang cukup besar bagi Negara khususnya wisatawan mancanegara. Pengeluaran dari wisatawan secara langsung ataupun tidak langsung merupakan sumber pendapatan dari beberapa perusahaan, organisasi, atau masyarakat perorangan yang melakukan usaha di sektor pariwisata. Jumlah wisatawan yang banyak merupakan pasar bagi produk lokal. Masyarakat secara perorangan juga mendapat penghasilan jika mereka bekerja dan mendapat upah dari pekerjaan tersebut. Pekerjaan di sektor pariwisata sangat beragam, seperti pengusaha pariwisata, karyawan hotel dan restoran, karyawan agen perjalanan, penyedia jasa transportasi, pemandu wisata, penyedia *souvenir*, atraksi wisata, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penerimaan pariwisata dalam penelitian ini adalah pembayaran atas layanan yang diberikan oleh perusahaan atau tempat usaha yang menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh wisatawan.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi PAD Dari Sektor Pariwisata

Yenni, Dkk (2016) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi PAD menurut UU No.10 tahun 2009 tentang Kepariwisataan yaitu sbb :

1) Jumlah Obyek Wisata

Objek wisata adalah sasaran wisata yang memiliki unsur fisik dominan yang menarik untuk dikunjungi wisatawan dengan berbagai daya tarik wisata sebagai sasaran wisata yang memiliki unsur abstrak dominan (UU No.9 tahun 2009 tentang Kepariwisataan). Salah satu usaha pariwisata adalah usaha wisata tirta merupakan usaha yang menyelenggarakan wisata dan olah raga air termasuk penyediaan sarana dan prasarana serta jasa lainnya yang dikelola secara komersial di perairan laut, pantai, sungai, danau dan waduk. Indonesia memiliki keindahan alam serta keanekaragaman budaya yang berpeluang untuk menjual keindahan alam dan atraksi budayanya kepada wisatawan mancanegara dan domestik yang akan menikmati keindahan alam dan budaya tersebut. Kedatangan wisatawan akan menambah pendapatan bagi daerah yang dikunjunginya sedangkan bagi wisatawan mancanegara kedatangan mereka akan menambah devisa bagi negara (Yoeti, 2008).

2) Jumlah Wisatawan

Menurut (Austriana, 2005) semakin lama wisatawan tinggal disuatu daerah tujuan wisata semakin banyak uang yang dibelanjakan didaerah tujuan wisata tersebut minimal untuk keperluan makan, minum dan penginapan. Berbagai macam kebutuhan wisatawan selama perjalanan wisata akan menimbulkan gejala konsumtif untuk produk-produk yang ada didaerah tujuan wisata. Kegiatan konsumtif wisatawan mancanegara dan domestik akan memperbesar pendapatan sektor pariwisata suatu daerah. Oleh karena itu makin banyak jumlah wisatawan maka pendapatan sektor pariwisata akan meningkat.

3) Tingkat Hunian Hotel

Widianto (2012) Menurut Dinas Pariwisata hotel merupakan suatu usaha yang menggunakan bangunan atau sebagian dari padanya yang khusus disediakan, dimana setiap orang dapat menginap dan makan serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran. Dewasa ini pembangunan hotel-hotel berkembang dengan pesat, apakah itu pendirian hotel- hotel baru atau pengadaan kamar- kamar pada hotel- hotel yang ada. Fungsi hotel bukan saja sebagai tempat menginap untuk tujuan wisata namun juga untuk tujuan lain seperti manjalankan kegiatan bisnis, mengadakan seminar, atau sekedar untuk mendapatkan ketenangan. Perhotelan memiliki peran sebagai penggerak pembangunan daerah, perlu dikembangkan secara baik dan benar sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, PAD, penyerapan tenaga kerja serta perluasan usaha. Hotel merupakan salah satu jenis usaha yang menyiapkan pelayanan jasa bagi masyarakat dan wisatawan. Tingkat Hunian Hotel merupakan suatu keadaan sampai sejauh mana jumlah kamar terjual, jika diperbandingkan dengan seluruh jumlah kamar yang mampu untuk dijual (Vicky,Hanggara). Dengan tersedianya kamar hotel yang memadai, para wisatawan tidak segan untuk berkunjung ke suatu daerah, terlebih jika hotel tersebut nyaman untuk disinggahi. Sehingga mereka akan merasa lebih aman, nyaman dan betah untuk tinggal lebih lama di daerah tujuan wisata. Oleh karena itu industri pariwisata terutama kegiatan yang berkaitan dengan penginapan yaitu hotel, baik berbintang maupun melati akan memperoleh pendapatan yang semakin banyak apabila para wisatawan tersebut semakin lama mengeinap (Badrudin, 2001). Sehingga juga akan meningkatkan penerimaan daerah melalui pajak penghasilan.

Pendapatan Asli Daerah

Pendapatan Asli Daerah merupakan semua penerimaan daerah yang berasal dari sumber ekonomi asli daerah. Menurut pasal 6 UU No. 33 Tahun 2004 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa sumber pendapatan daerah terdiri dari Pendapatan Asli Daerah, Bagi Hasil Pajak dan Bukan Pajak (Halim, Dkk. 2014: 67).

Klasifikasi PAD yang terbaru berdasarkan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 terdiri dari: Pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Pendapatan Asli Daerah adalah pendapatan dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari:

1) PAJAK DAERAH

Undang-undang No.28 Tahun 2009 Pajak Daerah adalah kontribusi wajib kepada daerah yang terutang oleh orang probadi atau badan bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

2) RETRIBUSI DAERAH

Pemerintah pusat kembali mengeluarkan regulasi pajak daerah dan retribusi melalui undang-undang nomor 28 Tahun 2009 dengan undang-undang ini dicabut undang-undang nomor 18 Tahun 1997 berlakunya pajak dan retribusi yang baru disatu sisi memberikan keuntungan daerah dengan adanya sumber-sumber pendapatan baru, namun disisi lain ada pendapatan asli daerah yang harus dihapuskan karena tidak lagi dipungut oleh daerah terutama berasal dari retribusi daerah.

3) HASIL PENGELOLAAN KEKAYAAN MILIK DAERAH YANG DIPISAHKAN

Hasil pengelolaan kekayaan milik daerah yang dipisahkan merupakan penerimaan daerah yang berasal dari pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Undang-undang nomor 33 tahun 2004 mengklasifikasikan jenis hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dirinci menurut menurut objek pendapatan yang mencakup bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik daerah/BUMD, bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik negara/BUMN dan bagian laba atas penyertaan modal pada perusahaan milik swasta maupun kelompok masyarakat.

4) LAIN-LAIN PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG SAH

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 menjelaskan Pendapatan Asli Daerah yang sah, disediakan untuk menganggarkan penerimaan daerah yang tidak termasuk dalam jenis pajak dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Pendapatan ini juga merupakan penerimaan daerah yang berasal dari lain-lain milik pemerintah daerah. Undang-undang nomor 33 tahun 2004 mengklasifikasikan yang termasuk dalam pendapatan asli daerah yang sah.

Diduga berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas dapat dirumuskan hipotesis bahwa pengaruh jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat hunian hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variable Moderating sebagai berikut :

Secara Simultan

H1a : Pengaruh Jumlah Objek wisata terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

H1b : Pengarauh Jumlah Wisatawan pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

H1c : Pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

H1d : Pengaruh Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Tingkat Hunian Hotel terhadap Pendapatan Asli Daerah dengan Penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

H2 : Jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat hunian hotel berpengaruh positif terhadap pendapatan asli daerah.

Secara Parsial

H1a : Pengaruh Jumlah Objek Wisata terhadap Pendapatan Asli Daerah

H1b : Pengaruh Jumlah Wisatawan terhadap Pendapatan Asli Daerah

H1c : Pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap Pendapatan Asli Daerah

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu peneliti ingin mengetahui pengaruh jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat hunian hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating. Dinas Pariwisata Kota Jl. Dr. Wahidin, Talang Semut, Bukit Kecil, 30121 dan Dinas Pendapatan Asli Daerah Jl. Merdeka No.21, 1`9 ilir Bukit Kecil

30131 Kota Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, Yaitu data yang digunakan antara lain adalah jumlah obyek wisata, jumlah wisatawan, tingkat hunian hotel, penerimaan sektor pariwisata dan pendapatan asli daerah di Kota Palembang tahun 2011-2016.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan penelitian ini yaitu metode dokumentasi dan wawancara, yaitu berupa data tahunan 2011-2016 melalui laporan jumlah wisatawan, jumlah objek wisata,dan tingkat hunian hotel, laporan PAD dan jurnal-jurnal yang berkaitan didukung dengan PERPU Republik Indonesia paasal 18 UU tahun 1945, UU No.32 dan No.33 Tahun 2004, PERDA Sumatra selatan No.3 Tahun 2011, PERWAKO Palembang No.24 dan 32 Tahun 2007, No.28 Tahun 2001 dan No.2 Tahun 2012.

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, karena analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data yang ada berupa laporan PAD, penerimaan sektor pariwisata, jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat hunian hotel dan kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian menggunakan analisis kualitatif.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengelolaan Data

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasi dalam penelitian ini menunjukkanbahwa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterosikedasitas dan uji autokorelasi telah memenuhi syarat. Jadi model regresi layak untuk dipakai.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel.2 Uji Regresi Linier Berganda Secara Bersama

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.801	4	.200	2514.572	.015[b]
	Residual	.000	1	.000		
	Total	.801	5			

a. Dependent Variable: PAD

b. Predictors: (Constant), Penerimaan Sektor Pariwisata, Tingkat Hunian Hotel, Wisatawan, Objek Wisata

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 23, 2018

Dari hasil pengujian hipotesis secara bersama diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 2514.572, F_{tabel} sebesar 7,71 dan t_{tabel} sebesar 6,31375 serta probabilitas (Pr) sebesar 0.015[b] sedangkan signifikansi (α) sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria yang ada apabila Pr <α; 0,015< 0.05, maka $H_{03.d}$: ditolak. Dapat disimpulkan bahwa jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat hunian hotel

mempengaruhi secara bersama signifikan terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh data bahwa t_{hitung} jumlah objek Wisata 36.089 > dari t_{tabel} sebesar 1,8946 maka $H_{01.a}$ ditolak dan nilai signifikansinya sebesar 0.018 < 0,05. Maka ini menunjukan bahwa jumlah objek wisata berpengaruh signifikan secara parsial terhadap PAD. Terlihat bahwa t_{hitung} jumlah Wisatawan 0.525 < dari t_{tabel} sebesar 1,8946 maka $H_{01.b}$ diterima dan nilai signifikansinya sebesar 0.692> 0,05. Maka ini menunjukan bahwa jumlah jumlah Wisatawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap PAD. Untuk t_{hitung} Tingkat Hunian Hotel 34.066> dari t_{tabel} sebesar 1,8946 maka $H_{01.c}$ ditolak dan nilai signifikansinya sebesar 0.019 < 0,05. Maka ini menunjukan bahwa Tingkat Hunian Hotel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap PAD.

Pengaruh Jumlah Objek Wisata (X1), Jumlah Wisatawan (X2), dan Tingkat Hunian Hotel (X3) terhadap Pendapatan Asli Daerah (Y) dengan Penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh bahwa tiga variabel independen yaitu Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Tingkat Hunian Hotel secara simultan mempengaruhi PAD dengan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai variabel moderating dimana diperoleh nilai Fhitung = 2514.572 > nilai Ftabel 7.71 dan Ttabel 6,31375 serta probabilitas (Pr) sebesar 0.015b dengan nilai signifikan (α) sebesar 0,05, namun secara parsial ketiga variabel independen tersebut hanya satu yang berpengaruh signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan penerimaan sektor pariwisata. Dimana Jumlah Objek Wisata memiliki pengaruh terhadap PAD dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating, sedangkan Jumlah Wisatawan dan Tingkat Hunian Hotel tidak memiliki pengaruh terhadap PAD dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

Pengaruh Jumlah Objek wisata terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

Berdasarkan hasil pengelolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan dari hasil pengujian signifikasi (uji F) yang mana jumlah objek wisata, dengan penerimaan sektor pariwisata memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap PAD, dimana diperoleh nilai Fhitung = 11.388 > nilai Ftabel 7.71 dan Ttabel 6,31375 serta probabilitas (Pr) sebesar 0.040b dengan nilai signifikan (α) sebesar 0,05, maka H03.a : ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai variabel moderating dapat mempengaruhi hubungan Jumlah Objek Wisata dengan PAD. Dengan kata lain Jumlah Objek Wisata dapat meningkatkan PAD dari besar dan kecilnya jumlah Objek Wisata.

Pengaruh Jumlah Wisatawan pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

Berdasarkan hasil pengelolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan dari hasil pengujian signifikasi (uji F) yang mana jumlah wisatawan, dengan penerimaan sektor pariwisata tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap PAD, dimana diperoleh nilai Fhitung = 4.231 > nilai Ftabel 7.71 dan Ttabel 6,31375 serta probabilitas (Pr) sebesar 0.134b dengan nilai signifikan (α) sebesar 0,05, maka H03.a : diterima. Artinya Penerimaan Sektor Pariwisata tidak dapat memoderasi pengaruh Jumlah Wisatawan terhadap PAD. Jadi sebesar apapun Penerimaan Sektor Pariwisata tidak akan mempengaruhi hubungannya dengan PAD. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai variabel moderating tidak dapat mempengaruhi hubungan Jumlah Wisatawan dengan PAD.

Pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap pendapatan asli daerah dengan penerimaan sektor pariwisata sebagai variabel moderating.

Berdasarkan hasil pengelolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan dari hasil pengujian signifikasi (uji F) yang mana Tingkat Hunian Hotel, dengan penerimaan sektor pariwisata tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap PAD, dimana diperoleh nilai Fhitung = 7.113 > nilai

Ftabel 7.71 dan Ttabel 6,31375 serta probabilitas (Pr) sebesar 0.073b dengan nilai signifikan (α) sebesar 0,05, maka H03.c : diterima. Artinya Penerimaan Sektor Pariwisata tidak dapat memoderasi pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap PAD. Variabel Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai variabel moderating tidak dapat memoderasi pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap PAD. Dengan kata lain Penerimaan Sektor Pariwisata memperlemah pengaruh hubungan Tingkat Hunian Hotel terhadap PAD.

Pengaruh Jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat hunian hotel terhadap pendapatan asli daerah.

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh bahwa tiga variabel independen yaitu Jumlah Objek Wisata (X1), Jumlah Wisatawan (X2), dan Tingkat Hunian Hotel (X3) secara simultan mempengaruhi PAD dimana diperoleh nilai Fhitung = 286.537 > nilai Ftabel 7.71 dan ttabel 6,31375 serta probabilitas (Pr) sebesar 0.003b dengan nilai signifikan (α) sebesar 0,05, namun secara parsial ketiga variabel independen tersebut tidak semuanya berpengaruh signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dimana Jumlah Objek Wisata dan Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh terhadap PAD sedangkan Jumlah Wisatawan tidak telalu memiliki pengaruh terhadap PAD

Pengaruh jumlah objek wisata terhadap pendapatan asli daerah

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t didapatkan hasil bahwa variabel Jumlah Objek Wisata (X1) yang memiliki nilai thitung 36.089< nilai Ttabel 1.8946 dengan nilai signifikan 0,018 > 0,05 , berarti dapat dikatakan variabel Jumlah Objek Wisata memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Pengaruh Jumlah Wisatawan terhadap Pendapatan Asli Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t didapatkan hasil bahwa variabel Jumlah Wisatawan (X2) yang memiliki nilai thitung 0.525< nilai ttabel 1.8946 dengan nilai signifikan 0,692 > 0,05 , berarti dapat dikatakan variabel Jumlah Wisatawan tidak pengaruh positif signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD

Pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap Pendapatan Asli Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t didapatkan hasil bahwa variabel Tingkat Hunian Hotel yang memiliki nilai thitung 34.066< nilai Ttabel 1.8946 dengan nilai signifikan 0,019 > 0,05 , berarti dapat dikatakan variabel Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, Secara Simultan yaitu; Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh signifikan terhadap PAD dengan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating; Jumlah Objek Wisata memiliki pengaruh secara simultan terhadap PAD dengan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating; Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating tidak dapat memoderasi Jumlah Wisatawan terhadap PAD dan Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai Variabel Moderating memperlemah pengaruh Tingkat Hunian Hotel terhadap PAD; Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap PAD . Secara Parsial yaitu Jumlah Objek Wisata memiliki pengaruh signifikan terhadap PAD; Jumlah Wisatawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap PAD; Tingkat Hunian Hotel memiliki pengaruh signifikan terhadap PAD.

Berdasarkan dari fenomena yang ada dan survey yang dilakukan di dispenda bahwa pemasukkan yang mendominasi didalam pendapatan asli daerah adalah nilai pajak, dan dapat dijelaskan nilai dari penerimaan sektor pariwisata yang didapat tidak sesuai dengan nilai yang sebenarnya yang dibandingkan dengan banyaknya jumlah wisatawan yang ada karena tidak semua wisatawan yang berkunjung ke Kota Palembang melakukan

perjalanan pariwisata dengan tujuan berwisata, melainkan ada wisatawan yang melakukan perjalanannya ke Kota Palembang dengan tujuan perdagangan atau bisnis saja. Penerimaan sektor pariwisata tidak semuanya masuk kedalam pajak daerah karna jika dihitung dengan jumlah wisata dan tarif wisata yang ditetapkan tidaklah sesuai dengan penerimaan yang didapat dari sektor pariwisata. Maka dapat disimpulkan bahwa Penerimaan Sektor Pariwisata sebagai variabel moderating yang digunakan didalam penelitian ini justru memperlemah hubungannya antara Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan dan Tingkat Hunian Hotel sebagai variabel independen terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdul Halim, Dkk. 2014.Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah, Jakarta: Salemba Empat.

[2] Abu Rizal, Dkk. 2016."Analisis Penerimaan Daerah dari Sektor Pariwisata Kota Surabaya tahun 2010-2014. (http://jurnal.untagby.ac.id/index.php/JEB17/article/download/910/811&ved=2ahUKEwjc_tus68zZAhWJnZQKHdbBC1IQFjABegQIBxAB&usg=AOvVaw3g7fkASofHVn4f3MnanlGx)

[3] Badan Pusat Statistik. 2017. Tingkat Hunian Hotel dan Data Jumlah Pendapatan Perkapita Kota Palembang 2011 -2016 http://palembangkota.bps.go.id. Sumatra Selatan.19 Maret 2017.

[4] Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang 2017. Data Pendapatan Asli Daerah. Tahun 2011-2016

[5] Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang 2017. Data Retribusi Penerimaan Sektor Pariwisata Tahun 2011-2016 Kota Palembang.

[6] Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang. 2017. Data Pendapatan Sektor Pariwisata 2011-2016. Palembang.

[7] Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang. 2017, Data JumlahWisatawan 2011-2016, Palembang.

[8] Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang. 2017, Data Tingkat Hunian Hotel 2011-2016, Palembang.

[9] Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang. 2017, Data Jumlah Obyek Wisata 2011-2016, Palembang.

[10] Femy, Dkk. 2013."Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan, Jumlah Obyek Wisata Dan Pendapatan Perkapita Terhadap Penerimaan Sektor Pariwisata Di Kabupaten Kudus". (https://media.neliti.com/media/publications/19638IDpengaruhjumlahkunjunganwisatawanjumlahobyekwisatadanpendapatanperkapita.pdf&ved=2ahUKEwigiuCG7MzZAhVBppQKHVLA1sQFjAAegQIBxAB&usg=AOvVaw0jKZ78jOq2zBKcvxqNOcsz)

[11] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Penerbit. BP Diponogoro, Semarang.

[12] Ida, Dkk. 2016. "Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan, Penerimaan Pajak Hotel, Restoran, dan Pendapatan Retribusi Objek Wisata Terhadap Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bangli Periode 2009-2015 ". (https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/view/24256/16753&ved=2ahUKEwiSsNfF7MzZAhWDKZQKHYOgAV4QFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw2DB1_I7DOpL7mZTftB0r1F)

[13] I Gede, Dkk. 2017. "Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan, Lama Tinggal Wisatawan dan Tingkat Hunian Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat pada Kabupaten/Kota di Provinsi Bali".

(https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/view/29349&ved=2ahUKEwjd7bD47MzZAhVDHpQKHZvWAKwQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw1kI1PSmEHcDejaGgtz7JSM).

[14] Misbahuddin dan Iqbal, 2014. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

[15] Rai Utama, I Gusti Bagus. 2016. Pemasaran Pariwisata. Penerbit PT. Andi Publisher, Jakarta.

[16] Republik Indonesia. 1995. Undang-Undang Republik Indonesia Alinea keempat Tahun 1995 tentang Indonesia Mempunyai Fungsi Membangun Masyarakat yang Adil dan Makmur.

[17] Republik Indonesia. 1995. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1945 tentang Pembagian Daerah Indonesia Atas Dasar Besar dan kecil dengan Susunan Pemerintah.

[18] Republik Indonesia. 2004.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

[19] Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

[20] Republik Indonesia 2011. Peraturan Daerah Sumatera Selatan Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pajak Daerah.

[21] Republik Indonesia 2007. Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 28 Tahun 2001 Tentang Retribusi Pembinaan Jasa Usaha Kepariwisataan.

[22] Republik Indonesia 2007. Peraturan Walikota Palembang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pelaksaan Peraturan Daerah Kota Palembang.

[23] Republik Indonesia 2012. Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2012 tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah.

[24] Sunarto, Dkk. 2016."Pengaruh Penerimaan Retribusi dan Penetapan Tarif Objek Wisata Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Gunung Kidul Tahun 2013-2015".

(http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/237/246/&ved=2ahUKEwim0ou17czZAhXm4IMKHfiqDHYQFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw1V5yAe0UOfZgJELgqPtrpf)

[25] Widianto, Andyta, 2013 Analisis Optimalisasi Penerimaan Daerah Sektor Pariwisata Untuk Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Semarang Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya

.(http://mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/12374.pdf&ved=0ahUKEwjdmc3R7czZAhUDxYMKHazuBmAQFggrMAE&usg=AOvVaw1-MnRR9jZdiUGJpWjQsg20)

[26] Widodo, Heru Prasetya. 2011. "peranan Dinas Pariwisata dalam mempromosikan Objek Wisata Guna Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)". (https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/reformasi/article/viewFile/8/5&ved=2ahUKEwii4LP07czZAhXM6YMKHRNB40QFjAAegQIBxAB&usg=AOvVaw3BgILk7cUm0KCIr2V83onq)

[27] Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis. Penerbit STIM YKPN. Yogyakarta.

[28] Yenni, Dkk. 2016. Analisis Dampak Sektor Pariwisata Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2000-2014. (https://anzdoc.com/analisisdampaksektor.pariwisataterhadap/pendapatan-asliwipgv6L7szZ-AhBhA-&usg=AOvVaw/3=B6jN9_7pMaraYWogEGa.)

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Karyawan pada PT. Pegadaian di kota palembang

Trisniarty Adjeng Moelyatie[1] , Fitantina[2]
[1]Manajemen, Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
[2]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang, Indonesia
[1]trisniartyadjengmoelyatie@yahoo.com [2]fitantina@gmail.com

Abstrak **— Beberapa variabel yang menentukan Kinerja karyawan antara lain adalah Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi . Pada PT.Pegadaian Palembang, variabel tersebut belum optimal memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Palembang serta upaya peningkatan kinerja karyawan melalui variabel tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan wawancara terhadap karyawan dan pimpinan PT. Pegadaian Palembang, dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan sampel sebanyak 103 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Palembang. Upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan adalah 1) meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan motivasi bentuk material maupun non material 2) Memperbaiki system pengawasan untuk peningkatan disiplin kerja karyawan 3) memberikan lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun social 4) Meningkatkan komitmen karyawan melalui peningkatan loyalitas karyawan lewat proses berkelanjutan guna peningkatan keterlibatan karyawan dalam organisasi.**

Kata Kunci — Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

XX. PENDAHULUAN

PT. Pegadaian di kota Palembang dalam menjalankan aktivitasnya masih mengalami berbagai kendala yang berhubungan dengan kinerja karyawannya. Penyebab belum optimalnya kinerja karyawan diakibatkan dari motivasi karyawan yang rendah, kurang nya disiplin karyawan, lingkungan kerja yang dirasakan karyawan kurang memberikan kenyamanan dan masih kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Amstrong, p.128).

Kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan kerja yang merupakan indicator dari variabel kinerja karyawan pada PT.Pegadaian kota Palembang, menunjukkan kondisi yang kurang menguntungkan bagi pengembangan organisasi. Variabel motivasi yang merupakan salah satu variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan, juga tidak menunjukkan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini tercermin dari masih rendahnya tanggung jawab, prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian karyawan.

Kurang nya disiplin karyawan yang disebabkan karena sanksi hukuman yang tidak memberikan efek jera, kurang tegasnya pimpinan dan ketidak adilan juga berdampak terhadap rendahnya kinerja. Lingkungan kerja dibeberapa outlet PT.Pegadaian yang ada di kota Palembang juga kurang memberikan kenyamanan bagi karyawan akibat dari sirkulasi udara, terjadinya kebisingan dan tatawarna yang kurang menarik.

Dan Variabel terakhir yang juga memberikan dampak kurang baik bagi kinerja karyawan adalah kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, baik komitmen akitif maupun komitmen berkelanjutan. Pemahaman terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja sangat penting, karena fungsi manajemen organisasi adalah memahami bagaimana karyawan selalu ber kinerja baik, dimana tujuan utamanya adalah untuk peningkatan produktivitas organisasi (Anwar, 2013, p.71). Oleh karena itu perlu mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

XXI. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pegadaian yang ada di kotaPalembang, yang terdiri dari 53 Outlet, dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang. Menggunakan probability sampling dan model regresi linear berganda. $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	nilai konstanta
b1, b2,b3,b4	=	koofisien regresi
X1	=	Motivasi
X2	=	Disiplin kerja
X3	=	Lingkungan kerja
X4	=	Komitmen karyawan
e	=	Error term

Dalam penelitian ini digunakan uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh keempat variabel bebas (motivasi,

disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan), dan uji F yang difungsikan untuk mengetahui kemampuan variabel besar tersebut secara bersama sama dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Selain uji t dan F, juga dilakukan analisis determinasi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

XXII. HASIL DAN PEMBAHASAN

TABLE II. HASIL KOEFISIEN REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,939	2.980		5.681	.000
MOTIVASI	.187	.075	.219	2.475	.015
DISIPLIN	.216	.096	.199	2.258	.026
LINGKUNGAN	.167	.073	.203	2.302	.023
KOMITMEN	.177	.083	.188	2.133	.035

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel di atas dibuat persamaan garis regresi $Y=16.932+0,187X_1+0,216X_2+0,167X_3+0,177X_4$

Persamaan garis tersebut mengartikan bahwa pada saat nilai X_1 (Motivasi), X_2 (Disiplin), X_3 (Lingkungan) dan X_4 (Komitment) bernilai 0 atau konstan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 16.932. setiap ada kenaikan Variabel bebas X_1, X_2, X_3 dan X_4 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi.

TABLE III. HASIL UJI t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,932	2.980		5.681	.000		
MOTIVASI	.187	.075	.219	2.475	.015	.974	1.026
DISIPLIN	.216	.096	.199	2.258	.026	.977	1.024
LINGKUNGAN	.167	.073	.203	2.302	.023	.977	1.023
KOMITMEN	.177	.083	.188	2.133	.035	.981	1.020

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,475, disiplin kerja sebesar 2,258, lingkungan kerja sebesar 2,302 dan komitmen karyawan sebesar 2,133 jika dibandingkan dengan t tabel =1,9819 . hasil estimasi tersebut menyatakan bahwa nilai t hitung keempat variabel bebas tersebut lebih besar dari t tabel. (t hitung > t tabel) , maka kreteria Ha diterima Ho ditolak, hal ini berarti keempat variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

TABLE IV. HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regeresion	701.922	4	175.480	5.880	.000[b]
Residual	3223.193	108	29.844		
Total	3925.115	112			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Connstant), MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN, KOMITMENT

Dari tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 5.880 > nilai F tabel sebesar 2,46 dan dikuatkan dengan nilai koefisien sig F hitung sebesar 0,000 < P-value (α) sebesar 0,05.

Berdasarkan kreteria pengujiannya adalah jika nilai koefisien sig.F < P-value (α) sebesar 0,05 berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama sama antara variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja(X_3) dan komitmen karyawan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

TABLE V. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	423[a]	.179	.148	5.463

a. Predictors: (Connstant), MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN, KOMITMENT

Hasil perhitungan dengan program SPSS For Windows Relase 22, diperoleh nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,148 yang berarti bahwa motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen karyawan (X4) mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 0,148 atau 14,8 % sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Aldo Herlambang (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011), yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Dalam penelitian ini variabel motivasi merupakan variabel yg dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT.Penggadaian yang ada di kota Palembang harus berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan baik secara material maupun non material.

Disiplin kerja juga secara signifikan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, arinya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan harus ada system pengawasan yang efektif dan sanksi hukum yang dapat menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melanggar aturan dan tertib kedisplinan. Sesuai dengan yang dikemukakan Alex Nitisemito (2013), bahwa ada beberapa hal yang dapat menunjang kedisiplinan antara lain : a) Ancaman b) Kesejahteran c) Ketegasan d) Partisipasi e) Tujuan dan kemampuan serta f) Keteladanan Pimpinan.

Variabel yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Ketidak nyamanan karyawan atas lingkungan kerja disekitarnya memberi efek tdk betah dan menurunnya semangat kerja. Beberapa hal yang menjadi penyebab bermasalahnya lingkungan kerja di PT.Penggadaian kota Palembang antara

lain karena sirkulasi udara, kebisingan, tata warna dan dekorasi. Untuk itu pihak manajemen harus segera mengambil kebijakan untuk melakukan perbaikan. Siagian (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan antara lain : a) Bangunan tempat keja, b) Ruang kerja yang lega.c) ventilasi, d) tersedianya tempat2 ibadah dan e) tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Selain dari lingkungan fisik, lingkungan social pun harus menjadi perhatian pihak manajemen perusahaan.

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu. Kiesler dan Sakumura seperti yang dikutip oleh Salancik mengartikan komitmen sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku.

Variabel komitmen karyawan pada penelitian ini juga berpengaruh terhadap kinerja, oleh sebab itu untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi PT.Penggadaian yang ada di kota Palembang, dapat dilakukan melalui peningkatan loyalitas karyawan lewat proses berkelanjutan guna peningkatan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

XXIII. KESIMPULAN

1. Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen kayawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Pegadaian di kota Palembang.
2. Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian di kota Palembang.
3. Diperlukan adanya upaya untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan PT.Pegadaian di kota Palembang melalui variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Alex. S. Nitisemito. 2012 Manajemen Personalia Edisi Revisi, Jakarta, Ghalia Indonesia

[2] Armstrong. M. (2010). *Performance Management*. St. Ives Ple, England: Clays, Ltd.

[3] Burton et al. 2012. *The Influence Of Motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different typesof absence behaviours*. Jurnal of managerial issues summer, 2012. P.181-197.

[4] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*, Edisi Pertama, Cetak ke 2, Jakarta: Penerbit Rajawali Pres (PT. Rajagrafindo Persada), ISBN 978-979-769-917-8

[5] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indonesia. Salemba Empat.

[6] Luthans, F. 2009. *Organizational Behavior*. New York. McGraw-hill.

[7] Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 19, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, ISBN 979-526-491-5.

[8] Mathis Robert, L., Jackson John H. 2012. *Human Resource Management* (Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie). Buku 2, Edisi Kesembilan, Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.

[9] Prihantoro. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Jurnal. Vol. 8 No.2 (2012)

[10] Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 no 4.

[11] Simanjuntak, Payaman J. 2013. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.

[12] Theodora. 2015. *Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motot Gemilang*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 3 No. 2.

Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang

Zuhriyah, Yudha Mahram D.S., Mister Candera, Syarif Hidayat
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Muhammadiyah Palembang
Palembang, Indonesia
jujunandang@gmail.com, yudhamahrom@gmail.com, cand_mhs@yahoo.com

Abstrak

Layanan IndiHome merupakan layanan yang memiliki refutasi merek cukup terkenal, menawarkan produk yang sangat memuaskan pelanggannya, sementara dari sisi harganya pun masih sangat terjangkau bila melihat kelengkapan layanan yang diberikan. Namun, masih juga ditemukan permasalahan-permasalahan. Salah satunya yaitu target capaian masih belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian konsumen. Untuk menjawab tujuan tersebut, dilakukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Dengan sampel penelitian yaitu konsumen layanan IndiHome. Data dikumpulkan melalui angket, yang disusun berdasarkan indikator variabel. Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa baik secara simultan maupun secara parsial, ada pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan Indihome PT. Telkom di Kota Palembang.

Kata Kunci: Keputusan Pembelian, Merek, Kualitas Produk, Harga

XXIV.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indihome merupakan salah satu produk layanan yang dikeluarkan oleh PT. Telkom Indonesia berupa paket layanan yang terpadu dalam satu paket triple play yang meliputi layanan komunikasi, data, dan entertaiment. Layanan IndiHome merupakan layanan yang sangat dikenal oleh masyarakat umum. Hal ini terbukti dari penghargaan-penghargaan IndiHome selama tiga tahun terakhir selalu mendapatkan *top brand awards.* Dari kualitasnya, layanan IndiHome menawarkan banyak pilihan dengan harga yang beragam.

Namun, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh layanan IndiHome salah satunya adalah target capaian pelanggan belum maksimal. Sehingga hal ini menarik untuk dilakukan penelitian. Hal apa yang membuat target penjualan tersebut tidak tercapai. Diduga masalah-masalah tersebut berkaitan dengan keputusan pembelian konsumen. Konsumen yang membuat keputusan untuk membeli Indihome tentu akan membuat penjualan Indihome meningkat. Namun, dalam membuat keputusan pembelian, konsumen bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu citra merek, kualitas produk, dan harga [1].

Keputusan pembelian adalah keputusan konsumen mengenai preferensi atas merek-merek yang ada di dalam kumpulan pilihan. Tingkat keterlibatan konsumen dalam suatu pembelian dipengaruhi oleh stimulus (rangsangan). Dengan perkataan lain, apakah seseorang merasa terlibat atau tidak terhadap suatu produk ditentukan apakah dia merasa penting atau tidak dalam pengambilan keputusan pembelian produk atau jasa.

Diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian, penelitian ini menganalisis keputusan pembelian tersebut melalui variable citra merek, kualitas produk dan harga.Citra merek adalah nama, istilah, tanda, lambang atau desain, atau kombinasi dari semua ini yang memperlihatkan identitas produk atau jasa dari satu penjual atau sekelompok penjual dan membedakan produk itu dari produk pesaing. Suatu citra merek yang kuat dapat memberikan beberapa keunggulan utama bagi suatu perusahaan salah satunya akan menciptakan suatu keunggulan bersaing. Produk yang memilki citra merek yang yang baik cenderung akan lebih mudah diterima oleh konsumen.

Kualitas produk adalah kemampuan produk untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan pelanggan. Jika perusahaan ingin berkembang, apa lagi harus meraih keuntungan, mereka tidak lagi punya pilihan selain mengadopsi konsep kualitas. Ini menunjukkan bahwa kualitas mempunyai pengaruh terhadap konsumen. Konsumen tentunya tidak akan membeli produk yang tidak bisa memenuhi harapan. Produk yang mempunyai kualitas baik, seperti handal, cepat, ketahanan memiliki karakteristik yang berbeda, serta memiliki spesifikasi yang sesuai keinginan konsumen akan membuat konsumen merasa puas dan tertarik, maka tinggi keinginan konsumen untuk melakukan pembelian.

Harga merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh pelanggan untuk mendapatkan keunggulan yang ditawarkan oleh bauran pemasaran perusahaan. Harga berperan sebagai penentu utama pilihan pembeli, karena konsumen akan memutuskan apakah harga suatu produk sudah tepat atau belum. Keputusan penetapan harga, haruslah berorientasi pada pembeli. Ketika konsumen membeli suatu produk, mereka menukar suatu nilai (harga) untuk mendapatkan suatu nilai lain (manfaat karena memiliki atau menggunakan produk). Jika pelanggan menganggap bahwa harga lebih tinggi dari nilai produk, maka tidak akan membeli produk. Jika konsumen menganggap harga berada di bawah nilai produk, maka akan membeli produk tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalahnya pada adakah pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan Indihome PT. Telkom di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan Indihome PT. Telkom di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

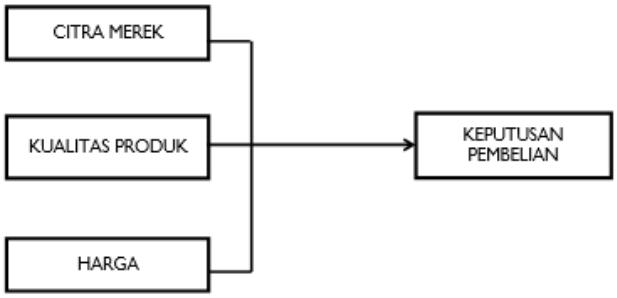
Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan bahan perbandingan pada penelitian berikutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian.

E. Kajian Pustaka

Keputusan pembelian adalah tahap dalam suatu proses pengambilan keputusan pembeli [2]. Keputusan pembelian dapat juga diartikan sebgai keputusan dari seseorang dimana dia memilih salah satu dari beberapa alternatif pilihan yang ada.

Citra merek adalah jumlah dari gambaran-gambaran, kesan-kesan, dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek [3]. Citra merek dapat juga didefinisikan sebagai suatu nama atau symbol yang sifatnya untuk membedakan dengan tujuan untuk mengidentifikasi suatu barang atau jasa dari penjual ataupun produsen [4].

Kualitas produk adalah evaluasi secara menyeluruh pelanggan atas kebaikan kinerja atau jasa [5]. Kualitas produk juga dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat ditawarkan untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan [6].



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

F. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis yaitu ada pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan Indihome PT. Telkom di Kota Palembang.

XXV. METODE PENELITIAN

G. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, di mana penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih [7].

H. Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen yang terdiri dari keputusan pembelian, variabel independen yang terdiri dari citra merek, kualitas produk, dan harga. Keputusan pembelian adalah tahap dalam suatu proses pengambilan keputusan pembelian produkk layanan Indihome. Untuk mengukur keputusan pembelian, dilakukan menggunakan angket dengan indikator: 1) kemantapan suatu produk; 2) pilihan merek; dan 3) melakukan pembelian ulang. Sementara citra merek adalah gambaran-gambaran, kesan-kesan, dan keyakinan yang dimiliki konsumen terhadap produk layanan Indihome. Dengan indikator, 1) reputasi merek; 2) kesan profesional; 3) kesan modern; dan 5) perhatian pada konsumen. Kualitas produk adalah evaluasi secara menyeluruh atas kinerja dan jasa yang diberikan produk layanan indihome, dengan indikator, 1) keandalan; 2) kecepatan; 3) ketahanan; dan 4) kergamanan produk. Harga adalah sejumlah uang yang telah dibebankan untuk mendapatkan produk layanan Indihome, dengan indikator, 1) keterjangkauan harga; 2) kesesuaian harga dengan kualitas produk; 3) daya saing harga; dan 4) kesesuaian harga dengan manfaat.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Namun, sebelum kuesioner tersebut disebarkan kepada responden, dilakukan terlebih dahulu uji coba instrumen melalui uji validitas dan uji reliabelitas. Setalah diperoleh item pernyataan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan penelitian. Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, dengan model

persamaan regresi sebagai berikut.

$$KP = a + b_1 CM + b_2 KP + b_3 Hrg$$

Dimana:
KP = keputusan pembelian
CM = citra merek
KP = kualitas produk
Hrg = Harga

XXVI.HASIL DAN PEMBAHASAN:

I. Uji Coba Instrumen

Berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen, diperoleh data bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil pengujian validitas

Variabel	Pertanyaan (indikator)	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2)	Keterangan
Keputusan Pembelian (Y)	Y.P1	**0,781**	0,3061	Valid
	Y.P2	**0,736**	0,3061	Valid
	Y.P3	**0,390**	0,3061	Valid
	Y.P4	**0,794**	0,3061	Valid
Citra Merek (X_1)	X1.P1	**0,574**	0,3061	Valid
	X1.P2	**0,736**	0,3061	Valid
	X1.P3	**0,606**	0,3061	Valid
	X1.P4	**0,583**	0,3061	Valid
Kualitas Produk (X_2)	X2.P1	**0,831**	0,3061	Valid
	X2.P2	**0,733**	0,3061	Valid
	X2.P3	**0,695**	0,3061	Valid
	X2.P4	**0,734**	0,3061	Valid
Harga (X_3)	X3.P1	**0,719**	0,3061	Valid
	X3.P2	**0,686**	0,3061	Valid
	X3.P3	**0,484**	0,3061	Valid
	X3.P4	**0,841**	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Sementara, berdasarkan hasil perhitungan reliabelitas maka ditemukan sebagi berikut:

Tabel 2. Hasil uji coba reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Keputusan Pembelian(Y)	**0,834**	0,60	Reliabel
Citra Merek(X_1)	**0,807**	0,60	Reliabel
Kualitas Produk (X_2)	**0,884**	0,60	Reliabel
Harga (X_3)	**0,842**	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Dari tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian termasuk dalam kategori reliabel. Sehingga angket tersebut dapat diteruskan sebagai angket penelitian.

Setelah analisis uji coba instrumen, selanjutnya analisis statistik. Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

J. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengukur pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan Indihome PT. Telkom di Kota Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hail pengujian regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	**1,402**	1,411	
	X_1	**0,440**	0,093	0,401
	X_2	**0,204**	0,087	0,216
	X_3	**0,283**	0,105	0,273

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disusun sebuah model persamaan regresi linier berganda berikut ini.

Y = 1,402 + 0,440 CM + 0,204 KP+ 0,283 Hrg

K. Uji F

Tabel 4. Hasil uji simultan

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417,319	**3**	139,106	**38,126**	**0,000**[a]
	Residual	335,670	**92**	3,649		
	Total	752,990	95			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Tabel diatas menginformasikan bahwa nilai F_{hitung} (38,126) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,70), dengan nilai sig (0,000) dan nilai alpha (0,05). Nilai tersebut mengidentifikasikan bahwa Ho ditolak, yang artinya secara simulta ada pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan Indihome PT. Telkom di Kota Palembang.

L. Uji t

Tabel 5. Hasil uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,402	1,411		0,994	0,323
	X_1	0,440	0,093	0,401	**4,749**	**0,000**
	X_2	0,204	0,087	0,216	**2,334**	**0,022**
	X_3	0,283	0,105	0,273	**2,687**	**0,009**

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas, menunjukkan bahwa :

Untuk variabel citra merek, diperoleh nilai t_{hitung} (4,749) > t_{tabel} (1,66140), dengan tingkat sig.t 0,000<0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome PT. Telkom di kota Palembang..

Untuk variabel kualitas produk, diperoleh nilai t_{hitung} (2,334) > t_{tabel} (1,66140), dengan tingkat sig.t 0,022<0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome PT. Telkom di kota Palembang.

Untuk variabel harga, diperoleh nilai t_{hitung} (2,687) > t_{tabel} (1,66140), dengan tingkat sig.t 0,009<0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh harga terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome PT. Telkom di kota Palembang.

Pembahasan

1. Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui ada pengaruh positif citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome di Kota Palembang. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome di kota Palembang.

Pada dasarnya, tingkat keterlibatan konsumen dalam suatu pembelian dipengaruhi oleh suatu stimulus (rangsangan). Dengan perkataan lain, apakah seseorang merasa terlibat atau tidak terhadap suatu produk ditentukan apakah dia merasa penting atau tidak dalam pengambilan keputusan pembelian produk atau jasa. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa ada konsumen yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam pembelian suatu produk atau jasa, dan ada juga konsumen yang mempunyai keterlibatan yang rendah atas pembelian suatu produk atau jasa [12].

Berdasarkan teori tersebut memperjelas bahwa, citra merek, kualitas produk, dan harga merupakan faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian, sebab citra merek, kualitas produk, dan harga, merupakan faktor-faktor yang termasuk ke dalam stimulus rangsangan pemasaran. Citra merek adalah jumlah dari gambaran-gambaran, kesan-kesan, dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek, artinya semakin kuat citra merek yang diyakini konsumen akan memberikan daya karik kepada konsumen untuk membeli.Kualitas produk adalah evaluasi secara menyeluruh pelanggan atas kebaikan kinerja produk atau jasa, artinya semakin baik evaluasi konsumen terhadap kebaikkan dari kinerja produk atau jasa tersebut, akan memberikan penilaian yang positif kepada konsumen untuk melakukan pembelian. Harga adalah segala sesuatu yang diserahkan dalam pertukaran untuk mendapatkan barang ataupun jasa, artinya semakin terjangkaunya harga, dan seberapa sesuainya harga dengan produk yang diinginkan akan memberikan nilai tambah kepada konsumen untuk melakukan pembelian.

Hasil penelitian ini diperjelas pembuktiannya, apabila dihubungkan dengan hasil jawaban responden/konsumen yang memperlihatkan nilai "persetujuan" yang besar pada variabel citra merek, kualitas produk, dan harga, hasil tersebut menandakan bahwa citra merek, kualitas produk, dan harga produk layanan Indihome bersifat positif. Sebagai dampak positif dari citra merek, kualitas produk, dan harga, menyebabkan keputusan pembelian konsumen terhadap produk layanan Indihone menjadi meningkat, sebagaimana juga ditunjukkan dengan hasil jawaban responden/konsumen pada variabel keputusan

pembelian yang juga didominasi jawaban "persetujuan". Hubungan antara jawaban responden tersebut memperlihatkan kaitan mempengaruhi dan dipengaruhi, yang menandakan semakin positif citra merek, kualitas produk, dan harga, maka akan semakin tinggi pula keputusan pembelian.

2. Pengaruh Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome PT. Telkom di kota Palembang.

a. Reputasi Merek yang Sudah Dikenal

74% konsumen menyatakan merek produk layanan Indihome sudah dikenal banyak orang, 24% konsumen ragu merek produk layanan Indihome sudah dikenal banyak orang, dan 2% konsumen menyatakan produk layanan Indihome tidak dikenal banyak orang.

Hasil tersebut menandakan bahwa reputasi merek produk layanan Indihomesudah cukup dikenal luas, sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen biasanya hanya akan membeli produk-produk yang mereknya sudah ia kenal.

b. Kesan Profesional

78,1% konsumen menyatakan produk layanan Indihome dibuat oleh PT. Telkom yang mempunyai reputasi yang baik, 20,8% konsumen menyatakan produk layanan Indihome dibuat oleh PT. Telkom yang diragukan reputasinya, dan 1% konsumen menyatakan produk layanan Indihome dibuat oleh PT. Telkom yang mempunyai reputasi yang buruk.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome dibuat oleh PT. Telkom yang sudah mempunyai reputasi yang cukup baik, sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen biasanya akan melakukan penilaian terhadap latar belakang produk yang hendak ia beli, semakin baik latar belakang produk tersebut, maka akan semakin tinggi pula kainginan konsumen untuk membelinya.

c. Kesan Modern

78,1% konsumen menyatakan produk layanan Indihome memberikan kesan positif kepada konsumen, 18,8% konsumen ragu produk layanan Indihome memberikan kesan positif kepada konsumen, dan 3,1% konsumen menyatakan produk layanan Indihome memberikan kesan negatif kepada konsumen.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah mampu memberikan kesan positif kepada konsumen,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen biasanya melakukan pembelian atas evaluasi kesan-kesan yang telah ia terima dari suatu produk.

d. Perhatian pada Konsumen

79,2% konsumen menyatakan layanan Indihome memberikan perhatian kepada konsumen, 17,7% konsumen ragu layanan Indihome memberikan perhatian kepada konsumen, dan 3,1% konsumen menyatakan layanan Indihome tidak memberikan perhatian kepada konsumen.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah mampu memberikan perhatian kepada konsumen,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen biasanya melakukan pembelian atas produk yang mampu memberikannya rasa simpatik sebagai daya tarik pembeliannya.

3. Pengaruh Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Produk Layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome di kota Palembang.

a. Keragaman Produk

75% konsumen menyatakan produk Indihome beragam, 19,8% konsumen menyatakan produk Indihome kurang beragam, dan 5,2% konsumen menyatakan produk Indihome tidak beragam.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah memiliki beraneka ragam produk,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen bisa dengan leluasa memilih jenis produk layanan Indihome yang sesuai dengan seleranya.

b. Keandalan

74% konsumen menyatakan produk Indihome berkualitas, 19,8% konsumen menyatakan produk

Indihome kurang berkualitas, dan 6,2% konsumen menyatakan produk Indihome tidak berkualitas.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah cukup berkualitas,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen akan lebih menyukai produk-produk yang berkualitas, karena produk berkualitas akan memberikan jaminan kepuasan pada saat penggunaannya.

c. Kecepatan

82,3% konsumen menyatakan kecepatan dalam internetnya sangat stabil, 12,5% konsumen menyatakan kecepatan dalam internetnya kurang stabil, dan 5,2% konsumen menyatakan kecepatan dalam internetnya tidak stabil.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah memiliki kecepatan internet yang stabil,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen dalam pemakaian internet akan sangat menyukai produk yang memberikan kenyamanan dalam pemakaiannya, seperti layanan penyedia jasa akses internet yang stabil.

d. Ketahanan

78,2% konsumen menyatakan produk Indihome tahan terhadap kondisi cuaca, 17,7% konsumen menyatakan produk Indihome kurang tahan terhadap kondisi cuaca, dan 4,2% konsumen menyatakan produk Indihome tidak tahan terhadap kondisi cuaca.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah memiliki ketahanan terhadap cuaca,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen sangat menyukai produk yang memiliki daya tahan yang tinggi, karena akan memberikan rasa aman dan nyaman untuk dinikmati.

4. Pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan ada pengaruh harga terhadap keputusan pembelian produk layanan IndiHome PT. Telkom di kota Palembang.

a. Keterjangkauan Harga

76,1% konsumen menyatakan harga Indihome terjangkau, 19,8% konsumen menyatakan harga Indihome kurang terjangkau, dan 4,2% konsumen menyatakan harga Indihome tidak terjangkau.

Hasil tersebut menandakan bahwa produk layanan Indihome sudah memberikan harga yang terjangkau kepada konsumen,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen sangat menyukai pembelian produk yang sesuai dengan harga yang mampu dijangkaunya.

b. Kesesuaian Harga dengan Kualitas Produk

74% konsumen menyatakan harga Indihome sesuai dengan kualitas produknya, 22,9% konsumen menyatakan harga Indihome kurang sesuai dengan kualitas produknya, dan 3,1% konsumen menyatakan harga Indihome tidak sesuai dengan kualitas produknya.

Hasil tersebut menandakan bahwa harga produk layanan Indihome sudah sesuai dengan kualitas produknya,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen akan menyukai pembelian produk yang memiliki kualitas setara dengan harga yang dibayarkan, karena pada dasarnya konsumen tidak ingin dirugikan dalam setiap pembeliannya.

c. Daya Saing Harga

80,3% konsumen menyatakan harga Indihome mampu bersaing dengan produk lain, 17,7% konsumen menyatakan harga Indihome kurang mampu bersaing dengan produk lain, dan 2% konsumen menyatakan harga Indihome tidak mampu bersaing dengan produk lain.

Hasil tersebut menandakan bahwa harga produk layanan Indihome mampu bersaing dengan produk lain,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan pembelian konsumen, sebab konsumen akan melakukan evaluasi terhadap harga dari beberapa alternatif produk, dan berdasarkan evaluasi tersebut konsumen akan membandingkan harga dan kualitas produk dari satu alternatif yang lebih menguntungkan.

d. Kesesuaian Harga dengan Manfaat

78,2% konsumen menyatakan harga Indihome sesuai dengan manfaat yang diterima, 18,8% konsumen menyatakan harga Indihome kurang sesuai dengan manfaat yang diterima, dan 3,1% konsumen menyatakan harga Indihome tidak sesuai dengan manfaat yang diterima.

Hasil tersebut menandakan bahwa harga produk layanan Indihome sudah sesuai dengan manfaat yang diterima konsumen,sehingga berdampak positif dalam meningkatkan keputusan

pembelian konsumen, sebab konsumen sangat menyukai produk yang mampu memberikan manfaat dalam penggunaannya, karena pada dasarnya konsumen melakukan pembelian dengan tujuan mencari manfaat dari penggunaan produk tersebut.

XXVII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Secara simultan, ada pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap pengambilan keputusan produk layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang.
2. ada pengaruh citra merek terhadap pengambilan keputusan produk layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang.
3. ada pengaruh kualitas produk terhadap pengambilan keputusan produk layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang.
4. ada pengaruh harga terhadap pengambilan keputusan produk layanan IndiHome PT. Telkom di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

[164] Rumengan, Aveline Novita., Tawas, Hendra Novi., & Wenas, Rudy Steven. 2015. Analisis Citra Merek, Kualitas Produk, dan Strategi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Daihatsu Ayla Cabang Manado *Jurnal EMBA* 3(2): 684-694

[165] Baedowi, Mohammad Maftuh dan Lataruva, Eisha. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kesesuaian Harga dan Intensitas Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Merek Rokok Djarum Super (Studi kasus pada konsumen rokok Djarum Super di kota Semarang) *Dipenogoro Journal of Management* 1(1): 254-26.

[166] Dewi, Apriliandini Fitriani,. Hidayat, Wahyu., & Listyorini, Sari,. 2015. Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Rokok Marlboro (Studi kasus pada perempuan perokok di kecamatan Tembalang Semarang) *Dipenogoro Journal of Social and Political of Science*

[167] Larasrini, Mareta Azizah., Hidayat, Wahyu., & Listyorini, Sari. 2105. Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Toyota Kijang Innova di Kota Semarang *Dipenogoro Journal of Social and Political of Science.*

[168] Ghanimata, Fifyanita dan Kamal, Mustafa. 2012. Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada pembeli produk bandeng juwana elrina Semarang) *Dipenogoro Journal of Management* 1(2).

[169] Sugiyono (2014) Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi. Bandung: CV Alfabeta.

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR DIVISI JALAN TOL PALINDRA)

Oleh

Kholilah[1)], Arniza Nilawati[2)]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang Sumatera Selatan

Kholilahbaru2018@gmail.com, dpdarniza18@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 dengan sampel 97 yang diambil dengan teknik *proportionate stratified sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang ddilengkapi data sekunder dan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil penelitian mempertlihatkan bahwa adanya Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2{,}339 + 0{,}188\ X_1 + 0{,}259\ X_2$ secara simultan memperlihatkan ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 16,797 > F_{tabel} 2,36 dengan signifikasi 0,000 < α = 0,10. Secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,619 > t_{tabel} 1,661 dengan signifikasi 0,010 < α = 0,10. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,706 > t_{tabel} 1,661 dengan signifikasi 0,000 < α = 0,10. Uji koefisien determinasi sebesar 0,248 besarnya konstribusi variabel motivasi dan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya. Menurut Armstrong dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2003: 7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi pada ekonomi. Kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat dan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dimana setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusahan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja ditentukan oleh beberapa faktor antara lain Motivasi, menurut Robbins dalam Wibowo (2003: 322) Motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Selain Motivasi, Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Tohardi dalam Sutrisno, 2002: 88). terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja, progress pada setiap tahun yang telah ditentukan tidak mencapai target yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kompetensi pada karyawan karena penempatan posisi karyawan dalam bekerja tidak sesuai seperti tamatan SMA yang belum berpengalaman ditempatkan pada posisi Administrasi, selain itu kinerja karyawan juga disebabkan oleh faktor motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi pada PT. HK khususnya di divisi jalan Tol Palindra yang diberikan pada karyawan masih kurang sesuai karena kurangnya pemberian upah yang adil layak seperti pada saat karyawan bekerja lembur tetapi upah yang diberikan tidak sesuai dan sering tertunda, hal ini dapat membuat karyawan malas untuk bekerja hingga lembur, kurangnya perlakuan yang wajar dari atasan seperti sikap dari atasan yang kurang mengapresiasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, dan juga kurangnya pengakuan atas prestasi karyawan yang bekerja dapat mencapai target bahkan melebihi ekspektasi perusahaan. Oleh karena itu, Hal ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Disiplin kerja melalui teladan pimpinan sudah cukup baik namun, masih ada karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang ada karena sanksi hukuman yang diberikan kurang tegas sehingga membuat karyawan menjadi menganggap remeh sanksi tersebut dan kurangnya penerapan waskat pada saat karyawan bekerja dilapangan maupun dikantor sehingga terkadang kegiatan para karyawan saat bekerja tidak terkontrol dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan kinerja para karyawan menjadi buruk dan berdampak bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2014: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Wibowo (2014: 7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan, bagaimana cara mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Armstrong dan Baron (1998: 16) dalam Wibowo (2014:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. *Personal factors,* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
b. *Leadership factors,* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader.*
c. *Team factors,* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
d. *System factors,* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
e. *Contextual / situational factors,* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 205) dalam Wibowo (2014: 322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior.* Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2009: 111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Weiner (1990) dalam Elliot et al (2000) motivasi didefinisikan sebagai kondisi

internal yang membangkitkan kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Sutrisno (2009 : 116) dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Faktor Intern
   a. Keinginan untuk dapat hidup.
   b. Keinginan untuk dapat memiliki.
   c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
   d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
   e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern.
   a. Kondisi lingkungan kerja.
   b. Kompensasi yang memadai.
   c. Supervisi yang baik.
   d. Adanya jaminan pekerjaan.
   e. Status dan tanggung jawab.
   f. Peraturan yang fleksibel.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Latainer dalam Soediono (1995) yang di kutip oleh Sutrisno (2009: 87). Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Siagian (2008: 237) kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta menigkatkan prestasi kerjanya.

Hipotesis dalam penelitian ini ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala pada PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra, sebanyak 150 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 orang.

III. HASIL PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS Versi 16.0, diperoleh hasil sebagai berikut.

$Y = 2{,}339 + 0{,}188\ X_1 + 0{,}259\ X_2$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa, variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HKi. Variabel disiplin kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. HKi.

Pengaruh motivasi bernilai positif dengan nilai koefisien sebesar 0,188 artinya setiap peningkatan variabel motivasi akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja besarnya tetap. Sebaliknya, jika terjadi penurunan motivasi akan mengurangi nilai kinerja karyawan di PT. HKi.

Pengaruh dsiplin kerja bernilai positif dengan nilai koefisien 0,259 artinya setiap perubahan variabel disiplin kerja akan mengakbatkan peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi motivasi besarnya tetap. Sebaliknya, jika terjadi penurunan disiplin kerja maka akan mengurangi nilai kinerja karyawan PT. HKi.

Pengujian hipotesis

Uji simultan (uji f)

Uji F bertujuan untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel} pada tabel Anova, dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (simultan). Dapat dilihat pada tabel, Setelah

dilakukan analisis dengan program SPSS Versi 16.0 sebagai berikut.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian uji F adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak Ada Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

H_I = Ada Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} (16.797) > F_{tabel} (2,36) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_I diterima yang artinya Ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan, Dapat dilihat pada tabel, Setelah dilakukan analisis dengan program SPSS Versi 16.0 dengan menggunakan hipotesis sebagai berkut.

H_0 = Tidak Ada Pengaruh Motivasi Atau Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

H_I = Ada Pengaruh Motivasi Atau Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya Infrastrukur Divisi Jalan Tol Palindra.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi yaitu sebesar2.619 dan t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3.706 > t_{tabel} 1,661. sementara nilai signifikan untuk variabel motivasi sebesar 0,010 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,000 < alpha 10% (0,1).

Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_I diterima artinya, Ada Pengaruh Motivasi atau Disiplin Kerja terhadap inerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel indepeden berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, juga untuk mengetaui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R yaitu sebesar 0,513. Besarnnya kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien R^2 sebesar 0,248 (24,80%). Sementara sisanya yaitu 75,20% (100% - 24,80%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 7,389 > F_{tabel} 3,09 maka terdapat pengaruh motivasi dandisiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan Menurut Siagian (2008: 237) kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta menigkatkan prestasi kerjanya.

Kemudian dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini mendukung hasil pembuktian dari Imam Fauzi (2012) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan motivasi pada PT. Djarum Kudus. Pembuktian ini juga sejalan dengan Erik Martinus (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerjadan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawanPT. Pei Hai Internatsional Wiratama Indonesia.

Setelah mengetahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya mengkaji kembali mengenai motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu sebesar 1,847 > t_{tabel} 1,661 maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan kinerja karyawan.

Kemudian, dibandingkan dengan hasil penelitin sebelumnya, penelitian ini mendukung hasil dari dari Imam Fauzi (2012), penelitian dari Erik Martinus (2016) dan penelitian dari Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang juga meneliti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah mengetahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan di himbau agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukka bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu sebesar 2,707 > t_{tabel} 1,661 maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adaya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2008: 237) kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta menigkatkan prestasi kerjanya.

Kemudian dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini mendukung hasil dari dari Imam Fauzi (2012), penelitian dari Erik Martinus (2016) dan penelitian dari Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang juga meneliti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Setelah mengetahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya meningkatkan disiplin terhadap karyawan, meningkatkan sanksi sesuai kesalahan nya dibuat, hal ini dilakukan untuk menghindari karyawan kelalaian karyawan sehingga kalau disiplin terjada kinerja akan dapat meningkat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra, hal ini dibuktikan dengan:

Hasil analisis dengan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2{,}339 + 0{,}188\ X_1 + 0{,}259\ X_2$ artinya, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra.

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra. Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar (16,797) > F_{tabel} (2,36).

Hasil analisis dengan uji t adalah sebagai berikut: Ada pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi yaitu sebesar (2,619) > t_{tabel} (1,661).

Ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur Divisi Jalan Tol Palindra. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,706 > t_{tabel} 1,661.

Besarnya kontribusi variabel motivasi dan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien R^2 sebesar 0,248 (24,80%). Sementara sisanya yaitu 75,20% (100% - 24,80%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetna. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap*

Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10 No.2 (http://download.portalgarudaa.org), diakses 03 April 2018

[2] Elliot et al. (2000). Dalam jurnal (http://pengertianahli.id//2013/09/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-2.html) diakses 15 Juli 2018

[3] Fauzi, Imam. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Djarum Kudus.* (http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj), diakses 23 April 2018

[4] Hariandja, Marihot Tua Effendi (2009) dalam jurnal (http://adadddanuarta.blogspot.com/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1) diakses 15 Juli 2018.

[5] Hasan, Muhammad Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif).* Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[6] Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke Enam. Jakarta : Bumi Aksara.

[7] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). Dalam Jurnal (http://www.pelajaran.co.id/2017/21/pengertian-kinerja-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.html)

[8] Martinus, Erik. (2016). *Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Devina Surabaya.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.5 No. 1 (http://ejournal.stiesia.ac.id), diakses 23 April 2018.

[9] Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Dalam Jurnal (http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1) diakses 15 Juli 2018.

[10] Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. Dalam jurnal (http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-disiplin-kerja-definisi.html?m=1) diakses 15 Juli 2018

[11] Simamora. (2004). *Jenis jenis disiiplin kerja* Dalam jurnal (http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BAB%202%286-33%29.pdf)

[12] Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*: Bandung: CV. Alfabeta.

[13] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Surabaya: Kencana.

[14] Umar, Husein. (2011). *Metodelogi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.

[15] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PENGARUH PROFITABILITAS, *LEVERAGE*, PROPORSI KOMISARIS INDEPENDEN, DAN KOMITE AUDIT TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK

Muhammad Fahmi, Juni M.

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UMPalembang

Palembang, Indonesia

fahmsulai@yahoo.com, juni.musrohim@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profitabilitas, *leverage,* proporsi komisaris independen, dan komite audit terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian assosiatif, dan variabel yang digunakan adalah profitabilitas, *leverage,* proporsi komisaris independen, komite audit sebagai variabel independen dan penghindaran pajak sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen dan komite audit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak, secara parsial variabel profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak, secara parsial variabel *leverage*,proporsi komisaris independen, dan variabel komite audit tidak berpengaruh tehadap penghindaran pajak.

Kata Kunci: ***Profitabilitas, Leverage, Proporsi Komisaris Independen, Komite AuditPenghindaran Pajak***

I. PENDAHULUAN

Negara dalam menyelenggarakan pemerintahan, mempunyai kewajiban untuk menjaga kepentingan rakyatnya, baik dari segi kesejahtraan, dan pertahanan. Untuk memenuhi kepentingan ini pemerintah membutuhkan dana yang tidak sedikit. Salah satu pendapatan negara ialah dana yang di himpun dari rakyat itu sendiri melalui pemungutan dana dari rakyat atas kepemilikan dari sebuah objek yang dikenal dengan pajak. Menurut UU No. 28 Tahun 2007, pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Bagi perusahaan pajak adalah biaya yang harus dikeluarkan sehingga dapat mengurangi laba bersih. hal ini bertolak belakang dengan semua perusahaan bisnis yang ingin mempunyai laba besar. Faktor tersebut yang menjadikan pajak menjadi beban dan suatu kewajiban, dapat memicu terjadinya penghindaran pajak. Pohan (2013: 23) mendefinisikan penghindaran pajak adalah strategi dan teknik penghindaran pajak dilakukan secara legal dan aman bagi wajib pajak karena tidak bertentangan dengan ketentuan perpajakan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penghindaran pajak, yaitu profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen dan komite audit.

Hery (2015: 192) mengungkapkan profitabilitas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba melalui semua kemampuan sumber daya dan kemampuan yang dimilikinya. Profitabilitas perusahaan dengan penghindaran pajak akan memiliki hubungan dan apabila perusahaan ingin melakukan penghindaran pajak maka harus efisien dari segi beban sehingga tidak perlu membayar pajak dalam jumlah besar, sehingga perusahaan mengupayakan tindakan yang dapat meminimalkan pembayaran pajak atau ada indikasi perusahaan akan melakukan penghindaran pajak. Faktor berikutnya yang mempengaruhi penghindaran pajak yaitu *leverage*, dalam bukunya Hery (2015: 162) rasio *leverage* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai oleh hutang. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang tinggi dapat berdampak pada timbulnya resiko keuangan yang besar, resiko keuangan yang besar ini timbul karena perusahaan harus menanggung atau terbebani dengan pembayaran bunga dalam jumlah yang besar. Beban tersebutlah yang dapat mengurangi laba sehingga sehingga seringkali digunakan dalam praktik penghindaran pajak.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penghindaran pajak yaitu komite audit dan proporsi komisaris independen. Efendi (2016: 48) Ikatan Dewan Komisaris Audit Indonesia (IKAI) mendefinisikan komite audit adalah suatu komite yang bekerja secara profisional dan independen yang di bentuk oleh dewan komisaris. Pembentukan *corporate gavernance* dapat mengawasi kinerja perusahaan termasuk dalam hal perpajakan perusahaan, salah satu mekanisme dari sistem ini adalah pembentukan suatu sistem pengawasan yang dilakukan oleh dewan komisaris dan komite audit.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinaldi dan Charoline (2015) menunjukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap *tax avoidance* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2010-2013. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa (2017) menunjukkan bahwa *leverage* berpengaruh positif terhadap *tax avoidance,* bahwa perusahaan yang memiliki pajak tinggi akan memilih untuk berutang untuk mengurangi beban pajak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina dan Fazli (2016) menunjukan bahwa *leverage* berpengaruh negatif terhadap *tax avoidance*, sedangkan komite audit dan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *tax avoidance*. Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Putu dan IGK (2016) tidak sejalan dengan penelitian Dina dan Fazli (2016), dimana komite audit dan proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negatif terhadap *tax avoidance* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2011-2015. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian kembali pengaruh antar variabel.

Di Indonesia, fenomena penghindaran pajak bukan merupakan hal yang baru lagi, banyak celah yang membuat masyarakat secara leluasa melakukan kejahatan pajak yang merugikan negara. Selain sektor manufaktur, sektor pertambangan juga merupakan penyumbang pajak yang cukup besar kepada negara. Dalam penelitian ini perusahaan sub sektor pertambangan batubara akan menjadi sampel penelitian, karena perusahaan pertambangan batubara merupakan salah satu peyumbang pajak besar di Indonesia yang cukup bermasalah. Samon Jaya, Kepala Kantor DJP Kaltim dan Kaltara (Kaltimara), menjelaskan, wajib pajak yang sengaja berusaha menghindari bayaran pajak, memilih untuk menunggak pajak dikarenakan tidak ada kesadaran terhadap bangsa dan negaranya. Menurut Samon, sektor pertambangan batubara yang paling terbesar tunggakan pajaknya bisa menyentuh angka Rp 525 miliar dengan kondisi wajib pajak sebanyak ribuan orang (kaltim.tribunnews.com).

Data ROA dan tarif pajak tunai pada perusahaan sub sektor pertambangan batuabara dari tahun 2014 sampai 2016 pada perusahaan Resource Alam Indonesia Tbk yang memiliki tarif pajak efektif di tahun 2016 yang lebih kecil dari tahun 2015 dan 2014. Namun tidak konsisten dengan nilai ROA di tahun 2016 justru mengalami peningkatan. Pada perusahaan Mitrabara Adiperdana Tbk nilai ROA di tahun 2015 lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2016, namun tarif pajak efektif pada tahun 2015 justru lebih rendah dari tarif pajak efektif pada tahun 2016.Dari data tersebut dapat kita lihat perusahaan tersebut melakukan tindakan meminimalkan beban pajak yang dibayarkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Profitabilitas, *Leverage*, Proporsi Komisaris Independen, dan Komite Audit Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Batubara Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia" .

Menurut Sofyan (2011: 532) teori keagenan menyebutkan bahwa perusahaan adalah tempat untuk *intersection point* bagi hubungan kontrak yang terjadi antara manajemen, pemilik, kreditor, dan pemrintah. Teori ini bercerita tentang monitoring berbagai biaya dan memaksakan hubungan diantara kelompok ini. Pohan (2013: 23-24) mengemukakan bahwa penghindaran pajak adalah strategi dan teknik penghindaran pajak dilakukan secara legal dan aman bagi wajib pajak karena tidak bertentangan dengan ketentuan perpajakan, dimana metode dan teknik yang digunakan adalah dengan memanfaatkan kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam undang-undang dan peraturan perpajakan itu sendiri, untuk memperkecil jumlah pajak yang terutang.

Hery (2015: 192-193) profitabilitas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba melalui semua kemampuan sumber daya dan kemampuan yang dimilikinya, yaitu yang berasal dari kegiatan penjualan, penggunaan aset, maupun penggunaan modal. Pengukuran rasio profitabilitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara berbagai komponen yang ada di dalam laporan laba/rugi atau neraca. Pengukuran profitabilitas perusahaan dalam penelitian ini menggunakan *return on asset*.

$$\text{Hasil pengembalian atas asset (ROA)} = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total}}$$

Hery (2015: 162-166) rasio *leverage* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai oleh hutang. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang tinggi dapat berdampak pada timbulnya resiko keuangan yang besar, tetapi juga memiliki peluang yang besar pula untuk menghasilkan laba yang tinggi. Pengukuran *leverage* dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rasio hutang atau sering dinamakan sebagai *debt ratio*.

$$\textit{Debt Ratio} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Asset}}$$

Hamdani (2016: 83) mengungkapkan dewan komisaris dapat terdiri dari komisaris yang tidak berasal dari pihak terafiliasi yang dikenal sebagai komisaris indepeden. Jumlah komisaris independen harus dapat menjamin agar mekanisme pengawasan berjalan secara efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Peraturan Pencatatan Efek No. 1-A PT Bursa Efek Jakarta (sekarang PT Bursa Efek Indonesia) mengenai pencatatan efek yang bersifat ekuitas di bursa mengatur tentang rasio komisaris independen. Dalam butir tersebut dinyatakan bahwa jumlah komisaris independen sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen) dari seluruh jumlah anggota komisaris. Proporsi komisaris independen dalam penelitian ini di hitung dengan rumus:

$$\text{Proporsi Dewan Komisaris} = \frac{\text{Jumlah Dewan Komisaris}}{\text{Jumlah Dewan Komisaris Independen}}$$

Efendi (2016: 48) dalam Ikatan Dewan Komisaris Audit Indonesia (IKAI) mendefinisikan komite audit adalah suatu komite yang bekerja secara profisional dan independen yang di bentuk oleh dewan komisaris. Tugasnya adalah membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris (atau dewan pengawas) dalam menjalankan fungsi pengawasan atas proses pelaporan keuangan. Berdasarkan Surat Edaran dari Direksi PT Bursa Efek Jakarta No. SE-008/BEJ/12-2001 tanggal 7 Desember 2001 mengenai keanggotan komite audit, disebut bahwa jumlah anggota komite audit sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang, termasuk ketua komite audit. Pengukuran komite audit dalam penelitian ini di ukur menggunakan proporsi komite

audit seperti yang dilakukan oleh Putu dan IGK (2016) yaitu:

Komite audit diluar komisaris independen

Proporsi komite audit =. _____
Jumlah seluruh komite audit

Sugiyono (2016: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1= Terdapat pengaruh profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen dan komite audit terhadap penghindaran pajak.

Fahmi (2013: 80) rasio profitabilitas mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditujukan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya penjualan maupuan investasi. Semakin baik rasio profitabilitas maka semakin baik menggambarkan kemampuan tingginya perolehan keuntungan perusahaan.

Hery (2015: 162) rasio *leverage* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai oleh hutang. Dalam arti luas rasio *leverage* digunkan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun kewajiban jangka panjang. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang tinggi dapat berdampak pada timbulnya resiko keuangan yang besar, tetapi juga memiliki peluang yang besar pula untuk menghasilkan laba yang tinggi. Resiko keuangan yang besar ini timbul karena perusahaan harus menanggung atau terbebani dengan pembayaran bunga dalam jumlah yang besar. Namun, apabila hasil dana pinjaman tersebut dipergunakan secara efesien dan efektif dengan membeli aset produktif tertentu (seperti mesin dan peralatan) atau untuk membiayai ekspensi bisnis perusahaan, hal ini akan memberikan peluang yang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil usahanya. Dengan demikian, apabila hutang tersebut digunakan dengan baik maka akan mampu menghasikan laba yang tinggi.

Hamdani (2016: 83) mengungkapkan dewan komisaris dapat terdiri dari komisaris yang tidak berasal dari pihak terafiliasi yang dikenal sebagai komisaris indepeden. Yang dimaksud dengan terafiliasi adalah pihak yang mempunyai hubungan bisnis dan kekeluargaan dengan pemegang saham pengendali, anggota direksi dan dewan komisaris lain, serta dengan perusahaan itu sendiri. Jumlah komisaris independen harus dapat menjamin agar mekanisme pengawasan berjalan secara efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Komisaris independen dalam perusahaan menyebabkan manajemen perusahaan tidak dapat melakukan kecurangan sehingga kinerja perusahaan bagus dan sehat. Dengan kata lain apabila kinerja perusahaan baik maka akan dapat memaksimalkan hasil usahanya.

Efendi (2016: 48) dalam Ikatan Dewan Komisaris Audit Indonesia (IKAI) mendefinisikan komite audit adalah suatu komite yang bekerja secara profisional dan independen yang di bentuk oleh dewan komisaris dan, dengan demikian, tugasnya adalah membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris (atau dewan pengawas) dalam menjalankan fungsi pengawasan atas proses pelaporan keuangan, manajemen resiko, pelaksanaan audit dan implementasi dari *corporate gavernance* di perusahaan-perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen, dan komite audit saling berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

$H2_a$ = Terdapat pengaruh profitabilitas terhadap penghindaran pajak.

Hery (2015: 192) Rasio profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya. Perusahaan adalah sebuah organisasi yang beroperasi dengan tujuan menghasilkan keuntungan dengan cara menjual produk (barang atau jasa) kepada para pelanggannya. Tujuan operasional dari sebagian besar perusahaan adalah untuk memaksimalisasi profit, baik profit jangka pendek maupun profit jangka panjang. Manajemen dituntut untuk meningkatkan imbal hasil bagi pemilik perusahaan, sekaligus juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini semua terjadi apabila perusahaan memperoleh laba yang maksimal bagi perusahaan.

Profitabilitas perusahaan dengan penghindaran pajak akan memiliki hubungan, dan apabila perusahaan ingin melakukan penghindaran pajak maka harus efisien dari segi beban sehingga tidak perlu membayar pajak

dalam jumlah besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dialakukan oleh dilakukan oleh Rinaldi dan Charoline (2015) yang menyimpulkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

$H2_b$ = Terdapat pengaruh *leverage* terhadap penghindaran pajak.

Hery (2015: 162-166) rasio *leverage* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai oleh hutang. Dalam arti luas rasio *leverage* digunkan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun kewajiban jangka panjang. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang tinggi dapat berdampak pada timbulnya resiko keuangan yang besar, tetapi juga memiliki peluang yang besar pula untuk menghasilkan laba yang tinggi. Resiko keuangan yang besar ini timbul karena perusahaan harus menanggung atau terbebani dengan pembayaran bunga dalam jumlah yang besar. Namun, apabila hasil dana pinjaman tersebut dipergunakan secara efesien dan efektif dengan membeli aset produktif tertentu (seperti mesin dan peralatan) atau untuk membiayai ekspensi bisnis perusahaan, hal ini akan memberikan peluang yang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil usahanya.

Perusahaan yang memiliki nilai rasio *leverage* yang tinggi menunjukkan semakin tinggi jumlah pendanaan dari utang pihak ketiga yang digunakan perusahaan dan semakin tinggi pula biaya bunga yang timbul dari utang tersebut. Biaya bunga yang semakin tinggi akan memberikan pengaruh berkurangnya laba yang dapat mengurangi beban pajak perusahaan yang dapat digunakan sebagai cara penghindaran pajak. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) menunjukkan bahwa *leverage* berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

$H2_c$ = Terdapat pengaruh proporsi komisaris independen terhadap penghindaran pajak.

Hamdani (2016: 83) mengungkapkan dewan komisaris dapat terdiri dari komisaris yang tidak berasal dari pihak terafiliasi yang dikenal sebagai komisaris indepeden. Terafiliasi adalah pihak yang mempunyai hubungan bisnis dan kekeluargaan dengan pemegang saham pengendali, anggota direksi dan dewan komisaris lain, serta dengan perusahaan itu sendiri. Jumlah komisaris independen harus dapat menjamin agar mekanisme pengawasan berjalan secara efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Komisaris independen dalam perusahaan menyebabkan manajemen perusahaan tidak dapat melakukan kecurangan sehingga kinerja perusahaan bagus dan sehat.

Semakin banyak jumlah komisaris independen maka semakin besar pengaruhnya untuk melakukan pengawasan kinerja manajemen. Dengan pengawasan yang semakin besar , manajemen akan berhati-hati dalam mengambil keputusan dan transparan dalam menjalankan perusahaan sehingga dapat meminimalisasi penghindaran pajak. Putu dan IGK (2016) dalam penelitiannya mengugkapkan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak.

$H2_d$ = Terdapat pengaruh komite audit terhadap penghindaran pajak.

Efendi (2016: 48) dalam Ikatan Dewan Komisaris Audit Indonesia (IKAI) mendefinisikan komite audit adalah suatu komite yang bekerja secara profisional dan independen yang di bentuk oleh dewan komisaris. Dengan demikian, tugasnya adalah membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris (atau dewan pengawas) dalam menjalankan fungsi pengawasan atas proses pelaporan keuangan, manajemen resiko, pelaksanaan audit dan implementasi dari *corporate gavernance* di perusahaan-perusahaan.

Semakin tinggi keberadaan komite audit dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kualitas *corporate governance* dalam sistem pengawasan didalam suatu perusahaan, sehingga akan mengurangi terjadinya praktik penghindaran pajak. Putu dan IGK (2016) dalam penelitiannya menunjukan bahwa komite audit berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif, karena untuk mengetahui hubungan variabel terkait yaitu penghindaran pajak dengan variabel bebas yaitu, profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen, dan komite audit. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan pertambangan yang listing di BEI selama tahun 2014 sampai dengan 2016, yang di dokumentasikan dalam www.idx.co.id.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 24 perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *sampling purposive*. Karena *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 30 laporan keuangan tahunan perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang listing di BEI selama tahun 2014 sampai dengan 2016. Pengumpualan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode dokumentasi yang merupakan pengumpulan data-data sekunder yaitu berasal dari data yang ada. Data sekunder pada penelitian ini dapat diperoleh dengan mengakses website www.idx.co.id.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program For Special Science* (SPPS) versi 21 . Sebelum melakukan analisis, regresi linear berganda maka terlebih dahulu harus melakukan Statistik Deskriptif dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokerelasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisi Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisi statistik deskriptif menunjukkan bahwa Variabel Profitabilitas memiliki nilai minimum sebesar 0,0008, nilai maksimum sebesar 0,3175, rata-rata profitabilitas sebesar 0,096616, serta standar deviasi sebesar 0,0732464. Variabel *Leverage* memiliki nilai minimum sebesar 0,1449, nilai maksimum sebesar 0,5265, nilai rata-rata sebesar *Leverage* 0,362137, serta standar deviasi sebesar 0,1000536.

Variabel Proporsi komisaris independen memiliki nilai minimum sebesar 0,25, nilai maksimum sebesar 0,66, nilai rata-rata proporsi komisaris independen sebesar 0,3920, serta standar deviasi sebesar 0,10848. Variabel Komite audit memiliki nilai minimum sebesar 0,33, nilai maksimum sebesar 0,75,nilai rata-rata komite audit sebesar 0,6530, serta standar deviasi sebesar 0,09411.Variabel Penghindaran pajak dengan proksi CETR memiliki nilai minimum sebesar 0,1008 yaitu, nilai maksimum sebesar 1,5913, nilai rata-rata penghindaran pajak sebesar 0,454494, serta standar deviasi sebesar 0,3006059.

Uji asumsi klasik.

Dari hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukan 0,212 > 0,05, nilai α = 0,05 dengan kriteria α sig >α berarti data sampel berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal. Hasil pengujian multikoliniaritas Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Berdasarkan kriteria maka dapat dikatakan terbebas dari multikolonearitas.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,487	,452		1,077	,292
	Profitabilitas	-2,508	,672	-,611	-3,735	,001
	Leverage	,261		,087	,522	,606
	Proporsi Komisaris Independen	-,513		-,185	-1,066	,297
	Komite Audit	,484	,558	,152	,868	,394

a. Dependent Variable: Penghindaran Pajak

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser menunjukan bahwa model regresi linier berganda ini masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikan 0,342, 0,682, 0,079, 0,993. Dengan kriteria apabila sig > 0,05 tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji runs test menunjukan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) pada uji runs test yaitu 0,353 > 0,05. Dengan kriteria jika Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan dalam uji ini bahwa regresi linier terbebas dari gejala autokorelasi.

Dari hasil tabel coeficients diatas maka dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,487 + (-2,508) + 0,261 + (-0,513) + 0,484 + e$$

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,018	4	,255	3,970	,013[b]
	Residual	1,603	25	,064		
	Total	2,621	29			

a. Dependent Variable: Penghindaran Pajak

b. Predictors: (Constant), Komite Audit, Profitabilitas, Leverage, Proporsi Komisaris Independen

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS21, 2018

Berdasarkan hasil hipotesis pertama dengan uji f diatas perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah 3,970 >2,76 dan nilai signifikan 0,013 < 0,05. Sehingga $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen dan komite audit

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623[a]	,388	,291	,2531833

a. Predictors: (Constant), Komite Audit, Profitabilitas, Leverage, Proporsi Komisaris Independen

berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak secara besama-sama.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dapat kita lihat pada tabel Coefficients[a] maka dapat diketahui hasil uji t. Hipotesis kedua variabel profitabilitas memiliki perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu -3,735 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, berdasarkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa $H0_{2a}$ ditolak dan menerima Ha_{2a}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Hipotesis ketiga variabel *leverage* memiliki pebandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu 0,522 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0,606 > 0,05, hal ini berarti bahwa $H0_{2b}$ diterima dan menolak Ha_{2b}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Hipotesisvariabel proporsi komisaris independenmemiliki perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu -1,066 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0,297 > 0,05, hal ini berarti bahwa $H0_{2c}$ diterima dan menolak Ha_{2c}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi komisaris independentidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Hipotesis kelima variabel komite audit memiliki perbandinagan nilai t_{hitung} denagn t_{tabel}, yaitu 0,152 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0, 394 > 0,05, hal ini berarti bahwa $H0_{2d}$ diterima dan menolak Ha_{2d}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Tabel Hasil uji Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel summary menunjukan besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,291 atau 29,1%. Hal ini bahwa variabel independen yaitu profitabilitas, *leverage,* proporsi komisaris independen dan komite audit mampu menjelaskan variabel dependen yaitu penghindaran pajak sebesar 29,1%. Sedangkan sisanya 70,9% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Hasil uji pengaruh profitabilitas, *leverage,* proporsi komisaris independen, dan komite audit secara simultan terhadap penghindaran pajak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji F (simultan) menunjukkan bahwa perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah F_{hitung} 3,970 > F_{tabel} 2,76 dan nilai signifikan 0,013 < 0,05. Sehingga $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak secara besama-sama pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016 .

Hasil uji pengaruh profitabilitas, *leverage,* proporsi komisaris independen, dan komite

audit secara parsial terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh profitabilitas secara parsial terhadap penghindaran pajak

Berdasarkan uji hipotesis, uji t (persial) untuk variabel profitabilitas (X1) menunjukkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu -3,735 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, berdasarkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa $H0_{2a}$ ditolak dan menerima Ha_{2a}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016. Hasil penelitian ini terbukti menunjukkan bahwa profitabilitas sebagai rasio yang dapat menggambarkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba mempunyai pengaruh terhadap penghindaran pajak yang merupakan cara untuk mengurangi beban pajak secara legal dengan tujuan untuk mendapatkan laba yang maksimal. Sehingga semakin tinggi rasio profitabilitas maka semakin menurun nilai CETR yang akan menggambarkan peningkatan praktik penghindaran pajak.

Hasil penelitaan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidiyanna dan Bella (2017) yang menunjukkan hasil bahwa profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penghindaran pajak, profitabilitas yang tinggi akan memiliki *tax avoidance* yang diproksikan dengan CETR yang rendah. CETR yang rendah tersebut menyebabkan perusahaan agresif terhadap penghindaran pajaknya, karena perusahaan dengan profitabilitas yang tinggi akan melakukan usaha untuk meminimalkan pajak yang dibayarkan.

Pengaruh *leverage* secara parsial terhadap penghindaran pajak

Berdasarkan uji hipotesis, uji t (parsial) untuk variabel *leverage* (X2) menunjukkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu yaitu 0,522 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0,606 > 0,05, hal ini berarti bahwa $H0_{2b}$ diterima dan menolak Ha_{2b}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016. Hal ini menunjukkan bahwa biaya bunga yang timbul dari kewajiban atau utang dari pihak ketiga tidak digunakan oleh manajemen untuk melakukan penghindaran pajak dengan cara mengurangi laba sebelum pajak yang dapat meringankan beban pajak perusahaan. Dengan kata lain perusahaan tidak akan memilih untuk berhutang dalam melakukan praktik penghindaran pajak.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Tommy dan Maria (2013) yang mengugkapkan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) yang menunjukkan *leverage* berpengaruh terhadap penghindaran pajak, bahwa perusahaan yang memiliki nilai rasio *leverage* yang tinggi menunjukkan semakin tinggi jumlah pendanaan dari utang pihak ketiga dan semakin tinggi pula biaya bunga yang timbul dari utang tersebut. Sehingga dapat mengurangi beban pajak perusahaan.

Pengaruh proporsi komisaris independen secara parsial terhadap penghindaran pajak.

Berdasarkan uji hipotesis, uji t (parsial) untuk variabel proporsi komisaris independen (X3) menunjukkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu -1,066 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0,297 > 0,05, hal ini berarti bahwa $H0_{2c}$ diterima dan menolak Ha_{2c}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi komisaris independentidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016. Hal ini menunjukan bahwa komisaris independen sebagai sistem pengawasan terhadap manajemen belum berjalan secara efektif dalam mengurangi kecurangan perusahaan dalam hal penghindaran pajak yang direncankan secara legal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida dan Ketut (2016) yang mengungkapkan bahwa proporsi komisaris independen tidak berpengaruh terhadap pengindaran pajak. Hal ini berarti proporsi komisaris independen yang besar di dalam perusahaan tidak efektif dalam upaya pencegahan praktik penghindaran pajak dan peran komisaris independen dalam mekanisme *corporate governance* tidak menjalankan fungsi pengawasan dengan baik dalam pengambilan keputusan pajak di perusahaan.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu dan IGK (2016) yang menunjukkan hasil bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa keberadaan komisaris independen efektif dalam usaha mencegah praktik penghindaran pajak. Semakin banyak jumlah komisaris independen maka semakin besar pengaruhnya untuk melakukan pengawasan kinerja manajemen.

Pengaruh komite audit secara parsial terhadap penghindaran pajak.

Berdasarkan uji hipotesis, uji t (parsial) untuk variabel komite audit (X4) menunjukkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, yaitu 0,152 < 2,060, dengan tingkat signifikan 0, 394 > 0,05, hal ini berarti bahwa $H0_{2d}$ diterima dan menolak Ha_{2d}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016 . Hal ini menunjukkan bahwa komite audit sebagai suatu komite yang bekerja secara independen dan dibentuk oleh dewan komisaris untuk memperkuat fungsinya sebagai sistem pengawasan atas pelaporan keuangan belum efektif dalam hal penghindaran pajak yang merupakan cara mengurangi beban pajak secara legal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moses dan Nur (2017) yang mengungkapkan bahwa komite audit tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama yang erat antar organ dalam suatu perusahaan yang memiliki perbedaan kepentingan dalam informasi pelaporan keuangan, sehingga keberadaan komite audit yang fungsinya untuk meningkatkan integritas pelaporan keuangan tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada dukungan dari seluruh elemen perusahaan.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu dan IGK (2016) yang menunjukkan hasil bahwa komite audit berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak. Hal ini menunjukkan bahwa komite audit yang bertugas untuk melakukan pengawasan dalam penyusunan laporan keuangan dapat mencegah kecurangan pihak manajemen. Semakin tinggi keberadaan komite audit dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kualitas GCG dalam perusahaan, sehingga akan mengurangi terjadinya praktik penghindaran pajak.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu secara simultan (bersama-sama) variabel profitabilitas, *leverage*, proporsi komisaris independen, dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016. Secara parsial (individual) variabel profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak dan variabel *leverage,* proporsi komisaris independen dan komite audit tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak pada perusahaan sub sektor pertambangan batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014-2016.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka beberapa saran yang di berikan kepada pihak yang berkaitan dalam penelitian yaitu bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan sampel perusahaan lebih banyak lagi dan bukan hanya dari sektor pertambangan saja agar hasil yang diperoleh lebih jelas terkait penghindaran pajak dan juga menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi penghindaran pajak. Bagi pemerintah sebaiknya lebih memperhatikan lagi celah-celah perundang-undangan perpajakan yang dapat digunakan untuk melakukan praktik penghindaran pajak yang dapat merugikan negara.

DAFTAR PUSTAKA

(1) Annisa. 2017. Pengaruh *Return On Asset, leverage,* Ukuran Perusahaan dan Koneksi Politik Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2012-2015). *JOM Fekon, Vol.4 No.1 (Febuari) 2017.*

(2) *Bursa Efek Indonesia*. 2017. "Laporan Keuangan dan Tahunan" Perusahaan pertambangan. Diakes selasa, 24 oktober 2017 08:00 WIB. http://www.idx.co.id/idid/beranda/perusahaantercatat/laporankeuangandantahunan.aspx.

(3) Chairil Anwar Pohan. 2013. *Manajemen Perpajakan Strategi Perencanaan Pajak dan Bisnis.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

(4) Dina Marfirah dan Fazli Syam BZ. 2016. Pengaruh *Corporate Governance* Dan *Leverage* Terhadap *Tax Avoidance* Pada Perusahaan ManufakturYang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011-2015. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol.1, No. 2, (2016) Halaman 91-102.*

(5) Hery. 2015. *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.

(6) Ida Ayu Trisna Yudi Asri Dan Ketut Alit Suardana. 2016. Pengaruh Proporsi Komisaris Independen, Komite Audit, Preferensi Risiko Eksekutif Dan Ukuran Perusahaan Pada Penghindaran Pajak. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.16.1. Juli (2016): 72-100.

(7) Moses Dicky Refa Saputra Dan Nur Fadjrih Asyik. 2017. Pengaruh Profitabilitas, *Leverage* Dan *Corporate Governance* Terhadap *Tax Avoidance. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*. Volume 6, Nomor 8, Agustus 2017 ISSN : 2460-0585.

(8) Efendi,Muh. Arief. 2016. *The Power Of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi. Edisi 2*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

(9) Putu Rista Diantri dan IGK Agung Ulupui. 2016. Pengaruh Komite Audit, Proporsi Komisaris Indpenden, dan Proporsi Kepemilikan Saham Institusional Terhadap *Tax Avoidance. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.16.1 (2016): 702-732.*

(10) Rinaldi dan Charoline Cheisviyanny. 2015. Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Kompensasi Rugi Fiskal Terhadap *Tax Avoidance* (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI 2010-2013). *Seminar Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (SNEMA) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang SNEMA-2015. ISBN: 978-602-171219-5-5.*

(11) Sofyan Safitri Harahap. 2011. *Teori Akuntansi. Edisi Revisi 2011*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

(12) Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

(13) Tribun Kaltim. 2017. Tunggakan Pajak di Kaltim Capai Rp 776 Miliar, Sektor Tamabang Penyumbang Besar. Diakses sabtu, 21 Oktober 2017 09:02 WIB. Dari http://kaltim.tribunnews.com/2017/09/21/tunggakan-pajak-di-kaltim-capai-rp-766-miliar-sektor-tambang-penyumbang-besar.

(14) Tommy Kurniasih & Maria M. Ratna Sari. 2013. Pengaruh *Return On Assets*, *Leverage*, Corporate *Governance*, Ukuran Perusahaan Dan Kompensasi Rugi Fiskal Pada *Tax Avoidance. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana*. Volume18, No. 1, Februari 2013 ISSN : 1410-4628.

(15) Vidiyanna Rizal Putri dan Bella Irwasyah Putra. 2017. Pengaruh Leverage Profitability, Ukuran Perusahaan Dan Proporsi Kepemilikan Institusional Terhadap *Tax Avoidance*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya.* Vol. 19, No. 1, Juni 2017.

Pengaruh Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* dan *Dividen Payout Ratio* Dimoderasi Ukuran Perusahaan Terhadap *Earning Response Coefficient*

(Pada Perusahaan Industri Dasar dan Kimia Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)

Sa'adah, Muhammad Fahmi, Desi Astria
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang, Indonesia
saadah-ump@yahoo.com, fahmsulai@yahoo.com, astriadesybest@gmail.com

Abstrak **— Masalah dalam penelitian yaitu adalah bagaimanakah pengaruh *pengungkapan corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* yang dimoderasi ukuran perusahaan terhadap *earning response coefficient*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh pengungkapan *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* yang dimoderasi ukuran perusahaan terhadap *earning response coefficient*. Teknis analisis yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *corporate social responsibility* tidak signifikan dan negatif memengaruhi *earning response coefficient*, sedangkan secara parsial *dividen payout ratio* tidak signifikan dan negative memengaruhi *earning response coefficient*. Hasil uji parsial secara moderating menunjukan bahwa *corporate social responsibility* yang dimoderasi ukuran perusahaan terhadap *earning response coefficient* signifikan dan positif, hasil uji *dividen payout ratio* yang dimoderasi ukuran perusahaan terhadap terhadap *earning response coefficient* tidak signifikan dan negatif. Hasil uji secara bersama variabel *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* signifikan memengaruhi *earning response coefficient*, sedangkan variabel *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* yang dimoderasi oleh ukuran perusahaaan tidak signifikan dan negatif memengaruhi *earning response coefficient*.**

Kata Kunci — corporate social responsibility, dividen payout rasio, ukuran perusahaan.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya mempunyai tujuan, salah satu tujuannya ingin dicapai perusahaan yaitu adalah laba (profitabilitas). Namun, dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak terlepas dari masalah tanggung jawab sosial atau *corporate social responsibility (CSR)* terhadap masyarakat, selain itu perusahaan juga harus menaruh perhatian terhadap harga saham, karena jika perusahaan mengungkapkan CSR rutin dan konsisten, maka akan meningkatkan harga saham. Perusahaan juga harus menaruh perhatian terhadap laba, angka dari laba ini penting untuk menentukan besarnya dividen yang akan dibagikan kepada para pemegang saham, ukuran perusahaan merupakan proksi yang digunakan untuk menilai besar atau kecilnya suatu perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rulfah, (2008) menyatakan bahwa pengungkapan corporate social responsibility berpengaruh secara positif terhadap *earning response coefficient* [1]. Penelitian yang dilakukan oleh Riski (2014) dan (Kadek, 2014) menyatakan bahwa pengungkapan *corporate social responsibility* berpengaruh negatif terhadap earning response coefficient [2]. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2015) menyatakan ukuran perusahaan mempengaruhi *earning response coefficient* sedangkan hasil penelitian dari (Nana, 2014) menyatakan ukuran perusahaan tidak mempengaruhi *earning response coefficient*. Penelitian yang dilakukan (Nugraheni, 2008) dan (Khanifah, 2010) menyatakan bahwa rasio pembayaran dividen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *earning response coefficient*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Gede, 2013) menyatakan bahwa rasio pembayaran dividen berpengaruh positif terhadap laba yang diukur dengan *earning response coefficient.* Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan bahwa masih adanya perbedaan hasil penelitiannya.

Dari seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia pada sektor industri dasar dan kimia, dan dari data yang diperoleh selama tahun 2013- 2016, dengan jumlah perusahan yang di pilih sebanyak 16 perusahaan tidak seluruh perusahaan memperoleh peningkatan laba dan harga saham dari tahun ke tahun. Pada PT Semen Indonesia Tbk pada tahun 2015 pengungkapan item CSR mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi sebesar 25%, akan tetapi laba perusahaan turun menjadi Rp. 4.662.164.336 hal ini disertai dengan penurunan harga saham yang diperoleh perusahaan pada tahun 2015 sebesar Rp. 11.400 dari tahun sebelumnya

Pada PT Duta Pertiwi Nusantara Tbk pada tahun 2015 perusahaan meningkatkan pengungkapan CSR sebesar 23% tetapi laba yang di peroleh perusahaan turun menjadi Rp. 10.221.665.048 penurunan jumlah laba diikuti dengan penurunah harga saham perusahaan di tahun 2015 sebesar Rp. 387 dibandingkan dengan harga saham tahun 2013, sedangkan pengungkapan item CSR tahun 2016 turun menjadi sebesar 16%, tetapi laba yang diperoleh perusahaan mengalami peningkatan menjadi Rp. 10.423.974.301, sebaliknya penurunan pengungkapan CSR tidak selaras dengan harga saham, harga saham yang diperoleh pada tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi Rp. 400 per lembar saham.

Pada PT Budi Starch and Sweetener Tbk pengungkapan item CSR tidak mengalami perubahan dari tahun 2013-2016 yaitu sebesar 10%, tetapi laba yang diperoleh perusahaan dan harga saham selama tahun 2013-2016 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2013 laba yang diperoleh sebesar Rp. 39.800.000 dan harga saham sebesar Rp. 109, pada tahun 2014 laba yang peroleh turun menjadi Rp. 25.700.000 dan harga saham sebesar Rp.107, pada tahun 2015 laba perusahaan mengalami peningkatan menjadi Rp. 146.500.000 sedangkan harga saham turun menjadi Rp. 63 per lembar saham, dan pada tahun 2016 laba perusahaan turun menjadi Rp.36.900.000 tetapi harga saham mengalami peningkatan menjadi Rp. 87 per lembar saham. Hal ini tentunya menimbulkan kesenjangan antara teori yang mengatakan tingkat pengungkapan corporate social responsibility akan mempengaruhi pertumbuhan laba perusahaan dan harga saham.

Pada PT Duta Pertiwi Nusantara Tbk rasio pembayaran dividen pada tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 9,9%, diikuti dengan penurunan laba dan harga saham, pada tahun 2015 rasio pembayaran dividen naik menjadi 34,2% tetapi laba yang diperoleh perusahaan pada tahun 2015 turun menjadi Rp. 10.221.665.048 sedangkan harga saham meningkat menjadi Rp. 387 per lembar saham. Pada tahun 2016 rasio pembayaran dividen turun menjadi 16,7% sedangkan laba yang diperoleh perusahaan pada tahun 2016 meningkat menjadi Rp. 10.423.974.301 dari rasio pembayaran dividen tahun sebelumnya. Pada PT Trias Sentosa tbk rasio pembayaran dividen tahun 2013 sebesar 91%, tetapi pada tahun 2014 rasio dividen yang dibayarkan turun menjadi sebesar 85%, sedangkan harga saham pada tahun 2014 naik menjadi Rp. 380 per lembar saham.

Ukuran perusahaan merupakan proksi yang digunakan untuk menghitung biaya yang dikeluarkan dan keuntungan yang diperoleh perusahaan, dan semakin besar perusahaan akan semakin banyak item corporate social responsibility yang diungkapkan oleh perusahaan, pada PT Semen Indonesia Tbk ukuran perusahaan yang diukur melalui total aset perusahaan mengalami peningkatan pada tahun 2016 senilai Rp.44.226.895.982.000 tetapi kegiatan CSR yang diungkapkan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 10%

Rumusan masalah adalah bagaimanakah pengaruh pengungkapan *corporate social responsibility* dan dividen *payout ratio* terhadap *earning response coefficient* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti secara empiris mengenai pengungkapan *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* berpengaruh secara positif terhadap *earning response coefficient* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating.

Dari hasil penelitian diharapkan dapat (1) memberikan informasi dan kontribusi untuk pengembangan teori mengenai pengungkapan *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* berpengaruh terhadap *earning response coefficient* yang menggunakan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating, agar dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya, (2) memberikan masukan mengenai perluasan *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* yang dapat mempengaruhi laba yang diukur dengan *earning response coefficient*.

Corporate social responsibility merupakan kewajiban pengusaha untuk merumuskan kebijakan, membuat keputusan, atau mengikuti garis tindakan yang diinginkan dalam hal tujuan dan nilai-nilai masyarakat. Singkatnya konsep tanggung jawab sosial mengakui hubungan antara masyarakat dengan perusahaan, dan menyadari bahwa hubungan tersebut harus selalu diingat oleh manajer puncak korporasi dan kelompok-kelompok yang terkait dengan upaya mengejar tujuan masing-masing. Dalam hubungan dengan masyarakat, peran koorporasi tidak sekedar memaksimalkan keuntungannya, tetapi juga memaksimalkan utilitas. Ini berarti bahwa korporasi tidak hanya memikul tanggung jawab ekonomi dan hukum tetapi juga tanggung jawab sosial kepada masyarakat yang melampaui kedua tanggung jawab tersebut (Totok, 2014: 86-87).

Pengungkapan tanggung jawab sosial yang berkaitan dengan pertumbuhan laba. Dalam pengungkapan juga dianjurkan untuk mengungkapkan nilai tambah perusahaan yang salah satunya adalah CSR, pengungkapan itu dapat meningkatakan kekayaan perusahaan yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya perusahaan secara produktif sebelum dialokasikan kepada para pemegang saham, pemegang obligasi, pekerja dan pemerintah (Belkaoui, 2006: 339).

Konsep laba yang berkaitan dengan pertumbuhan laba. Tujuan dari pelaporan laba adalah memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang paling berkepentingan dalam laporan keuangan. Bedfrod menegaskan bahwa pembaca laporan laba harus menyadari bahwa arti laba akuntansi hanya dapat dimengerti dengan bagaimana laba diukur, kualitas laba dapat diukur dengan menggunakan earning response coefficient. (Hendriksen dan Van, 2000: 330-359).

Rasio Pembayaran Dividen yang Berkaitan dengan Laba. Dividen merupakan pembagian laba kepada pemegang saham, menurut UU 40 tahun 2007, dividen hanya dapat dibagikan eminten dengan saldo laba positif. Dividen dibagikan dalam beberapa bentuk meliputi, dividen tunai, dividen saham, dividen properti. Dalam pembayaran dividen tunai tidak menyebabkan perubahan jumlah saham beredar, mengurangi total asset perusahaan, dan mengakibatkan perubahan struktur modal.

Kebijakan dividen berhubungan dengan penentuan besarnya divided payout ratio, yaitu besarnya presentase laba bersih setelah pajak yang dibagikan sebagai dividen kepada pemegang saham. keputusan dividen merupakan bagian dari keputusan pembelanjaan perusahaan, khususnya berkaitan dengan pembelanjaan internal perusahaan. Hal ini karena besar kecilnya dividen yang dibagikan akan mempengaruhi besar kecilnya laba yang ditahan. Laba ditahan merupakan salah satu sumber dana internal perusahaan. Terdapat teori kebijakan dividen yang menjelaskan pengaruh

besar kecilnya dividend payout ratio (DPR) terhadap harga pasar saham'

Dalam konsep laba, laba perlu untuk diketahui jumlahnya karena laba ini merupakan informasi penting dalam laporan keuangan. Angka yang terdapat dalam laba penting untuk menghitung dividen yang akan dibagikan kepada pemilik dan yang akan ditahan dalam perusahaan, dan untuk menjadi pedoman dalam menentukan kebijaksanaan investasi dan pengambilan keputusan (Sofyan, 2013: 300)

Untuk menghitung *earning respon coefficient* perlu diketahui cumulative abnormal return terlebih dahulu, cumulative abnormal return atau akumulasi return tak normal merupakan penjumlahan return taknormal hari sebelumnya di dalam periode peristiwa untuk masing-masing sekuritas. Akumulasi rata-rata return tak normal dapat juga dihitung dengan mengakumulasikan rata-rata return taknormal untuk hari-hari sebelumnya (Jogiyanto, 2014: 647-664).

Koefisien respon laba *(earning responses coeffitient)* adalah kepekaan return saham terhadap setiap rupiah laba (Riski, 2014). Untuk mengetahui hubungan antara perubahan laba dengan e*arning respon coefficient* maka harus diketahui terlebih dahulu akumulasi return tak normal dan perubahan laba per lembar saham (Jogiyanto, 2014).

Ukuran perusahaan bisa didasarkan pada total aset, jumlah tenaga kerja, volume penjualan dan kapitalisasi, ukuran perusahaan dapat mempengaruhi tingkat pengungkapan korporasi dalam laporan tahunan, selain itu organisasi yang lebih besar melakukan kegiatan CSR lebih banyak dari pada organisasi yang lebih kecil. Ini dikarenakan perusahaan yang lebih besar biasanya memiliki keuangan yang lebih baik, sehingga memungkinkan melakukan lebih banyak kegiatan CSR (Totok, 2014: 203-204).

Dari konsep yang telah dijelaskan, maka penulis membuat beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pengungkapan *corporate social responsibility* dan rasio pembayaran dividen positif memengaruhi e*arning response coeficcient*.
2. Pengungkapan *corporate social responsibility* positif memengaruhi e*arning response coefficient.*
3. *Dividen payout ratio* positf memengaruhi e*arning response coefficient.*
4. Pengungkapan *corporate social responsibility* dan dividen payout ratio positif memengaruhi e*arning response coefficient* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating .
5. Pengungkapan *corporate social responsibility* positif memengaruhi e*arning response coefficient* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating .
6. Dividen payout ratio positif memengaruhi *earning response coefficient* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating.

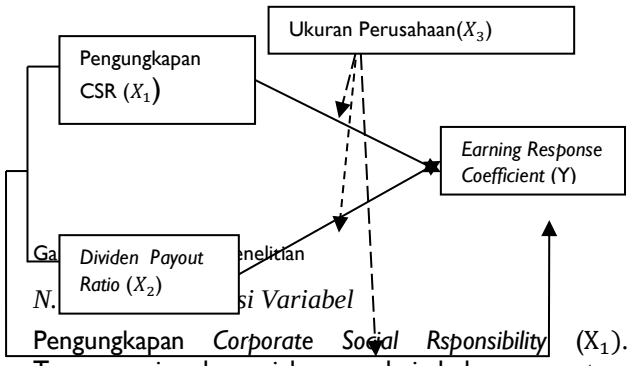
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian asosiatif, yaitu mengkaitkan pengungkapan *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio dengan earning response coefficient* yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Isi dari metode penelitian adalah antara lain paradigma penelitian, pendekatan, teknik pengumpulan data, dan analisis data (disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian. Berikut contoh penulisan Numbering:

M. Paradigma penelitian

Paradigma penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Ga enelitian

N. si Variabel

Pengungkapan *Corporate Social Rsponsibility* (X_1). Tanggung jawab sosial mengakui hubungan antara masyarakat dengan perusahaan. Dalam hubungan dengan masyarakat, peran koorporasi tidak sekedar memaksimalkan keuntungannya. Ini berarti bahwa korporasi tidak hanya memikul tanggung jawab ekonomi dan hukum tetapi juga tanggung jawab sosial kepada masyarakat yang melampaui kedua tanggung jawab tersebut

Dividen payout ratio (X_2) merupakan pembayaran dividen kepada para pemegang saham

Ukuran perusahaan (X_3) ukuran perusahaan merupakan proksi untuk mengukur biaya dan keuntungan yang diperoleh dari pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Earning Response Coefficient (Y). Earning respon coefficient atau koefisien respon laba merupakan rasio yang digunakan untuk menilai kualitas laba yang dihasilkan oleh perusahaan

O. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penel erupakan seluruh perusahaan manufaktur rgerak di sektor dasar dan kimia yang terda ursa Efek Indonesia periode 2013-2016 yang berjumlah 65 perusahaan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 16 perusahaan. Teknik sampel yang akan digunakan adalah purposive sampling adalah pemilihan sampel secara tidak acak yang mendasarkan pada beberapa kriteria seperti berikut untuk periode 2013-

2016. Perusahaan terdaftar di bursa efek, perusahaan tidak delisting, menerbitkan laporan tahunan lengkap, perusahaan yang mengungkapkan CSR, perusahaan tidak mengalami kerugian selama periode penelitian, perusahaan menggunakan mata uang rupiah. dan perusahaan membagikan dividen setiap periode dari tahun ke tahun selama periode penelitian tersebut.

TABEL I. SAMPEL PERUSAHAAN SEKTOR DASAR DAN KIMIA YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2013-2016

No	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	SMBR	PT Semen Batu Raja Persero Tbk
2	SMGR	PT Semen Indonesia Tbk
3	INTP	PT Indocement Tunggal Prakasa
4	DPNS	PT Duta Pertiwi Nusantara Tbk
5	ARNA	PT Arwana Citramulia Tbk
6	AMFG	PT Asahimas Plat Glass Tbk
7	TOTO	PT Surya Toto Indonesia Tbk
8	INAI	PT Indal Aluminium Industri Tbk
9	LMSH	PT Lionmesh Prima Tbk
10	EKAD	PT Eka Dharma Internasional Tbk
11	TALF	PT Tunas Alfin Tbk
12	TRST	PT Trias Sentosa Tbk
13	CPIN	PT Charoen Pokphand Tbk
14	BUDI	PT Budi Starch And sweetener Tbk
15	KDSI	PT Kedaung Setia Industrial Tbk
16	LION	PT Lion Metal Work Tbk

Sumber: Penulis (2017)

P. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dengan cara mengumpulkan data dari laporan tahunan perusahaan sektor dasar dan kimia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Q. Analis Data

Dalam penelitian ini analisis data dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

R. Hasil Penelitian

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidak terjadi penyimpangan atau tidak pada data yang digunakan. Dari hasil uji asumsi klasik diperoleh hasil, bahwa data terdistribusi secara normal, hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan hasil uji autokorelasi menunjukkan tidak terjadi autokorelasi, dari hasil uji heterokedastisitas menunjukan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap Y, adapun uji hipotesis secara bersama adalah sebagai berikut:

TABLE 2. HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.059	1	4.059	4.078	.048
Residual	61.707	62	.995		
Total	65.766	63			

a. Predictors: constant, CSR*DPR

b. Dependent variable: ERC

Hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa nilai (df = 1) dan (df 2 = 62), nilai dari F Tabel sebesar 3,996, sedangkan nilai dari F hitung sebesar 4,078. berarti F hitung lebih besar dari F tabel. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,048 < 0,05. Ini berarti bahwa pengungkapan *corporate social responsibility* dan *dividen payout ratio* positif dan signifikan memengaruhi *earning response coefficient*.

Hasil uji hipotesis pengaruh pengungkapan CSR terhadap ERC signifikansi sebesar 0,357 > 0,05. Berdasarkan uji dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,999. Jika dilihat dari besarnya pengaruh variabel CSR dari nilai Adjusted R Square sebesar -0,002 menunjukkan nilai negatif, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel CSR tidak signifikan dan negatif memengaruhi ERC.

Hasil uji hipotesis pengaruh CSR terhadap ERC (Earning Response Coefficient) diketahui nilai t pada variabel rasio pembayaran dividen sebesar -1,758 dan nilai signifikansi sebesar 0,084 > 0,05. Berdasarkan uji dua sisi maka nilai t tabel adalah sebesar 1,999, sehingga nilai t hitung -1,758 < 1,999, sedangkan jika dilihat dari besarnya pengaruh variabel DPR (*Dividen Payout Ratio*) terhadap ERC *(Earning Response Coefficient*) sebesar 0,032 atau 3,2% yang dilihat dari nilai Adjusted R Square sisanya sebesar 96,8% dipengaruhi oleh variabel lain, maka pengaruh variabel DPR sangat kecil terhadap variabel ERC, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial hubungan antara rasio pembayaran dividen tidak signifikan dan negatif memengaruhi ERC (Earning Response Coeficient).

Hasil uji hipotesis untuk melihat ukuran perusahaan (SIZE) sebagai variabel moderating dilihat dari nilai B sebesar - 4,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Pengaruh CSR dan DPR yang dimoderasi oleh SIZE terhadap ERC sebesar 12,4% menunjukkan bahwa ukuran

perusahaan (SIZE) sebagai variabel moderator signifikan memperlemah pengaruh CSR *(Corporate Social Responsibility*) dan DPR *(Dividen Payout Ratio)* terhadap ERC *(Earning Response Coefficient*). Dari hasil regresi yang kedua nilai CSR*DPR*SIZE dilihat dari B sebesar -0,010 dan nilai signifikansi sebesar 0,939 > 0,05 menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memperlemah hubungan antara variabel CSR (Corporate Social Responsibility) dan DPR (Dividen Payout Ratio) terhadap ERC (Earning Response Coefficient) tetapi tidak signifikan, adapun besarnya pengaruh dari hasil regresi kedua sebesar 10,9%, maka dapat disimpulkan variabel pengungkapan CSR dan DPR tidak signifikan dan negatif memengaruhi ERC.

Hasil uji hipotesis pengaruh DPR terhadap ERC dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating. Dari hasil output regresi pertama diketahui nilai B pada ukuran perusahaan (SIZE) sebesar -3.818 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 menunjukkan bahwa ukuran perusahaan sebagai variabel moderating signifikan memperlemah pengaruh variabel DPR terhadap ERC (Earning Response Coefficient). Besarnya pengaruh dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,108 atau setara dengan 10,8%.

Pada hasil regresi kedua menunjukan nilai DPR*SIZE sebesar -7.090 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 menunjukan hasil bahwa ukuran perusahaan (SIZE) sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh DPR terhadap variabel ERC. Hasil DPR*SIZE menghasilkan nilai negatif dan signifikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran perusahaan memperlemah dan negatif pengaruh DPR terhadap ERC, oleh karena itu $H_{0\ 3b}$ diterima dan $H_{a\ 3.b}$ ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi X_3 pada analisis pertama pengaruhnya signifikan (Sig = 0,015 < 0,05), sedangkan nilai interaksi $X_2 * X_3$ (M_2). Analisis kedua pengaruhnya adalah signifikan (Sig = 0,023 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua hasil dari analisis tersebut menunjukkan nilai yang signifikan, maka variabel X_3 (ukuran perusahaan) pure moderator.

S. ***Pembahasan***

1. Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Dividen Payout Rasio terhadap Earning Response Coefficient

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel CSR *(corporate social responsibility)* dan DPR *(dividen payout ratio)* signifikan memengaruhi ERC *(earning response coefficient)*. Hal ini dapat dilihat adanya pengungkapan CSR yang dilakukan oleh beberapa perusahaan yang bergerak pada sektor industri dasar dan kimia cukup beragam, seperti pada PT Semen Baturaja Persero Tbk pada tahun 2014-2015 terjadi peningkatan pengungkapan CSR, dan tahun 2016 terjadi penurunan pengungkapan CSR. Hal yang sama juga terjadi pada PT Semen Indonesia Tbk dan PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk.

Begitu juga untuk DPR, ada beberapa perusahaan yang mengungkapkan DPR yang berbeda dari tahun ke tahun, seperti PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk yang mengungkapkan rasio pembayaran dividen yang jauh berbeda setiap tahunnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darwanies, (2013), Rulfah, (2008) dan Gede (2013), tetapi tidak didukung oleh penelitian sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kadek, 2014), (Riski, 2014), (Kahnifah, 2010), dan (Nugraheni, 2008).

2. Pengaruh Pengungkapan CSR (Corporate Social Responsibility) terhadap ERC (Earning Response Coefficient)

Hasil penelitian menunjukan bahwa pengungkapan CSR negatif dan tidak signifikan memengaruhi ERC. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa perusahaan yang mengungkapkan CSR dari tahun 2013-2016 dengan jumlah yang sama, seperti PT Surya Toto Indonesia Tbk, PT Budi Starch and Swetener Tbk, dan PT Lion Metal Work Tbk. Juga pada ERC nilai beta yang digunakan sama untuk setiap tahunnya menyebabkan data tidak beragam.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian diantaranya yang dilakukan oleh (Riski, 2014) dan (Kadek, 2014), sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rulfah, 2008) dan

(Diah, 2017) tidak sejalan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

3. *Pengaruh Dividen Payout Rasio terhadap Earning Response Coefficient*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rasio DPR yang diuji secara parsial tidak signifikan dan negatif mempengaruhi ERC. Hal ini dapat dilihat karena data rasio dividen yang dibayarkan oleh beberapa perusahaan selama tahun 2013-2016 seperti pada PT Semen Baturaja Persero Tbk dan PT Kedaung Industrial Tbk besarnya tetap, sehingga menyebabkan data yang tidak begitu beragam terhadap ERC. DPR (Dividen Payout Ratio) memiliki hubungan yang sangat lemah terhadap ERC (Earning Response Coeffisien), jika dilihat dari nilai koefisien, maka nilai negatif menunjukan bahwa setiap terjadi peningkatan DPR (Dividen Payout Ratio) akan menurunkan nilai ERC (Earning Respon Coefficient).

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang dilakukan oleh Khanifah, (2010) dan Nugraheni, (2008), tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gede, (2013).

4. *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Rasio Pembayaran Dividen terhadap ERC (Earning Response Coefficient) dengan ukuran perusahaan sebagai variable moderating*.

Hasil penelitian pengungkapan CSR dan rasio DPR terhadap ERC dengan ukuran perusahaan sebagai moderating tidak signifikan memengaruhi ERC. Besarnya pengaruh jika dilihat dari nilai konstanta CSR*DPR*SIZE menunjukan nilai negatif, nilai negatif menunjukkan bahwa pengungkapan CSR dan DPR memperlemah ERC dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating. Jika dilihat dari nilai t menunjukkan pengungkapan CSR dan DPR dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap ERC.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti Kadek (2014), Riski, (2014) Nugraheni, (2008), (Khanifah, 2010). Hasil penelitian tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rulfah (2008) dan Gede (2013).

5. Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility terhadap Earning Response Coefficient) terhadap ukuran perusahaan sebagai variable moderating.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa pengungkapan CSR (Corporate Social Responsibility) terhadap (Earning Response Coefficient) dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating secara signifikan dan positif mempengaruhi ERC, sedangkan jika dilihat dari nilai konstanta CSR yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa jika terjadi pengungkapan CSR yang dimoderasi dengan ukuran perusahaan maka akan diikuti dengan peningkatan ERC, hal tersebut karena ada beberapa perusahaan mengungkapkan item CSR yang berbeda setiap tahunnya, seperti pada PT Semen Indonesia Tbk, dan PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Dyah, 2017), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rulfah, 2008), (Kadek, 2014) dan (Riski, 2014)

6. Pengaruh Dividen Payout Ratio terhadap Earning Response Coefficient dengan ukuran perusahaan sebagai variable moderating.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa DPR yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan tidak signifikan dan negatif memengaruhi ERC. Hal ini jika diperhatikan beberapa perusahaan mengungkapkan rasio dividen yang sama besarnya meskipun laba yang diperoleh perusahaan berbeda-beda setiap tahunya. Begitu juga dengan ukuran perusahaan yang sudah di transformasikan ke nilai learn tidak memiliki nilai yang begitu beragam, hal inilah yang menyebabkan hubungan DPR (Dividen Payout Ratio) terhadap ERC yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan tidak signifikan mempengaruhi ERC.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa jurnal penelitian sebelumnya (Nugraheni, 2008), (Khanifah, 2010) dan (Nana, 2014), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Gede,

2013) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti

XXVIII. KESIMPULAN

Pengungkapan *corporate social responsibility (CSR)* dan *dividen payout ratio (DPR)* dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating tidak signifikan dan negatif memengaruhi e*arning response coefficient (ERC)*. Hal ini dikarenakan pengungkapan CSR dan rasio pembayaran dividen pada beberapa perusahaan sama untuk setiap tahunnya, sedangkan ERC serta ukuran perusahaan tidak begitu beragam, sedangkan pengaruh pengungkapan CSR dan DPR sebelum dimoderasi oleh ukuran perusahaan signifikan memengaruhi ERC, hal ini dikarenakan ukuran perusahaan yang memperlemah interaksi CSR dan DPR terhadap ERC tidak digunakan untuk memediasi.

CSR yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan signifikan dan positif memengaruhi ERC, sedangkan hasil uji secara parsial antara variabel CSR tidak signifikan dan negatif memengaruhi ERC. Variabel DPR yang dimoderasi dengan ukuran perusahaan terhadap ERC, serta hasil uji secara parsial pengaruh DPR terhadap ERC menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan negative terhadap ERC.

DAFTAR PUSTAKA

[170] Totok Mardikanto. *Corporate Social Responsibility*. Bandung: Alfabeta, (2014).

[171] Belkoui, Ahmed, Riahi. *Teori Akuntansi*. (Dialih bahasakan: Ali Akbar Yulianto dan Risnawati Dermauli). Jakarta: Salemba Empat, (2006).

[172] Jogiyanto, *Teori Portofolio dan Analisis Investas*i. BPFE-Yogyakarta, (2014).

[173] Agustina Kartika Rahayu dan Agung Suaryana. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Resiko Gagal Bayar Pada Koefisien Respon Laba. *E-jurnal akuntansi*,,Vol. 13, No.2, pp. 22-34, Nop 2015.

[174] Darwanis Dana Siswar dan Arie Andina. Pengaruh Resiko Sistematis Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Koefisien Respon Laba (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, Vol.6 No.1 Januari 2013.

[175] Gede Adi Yuniarta, Pengaruh Resiko Kegagalan Utang dan Rasio Pembayaran Dividen Terhadap Kualitas Laba Akuntansi pada Perusahaan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Vokasi Jurnal Riset Akuntansi. ,Vol.2. No,1 2013.

[176] Indarti Diah Palupi, Diah Ayu Wulandari, Dyah Ayu Safitri. Pengaruh Pengungkapan Informasi Proyeksi dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Koefisien Respon Laba. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol.2,No.1. pp.91-101. 2017.

[177] Kadek Trisna Wulandari dan I Gede Ary Wirajaya. (2014). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Earning Response Coefficient. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 6, No. 3, pp. 355-369. 2014.

[178] Khanifah, Moderasi Aliran Kas Bebas Terhadap Hubungan Dividen Payout Ratio dan Leverage dengan Earning Response Coefficient. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*. Vol.1, No.1, 2010.

[179] Nana Novianti. Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan dan Kebijakan Dividen Terhadap Koefisien Respon Laba. J*urnal Nominal*, Vol13. No. 2, 2014.

[180] Nugraheni Risma Wijayanti dan Supatmi. . Pengaruh Rasio Pembayaran Dividend an Pengeluaran Modal Terhadap Earning Response Coefficient dengan Arus Kas Bebas Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (JBE),Vol.15.No,1, pp. 977-1004. 2008.

[181] Marzully Nur dan Denies Priantinah. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengukapan Corporate Social Responsibility di Indonesia (studi empiris pada perusahaan berkategori high profil yang listing di bursa efek Indonesia). *Jurnal Nominal*, Vol.1, No.1. pp. 22-34. 2012.

[182] Rulfah M Daud dan Nur Afni Syarifuddin. Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Disclosure, Time Lines, dan Debt To Equity Rasio Terhadap Earning Response Coefficient (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, Vol.1, No.1, pp. 82-101. 2008

[183] Sem Paulus Silalahi. Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure, Beta dan Price To Book Value (PBV) Terhadap Earning Response Coefficient (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ekonomi*, (online), Vol.22, No.1. Maret 2014.

[184] Sountry Oktaviana Polution dan Sri Rustiyaningsih, Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Pada Perusahaan Manufaktur Go Publik. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1,No.1, pp. 1-9, Feb 2013.

MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING MELALUI ANALISIS SWOT

[1]MUTIA ARDA

MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN, INDONESIA

[1]mutiaarda@umsu.ac.id

Abstrak-Dalam menjalankan suatu bisnis tentu harus dilengkapi dengan perumusan strategi yang tepat agar tujuan bisnis dapat tercapai. Analisis SWOT merupakan salah satu alat yang tepat yang dapat digunakan dalam menentukan strategi bisnis untuk memenangkan persaingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari berbagai alternatif strategi yang tepat dalam pemasaran melalui analisis SWOT *(Strength, Weakness, Opportunity dan Threat)* dalam hal ini adalah produk Batik Medan. Teknik analisa data yang digunakan adalah Matriks Faktor Strategi Internal (IFAS), Matriks Faktor Strategi Eksternal (EFAS) dan Matriks SWOT *(Strength, Weakness, Opportunities, Threats)*. Didalam analisis SWOT ini digunakan pendekatan secara kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan untuk memperoleh data melalui Focus group discussion (FGD), wawancara dan dokumentasi. Informasi yang didapatkan kemudian diolah menggunakan Matriks EFE, Matriks IFE, Matriks SWOT, Matriks IE, dan. Berdasarkan hasil analisis EFE dan IFE, matriks EFE dan IFE Pengrajin Batik Medan memiliki skor 0,95 dan 0,65. Posisi dalam kuadran matriks IE ditentukan dari skor total matriks IFE sebagai sumbu *x* dan matriks EFE sebagai sumbu *y*, dan dari hasil analisis tersebut dapat diketahui posisi Pengrajin Batik Medan berada dalam kuadran I. Posisi ini mengindikasikan Pengrajin Batik Medan berada dalam situasi yang sangat baik karena ada kekuatan yang dimanfaatkan untuk meraih peluang yang menguntungkan. Untuk itu dapat digunakan alternatif strategi I yakni pengembangan (strategi agresif).

Kata kunci : Pemasaran, strategi pemasaran, keunggulan bersaing, analisis SWOT. Batik Medan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Strategi Pemasaran yang diterapkan suatu perusahaan dalam menawarkan produk atau jasanya, sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam bersaing, berkembang, dan bertahan hidup. Perusahaan dituntut untuk selalu bersikap aktif dalam mencari, menarik dan mempertahankan konsumen, baik yang lama maupun yang baru [8]. Perusahaan juga harus dapat merencanakan, merancang, dan melaksanakan strategi pemasaran yang baik dan sesuai dengan pedoman yang berlaku bagi para produsen sehingga dapat secara efektif mengkomunikasikan, menawarkan, serta menjual produknya pada konsumen [6].

Ada beberapa faktor di dalam melaksanakan strategi pemasaran, dalam perspektif sempit dan dalam perspektif luas, dengan menentukan pasar target dan strategi bauran pemasaran yang terkait. Pasar target yaitu sekelompok pelanggan yang homogen yang ingin ditarik oleh perusahaan tersebut [5]. Bauran pemasaran yaitu variabel-variabel yang akan diawasi yang disusun oleh perusahaan tersebut untuk memuaskan kelompok yang ditarget. Pentingnya pelanggan target dalam proses ini ialah dimana perusahaan meletakkan pelanggan target dipusat dan dikelilingi oleh variabel terkendali yang kita sebut bauran pemasaran [2].

Kota Medan yang memiliki potensi sumber daya yang potensial untuk dikembangkan belum mampu sepenuhnya dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan industri kecil. Untuk itu Pemerintah Kota Medan sudah saatnya memberikan kesempatan yang lebih besar kepada industri kecil untuk berperan dalam perekonomian.

Usaha Kecil Menengah Batik Azzahra merupakan salah satu UKM yang mempelopori Produk Batik Medan yang berlokasi di Kelurahan Mabar. Batik Azzahra menampilkan keunikan desain dan corak etnik khas Sumatera Utara dan juga ikon kota Medan seperti becak, Mesjid Raya Medan, Tjong Afi, dan motif durian. Batik Azzahra dibanderol mulai dari Rp 75.000 per meter kain. Batik adalah karya seni budaya bangsa Indonesia yang dikagumi di dunia dan wajib dilestarikan keberadaannya serta dibudidayakan secara maksimal, dan batik merupakan industri kerajinan yang merupakan usaha turun-temurun dari generasi ke generasi, namun belum sepenuhnya ditangani secara profesional sehingga perkembangannya relatif sangat lamban.

Pada perkembangan jaman era digital seperti sekarang ini, media penjualan produk sudah mulai beralih ke media digital. Maka untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, khususnya dalam menjalankan kegiatan usaha untuk memperoleh profit UKM Azzahra berusaha meningkatkan dan mengatur strategi dalam kegiatan pemasaran dalam rangka meningkatkan penjualan produknya dalam era digital seperti sekarang ini. Seperti yang diungkapkan oleh [9] bahwa strategi pemasaran merupakan strategi untuk melayani pasar atau segmen pasar yang dijadikan target oleh seorang pengusaha, sehingga tinggi rendahnya penjualan ditentukan oleh baik buruknya strategi pemasaran yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut : "Bagaimana strategi pemasaran yang dilakukan UKM Azzahra untuk meningkatkan keunggulan bersaing Batik Medan ?"

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pemasaran Batik Medan yang digunakan UKM Azzahra dalam meningkatkan keunggulan bersaingnya.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis strategi pemasaran Batik Medan yang digunakan UKM Azzahra dalam meningkatkan keunggulan bersaingnya.

D. Kajian Pustaka

Strategi Pemasaran

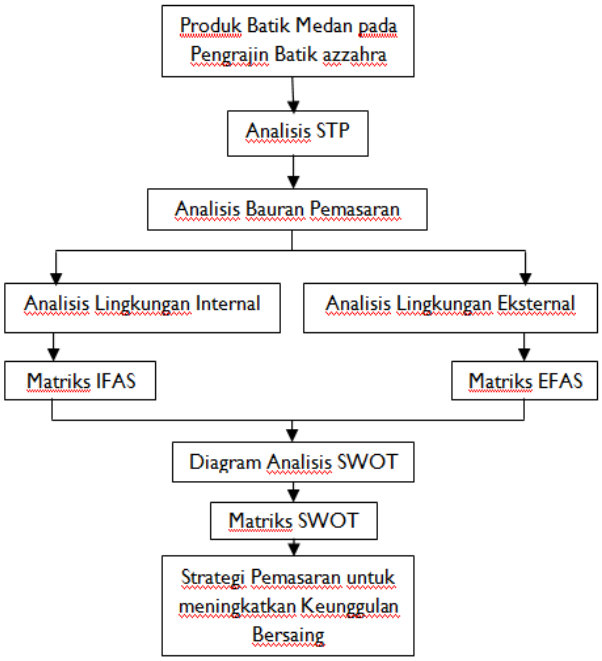
[10] "Pemasaran adalah aktivitas atau serangkaian intuisi dan proses menciptakan, mengkomunikasikan, menyimpan dan mempertukarkan tawaran yang bernilai bagi pelanggan, klien, mitra dan masyarakat umum". [2] menyatakan "Strategi Pemasaran adalah adalah menentukan pasar target dan bauran pemasaran yang terkait". Strategi ini merupakan gambaran besar mengenai yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan di suatu pasar. [10] Strategi pemasaran secara umum terdiri dari tiga tahap, yaitu: Segmentasi pasar *(segmenting),* Target pasar *(targeting),* Posisi pasar *(positioning)*. Manajer pemasaran harus mendesain suatu strategi pemasaran dalam bentuk bauran pemasaran (*marketing mix*) yang memungkinkan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan dari pasar sasarannya dan mencapai sasaran pemasarannya. [4] "Bauran pemasaran adalah variabel-variabel yang akan diawasi yang disusun oleh perusahaan tersebut untuk memuaskan kelompok yang ditarget". [2] menyatakan bahwa akan berguna bagi kita untuk mengurangi semua variabel dalam bauran pemasaran menjadi empat variabel dasar: Produk (*product*), Harga (*price*), Tempat (*place*), Promosi (*promotion*).

Analisis SWOT

SWOT adalah singkatan dari kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weakness*) dari internal perusahaan. Peluang (*Oppurtunities*) dan ancaman (*Threats*) dari lingkungan eksternal. Analisis SWOT adalah sebuah bentuk analisa situasi dan kondisi yang bersifat deskriftif (member gambaran). [7] mendefinisikan "Analisis SWOT merupakan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan". [1] aspek-aspek yang dapat menentukan keberhasilan bagian pemasaran ialah: 1) Analisa lingkungan eksternal, yang meliputi demografis, perekonomian, lingkungan alam, teknologi, politik, sosial budaya, dan tren. 2) Analisa lingkungan internal, yang meliputi pemasok, perantara pemasaran, pelanggan, pesaing, dan publik.

E. Kerangka Teoritik

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Tipe penelitian deskriptif pada umumnya tidak memerlukan hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis [3]. Dalam penelitian deskriptif terdapat dua kelompok data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif menggambarkan dengan kata-kata atau kalimat sedangkan data kuantitatif berwujud angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran.



Gambar 1 Diagram Alir Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Tipe penelitian deskriptif pada umumnya tidak memerlukan hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Dalam penelitian deskriptif terdapat dua kelompok data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif menggambarkan dengan kata-kata atau kalimat sedangkan data kuantitatif berwujud angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi yang telah dijalankan batik Azzahra antara lain sebagai berikut :

1. Strategi bauran pemasaran yang diterapkan masih menerapkan bauran pemasaran 4P yaitu :
   a. Produk (*product*): batik motif khas Provinsi Sumatera Utara
   b. Harga (*price*): berkisar Rp 75.000 per meter s.d Rp 90.000 per meter
   c. Saluran distribusi (*place*): sistem distribusi langsung
   d. Promosi (*promotion*): hanya memanfaatkan *word of mouth* dari para relasi dan mengikuti expo dan pameran usaha kecil.
2. Pemanfaatan media sosial belum berjalan secara optimal dikarenakan pemilik hanya menggunakan akun media sosial seperti facebook yang digabungkan dengan akun pribadi pemilik batik Azzahra.
3. Yayasan Batik Azzahra mengikuti Partnership Program atau lebih dikenal dengan sebutan PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan) oleh PT. Pertamina Persero.
4. Batik Azzahra juga menjadi usaha binaan Bank Sumut. Kerjasama ini membantu ketersediaan modal bagi para pelaku usaha kecil dengan adanya bantuan kredit pinjaman lunak dari Bank Sumut dengan awal modal bantuan sebesar Rp 35.000.000.
5. Keikutsertaan Yayasan Batik Azzahra dalam gelar pameran yang diselenggarakan Disperindag Kota Medan juga merupakan salah satu strategi promosi yang dilakukan oleh usaha ini.

Identifikasi faktor internal dan eksternal digunakan untuk mengetahui bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman Yayasan Batik Azzahra.

Tabel 1 Evaluasi Kondisi Faktor Internal Perusahaan

Aspek	Jawaban	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Promosi	2	2/18 = 11%	2	0,22
Usaha dekat bahan baku	2	2/18 = 11%	1	0,11
Variasi produk	4	4/18 = 22%	3	0,66
Fasilitas Produksi	3	3/18 = 17%	3	0,51
Keahlian operasional karyawan	2	2/18 = 11%	3	0,33
Manajemen perusahaan	2	2/18 = 11%	2	0,22
Modal	3	3/18 = 17%	4	0,68
Total	18	100%	18	2,73
Rata-rata				0,39

Analisis strategis faktor internal meliputi faktor-faktor yang mendukung kekuatan dan kelemahan. Total skor faktor untuk analisis ini adalah sebesar 2,73. Skor terbesar untuk faktor kekuatan berasal dari Modal yang sudah cukup memadai, Variasi produk yang cukup banyak, Fasilitas produksi yang sudah standar. Sementara faktor Kelemahan yang besar adalah Usaha yang jauh dari bahan baku, Promosi yang masih kurang, Manajemen perusahaan yang kurang baik, serta Keahlian operasional karyawan yang kurang memadai.

Tabel 2 Evaluasi Kondisi Faktor Eksternal Perusahaan

Aspek	**Jawaban**	**Bobot**	**Rating**	**Bobot x Rating**
Permintaan Produk	3	3/20 = 15%	4	0,6
Harga Bahan Baku	3	3/20 = 15%	3	0,45
Pesaing dalam Kota	4	4/20 = 20%	3	0,6
Cuaca	2	2/20 = 10%	2	0,2
Kebijakan Pemerintah Daerah	2	2/20 = 10%	2	0,2
Bantuan CSR dari perusahaan	3	3/20 = 15%	4	0,6
Kemajuan Teknologi Digital	3	3/20 = 15%	2	0,3
Total	20	100%	20	2,95
Rata-rata				0,42

Analisis strategis faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang mendukung peluang dan ancaman. Total skor faktor untuk analisis ini adalah sebesar 2,95. Skor terbesar untuk faktor peluang berasal dari Permintaan produk, Pesaing dalam Kota Medan yang belum banyak, dan Adanya bantuan CSR dari perusahaan khususnya BUMN di Kota Medan. Sementara faktor ancaman meliputi Faktor cuaca, Kebijakan Pemerintah Daerah yang belum optimal, Kemajuan teknologi digital, dan Harga bahan baku yang mahal.

Setelah melakukan *focus group discussion* dengan manajemen Yayasan Batik Azzahra, maka dapat dipetakan matriks SWOT sebagai berikut:

Tabel 3 Matriks SWOT Batik Azzahra

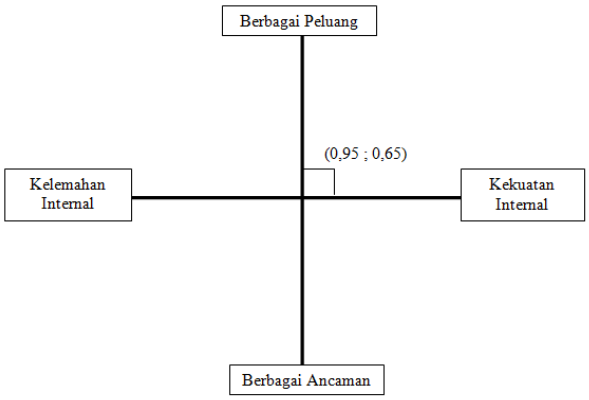
	Kekuatan	Kelemahan
	a. Modal yang sudah cukup memadai b. Variasi produk yang cukup banyak c. Fasilitas produksi yang sudah standar	a. Usaha yang jauh dari bahan baku b. Promosi yang masih kurang c. Manajemen perusahaan yang kurang baik d. Keahlian operasional karyawan yang kurang memadai.
Peluang a. Permintaan produk, b. Pesaing dalam Kota belum banyak, c. Adanya bantuan CSR dari BUMN	Strategi S-O 1. Pemasaran berbasis internet 2. Membuat hak paten produk dan logo batik Azzahra. 3. Mengembangkan UMKM berbasis web portal dan pertukaran mahasiswa untuk magang atau PKL	Strategi W-O 1. Mencari bahan baku alternatif 2. Perusahaan mencari pelanggan atau distributor pareto 3. Memanfaatkan pelatihan yang diadakan BUMN
Ancaman a. Faktor cuaca, b. Kebijakan Pemerintah Daerah yang belum optimal, c. Kemajuan teknologi digital, d. Harga bahan baku yang mahal.	Strategi S-T 1. Menyediakan ruang khusus untuk meminimalisir faktor cuaca (hujan) ketika menjemur kain batik. 2. Merekrut karyawan baru yang ahli dalam bidang IT.	Strategi W-T 1. Bekerjasama dengan Desperindag Kota Yogyakarta agar dapat mendaftarkan karyawannya dalam pelatihan batik. 2. Bergabung dengan lembaga atau wadah industri kecil yang ada di Kota Medan

Berdasarkan tabel evaluasi kondisi faktor internal perusahaan dan tabel evaluasi kondisi faktor eksternal perusahaan diketahui skor untuk kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman adalah :

a. Skor kekuatan : 1,85
b. Skor kelemahan : 0,88
c. Skor Peluang : 1,8

d. Skor Ancaman : 1,15

Nilai skor evaluasi kondisi faktor internal perusahaan adalah 0,95 (kekuatan dikurangi kelemahan) dan nilai evaluasi kondisi faktor eksternal perusahaan adalah 0,65 (peluang dikurangi ancaman).



Gambar 11. Diagram Analisis SWOT Batik Azzahra

Dari diagram analisis SWOT Batik Azzahra diketahui bahwa Strategi SO (*Strength and* Oppurtunity) yang cocok digunakan yayasan batik Azzahra. Strategi SO atau agresif ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar – besarnya.

Strategi Pemasaran untuk meningkatkan Keunggulan Bersaing pada Batik Azzahra sebagai berikut:

1. Mengembangkan pemasaran berbasis internet.
   Untuk mengembangkan pemasaran berbasis internet dapat dilakukan melalui blog, website, *marketplace* (tokopedia, bukalapak, shopee), media sosial (facebook dan instagram) untuk memperluas pangsa pasar tidak hanya di Kota Medan tetapi juga diluar Kota Medan.
   Pihak manajemen batik Azzahra dapat merekrut atau memanfaatkan salah satu karyawannya sebagai sosial media marketing untuk mengembangkan pemasaran berbasis internet. Sosial media marketing adalah orang yang sangat pintar dalam memasarkan sesuatu dalam dunia online. Mencari seseorang yang mengerti profesi dan mampu menggunakan alat digital terbaru ini dapat menjadi suatu proses yang rumit. Untuk menemukan sosial media marketing yang cocok untuk batik Azzahra, beberapa hal yang harus dilakukan adalah :
   a. Temukan seseorang yang mengerti marketing.
      Cari seseorang yang sudah terbukti mampu mengumpulkan audiens, mempromosikan sebuah brand, dan bekerja dengan tim untuk memperoleh dan mempertahankan pelanggan.
   b. Cari seseorang yang berpikir secara kritikal.
      Ketika merekrut sosial media marketing tersebut, tanyakan mengenai hipotesis yang sudah mereka coba pada tempat kerja mereka sebelumnya. Kandidat yang terbaik akan memberikan Anda penjelasan yang detail dan tidak sembarangan.
   c. Eksekusi untuk menyempurnakan.
      Jangan menempatkan karyawan magang atau yang belum dilatih pada posisi ini.
   d. Jika perusahaan sudah merekrut, libatkan manajemen perusahaan.
      Sosial media bukan magic yang dapat langsung dilihat dan dirasakan, oleh karena itu sediakan waktu untuk menerjemahkan budaya dan tujuan perusahaan kepada karyawan baru.
2. Membuat hak paten produk dan logo.
   Memperkenalkan berbagai macam variasi produk dengan membuat hak paten produk dan logo batik Azzahra sehingga tidak disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab dengan memanfaatkan bantuan dana program CSR. Produk atau logo yang sudah dipatenkan tidak boleh ditiru atau dijiplak tanpa izin.
   Untuk bisa mematenkan hak paten dan logo perusahaan, maka Yayasan Batik Azzahra dapat mengurusnya ke Kantor Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) dengan melengkapi persyaratan administrasi, surat permohonan beserta lampiran, dan formulir permohonan. Ketika proses pembayaran diselesaikan, Anda memasuki proses menunggu dengan memperhatikan proses berikut ini :
   a. Pemohon Hak Paten wajib mematuhi semua persyaratan
   b. Dirjen HAKI akan memberikan pengumuman tentang Hak Paten tersebut setelah 18 bulan tepat setelah Anda mengajukan permohonan Hak Paten.
   c. Pengumuman Hak Paten akan dilangsungkan selama 6 bulan dengan tujuan untuk mengetahui respon masyarakat apakah keberatan atau tidak.
   d. Jika tahapan pengumuman tersebut terlewati, maka permohonan Hak Paten Anda diterima. Oleh sebab itu, pemohon Hak Paten berhak atas hak eksklusif terkait produk dan logo selama 20 tahun dari mulai *filling date*.
3. Bekerjasama dengan universitas untuk UMKM berbasis web portal dan pertukaran mahasiswa untuk magang.
   Bekerjasama dengan beberapa universitas untuk mengembangkan UMKM berbasis web portal dan pertukaran mahasiswa untuk magang atau PKL

(Praktik Kerja Lapangan) dengan memanfaatkan fasilitas produksi yang sudah standar.

4. KESIMPULAN

Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dengan faktor internal kekuatan (*strength*), dan kelemahan (*weaknesses*). Dari diagram analisis SWOT Batik Azzahra diketahui bahwa Strategi SO (*Strength and* Oppurtunity) yang cocok digunakan yayasan batik Azzahra. Strategi SO atau agresif ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar – besarnya. Adapun beberapa strategi SO tersebut antara lain :

1. Mengembangkan pemasaran berbasis internet untuk memperluas pangsa pasar tidak hanya di Kota Medan tetapi juga diluar Kota Medan.
2. Memperkenalkan berbagai macam variasi produk dengan membuat hak paten produk dan logo batik Azzahra.
3. Bekerjasama dengan beberapa universitas untuk mengembangkan UMKM berbasis web portal dan pertukaran mahasiswa untuk magang atau PKL (Praktik Kerja Lapangan).

DAFTAR PUSTAKA

[1] Amir, Taufiq. 2005. *Dinamika Pemasaran;Jelajahi dan rasakan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
[2] Cannon, Perreault dan McCarthy. 2008. *Pemasaran Dasar*. Edisi enam belas. Salemba Empat. Jakarta.
[3] Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi kedua. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
[4] Kotler, Philip dan Keller Kevin. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi tiga belas. Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama. Bandung.
[5] Lupiyoadi, Rambat. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi tiga. Salemba Empat. Jakarta.
[6] Peter, J. Paul dan C.Olson, Jerry. 2014. *Prilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Edisi Sembilan. Salemba empat. Jakarta.
[7] Rangkuti, Freddy. 2014. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analasis SWOT*. Edisi delapan belas. Gramedia. Jakarta.
[8] Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*: Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama. Bandung.
[9] Suharto, Frento T. 2014. *Menambang Kekayaan dari Bisnis Emas*. Kompas Gramedia. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
[10] Tjiptono, Fandy dan Chandra Gregorius. 2012. *Pemasaran Strategik*. Edisi dua. C.V Andi Offset. Yogyakarta.

OPTIMALISASI PENGELOLAAN USAHA KECIL DAN MENENGAH MELALUI ANALISIS SWOT

[1]SUSI HANDAYANI, [2]DEWI ANDRIANY

MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN, INDONESIA

[1]susihandayani@umsu.ac.id, [2]dewiandriany@umsu.ac.id

Abstrak-Pengelolaan dan pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) membutuhkan **perhatian** dan keberpihakan dari berbagai pihak agar UKM dapat berpotensi untuk maju dan berkembang mendorong perekonomian daerah, karena ketika krisis ekonomi melanda Indonesia, UKM telah membuktikan ketangguhannya dan menyelamatkan bangsa dengan membantu berputarnya roda perekonomian negara. Namun demikian, UKM di Indonesia pada umumnya masih tergantung pada karakteristik dari komoditas yang diusahakan, sehingga tidak berlebihan bila UKM di dalam perkembangannya tidak lepas dari berbagai kendala seperti teknis, teknologis, manajemen, pemasaran, sosial dan kelembagaan, informasi dan keuangan. Hal ini terkait erat dengan masalah mutu sumber daya manusia (SDM) dengan tingkat pendidikan terbatas (sebagian besar setingkat SD dan SMP) dan legalitas badan usaha yang dikelolanya, serta masih lemahnya keberpihakan. Untuk itu, pada kajian ini akan dilakukan penilaian, baik berupa pengamatan langsung maupun dokumen data informasi yang telah tersedia untuk merumuskan potensi UKM menurut segi kelayakan pengelolaan dan pemasaran industri kecil yang terdapat di Kota Medan. Tujuan kajian adalah menyusun strategi pengelolaan yang sesuai bagi pengembangan UKM melalui analisis SWOT. Penelitian ini dilakukan di semua UKM yang ada di wilayah Medan yang terdiri dari 21 Kecamatan dengan kriteria bidang usaha makanan, minuman, dan kerajinan. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, baik yang bersifat kuantitatif (statistik deskriptif berupa tabulasi) dan kualitatif (analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities,* dan *Threats* atau SWOT kualitatif).

Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan, diperoleh strategi untuk memberikan pelatihan pada semua aspek, mengingat masih banyaknya kekurangan yang dimiliki UKM. Dari Aspek Manajemen Sumberdaya manusia masih perlu diberi pelatihan mengenai ketrampilan UKM, dari aspek Pemasara nperlu mengenalkan teknologi informasi yang merupakan pendekatan pemasaran berbasis teknologi informasi, sehingga UKM mampu memperluas wilayah pemasaran. Dalam manajemen produksi masih diperlukan peralatan yang sangat mendukung produksi UKM dan dari aspekk Keuangan perlu untuk memberikan pelatihan pembukuan sederhana dan pengelolaan keuangan.

Kata kunci : usaha kecil menengah (ukm), pemasaran, pengelolaan.

5. PENDAHULUAN

F. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini Pemerintah terus berusaha memajukan dan memberdayakan memberdayakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah karena Sektor ini diharapkan mampu mampu menyerap tenaga kerja cukup besar dan memberi peluang bagi UMKM untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan yang lebih cenderung menggunakan modal yang lebih besar. Keberadaan UMKM memang tidak dapat diragukan lagi karena terbukti mampu bertahan pada saat krisis moneter. Disisi lain, tidak dapat dipungkiri bahwa UMKM juga menghadapi banyak sekali permasalahan, yaitu terbatasnya modal kerja, Sumber Daya Manusia yang rendah, dan minimnya penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi . Permasalahan lain yang dihadapi adalah keterkaitan dengan prospek usaha yang kurang jelas serta perencanaan, visi dan misi yang belum mantap. Hal ini terjadi karena umumnya merupakan usaha milik keluarga, menggunakan teknologi yang masih relatif sederhana, kurang memiliki akses permodalan (*bankable)*, dan tidak ada pemisahan modal usaha dengan kebutuhan pribadi.

Peran UKM dalam perekonomian domestik semakin meningkat terutama setelah krsisis tahun 1977. Di saat perbankan menghadapi kesulitan untuk mencari debitur yang tidak bermasalah, UKM menjadi alternatif penyaluran kredit perbankan. Berdasarkan data BPS tahun 2010 terdapat 42,39 jt UKM atau 99,9 % total unit usaha dan mampu menyerap tenaga kerja 79,4jt atau 99,4% angkatan kerja Data BPS juga memperkirakan 57 % PDB bersumber dari unit usaha ini dan menyumbang hampir 15 % dari ekspor barang Indonesia.

Hasil penelitian Pusat Data dan Informasi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil terhadap 69.609 perusahaan industri menunjukkan bahwa

sebanyak 19.268 perusahaan mengurangi kegiatan usahanya dan sisanya menghentikan kegiatan usahanya. Akan tetapi tidak semua lini usaha mengalami kebangkrutan di masa krisis . Berbagai penelitian menunjukkan bahwa usaha kecil dan menengah relatif memiliki kekuatan untuk bertahan hidup dibandingkan usaha besar dalam menghadapi goncangan. Dalam hal ini usaha kecil dan menengah memberikan optimisme untuk bertahan dan berkembang.

Usaha Menengah Kecil Mikro Kota Medan dalam beberapa tahun belakangan terus menunjukkan eksistensinya dengan semakin banyaknya masyarakat yang menekuni usaha rumahan tersebut sebagai mata pencaharian utama mau pun sampingan. Dewasa ini perkembangan UMKM di Kota Medan terus menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan.

Tingginya tingkat pertumbuhan UMKM tersebut dinilai tentu juga tidak terlepas dari semakin gencarnya pemerintah mendorong masyarakat untuk menjadi enterpreuner yang juga sekaligus mampu membuka lapangan pekerjaan baru.Sehingga tingginya angka pengangguran yang dewasa ini jumlahnya semakin mengkhawatirkan terutama pada kalangan usia produktif dapat semakin ditekan.

Bukan hanya pertumbuhan semata, tapi juga cakupan pemasarannya. Produk produk tersebut tidak hanya diminati masyarakat lokal, tapi juga masyarakat luar negeri. Bahkan, bisa dikatakan mampu bersaing dengan masyarakat luar yang memiliki usaha sejenis.

Meskipun sudah sampai ke luar negeri, banyak masyarakat Medan yang ragu atas kualitasnya. Lebih sayangnya lagi, produk-produk tersebut mulai dari baju, makanan, minuman, sepatu, dompet, dan lainnya tidak menjadi branded, kalah pamor dengan produk luar yang dipasarkan di Medan. Bisa jadi warga kurang memperhatikan produk lokal karena minimnya promosi. Para pelaku usaha berjuang sendiri mengembangkan usahanya. Mulai dari menggelar pameran, melibatkan agen, sampai memanfaatkan jaringan bisnis sendiri dalam mengembangkan usahanya. Untuk itu, diharapkan peran pemerintah daerah maupun pusat membantu pelaku UMKM dalam hal dalam pengelolaan dan memasarkan produk, serta membantu dalam kemudahan pemberian izin.

G. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menyusun strategi pengelolaan bagi pelaku ukm, sehingga menjadi sebuah pedoman bagi pihak terkait yang memiliki keterkaitan dengan ukm dalam usaha untuk mengembangkan ukm.

6. METODE PENELITIAN

A. Desain dan Prosedur Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, karena mengajak pelaku ukm serta instansi terkait untuk melakukan *focus group discussion* untuk mengidentifikasi SWOT yang mereka hadapi.

B. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan Focus Group Discussion (FGD) dengan pelaku ukm dan instansi terkait untuk mengungkap sistem pemasaran yang diharapkan sesuai untuk dapat diaplikasikan oleh pelaku ukm. Obyek penelitian adalah ukm yang berada di kecamatan Medan Deli. Data penelitian akan dianalisis dengan secara kualitatif, dengan analisis swot, untuk mengungkap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi ukm

Pada kajian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data primer digunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung pada sasaran penelitian dengan menyediakan suatu daftar pertanyaan terstruktur dalam bentuk kuesioner kepada responden kemudian elakukan wawancara dengan instansi terkait tentang pengelolaan ukm.

Data penelitian akan dianalisis dengan secara deskriptif, baik kualitatif maupun kuantitatif.

7. HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Keceil menengah (UKM) yang ada di wilayah Medan dapat dikatakan membentuk kluster sendiri, yang biasanya terjadi karena turun temurun dilakukan oleh orang tua dan pendahulunya. Pembentukan lokasi usaha salah satunya ditentukan oleh kemudahan memperoleh bahan baku. Misalnya Jenis usaha konveksi, bordir, perajin sepatu, tas dan sandal berada di wilayah Medan Denai dan sekitarnya, salah satunya karena dekat dengan sumber bahan baku. Sampel diambil dari 21 kecamatan masing – masing sebanyak 2 UKM dengan data sebagai berikut:

Tabel 1 Sampel UKM

No	Kecamatan	Jenis/Nama UKM
1	Medan Timur	Bunga dari Bahan akrelik
		UKM Cahaya (aneka kripik)

2	Medan Barat	Ardi Kurt Art
		Produk UKM Mardiana
3	Medan Deli	Pancake Durian Qoqom
		Kerajian Batok Toga
4	Medan Amplas	Wisata Kreasi
		Contong Ice Cream
5	Medan Baru	Aneka Pernak pernik
		Perlengkapan Makanan
6	Medan Denai	Usaha Bordir Ana
		Tas Rajutan dari Benang wol
7	Medan Tuntungan	Aneka Aksesoris
		Kaligrafi Bingkai
8	Medan Selayang	Tas Kancing Retseleting
		Bantalan Kursi
9	Medan Maimun	Kerajinan Tas Rajut
		Aneka Camilan
10	Medan Perjuangan	Susu Kambing " Hello Kefir"
		Sepatu Saroha
11	Medan Johor	Kerajinan Mukena
		Melia Kraft
No	**Kecamatan**	**Jenis/Nama UKM**
12	Medan Kota	Mei Sehat Rajati
		Wajid Durian
13	Medan Petisah	Pengrajin Ulos
		Aneka Manik Manik
14	Medan Belawan	Hasil Kerajinan daur ulang
		Hasil Olahan Mangrove
15	Medan Marelan	Abon Hayati
		Fathir Craft
16	Medan Sunggal	Kerajinan Kaligrafi
		Kerajinan dari anyaman
17	Medan Helvetia	Aneka Kue
		Aneka aksesoris
18	Medan Tembung	Kerajianan Miniatur
		Kerajinan Rehal
19	Medan Labuhan	Aneka Kripik
		Aneka aksesoris
20	Medan Polonia	Aneka aksesoris
		Aneka camilan
21	Medan Area	Tas Rajutan
		Aneka Mukena

A. Analisis SWOT

Berikut dilakukan analisis SWOT UKM. Lebih lanjut, dapatlah diuraikan beberapa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki pelaku ukm. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut:

Kekuatan dari UKM :

1. Manajemen Sumber daya manusia.
   - Pada umumnya pekerja dari UKM adalah keluarga dan masyarakat sekitar
   - Sebagian UKM sudah memberikan insentif kepada para pekerja
   - Sebagian UKM sudah sering mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah.
2. Manajemen Pemasaran
   - Promosi efektif dari mulut ke mulut
   - Kecepatan Inovasi
   - Adanya bantuan promosi dari pemerintah
   - Memiliki harga bersaing
   - Produk mudah dijumpai
   - Kemampuan Fokus di Sektor yang Spesifik, UKM tidak wajib untuk memperoleh kuantitas penjualan dalam jumlah besar untuk mencapai titik balik (break even point – BEP) modal mereka. Faktor ini memampukan usaha kecil menengah untuk fokus di sektor produk atau pasar yang spesifik. Contohnya: bisnis kerajinan rumahan bisa fokus menggarap satu jenis dan model kerajinan.

3. Manajemen Keuangan

- Struktur Biaya Rendah, Kebanyakan usaha kecil menengah tidak punya ruang kerja khusus di kompleks-kompleks perkantoran. Sebagian dijalankan di rumah dengan anggota keluarga sendiri sebagai pekerjanya. Hal ini mengurangi biaya ekstra (overhead) dalam operasinya. Lebih jauh lagi, usaha menengah kecil juga menerima sokongan dari pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan bank dalam bentuk kemudahan pajak, donasi, maupun hibah.
- Sebagian UKM modalnya berasal dari modal sendiri

4. Manajemen Produksi
   - Fleksibilitas Operasional, Usaha kecil menengah biasanya dikelola oleh tim kecil yang masing-masing anggotanya memiliki wewenang untuk menentukan keputusan. Hal ini membuat UKM lebih fleksibel dalam operasional kesehariannya. Kecepatan reaksi bisnis ini terhadap segala perubahan (misalnya: pergeseran selera konsumen, trend produk, dll.) cukup tinggi, sehingga bisnis skala kecil ini lebih kompetitif.
   - Sebagian UKM mengandalkan sumber daya local.
   - Melakukan spesialisasi tenaga kerja, karena pekerjaan yang cenderung spesifik/khusus.

Kelemahan dari UKM :

1. Manajemen Sumber Daya manusia
   - Keterbatasan kualitas SDM usaha kecil baik dari segi pendidikan formal maupun pengetahuan dan keterampilannya sangat berpengaruh terhadap manajemen pengelolaan usahanya, sehingga usaha tersebut sulit untuk berkembang dengan optimal. Disamping itu dengan keterbatasan kualitas SDM-nya, unit usaha tersebut relatif sulit untuk mengadopsi perkembangan teknologi baru untuk meningkatkan daya saing produk yang dihasilkannya.
   - Mentalitas Pengusaha UKM
     Hal penting yang seringkali pula terlupakan dalam setiap pembahasan mengenai UKM, yaitu semangat entrepreneurship para pengusaha UKM itu sendiri. Semangat yang dimaksud disini, antara lain kesediaan terus berinovasi, ulet tanpa menyerah, mau berkorban serta semangat ingin mengambil risiko.
   - Tidak melakukan perencanaan kebutuhan sdm karena turn over yang tinggi.
   - Kompensasi rendah.
   - Pekerjaan yang dilakukan monoton sehingga menimbulkan kejenuhan
2. Manajemen Pemasaran
   - Lemahnya Jaringan Usaha dan Kemampuan Penetrasi Pasar
     Usaha kecil yang pada umumnya merupakan unit usaha keluarga, mempunyai jaringan usaha yang sangat terbatas dan kemampuan penetrasi pasar yang rendah, ditambah lagi produk yang dihasilkan jumlahnya sangat terbatas dan mempunyai kualitas yang kurang kompetitif.
   - Kesulitan pemasaran, strategi promosi yang kurang meyakinkan konsumen.
   - Pemilihan lokasi yang tidak mewakili persepsi konsumen.
   - Ketidakcukupan kualitas produk untuk bersaing. Belum adanya standarisasi kualitas menyebabkan ukm hanya memproduksi sesuai kemampuan dan tidak disesuaikan dengan standar kualitas bersaing.
   - Wilayah pemasaran yang terbatas
   - Kurang mengenal teknologi informasi untuk pemasaran
   - Pengemasan yang cenderung sederhana
   - Tidak memperhatikan daur hidup produk
   - Tidak membuat merek tersendiri
3. Manajemen Keuangan
   - Kurangnya Permodalan dan Terbatasnya Akses Pembiayaan.
     Kurangnya permodalan UKM, oleh karena pada umumnya usaha kecil dan menengah merupakan usaha perorangan atau perusahaan yang sifatnya tertutup, yang mengandalkan modal dari si pemilik yang jumlahnya sangat terbatas, sedangkan modal pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya sulit diperoleh karena persyaratan secara administratif dan teknis yang diminta oleh bank tidak dapat dipenuhi. Persyaratan yang menjadi hambatan terbesar bagi UKM adalah adanya ketentuan mengenai agunan karena tidak semua UKM memiliki harta yang memadai dan cukup untuk dijadikan agunan
   - Sebagian besar UKM tidak melakukan pencatatan keuangan, kalaupun ada masih sangat sederhana dan tidak teratur
   - Sebagian besar UKM yang belum memisahkan pembukuan usaha dan rumah tangga
   - Sebagian besar UKM Tidak tidak mengetahui perhitungan harga pokok produksi dan penjualan
4. Manajemen Produksi
   - Masalah bahan baku, hal ini dikarenakan jumlah ketersediaan bahan baku yang terbatas serta harga bahan baku yang tinggi. UKM belum memiliki kemampuan untuk mencari alternatif/

bahan baku substitusi, karena biaya untuk melakukan percobaan penggantian bahan baku tentunya cukup tinggi
- Keterbatasan teknologi, keterbatasan teknologi khususnya usaha-usaha rumah tangga (mikro), disebabkan oleh banyak faktor di antaranya, keterbatasan modal investasi untuk membeli mesin-mesin baru atau untuk menyempurnakan proses produksi, keterbatasan informasi mengenai perkembangan teknologi atau mesin-mesin dan alat-alat produksi baru, dan keterbatasan SDM yang dapat mengoperasikan mesin-mesin baru atau melakukan inovasi-inovasi dalam produk maupun proses produksi.
- Penentuan kapasitas produksi berdasarkan kemampuan modal
- Kondisi lingkungan fisik kerja tidak memadai
- Fasilitas yang kurang bersih mempengaruhi mutu produk.

Peluang dari sisi UKM:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia
   - Bantuan dari pemerintah maupun pihak luar baik itu berupa pelatihan
   - Sumber daya yang cukup.
   - Keterampilan /skill yang baik
2. Manajemen Pemasaran
   - Pembuatan produk atau jasa yang diminati konsumen.
   - Pembuatan produk atau jasa yang dapat memenangkan persaingan.
   - Desain produk yang sesuai dengan kebutuhan pembeli atau pelanggan.
   - Sudah dikenal masyarakat sebagai produk khas daerah tertentu
   - Teknologi informasi yang semakin terbuka memberikan peluang pemasaran yang lebih luas
3. Manajemen Keuangan
   - Bantuan dari pemerintah maupun pihak luar baik itu berupa pinjaman modal usaha.
   - Adanya dana CSR dari pihak swasta yang dapat dimanfaaatkan oleh ukm
4. Manajemen Produksi
   - Pembuatan dan mendayagunakan sumber-sumber produksi.
   - Bantuan dari pemerintah maupun pihak luar baik itu berupa peralatan
   - Lokasi yang mengumpul membentuk kluster sehingga lokasi menjadi trade mark sebuah produk
   - Merupakan produk khas daerah.

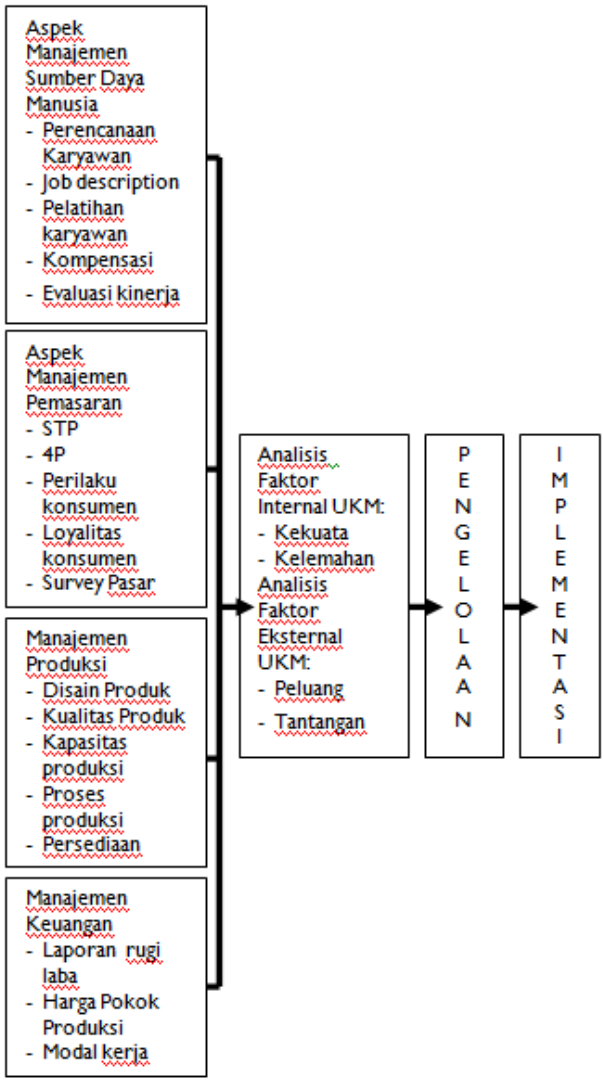
Hambatan (Ancaman) dari sisi UKM :

1. Manajemen Sumber daya manusia
   - Karena merupakan sector informal, cenderung kurang diminati
   - Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi
   - Isu upah minimum menjadi bumerang
2. Manajemen Pemasaran
   - Iklim Usaha Belum Sepenuhnya Kondusif. Kebijaksanaan Pemerintah untuk menumbuh kembangkan UKM, meskipun dari tahun ke tahun terus disempurnakan, namun dirasakan belum sepenuhnya kondusif. Hal ini terlihat antara lain masih terjadinya persaingan yang kurang sehat antara pengusaha-pengusaha kecil dan menengah dengan pengusaha-pengusaha besar.
   - Implikasi Otonomi Daerah, Dengan berlakunya Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diubah dengan UU No. 32 Tahun 2004, kewenangan daerah mempunyai otonomi untuk mengatur dan mengurus masyarakat setempat. Perubahan sistem ini akan mempunyai implikasi terhadap pelaku bisnis kecil dan menengah berupa pungutan-pungutan baru yang dikenakan pada UKM. Jika kondisi ini tidak segera dibenahi maka akan menurunkan daya saing UKM.
   - Terbatasnya Akses Pasar akan menyebabkan produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan secara kompetitif baik di pasar nasional maupun internasional.
   - Terbatasnya Akses Informasi, Selain akses pembiayaan, UKM juga menemui kesulitan dalam hal akses terhadap informasi. Minimnya informasi yang diketahui oleh UKM, sedikit banyak memberikan pengaruh terhadap kompetisi dari produk ataupun jasa dari unit usaha UKM dengan produk lain dalam hal kualitas.
3. Manajemen Keuangan
   - Kenaikan harga bbm menyebabkan kenaikan harga bahan baku
   - Tidak memiliki akses pendanaan karena tidak memiliki laporan keuangan.
4. Manajemen Produksi
   - Sulitnya mendapatkan perijinan untuk menjalankan usaha mereka. Keluhan yang seringkali terdengar mengenai banyaknya

prosedur yang harus diikuti dengan biaya yang tidak murah, ditambah lagi dengan jangka waktu yang lama. Hal ini sedikit banyak terkait dengan kebijakan perekonomian Pemerintah yang dinilai tidak memihak pihak kecil seperti UKM tetapi lebih mengakomodir kepentingan dari para pengusaha besar.

- Terbatasnya Sarana dan Prasarana Usaha. Kurangnya informasi yang berhubungan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyebabkan sarana dan prasarana yang mereka miliki juga tidak cepat berkembang dan kurang mendukung kemajuan usahanya sebagaimana yang diharapkan. Selain itu, tak jarang UKM kesulitan dalam memperoleh tempat untuk menjalankan usahanya yang disebabkan karena mahalnya harga sewa atau tempat yang ada kurang strategis.
- Pungutan Liar, Praktek pungutan tidak resmi atau lebih dikenal dengan pungutan liar menjadi salah satu kendala juga bagi UKM karena menambah pengeluaran yang tidak sedikit. Hal ini tidak hanya terjadi sekali namun dapat berulang kali secara periodik, misalnya setiap minggu atau setiap bulan.
- Implikasi Perdagangan Bebas, sebagaimana diketahui bahwa AFTA yang mulai berlaku Tahun 2003 dan APEC Tahun 2020 berimplikasi luas terhadap usaha kecil dan menengah untuk bersaing dalam perdagangan bebas. Dalam hal ini, mau tidak mau UKM dituntut untuk melakukan proses produksi dengan produktif dan efisien, serta dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan frekuensi pasar global dengan standar kualitas seperti isu kualitas (ISO 9000), isu lingkungan (ISO 14.000).
- Sifat Produk dengan Ketahanan Pendek, Sebagian besar produk industri kecil memiliki ciri atau karakteristik sebagai produk-produk dan kerajinan-kerajian dengan ketahanan yang pendek. Dengan kata lain, produk-produk yang dihasilkan UKM Indonesia mudah rusak dan tidak tahan lama.

Maka gambar Pengelolan UKM/umkm dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1 Pengelolaan UMKM

Aspek Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dalam perusahaan yang penting untuk menempatkan sumber daya manusia (sdm) manusia yang kompetebel di bidangnya. UKM merupakan perusahaan skala menengah dan kecil, namun perkembangannya juga sangat tergantung pada kompetensi sdm yang dimilikinya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan aspek manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah Perencanaan Karyawan, Job description, Pelatihan karyawan, Kompensasi, Evaluasi kinerja.

Aspek Manajemen pemasaran merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan produk sampai dikonsumsi oleh konsumen, dan ada kesinambungan dalam penjualannya. Pemasaran modern telah berubah ke sistem berbasis teknologi informasi, sehingga pelaku ukm

perlu untuk mengetahui pemasaran secara online. UKM perlu lebih mengenal teknologi informasi yang dapat diberdayakan untuk memperkenalkan ke pasar yang lebih luas.

Aspek Manajemen produksi adalah memainkan peranan penting, di mana pelaku ukm perlu memastikan keberlangsungan produksinya. Efektifitas dan efisiensi produksi berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja, dan juga penentuan harga jual produk. Pelaku ukm perlu memastikan bahwa ia mengantarkan produk yang berkualitas pada konsumen.

Manajemen keuangan akan membantu pelaku ukm mengukur peningkatan kinerja usahanya. Pencatatan yang sistematis dan terstruktur memudahkan pelaku ukm melihat di mana permasalahan yang terjadi dan mencari solusi pemecahannya.

Untuk mengaplikasikan strategi pengelolaan UKM ini akan membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, baik, dengan adanya program CSR yang banyak dilakukan pada saat ini dapat menjadi program bagi instansi untuk memperkenalkan / mensosialisasikan strategi pengelolaan sekaligus sebagai evaluasi untuk mendapatkan umpan balik bagi perbaikan di kemudian hari.

8. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini antara lain :

1. Strategi Optimalisasi Pengelolaan UKM dirancang untuk dijadikan pedoman bagi pengelolaan UKM.
2. Strategi Optimalisasi Pengelolaan mengadopsi fungsi perusahaan, manajemen produksi, manajemen sdm, manajemen pemasaran dan manajemen keuangan.
3. Selain itu, perlunya kordinasi dan sosialisasi serta konsolidasi dari berbagai instansi yang terkait, baik pemerintah maupun swasta untuk memajukan UKM

DAFTAR PUSTAKA

[11] Anonim, 2010, Modul 3 Manajemen Usaha Kecil, Buku 4 Bahan Pelatihan Untuk Calon Wirausaha, Direktorat Pembinaan Kursus Dan Kelembagaan, Direktorat Jendral Pendidikan Formal Dan Informal,Kementrian Pendidikan nasional.

[12] Anonym, 2006. Kajian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Usaha UKM Di Propinsi Sumatera Utara, Jurnal Pengkajian Koperasi Dan UKM NOMOR 1 TAHUN 1 – 2006.

[13] Ayyagari, M., (2003), *Small and medium enterprises across the Globe*, Policy Research Working Paper, The Work Bank.

[14] Rangkuti, Freddy, 2004, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

[15] Ritawati Tedjakusuma, Sri Hartini, Muryani, 2001, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Air Minum Mineral Di Kotamadya Surabaya, Jurnal Penelitian Dinamika Sosial Vol. 2 No. 3 Desember 2001: 56 -58

[16] Rudi Elyadi ( ) Manajemen Usaha Kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal diakses dari www.digilib.kopertis6.or.id.

[17] Situmorang, J., 2008. Strategi UMKM dalam Menghadapi Iklim Usaha yang Tidak Kondusif, Infokop, Volume 16, Hal 88–101.

[18] Tambunan, Mangara, Ubaidillah, 2002, Memposisikan Usaha Kecil Menengah Dalam Persaingan Pasar Global, Membangun kekuatan Usaha Menengah sebagai *Work Horse*.

[19] Tambunan, T., 2002. Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting, Salemba, Jakarta.

[20] UU No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Menengah Dan Kecil

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR BAURAN PEMASARAN DALAM MEMBELI SAYUR ORGANIK DI PASAR MODERN KOTA MEDAN

Yudha Andriansyah Putra[1)], Surnaherman[2)]

[1,2)] Program Studi Agribinis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, indonesia

Email : putrajan20@yahoo.com, yudhaandriansyah@umsu.ac.id

Abstrak

Pasar produk pertanian berkembang pesat seiring pendapatan masyarakat. Semakin banyak atribut preferensi kosnumen dalam memenuhi kebutuhan akan sayur-sayuran, Mengakibatkan keterlibatan konsumen dalam memilih produk sayur-sayuran semakin diperhitungkan. Keputusan pembelian oleh konsumen merupakan tujuan awal dari usaha ritel dalam memasarkan produk-produknya, selanjutnya pengusaha ritel harus berusaha terus-menerus untuk memenuhi kepuasan konsumennya agar timbul loyalitas konsumen. Rumusan masalah penenlitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi konsumen membeli sayur organik, sejauhmana strategi bauran pemasaran mempengaruhi kepuasan konsumen membeli sayur organik, sejauhmana hubungan kepuasan konsumen dengan loyalitas konsumen dalam membeli sayur organik, dan bagaimana perbedaan sikap dan minat konsumen dalam membeli sayur organik di Carrefour plaza Medan fair, dan Supermarket Brastagi, Medan. Teori yang digunakan adalah teori tentang perilaku konsumen adalah faktor-faktor yang memengaruhi perilaku konsumen, teori tentang nilai pelanggan, teori bauran pemasaran dan tentang sikap dan minat konsumen. Metode penelitian ini adalah studi kasus yang didukung survey untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor terkait dengan variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang membeli sayur organik di kedua tempat penelitian. Sampel digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 orang terdiri dari 50 orang di Carrefour Plaza Medan Fair, 50 di Supermarket Brastagi Medan. Metode yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang dipakai adalah Regresi linear Berganda. Dari hasil penelitian dihasilkan bahwa nilai Signifikansi dengan alpha (α) 0,10 maka nilai Sig < 0,10, dapat diartikan bahwa secara serempak variabel produk (X_1), harga (X_2), lokasi (X_3), fasilitas (X_4), pelayanan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel pembelian sayur organik sayur organik (Y).

Kata Kunci : organik, sayur, pemasaran

I. PENDAHULUAN

Produk pertanian sayuran organik memang tidak semudah sayuran pada umumnya ditemui. Sesuai target pasarnya, produk ini sering ditemui di supermarket atau pada agen khusus produk pertanian organik, ketimbang di pasar-pasar tradisional. Harganya yang lebih mahal dibandingkan sayuran pada umumnya dipengaruhi oleh pasokannya yang lebih sedikit [1]

Bagi pasar modern, makanan segar (*fresh food*) memilki peluang cukup besar karena penjualnnya belum maksimal. Selama ini, konsumen masih menjadikan pasar tradisional menjadi pilihan utama untuk membeli barang-barang segar seperti buah-buahan, sayur-sayuran, daging ayam dan sapi serta ikan. Persaingan ini menimbulkan banyak perdebatan seputar kepentingan mempertahankan pasar tradisional sebagai pasar rakyat bermodal kecil dengan pasar modern yang bermodal besar. Pada saat ini pertumbuhan supermarket akan mengikuti perkembangan klaster dengan penduduk dengan golongan pendapatan tinggi yang membutuhkan kenyamanan dan pelayanan yang lebih baik serta mampu membayar dengan tingkat harga lebih tinggi. Di samping itu, pasar *fresh food* yang selma ini terdapat di pasar tradisional, terbatas jam pelayannaya, karena biasanya pasar tradisional hanya buka pada pagi hingga siang hari. Konsumen yang biasa bekerja sampai sore hari dan biasanya memilih ritel yang dipercaya dan lebi nyaman untuk memenuhi kebutuhannya dengan membeli di saat sore atau malam hari, dimana ritel tersebut masih buka dan melayani penjualan hingga malam hari.

Kunci keberhasilan pemasaran sayuran organik terletak dari pemahaman yang baik tentang perilaku konsumen yang mengkonsumsi produk

tersebut. Pemahaman yang baik mengenai perilaku konsumen tersebut akan meningkatkan jumlah penjualan yang secara langsung meningkatkan

bahwa kesadaran masyarakat yang tinggi akan pentingnya mengkonsumsi produk yang sehat. [2]

akan produk organik khususnya sayuran organik untuk dapat mewujudkan hal tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi konsumsi masyarakat akan sayuran organik antara lain; faktor internal konsumen seperti budaya, kelas sosial, karakteristik individu, dan faktor psikologis. Faktor ini juga menjadi kajian pada penelitian Adam dan Rosida (2006). [3]

Keputusan pembelian oleh konsumen merupakan tujuan awal dari usaha ritel dalam memasarkan produk-produknya, namun diharapkan apabila konsumen menaruh sikap positif dalam evaluasi pembeliannya, maka timbullah kepuasan konsumen dalam membeli produk-produk yang ditawarkan. Kepuasan yang terus menerus mengakibatkan pembelian-pembelian ulang dan menumbuhkan loyalitas konsumen. Loyalitas konsumen pada ritel merupakan cerminan dan keberhasilan ritel itu sendiri dalam meramu strategi pemasarannya. Loyalitas menuju tujuan akhir pemasaran ritel, dimana efek yang ditimbulkan disamping konsumen ressiten terhadap pesaing, konsumen juga dapat menjadi sarana promosi yang paling efektif.

Perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor produk, harga, lokasi, fasilitas, pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen dalam membeli sayur organik dalam pasar modern di Kota Medan?
2. Apakah sikap dan minat konsumen menyatakan keberlanjutan pembelian sayur organik dalam pasar modern di Kota Medan?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis faktor produk, harga, lokasi, fasilitas, pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen dalam membeli sayur organik dalam pasar modern di Kota Medan?
2. Untuk menganalisis sikap dan minat konsumen menyatakan keberlanjutan pembelian sayur organik dalam pasar modern di Kota Medan?

Manfaat penelitian ini adalah

1. Sebagai informasi untuk pengambil kebijakan dalam pemasaran produk organik khususnya sayur organik.

jumlah konsumsi sayuran organic (Kotler dan Susanto, 2000). Semakin tinggi konsumsi masyarakat akan sayuran organik menunjukkan

Produsen harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi konsumsi masyarakat

2. Sebagai rujukan peneltian selanjutnya apabila ingin meneliti tentang sayur organik.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ditentukan secara Purposive artinya daerah penelitian dipilih secara sengaja oleh peneliti. Daerah penelitian ditetapkan di Kota Medan yang ditentukan secara sengaja di swalayan-swalayan dan supermarket yang menjual sayuran organik. Swalayan-swalayan yang dipilih adalah Swalayan Berastagi Gatot Subroto, Swalayan Careffour. Pendekatan penelitian ini adalah studi kasus yang didukung survei untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel peneltian. Maxfield (1930) dalam Nazir (2005) menyatakan bahwa sudi kasus atau penelitian-penelitian kasus (*case study*) adalah penelitian tentang ststus objek penelitian yang berkenaan dengan fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Subjek peneltian dapat saja bersifat individu, kelompok, lembaga, maupun masyarakat. [4]

Populasi dalam penelitian adalah seluruh konsumen yang membeli produk sayuran Organik di lokasi penelitian. Karena Jumlah populasi tidak diketahui maka dalam metode penarikan sample ditentukan dengan metode Non Probability Sampling. Berdasarkan metode tersebut peneliti mentukan jumlah sample yaitu 100 sampel. Besar sampel ini dibagi kedalam 5 bagian untuk masing-masing tempat penjualan seperti pada Tabel berikut ini :

TABEL 1. SAMPEL KONSUMEN SAYURAN ORGANIK DI KOTA MEDAN.

Pasar	Sampel Konsumen
	Organik
Swalayan Berastagi Gatsu	50
Swalayan Carrefour	50
Jumlah	**100**

Sumber : Survei

Sampel ditentukan dengan metode aksidental sampling (*Accidental Sampling*) yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bagi siapa yang bertemu dengan peneliti dan dianggap memenuhi syarat untuk dijadikan sumber data dan dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2003) [5]

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan :

1. Melakukan wawancara (pertanyaan) yaitu mengumpulkan data dari para konsumen sayur Organik di lokasi penelitian yaitu karakteristik konsumen seperti umur, pendapatan, jumlah tanggungan, komposisi anggota keluarga, pendidikan, pengalaman dan berbagai poin penilaian dari skor yang diberikan.

   Daftar pertanyaan (*questionaire*) yang ditanyakan langsung kepada konsumen yang terpilih menjadi responden di lokasi penelitian.

Model analisis untuk mengukur bauran pemasaran produk, harga, lokasi, promosi, dan fasilitas, pelayanan terhadap pembelian sayur organik di pasar modern kota Medan, dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = bo + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = pembelian sayur organik

X_1 = produk

X_2 = harga

X_3 = lokasi

X_4 = fasilitas

X_5 = pelayanan

b_0 = intercept

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = koefisien regresi

e = error term

Model analisis permasalah ke empat adalah sebagai berikut :

a. Pengukuran sikap

   Setelah data dikumpulkan proses selanjutnya adalah menganalisis data yangtelah diperoleh, analisis data dilakukan dengan menggunakan:

   1. Analisis Deskriptif

      Pengukuran teknik analisis ini untuk menggambarkan data lapangan secara deskriptif dengan cara menginterpretasikanhasil pengolahan data lewat tabulasi. Hasil analisis deskriptif ini berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis yang akan digunakan.

   2. Model multi atribut

      Model ini untuk mengetahui sikap konsumen terhadap atribut yang dimilki produk. Adapun tahapan-tahapannya sebagai berikut :

      a) Konsumen diminta menyikapi atau menanggapi masing-masing atribut di Carrefour plaza Medan fair dan Supermarket Brastagi medan dengan bobot skor 1 sampai 7 atau sebaliknya tergantung penempatan kutub jawaban.
      b) Model perhitungan multiatribut Fishbein membutuhkan suatu bobot atau kekuatan kepercayaan bahwa objek memilki atribut i. Nilai ini

diambil dari nilai rata-rata skor atribut i dari kedua tempat penelitian

c) Apabila nilai bobot (bi) sudah didapat dan skor evaluasinya (ei) sudah didapat, maka untuk mengetahui sikap konsumennya terhadap secara keseluruhan adalah dengancara mengalikan kesua skor tersebut secara berturut-turut kemudian dijumlahkan

Dari nilai yang diperoleh akan diketahui seberapa besar nilai sikap terhadap objek dalam hal ini atribut yang ditanyakan kepada responden. Kemudian untuk menguji perbedaan sikap responden pada kedua tempat penelitian digunakan Uji t

b. Pengukuran Minat

Setelah pengukuran sikap diperoleh, selanjutnya dilakukan pengukuran minat konsumen untuk membeli. Seperti dikemukakan oleh kotler, aka pengukuran minat dilakukan dengan menentukan skala probabilitas. Responden diminta menjawab kuisioner mengenai minat. Adapun tahapan-tahapannya sebagai berikut

1. Menentukan nilai minat individu dalam membeli produk dalam skala probabilitas dengan skor 0,0, 0,2, 0,4, 0,6, 0,8, dan 1,0. Dari pernyataan tidak, agak, mungkin, cukup, mungkin, sangat mungkin dan pasti.
2. Nilai rata-rata skor terhadap waktu tiap responden pada masing-masing tempat penelitian, kemudian di uji dengan uji t
3. Menentukan nilai minat konsumen dengan menjumlahkan nilai skor minat individu responden diagi dengan jumlah responden
4. Minat membeli konsumen diperoleh dengan mencocokkan skor yang diproleh dengan pernyataan yang ada.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Carrefour, Plaza Medan Fair, Medan

Carrefour, Plaza Medan Fair menempati *space* seluas 11.000 m2 pada Plaza Medan Fair Jl. Jendral Gatot Subroto No.30 Medan, Sumatera Utara. Operasional Carrefour Medan dimulai pada tanggal 23 September 2004. Toko ritel ini menjual berbagai kebutuhan sehari-hari konsumen dengan konsep *one stop shopping*, mulai dari sembilan bahan pokok, makanan dan minuman, buah dan sayur, ikan dan daging, alat-alat elektronik dan pertukangan, *fashion* dan kosmetik, obat-obatan dan *stationary*, perabot rumahtangga, dan semua produk-produk pelengkap. Produk buah-buahan bersama dengan beberapa produk makanan, berada pada lantai satu yang disebut bagian *Fresh.*

Segmen pasar Carrefour, Medan Fair yang luas, mulai dari konsumen berpendapatan rendah sampai tinggi merupakan peluang yang sangat baik bagi manajemen untuk menarik para pelanggan agar mau berbelanja ditempat ini sesuai dengan strategi yang dijalankan oleh Carrefour yaitu menjual produk dengan harga paling murah, paling lengkap dan menjamin kualitas barangnya. Untuk ini pihak manajemen menerapkan kebijakan pengembalian barang apabila kualitas barang tidak sesuai yang dijanjikan dan harga barang sejenis ditempat lain (ritel) lebih murah (sesuai label harga).

Visi perusahaan Carrefour Indonesia adalah kebanggaan untuk menjadi ritel nomor satu di Indonesia. Visi ini menunjukkan bahwa Carrefour berusaha untuk menjadi *Top Leader* dalam bisnis ritel di Indonesia dengan memberikan fasilitas dan suasana yang berbeda dari peritel lain. Misi Carrefour Indonesia adalah untuk menjadi acuan bagi dunia ritel modern di setiap pasar di mana Carrefour berada.

Struktur organisasi membentuk jaringan kerja dalam perusahaan yang menggambarkan fungsi tiap bagian yang berisi tanggungjawab dan wewenang. Penyesuaian struktur organisasi ini sangat penting dalam menjalankan fungsi manajemen secara efektif.

Gambaran Umum dan Struktur Organisasi Supermarket Brastagi, Medan

Supermarket Brastagi Medan berada di Jalan Jendral Gatot Subroto No. 288 Medan. Diawali dari usaha penjualan buah-buahan dan makanan ringan dengan nama AWIE di Medan pada tahun 1961, usaha ini berkembang dengan nama perusahaan PT. Sumber Segar Utama pada tahun 1993. Kemudian tahun 1998 bersama PT. Mutiara Ritel Inti Mitra, bermitra membentuk ritel modern yang menjual buah-buahan dan kebutuhan sehari-hari yang diberi nama The Club Store. Pada saat itu belanja konsumen diberlakukan sistim keanggotaan. Namun pada kenyataannya sistim ini menghambat mobilitas konsumen, sehingga pada akhirnya dihapuskan.

Pada tanggal 6 Juli 2006, The Club Store berubah menjadi Supermarket Brastagi. Produk yang dijual pada ritel ini berfokus pada buah-buahan, sayuran, makanan dan minuman ringan kemudian ditambah kebutuhan sehari-hari dan peralatan rumah tangga.

Visi perusahaan ini adalah The Brastagi Supermarket berbicara kualitas pada setiap produknya. Visi ini menunjukkan bahwa Supermarket Brastagi sangat menyadari bahwa produk *fresh* yang dijual, baik buah, sayuran, ikan, daging dan roti harus tetap berkualitas dan segar, sehingga strategi ini menjadi daya tarik yang utama untuk menjaring konsumen lebih banyak dan menjadi *market leader*, khususnya produk *fresh* atau produk yang mudah rusak (*perishable*). Misinya adalah memberikan produk paling segar dan berkualitas setiap hari kepada konsumen.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Adjusted R Square

Adjusted R Square mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan

variansi variabel dependen. Berikut tabel Adjusted R Square yang dihasilkan dalam penulisan :

Tabel 2. HASIL PENGUJIAN Adjusted R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829[a]	.783	.802	1.40725

Sumber: Data Primer (diolah), 2018

Dari hasil penghitungan statistik oleh SPSS dapat dilihat bahwa besar nilai Adjusted R Square sebesar 0,802 atau 80,2 %, yang dapat diartikan bahwa variasi variabel pembelian sayur organik (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variabel produk (X_1), harga (X_2), lokasi (X_3), fasilitas (X_4), pelayanan (X_5), sedangkan sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Serempak

Uji serempak menunjukkan apakah sema variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen

TABEL 3. UJI SEREMPAK

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.204	5	7.743	27.363	**.000[a]**
	Residual	18.546	44	.093		
	Total	65.750	49			

Dari Tabel tersebut, nilai signifikansi 0,000. Jika kita bandingan nilai Signifikansi dengan alpha (α) 0,10 maka nilai Sig < 0,10, dapat diartikan bahwa secara serempak variabel produk (X_1), harga (X_2), lokasi (X_3), fasilitas (X_4), pelayanan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel pembelian sayur organik sayur organik (Y).

Koefisien Regresi dan Uji Parsial

Untuk melihat Koefisien Regresi dan Uji parsial dapat diketahui pada

Koefisien Regresi dan Uji Parsial

TABEL 4. UJI PARSIAL

Coefficients[a]

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Signifikansi
	B	Std. Error	
(Constant)	1.227	0.745	0.004
Produk (X_1)	0.336	0.096	**0.003***
Harga (X_2)	0.560	0.156	**0.002***
Lokasi (X_3)	0.350	0.160	**0.051**
Fasilitas (X_4)	2.265	0.000	**0.005***
Pelayanan (X_5)	0.243	0.080	0.695

Sumber: Data Primer (diolah), 2018 *Signifikan pada α = 5 %

Pengaruh Variabel Produk (X_1) terhadap Pembelian Sayur Organik (Y)

Dilihat dari nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Produk (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi positif 0,336 dengan demikian apabila produk meningkat sebesar 10 kali lipat maka akan menaikkan pembelian sayur organik sebesar 3,3 kali dalam seminggu atau sekitar 3 kali dalam seminggu. Berdasarkan observasi bahwa responden lebih banyak melakukan pembelian sebanyak 2 kali seminggu. Apabila produk ditingkatkan 10 kali lipat maka akan menaikkan pembelian sebanyak 6 kali seminggu atau setiap hari karena ketersediannya masih banyak sehingga konsumen dapat dengan mudah mendapatkan produk sayur apa yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pengaruh Variabel Harga (X_2) terhadap Pembelian Sayur Organik (Y)

Dilihat dari nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Harga Sayur Organik (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi positif 0.560 dengan demikian apabila harga sayur organik meningkat sebesar 10 kali lipat maka akan menaikkan pembelian sayur organik sebesar 5 kali dalam seminggu. Berdasarkan observasi bahwa responden lebih banyak melakukan pembelian sebanyak 2 kali seminggu. Apabila harga naik 10 kali lipat maka akan menaikkan pembelian sebanyak 5 kali seminggu atau setiap hari.

Dari hasil pengujian secara parsial, harga sayur organik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap frekuensi pembelian sayur organik (Y). Hal ini menunjukkan bahwa harga merupakan hal yang pertama diperhatikan oleh responden sebelum melakukan pembelian sayur organik di lokasi penelitian. Walaupun harga sayur organik lebih mahal dibandingkan harga sayur non organik yang menyebabkan rasio harganya juga tinggi,tetapi responden tetap membeli sayur organik. Hal ini terjadi pada semua lokasi penelitian tetapi yang paling menonjol terdapat pada Careffour Medan Plaza Fair. Di Careffour Medan Plaza Fair, Rasio harga sampai mencapai 4 kali dari harga sayur non organik pada keempat jenis sayur organik yaitu sawi, bayam merah, bayam hijau, dan kangkung (Lampiran 5), dengan tingginya rasio harga pada lokasi ini responden tetap membeli karena jika dilihat pada Lampiran 7, rata-rata frekuensi pembelian terbanyak juga terdapat pada Careffour Medan Plaza Fair. Responden yang seperti ini merupakan konsumen yang mempunyai perilaku pembelian kompleks, menurut A.B Susanto dalam Philip Kotler menjelaskan bahwa konsumen yang mempunyai perilaku pembelian kompleks sangat terlibat bila suatu produk mahal, jarang dibeli dan mempunyai ekspresi pribadi yang tinggi. Pembeli ini akan melalui proses belajar yang pertama, ditandai

dengan mengembangkan kepercayaan mengenai produk tersebut, kemudian pendirian dan membuat pilihan pembelian dengan bijaksana.Hal ini menunjukkan bahwa semakin mahal sayur organik berarti semakin baik dan memberi peningkatan terhadap frekuensi pembelian.

Selain itu alasan mengapa sayuran ini akan tetap dibeli meskipun rasio harganya tinggi adalah karena keseluruhan tujuan responden membeli dan mengkonsumsi sayur organik ini untuk kesehatan.

Pengaruh Variabel Lokasi (X_3) terhadap Pembelian Sayur Organik (Y)

Untuk variabel lokasi (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi positif 0.350. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lokasi semakin mudah dijangkau, maka akan menaikkan pembelian sebesar 3 kali seminggu. Dari hasil pengujian secara parsial, lokasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap pembelian sayur organik (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin mudah lokasi pembelian sayur organik dijangkau maka responden semakin sering untuk membeli sayur organik sehingga pembelian juga akan meningkat.

Pengaruh Variabel Fasilitas (X_4) terhadap Pembelian Sayur Organik (Y)

Untuk variabel fasilitas (X_4) mempunyai nilai koefisien regresi positif 2,265. Nilai ini menunjukkan bahwa jika fasilitas dari kedua supermarket tersebut ditingkatkan sebesar 22 % maka pemnbelian sayur organik akan meningkatkan pula menjadi 22 kali lipat dari biasanya. Nilai ini juga seiring apabila kita lihat pada uji parsial yaitu 0,005. Hasil pengujian secara parsial bahwa nilai signifikansi lebih kecil dr alpha (0,005 < 0,05) maka variabel fasilitas berpengaruh signigfikan terhadap pembelian sayur organik di kedua tempat supermarket di Kota Medan. Berdasarkan observasi yang dilakukan ternyata fasilitas yang diinginkan adalah informasi kesesuaian harga yang diproduk terkadang tidak sama dengan dengan harga aslinya sehingga konsumen merasa dirugikan. Kemudian pelayanan informasi tentang produk juga masih kurang. Sehingga jika semua itu ditingkatkan maka akan membuat konsumen menajadi lebih yakin dalam membeli produknya.

Pengaruh Variabel Pelayanan (X_5) terhadap Pembelian Sayur Organik (Y)

Untuk variabel pelayanan (X_5) mempunyai nilai koefisien regresi positi 0,243 . Nilai ini menunjukkan bahwa jika pelayanan dari kedua supermarket tersebut ditingkatkan sebesar 10 % maka pemnbelian sayur organik akan meningkatkan pula menjadi 2 kali lipat dari biasanya. Tetapi ketika di uji secara parsial dihasilkan nilai yang tidak signifikan terhadap pembelian sayur organik yaitu nilai signifikansi lebih besar terhadap nilai alpha yaitu 0,695 > 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa konsumen merasa pelayanan yang dilakukan oleh kedua supermarket masih kurang. Ketika dilakukan observasi pelayanan ini ternyata bersumber terhadap karyawan yang bekerja. Konsumen merasa bahwa karyawan agak sulit ditemui untuk ditanya, khususnya pada saat pengujung sedang ramai. Biasanya hal ini terjadi pada sore hari sekitar pukul 16.00 sampai pukul 21.00 wib. Beberapa konsumen malah tidak membutuhkan karyawan karena sayur organik yang akan dibeli biasanya dipilih sendiri, sedangkan karyawan hanya mencantumkan label harga setelah ditimbang.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua untuk melihat perbedaan sikap konsumen terhadap atribut di kedua lokasi penelitian sehingga dipergunakan Uji *Independent – Sample T Test.*

TABEL 5. UJI KOMPARASI SIKAP KONSUMEN

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig	T	df	Sig.(2-tailed)	Mean Differences	Std, Error Differences	95% Confidence Interval of The

									Differences	
									Lower	Upper
Atribut Sikap	Equal variances assumed	2,888	0.78	7.435	177	.000	14.044455	1.85770	10.27388	17.73719
	Equal variances not assumed			7.435	175.88	.000	14.044455	1.85770	10.27366	17.73766

Sumber : Data Primer Diolah

Didapat *Sig. (2-tailed) 0.000* < α 5% (0.05) yang berarti tolak Ho (terima). Dengan didapat perbandingan diatas, maka secara signifikan Ho = 0 artinya tidak ada perbedaan rata-rata sikap konsumen terhadap atribut di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan (ditolak) dan Ha ≠ 0 artinya ada perbedaan rata-rata sikap konsumen terhadap atribut di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan (Diterima). Berarti kedua tempat perbelanjaan tersebut memiliki perbedaan rata-rata sikap konsumen terhadap atribut di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan. Pada kedua tempat perbelanjaan tersebut secara statistik dengan uji *Independent- Sample T Test* terdapat perbedaan rata-rata sikap konsumen terhadap atribut dalam membeli buah-buahan di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan.

Apabila dikaitkan dengan rumus model multi atribut, maka nilai sikap konsumen paling rendah adalah 15,93, yaitu jumlah dari perkalian bobot tiap atribut (jenis = 4,07; kualitas = 4,06; kesegaran = 4,10 dan kesesuaian harga = 3,70) dengan evaluasi atribut pada masing-masing tempat bila nilai evaluasinya = 1 tiap atribut

Hipotesis kedua untuk mengukur minat konsumen untuk membeli di Carrefour, Plaza Medan Fair dan Supermarket Brastagi Medan pada 1 hari, 1 minggu, 2 minggu, dan 1 bulan sehingga dipergunakan Uji *Independent – Sample T Test*.

TABEL 6. UJI KOMPARASI MINAT KONSUMEN

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig	T	Df	Sig.(2-tailed)	Mean Differences	Std, Error Differences	95% Confidence Interval of The Differences	
									Lower	Upper
1 Hari	Equal variances assumed	.101	.912	-.859	178	.319	-.03556	.04318	-.11712	.04966

	Equal variances not assumed			-.859	177.185	.319	-.03556	.04318	-.11712	.04997
1 minggu	Equal variances assumed	0.873	.326	2.310	178	.022	.09333	.04042	.01357	.17310
	Equal variances not assumed			2.310	177.447	.022	.09333	.04042	01357	.17310
2 minggu	Equal variances assumed	7.115	.008	4.429	178	0.00	.15510	.03464	.08473	.02713
	Equal variances not assumed			4.429	166.449	0.00	.15510	.03464	.08473	.02714
1 bulan	Equal variances assumed	.060	.807	2.199	178	0.30	0.05778	.00262	.00593	.01086
	Equal variances not assumed			2.199	173.991	0.30	0.05778	.00262	.00593	.01083

Sumber : Data Primer Diolah

Didapat nilai t hitung :

a. Pada 1 hari *Sig. (2-tailed) 0.391* > α 5% (0.05) yang berarti terima Ho
b. Pada 1 minggu *Sig. (2-tailed) 0.022* < α 5% (0.05) yang berarti tolak Ho
c. Pada 2 minggu *Sig. (2-tailed) 0.000* < α 5% (0.05) yang berarti tolak Ho
d. Pada 1 bulan *Sig. (2-tailed) 0.030* < α 5% (0.05) yang berarti tolak Ho

Dengan didapat perbandingan diatas, maka secara signifikan Ho = 0 artinya tidak ada perbedaan rata-rata minat konsumen untuk membeli di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan pada 1 minggu, 2 minggu, dan 1 bulan (ditolak) dan Ha ≠ 0 artinya ada perbedaan rata-rata minat konsumen untuk membeli di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan pada 1 minggu, 2 minggu, dan 1 bulan (Diterima), sedangkan pada 1 hari tidak ada perbedaan rata-rata minat konsumen untuk membeli di Carrefour, Plaza Medan Fair dengan Supermarket Brastagi Medan. Minat konsumen Supermarket Brastagi disini juga terlihat lebih tinggi secara nyata dibandingkan dengan minat konsumen Carrefour, Plaza Medan Fair. Hal ini sejalan dengan pemenuhan kebutuhan konsumen yang sulit diperoleh ditempat lain, disamping dukungan penghasilan rata-rata konsumen pada Supermarket Brastagi yang hampir dua kali lipat dari rata-rata penghasilan
konsumen Carrefour, Plaza Medan Fair. Koefisien parsial untuk lokasi, pada persamaan regresi kepuasan konsuemen, sebenarnya lebih kecil pada Supermarket Brastagi Medan, hal ini menunjukkan bahwa konsumen Supermarket Brastagi Medan walaupun tidak merasa lokasi ritel tersebut menguntungkan, namun minatnya lebih besar untuk berbelanja di tempat ini.

IV. KESIMPULAN

1. Dari hasil penghitungan statistik oleh SPSS dapat dilihat bahwa besar nilai Adjusted R Square sebesar 0,802 atau 80,2 %, yang dapat diartikan bahwa variasi variabel pembelian sayur organik (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variabel produk (X_1), harga (X_2), lokasi (X_3), fasilitas (X_4), pelayanan (X_5), sedangkan sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. secara serempak variabel produk (X_1), harga (X_2),

lokasi (X_3), fasilitas (X_4), pelayanan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel pembelian sayur organik sayur organik (Y).

2. Minat konsumen Supermarket Brastagi disini juga terlihat lebih tinggi secara nyata dibandingkan dengan minat konsumen Carrefour, Plaza Medan Fair.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Pranasari, M.E. (2007, Mei 10), Perdagangan produk pertanian organik. Kompas Cyber Media Retrieved November 14, 2008, from http://ww2. kompas.com/kompas-cetak/0411/08/ilpeng/1370325.htm

[2] Kotler, Philip, dan AB Susanto. 2000. Manajemen Pemasaran di Indinesia : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian. Salemba Empat.

[3] Adam, Rosida.P. 2006. Pengaruh Faktor Internal Konsumen dan Kinerja Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Komoditas Teh Oleh Konsumen Rumah Tangga Di Provinsi Jawa Barat. Disertasi Di Pada Tanggal 17 Juli 2006. Bandung. Universitas Padjajaran.

[4] Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

[5] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. Jakarta

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN

(Studi kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan)

Sjahril Effendy, Mhd. Afif

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara

sjahrilee@gmail.com

ABSTRAK : Untuk mendapatkan motivasi yang tinggi dari karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan sistem yang akan digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Kompensasi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan bisa menjadi salah satu alat yang baik untuk memotivasi karyawan jika dijalankan secara efektif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini : 1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan ? 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan ? 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan ? 4. Apakah ada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : 1) Kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan, 2) Kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 3) Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan, 4) Kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan yang berjumlah 39 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 2). Kepuasan Kerja memilih pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan, 3) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan, 4) Kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi di PT. BTN (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi.

VII. PENDAHULUAN

Tumbuhnya perbankan syariah serta didasari pula munculnya kebutuhan riil masyarakat untuk memanfaatkan sistem perbankan syariah dan didukung komitmen PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk atau disebut juga PT. BTN (Persero), Tbk untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat yang membutuhkan jasa keuangan syariah. Pada tahun 2004, RUPS PT. BTN (Persero), Tbk mengamanatkan pembentukan unit usaha syariah sebagai unit bisnis. Hal ini juga dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan PT. BTN (Persero), Tbk kepada seluruh nasabahnya melalui penyediaan alternatif layanan Syariah.

Pembukaan PT. BTN (Persero), Tbk Kantor cabang Syariah telah dibuka di Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makassar, Solo,

Malang, Batam, Medan, Tangerang, Bogor, Bekasi, Pekanbaru, Semarang, Banjarmasin, Cirebon, Balikpapan, Palembang dan Cilegon.

Berdasarkan studi Pendahuluan di PT. BTN (Persero), Tbk kantor Cabang Syariah Medan diketahui bahwa bank ini sedang menghadapi masalah internal organsiasi yaitu terjadinya penurunan motivasi yang ditandai dengan adanya beberapa indikasi diantaranya adalah rendahnya semangat dan gairah kerja karyawan. Selain itu juga rendahnya tingkat inisiatif kreatifitas karyawan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan besar kompensasi tidak jauh berbeda denga yang diharapkan karyawan.

Faktor lainnya meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dari uraian diatas peneliti merasa penting untuk meneliti dengan judul: "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan).

Rumusan masalah dalam penelitian ini : 1) Apakah ada penagruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan ?, 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja tehadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan ?, 4) Apakah ada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui : 1) Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 4) Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

Manfaat penelitian : 1) Sebagai bahan masukan kepada pimpinan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, 2) Menambah pengetahuan peneliti khususnya dibidang kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, 3) Bahan Pembandingan bagi penelitian yang akan datang.

Motivasi adalah pemberian daya gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010 : 95) [1].

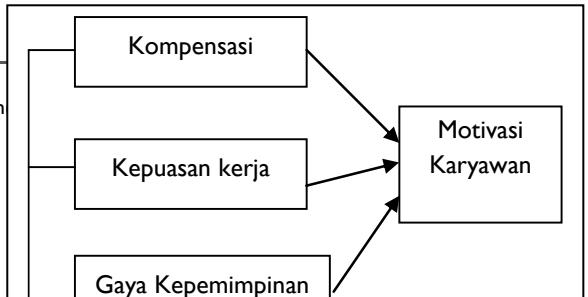
Kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward)* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan (Sutrisno, 2011:182) [2].

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012:193) [3].

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49) [4].

Pemimpin dapat menggunakan satu atau lebih gaya kepemimpinan tergantung pada kualitas para pengikut dan situasi lingkungan kepemimpinan ketika proses kepemimpinan terjadi (Wirawan, 2013:383) [5].

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

(Sumber : Diolah oleh Peneliti)

Hipotesis :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.
4. Ada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

VIII. II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta tehnik dan alat yang digunakan dalam penelitian, maka pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory, yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain.

Tempat penelitian di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan yang dilaksanakan pada bulan Maret 2016.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan berjumlah 39 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 39 orang.

Tehnik pengumpulan data adalah kuesioner dan studi dokumentasi dan dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Tehnik analisis data adalah dengan analisis regresi linear berganda melakukan uji hipotesis dengan uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan).

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dilakukan dulu pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. A. Hasil :

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 19.0 for windows.

B. Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

C. Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig
		β	Std Error	Beta		
1	(Constant)	1.034	2.504		.413	.682
	Kompensasi	.250	.118	.250	2.121	.041
	Kepuasan kerja	.405	.156	.397	2.597	.014
	Gaya Kepemimpinan	.339	.151	.317	2.247	.031

a. Dependent variable : Motivasi

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1{,}034 + 0{,}250\ x_1 + 0{,}405\ x_2 + 0{,}339\ x_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai 1,034 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan (x_1, x_2, x_3) maka motivasi (Y) akan tetap ada sebesar 1,034.

2. Koefisien kompensasi (β_1) = 0,250. ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,250.
3. Koefisien kepuasan kerja (β_2) = 0,405, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,405.
4. Koefisien kepuasan kerja (β_3) = 0,339, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,339.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (x_1, x_2, x_3) berupa kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadao motivasi karyawan di PT. BTN (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

Hipotesis :

Ho : $\beta i = 0$, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta i \neq 0$, artinya variabel independent secara parsial berpengaruh signifkan terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Ho diterima jika t hitung < t tabel pada $\alpha = 5\%$.

Ha diterima jika t hitung > t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$.

Tingkat kesalahan (α) =5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 39

k = jumlah variabel yang digunakan, k=4

Maka :derajat bebas = n-k = 39 – 4 = 35

Uji t hitung yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan ½ atau t (0,025;35) sehingga didapat nilai t_{tabel} = 2,030.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig
		β	Std Error	Beta		
1	(Constant)	1.034	2.504		.413	.682
	Kompensasi	.250	.118	.250	2.121	.041
	Kepuasan kerja	.405	.156	.397	2.597	.014
	Gaya Kepemimpinan	.339	.151	.317	2.247	.031

a. Dependent variable : Motivasi

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel adalah 2,121 dan t_{tabel} bernilai 2,030 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,121 > 2,030) dan signifikansi (sig). < 5% (0,041 < 0,05), artinya Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.
2. nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja adalah 2,597 dan t_{tabel} bernilai 2,030, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,597>2,030) dan signifikansi (sig) < 5% (0,14 < 0,50), artinya Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah 2,247 dan t_{tabel} bernilai 2,030 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,247>2,030) dan signifikansi (sig) < 5% (0,031 < 0,05), artinya Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh dari variabel (x_1, x_2, x_3) berupa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

Hipotesis :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi

karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α=5%.

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α=5%.

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k); (k-1).

Derajat bebas pembilang = k-1 = 4-1=3.

Derajat bebas penyebut = n-k = 39-4 = 35, maka F_{tabel} 0,05 (3;35) = 2,87.

Hasil pengujian Uji F (Uji Simultan) dapat terlihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Uji F

Anova[b]

Model		Standar square s	Df	Mean Square	F	Sig
1.	Regression	418.456	3	139.485	38.400	.000a
	Residual	127.134	35	3.632		
	Total	545.590	38			

a. Predictors : (constant), Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan kerja.

b. Dependent Variable : Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 38.400 dengan tingkat signifikansi (sig.) sebesar 0,000[a]. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (38.400 > 2,87) atau signifikansi (sig.) < 5% (0,000< 0,05), artinya kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jadi dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh secara bersama-sama kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

c. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai degan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekat satu), maka pengaruh variabel bebas adalah erat terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi terlihat pada tabel 4 :

Tabel 4. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.876[a]	.767	.747	1.90588

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent variable : Motivasi

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,747 atau 74,70%. Artinya 74,7% motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepausan kerja dan gaya kepemimpinan, sedangka sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap motivasi karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah pula motivasi karyawan dalam perusahaan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi kondisi karyawan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminullah (2015) [6]. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi angket variabel kompensasi menunjukkan bahwa umumnya skor hasil angket di dominasi oleh jawaban setuju. Selanjutnya bila dikaitkan dengan

fenomena yang terjadi di PT. BTN (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan ternyata terdapat kesesuaian dengan hasil penelitian.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan sugnifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang menemukan kepuasan dalam bekerja akan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak menemukan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Zahara (2012)[7]. Hal penelitian menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dan motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi angket variabel kepuasan kerja menunjukkan skor hasil angket didominasi oleh jawaban setuju. Selanjutnya bila dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan terdapat kesesuaian dengan hasil penelitian.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data statistik, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahir (2015) [8]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi apakah variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa umumnya skor hasil angket didominasi oleh jawaban setuju. Selanjutnya bila dikaitkan dengan fenomena permasalahan yang terjadi di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan ternyata terdapat kesesuaian dengan hasil penelitian.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan. Artinya dengan kompensasi dan kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan yang baik, akan meningkatkan motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan. Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi jawaban responden, baik kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan maupun motivasi didominasi jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi sudah cukup baik. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Manullang (2013:153) [9], motivasi adalah sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari ketiga variabel bebas, kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya berpengaruh terhadap motivasi karywan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan. Namun variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dalam meningkatkan motivasi karyawan. Untuk itu perlu sekali mengapa dan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, selain itu gaya kepemimpinan dan kompensasi juga perlu ditingkatkan. Perlu juga ditumbuhkan tujuan motivasi menurut Sadili (2005:281) [10] adalah : 1) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan prestasi kerja karyawan,3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, dan 4) Meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

IX. IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan, (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero),

Tbk Kantor Cabang Syariah Medan (4) Kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

X. DAFTAR PUSTAKA

[1]. Malayu, S.P. Hasibuan, "Manajemen Sumber daya manusia", Jakarta : Bumi Aksara, hal. 95, 2010.

[2] Edi Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Prenada Media group, hal. 182, 2011.

[3]. T. Hani Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Yogyakarta : BPFE, hal. 193, 2012.

[4]. Miftah Thoha, "Perilaku Organisasi", Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.

[5]. Wirawan, "Kepemimpinan" Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013.

[6]. Aminullah "Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Motivasi Karyawan PT. Telekomunikasi Indoesia (Persero), Tbk", Jurnal Manajemen, PPS Universitas Syiah Kuala, Vol. 4 No.3, Agustus 2015.

[7]. Zahara Azhari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat", Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Budaya dan Ekonomi, Vol. 8 No. 1, 2012.

[8]. Mahir Pradana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation Bandung, Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis", PPs Universitas Trunojoyo, Vol. 9 No.2 Februari 2015.

[9]. Manullang, "Manajemen Sumber Daya Mausia", Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013.

[10]. Sadili Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Pustaka Setia, 2005.

PENGARUH PERENCANAAN STRATEGIS DAN TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA LLDIKTI WILAYAH I

Vina Winda Sari, Widia Astuty, Muhyarsyah

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Akuntansi Manajemen, Magister Akuntansi

Medan, Indonesia

winda_vina@yahoo.co.id

Abstraksi

Kinerja LLDikti Wilayah I dinilai berdasarkan pencapaian keberhasilan Perguruan Tinggi Swasta yang berada dalam naungan LLDikti Wilayah I. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kuesioner sebanyak 73 Perguruan Tinggi Swasta. Metode pengujian data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja LLDikti Wilayah I, ada pengaruh transparansi terhadap kinerja LLDikti Wilayah I, ada pengaruh perencanaan strategis dan transparansi secara bersama-sama terhadap kinerja LLDikti Wilayah I. Adapun saran dari peneliti sebaiknya terus dioptimalkan penerapan perencanaan strategis dan transparansi di LLDikti Wilayah I guna meningkatkan kinerja serta mampu mencapai dari sasaran atau target yang telah ditetapkan tersebut dan menggambarkan sasaran dengan jelas. Diharapkan juga agar pimpinan lebih memperhatikan pencapaian penetapan kinerja dan target realisasi baik input, output dan outcome serta memperluas akses transparansi di segala bidang.

Kata kunci : Perencanaan Strategis, Transparansi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam penyelenggaran pemerintahan dan pembangunan di Indonesia, kinerja lembaga menjadi sorotan utama, bahkan secara eksplisit telah dinyatakan dalam beberapa produk perundang-undangan. Kata-kata "kinerja" dalam lembaga pelayanan publik mulai menggema sejak tahun 1999 dengan diterbitkannya Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang "Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)". Berdasarkan hal itu maka setiap instansi pemerintah memiliki kewajiban dalam menyusun rancangan kegiatan atau programnya berdasarkan hasil yang akan diperoleh kedepannya.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I (LLDikti Wilayah I) merupakan suatu bentuk organisasi yang berhubungan dengan masyarakat publik atau pelayanan publik. Pelayanan tersebut diberikan kepada Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara karena tugas LLDikti Wilayah I merupakan peningkatan mutu pendidikan tinggi. LLDikti Wilayah I dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik. Oleh karena itu, seyogianya LLDikti Wilayah I juga melibatkan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dalam perencanaan strategis dan selalu terbuka atau transparan baik mengenai anggaran ataupun informasi yang diterima dari pemerintah.

Penilaian kinerja LLDikti Wilayah I didasarkan pada hasil pencapaian dari Perguruan Tinggi Swasta. Bila Perguruan Tinggi Swasta mempunyai akreditasi yang baik, kompetensi kelulusan yang berkompeten, dosen berkualifikasi S3 dan banyak melakukan penelitian serta hal-hal yang bernilai positif lainnya maka kinerja LLDikti Wilayah I juga dikatakan baik. Hal ini tertuang dalam penetapan kinerja bapak Kepala LLDikti Wilayah I dengan bapak Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. (Laporan Kinerja LLDikti Wilayah I tahun 2017).

Pada tahun 2017, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) menetapkan keseragaman penetapan kinerja dan indikator kinerja untuk seluruh LLDikti di seluruh wilayah Indonesia. Perencanaan strategis LLDikti Wilayah I yang dituangkan dalam Renstra LLDikti Wilayah I belum diubah sesuai dengan indikator kinerja yang diharuskan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti), sehingga adanya tumpang tindih

antara renstra dengan penetapan kinerja. Seharusnya hal tersebut berjalan seiringan. Perencanaan strategislah yang akan membuat keberhasilan implementasi keputusan, membantu pembuatan keputusan secara tertib, memfasilitasi komunikasi, mengakomodasi kepentingan dan nilai yang berbeda sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Dalam hal transparansi ke masyarakat dan Perguruan Tinggi Swasta, LLDikti Wilayah I juga belum optimal dikarenakan masih banyaknya pengaduan masyarakat mengenai hal tersebut. Transparansi seyogianya menyediakan informasi yang andal dan akurat serta tepat waktu mengenai berbagai ragam kebijakan yang dikeluarkan oleh Dikti sehingga dapat digunakan Perguruan Tinggi Swasta dalam meningkatkan mutu pendidikannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

a. Apakah perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja.
b. Apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja.
c. Apakah perencanaan strategis dan transparansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui, menguji dan menganalisis :

a. Pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja.

b. Pengaruh transparansi terhadap kinerja.

c. Pengaruh perencanaan strategis dan transparansi secara bersama-sama terhadap kinerja.

2) Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi LLDikti Wilayah I, penelitian ini merupakan evaluasi guna melihat kekuatan dan kelemahan serta tantangan yang dimiliki berkenaan dengan kinerja di LLDikti Wilayah I sehingga di kemudian hari dapat lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan amanat Undang-Undang.

b. Bagi ilmu pengetahuan, pembuktian hipotesis sebagai hasil penelitian ini akan memberi masukan bagi disiplin ilmu akuntansi manajemen tentang kinerja di sektor publik secara khusus.

c. Bagi Peneliti, penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dengan menghubungkan antara teori yang ada dengan fenomena dan pengalaman empiris, sekaligus mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam program studi ilmu akuntansi khususnya akuntansi manajemen didalam praktik dan teori.

d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai informasi dan pembanding bagi peneliti selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Adapun rencana novelty dalam penelitian ini yaitu kinerja LLDikti Wilayah I ditentukan berdasarkan pencapaian keberhasilan Perguruan Tinggi Swasta yang berada dalam naungan LLDikti Wilayah I. Keberhasilan Perguruan Tinggi Swasta tersebut dapat tercermin dari akreditasinya, sistem pengelolaannya dan penilaian lainnya. Baik buruknya kinerja LLDikti Wilayah I dapat tergambar dari hasil pencapaian Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Anisa dan Nur, Darwanis dan Syukriy terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya. Variabel bebas penelitian penulis yaitu perencanaan strategis dan transparansi sedangkan variabel terikatnya kinerja. Variabel terikatnya hanya satu variabel saja yang sama dengan penelitian-penelitian tersebut. Perbedaannya juga terletak pada subjek dan objek penelitian dimana peneliti menggunakan Perguruan Tinggi Swasta untuk menilai kinerja LLDikti Wilayah I. Waktu penelitian di tahun 2017.

E. Kajian Pustaka

1) Kinerja

Kinerja adalah pencapaian seseorang, tim atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan kepadanya (Hanif dan Darsono, 2009: 548). Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Anwar, 2017: 43).

Menurut Devi, Darwanis dan Syukriy (2014: 77) "Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan aktivitas dari suatu

organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya sebelumnya yang di proyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban dan akuntabilitas manajemen dan semacamnya".

Indikator pada kinerja menurut Anisa dan Nur (2015: 4); Novita (2016:5) yaitu : masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*).

2) Perencanaan Strategis

Abdul dan Syam (2012: 95) menyatakan bahwa perencanaan strategis merupakan proses penentuan program, aktivitas, atau proyek yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah lokasi sumber daya yang akan dibutuhkan. Hasil dari perencanaan strategis berupa rencana-rencana strategis dalam bentuk-bentuk program. Organisasi yang tidak memiliki atau tidak melakukan perencanaan strategis akan mengalami masalah dalam penganggaran, misalnya beban kerja anggaran yang tidak seimbang (overload), tidak tepat sasaran dan sebagainya.

Perencanaan strategis adalah inovasi manajemen yang dapat bertahan lama, karena perencanaan strategis dibangun di atas pembuat keputusan politik. Memunculkan dan memecahkan isu-isu penting adalah inti pembuatan perencanaan strategis. Perencanaan strategis berkaitan dengan pencarian kesesuaian yang terbaik dan paling menguntungkan antara organisasi dan lingkungannya yang didasarkan pada pemahaman mendalam. Dengan memaksimalkan kekuatan internal dan meminimalkan atau mengatasi kelemahan internal untuk mendapatkan keuntungan dari peluang eksternal dan meminimalkan atau mengatasi ancaman eksternal.

Perencanaan strategis untuk sektor publik mempunyai karakteristik sebagai berikut: (Allison dan Kaye, 2015:67)

a. Dipisahkan antara rencana strategis dan rencana operasional. Rencana strategis memuat antara lain visi, misi, dan strategis (arah kebijakan); sedangkan rencana operasional memuat program dan rencana tindakan (aksi).

b. Penyusunan rencana strategis melibatkan secara aktif semua stakeholders di masyarakat (dengan kata lain, pemerintah adalah satu-satunya pemeran dalam proses perencanaan strategis).

c. Tidak semua isu atau masalah dipilih untuk ditangani. Dalam proses perencanaan strategis, ditetapkan isu-isu yang dianggap paling strategis atau fokus terhadap masalah yang paling di prioritaskan untuk ditangani.

d. Kajian lingkungan internal dan eksternal secara kontinu dilakukan agar pemilihan strategis selalu "diperbarui" berkaitan dengan peluang serta ancaman di lingkungan luar, dan mempertimbangkan kekuatan serta kelemahan yang ada di lingkungan internal.

3) Transparansi

Menurut Nico (2007: 20) transparansi adalah keterbukaan secara menyeluruh, sungguh-sungguh dan memberi peluang atau tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat sehingga dapat mengetahui informasi dalam proses pengelolaan sumber daya publik. Transparansi memungkinkan akses atau kebebasan bagi setiap masyarakat dalam memperoleh informasi mengenai penyelenggaraan pemerintah. Informasi dapat berupa kebijakan, proses, pelaksanaan kegiatan dan hasil.

Dengan demikian transparansi memungkinkan keterbukaan atas semua informasi, tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi sektor publik atau pemerintah. Prinsip transparansi adalah penyediaan informasi dan menjamin kemudahan informasi yang akurat dan memadai sehingga menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dengan masyarakat.

Informasi merupakan suatu kebutuhan penting masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan organisasi sektor publik. Oleh karena itu, informasi lengkap tentang kebijakan dan layanan perlu pemerintah berikan secara proaktif kepada masyarakat. Jalur komunikasi yang dapat digunakan pemerintah berupa pengumuman di koran, televisi, radio atau melalui brosur. Pemerintah juga perlu memperjelas informasi yang dapat di akses oleh masyarakat (bersifat rahasia, bagaimana cara mendapatkan informasi, lama waktu mendapatkan informasi serta prosedur pengaduan apabila informasi tidak sampai kepada masyarakat).

Indikator yang digunakan BAPPENAS untuk mengukur transparansi adalah sebagai berikut :

a. Tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik;
b. Adanya akses pada informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh, dan tepat waktu.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting.

1) Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Anwar, 2017: 43). Kinerja merupakan konstruksi yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari strategi perusahaan. Namun demikian, masalah pengukuran kinerja menjadi permasalahan dan perdebatan klasik. Sebab kinerja bersifat multi dimensi dimana didalamnya termuat beragam tujuan dan tipe organisasi. Oleh sebab itu kinerja dikonseptualisasikan dalam banyak cara dan metode dimana pengukurannya juga beragam. Kriteria pengukuran kinerja yakni efektivitas, efisiensi dan adaptabilitas. Kriteria kinerja tersebut akan dapat terpenuhi bila mempunyai perencanaan yang matang baik jangka pendek, menengah dan panjang.

Perencanaan-perencanaan dibuat sedinamis mungkin dan memuat strategis-strategis organisasi di masa yang akan datang. Menurut Abdul dan Syam (2012: 95) perencanaan strategis merupakan proses penentuan program, aktivitas, atau proyek yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah lokasi sumber daya yang akan dibutuhkan. Terdapat hubungan positif antara perencanaan stategis dengan kinerja yaitu perencanaan meningkatkan keuntungan (profit) dan kinerja serta perencanaan yang baik merupakan kunci menuju sukses (Anisa dan Nur, 2015 dan Nurhapna, 2014).

Organisasi yang secara formal memiliki perencanaan strategis menghasilkan kinerja di atas rata-rata dibandingkan organisasi yang tidak memiliki perencanaan strategis (Novita, 2016; Ayyachi, 2015 dan Jehad, 2011). Perencanaan dengan kinerja berhubungan erat dan sesuai diterapkan pada setiap organisasi. Namun studi ini juga memberi implikasi korelasi yang positif antara perencanaan strategis dengan kinerja. Terdapat hubungan antara perencanaan strategis dengan kinerja, dan hasilnya yaitu antara perencanaan berhubungan positif dengan kinerja ketika sumber dari data kinerja digunakan karena perencanaan diukur melalui referensi dan dokumen yang tertulis (Anisa dan Nur, 2015, Nurhapna, 2014, Novita, 2016 dan Ayyachi, 2015).

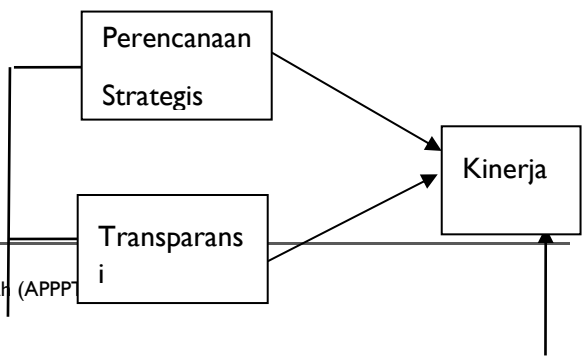
2) Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja

Secara teoritis transparansi yakni mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan dengan memberikan informasi yang relevan ataupun laporan yang terbuka pada pihak luar atau diluar organisasi. Devi, Darwanis dan Syukriy (2014: 77) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh pada kinerja SKPD Aceh Selatan. Transparansi dioperasionalkan dengan dengan indikator-indikator yaitu akses informasi yang mudah, menyusun suatu mekanisme pengaduan tentang pelanggaran, meningkatkan arus informasi melalui media massa dan lembaga non pemerintahan, dan penyedia informasi tentang prosedur, biaya dan tanggung jawab.

Menurut Nico (2007: 20) transparansi adalah keterbukaan secara menyeluruh, sungguh-sungguh dan memberi peluang atau tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat sehingga dapat mengetahui informasi dalam proses pengelolaan sumber daya publik. Keterbukaan dan kejujuran kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintahan dalam sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan Perundang-undangan.

Transparansi dapat menggambarkan sasaran kinerja dengan jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan dari penyusunan anggaran terhadap kinerja (Sasho dan Vesna, 2017; Hari dan Muhammad, 2016; Devi, Darwanis dan Syukriy, 2014).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

II. Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif dan deskriptif kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. Teknik Pengempulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yakni kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan. Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

C. Teknik Analisis Data

Teknik penelitian adalah suatu cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

1) Statistik Deskriptif

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara tiga variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

2) Analisis Regresi Linaer Berganda

Regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh perencanaan strategis dan transparansi terhadap kinerja. Persamaan yang mengatakan bentuk hubungan antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) disebut persamaan regresi.

3) Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linier berganda. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji liniearitas dan uji multikolinearitas.

4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

5) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2010).

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perencanaan Strategis

Mayoritas responden menganggap perencanaan strategis menjadi hal yang penting. Nilai rata-rata jawaban responden adalah setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator perencanaan strategis menjadi perhatian penting bagi para pimpinan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) karena perencanaan strategis yang baik merupakan kunci menuju sukses.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Transparansi

Mayoritas responden menganggap transparansi menjadi hal yang penting. Nilai rata-rata jawaban responden adalah setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator transparansi menjadi perhatian penting bagi para pimpinan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) karena transparansi merupakan suatu bentuk menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintahan dalam sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan Perundang-undangan.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Mayoritas responden menganggap kinerja menjadi hal yang penting. Nilai rata-rata jawaban responden adalah setuju. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator kinerja menjadi perhatian penting bagi para pimpinan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) karena apabila kinerja LLDikti Wilayah I baik maka pastinya akan membawa dampak yang baik pula terhadap Perguruan Tinggi Swasta.

Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat pada Tabel IV.9 berikut ini:

Tabel I

Descriptive Statistics

	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
	Statistic	*Statistic*	*Statistic*	*Statistic*	*Statistic*
X1	73	32	44	38,48	2,991
X2	73	18	26	22,70	1,913
Y	73	59	79	69,95	5,145
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Dari tabel I deskripsi statistik variabel penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 73 orang. Masing- masing variabel memiliki nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi yang bervariasi.

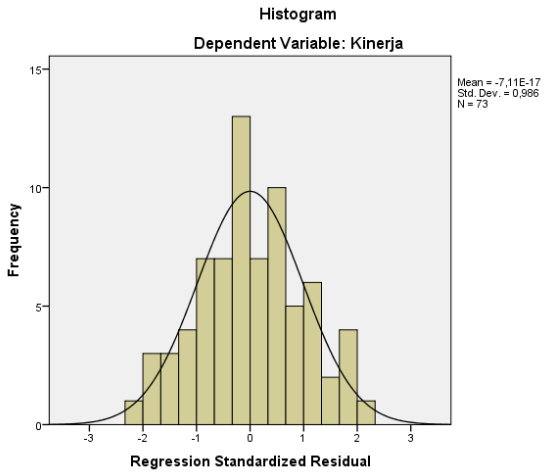
1) Perencanaan strategis (X1) dengan jumlah data (N) sebanyak 73 mempunyai skor rata-rata 38,48, skor minimal 32 dan maksimal 44 sedangkan standar deviasinya sebesar 2,991. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa deviasi (varian sebaran data) pada variabel perencanaan strategis masih kurang dari 9. Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama. Jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama. Semakin besar nilai sebarannya berarti data semakin bervariasi.
2) Tranparansi (X2) dengan jumlah data (N) sebanyak 73 mempunyai skor rata-rata 22,70, skor minimal 18 dan maksimal 26 sedangkan standar deviasinya sebesar 1,913. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa deviasi (varian sebaran data) pada variabel transparansi masih kurang dari 9. Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama.
3) Kinerja (Y) dengan jumlah data (N) sebanyak 73 mempunyai skor rata-rata sebesar 69,95 dengan nilai minimal 59 dan maksimal 79 sedangkan standar deviasinya sebesar 5,145. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa deviasi (varian sebaran data) pada variabel kinerja masih kurang dari 9. Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama.

2. Asumsi Klasik

Sebelum melakukan metode regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menghasilkan suatu model yang baik. Uji Asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk mengetahuinya, penulis menggunakan analisis grafik yang terdiri dari *Histogram* dan *Normal P-P Plot*.

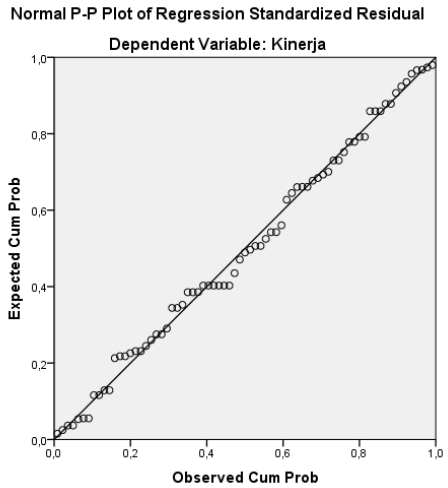


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21 (2018)

Gambar I Histogram Uji Normalitas Kinerja

Dari gambar I dapat dilihat hasil pengujian normalitas data kinerja, perencanaan strategis dan

transparansi telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P plot berikut ini.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21 (2018)
Gambar 2 P-P Plot Uji Normalitas Kinerja

b. Uji Liniearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data perencanaan strategis dan transparansi dengan kinerja linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 2

Nilai Signifikansi

			Sig.
Kinerja * Perencanaan Strategis*Transparansi	*Between Groups*	*(Combined)*	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Dari tabel di atas diperoleh nilai tingkat signifikansi seluruh variabel adalah 0,000 . Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena mengunakan taraf signifikansi atau α =5%), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1). Jika nilai sig. < α maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2). Jika nilai sig. > α maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 3

Keputusan Hasil Uji Liniearitas

No.	Nama Variabel	*Sig*	Taraf Signifikasi	Keputusan
1.	Perencanaan Strategis	,000	0,05	Linier
2.	Transparansi	,000	0,05	Linier
3.	Kinerja	,000	0,05	Linier

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Dari hasil keputusan diatas diperoleh semua data linier. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikoliniearitas. Adapun uji multikoliniearitas yang digunakan dalam penlitian ini adalah uji multikoliniearitas dengan TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4

Collinearity Statistics

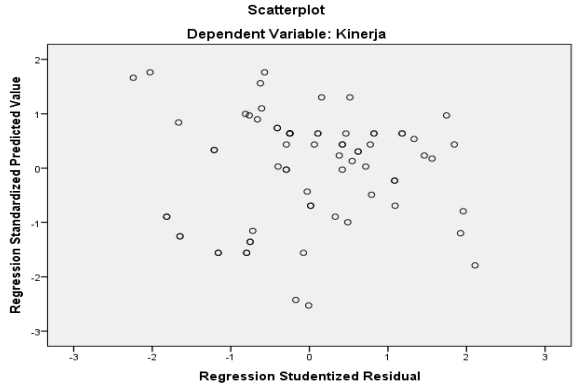
Model	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	*VIF*
(*Constant*)		
Perencanaan Strategis	,996	1,004
Transparansi	,996	1,004

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Berdasarkan tabel 4 di atas *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel perencanaan strategis sebesar 1,004 dan variabel transparansi sebesar 1,004. Dengan demikian *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruhnya lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21 (2018)

Gambar 3 Scatterplot Kinerja Uji Heterokedastisita

Dari gambar 3 terlihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu, yang menunjukkan sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menetukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, liniearitas, tidak tejadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heterokedastitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Tetapi sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, data diolah terlebih dahulu dengan Method of Successive Interval (MSI) untuk merubah data tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval.

Setelah di peroleh hasil data berbentuk skala interval maka tahap selanjutnya data tersebut dapat di analisis regresi linier berganda. Adapun gunanya analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21.0, maka diperoleh hasil regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	(*Constant*)	,084	,395		,214	,831		
	Perencanaan Strategis	,774	,080	,755	9,729	,000	,992	1,008
	Transparansi	,201	,079	,196	2,528	,014	,992	1,008

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Tabel 5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Berdasarkan tabel 5 di atas didapat hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

Kinerja = 0,084 + 0,755 Perencanaan Strategis + 0,196 Transparansi

Keterangan :

1) Konstanta sebesar 0,084 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan maka kinerja telah mengalami peningkatan sebesar 0,084.
2) β_1 sebesar 0,755 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan perencanaan strategis maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,755 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3) β_2 sebesar 0,196 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan transparansi maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,196 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 5 di atas di dapat hasil pengujian statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel perencanaan strategis (X1) memiliki t_{hitung} = 9,729 dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,9944. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), karena nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} = 9,729 > 1,9944, ini berarti H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu variabel perencanaan strategis (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja.

2) Variabel transparansi (X2) memiliki t_{hitung} = 2,528 dan tt_{abel} dengan α = 5% diketahui sebesar 1,9944. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05), karena nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} = 2,528 > 1,9944, ini berarti H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu variabel transparansi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21.00, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 6

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1343,861	2	671,931	83,704	,000[b]
	Residual	561,920	70	8,027		
	Total	1905,781	72			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors: (Constant)*, Transparansi, Perencanaan Strategis

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Dari tabel diatas, di dapat F_{hitung} sebesar 83,704 dengn tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,7374. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan strategis dan transparansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada LLDikti Wilayah I.

5. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh perencanaan strategis dan transparansi terhadap kinerja maka dapat diketahu melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 7

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840[a]	,705	**,697**	2,833

a. *Predictors: (Constant*), X2, X1

b. *Dependent Variable*: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21(2018)

Pada tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi secara kontribusi menunjukkan Nilai Adjusted R Square (R2) atau koefisien-koefisien adalah 0,697. Angka ini mengidentifikasikan bahwa kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh perencanaan strategis dan transparansi (variabel independen) sebesar 69,7%. Sedangkan selebihnya 30,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian Standard Error of the Estimate adalah sebesar 2,833, dimana semakin besar angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi kinerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja LLDikti Wilayah I. Hal ini menunjukkan bahwa jika perencanaan strategis tinggi maka akan meningkatkan kinerja LLDikti Wilayah I.

Responden menyatakan setuju bahwa rencana strategis LLDikti Wilayah I memuat visi, misi dan strategis (arah kebijakan) sebanyak 60 orang (82,2%). Responden juga setuju bahwa rencana operasional memuat program dan rencana tindakan (aksi) sebanyak 55 orang (75,3%) dan responden setuju mereka dilibatkan dalam penyusunan rencana strategis sebanyak 63 orang (86,3%). Rencana strategis yang memuat visi, misi dan strategis (arah kebijakan) dapat di lihat pada Rencana Strategis (Renstra) LLDikti Wilayah I. Begitu juga rencana operasional yang memuat program dan rencana tindakan (aksi) dapat di lihat pada Renstra LLDikti Wilayah I. Renstra tersebut dipublikasikan di websitenya LLDikti Wilayah I. Sebelum sebuah rencana kerja dapat disusun, hal yang pertama yang harus dirumuskan adalah sasaran-sasaran apa yang hendak dicapai. Sasaran-sasaran tersebut dapat diurut dari visi dan misi yang dirumuskan oleh LLDikti Wilayah I. Melalui Misi dapat diketahui tujuan didirikannya LLDikti Wilayah I dan mengapa LLDikti Wilayah I itu ada. Misi merupakan dasar bagi tujuan dan garis besar perencanaan dalam keseluruhannya. Oleh karenanya dalam menyusun sebuah perencanaan

yang efektif, Kepala LLDikti Wilayah I harus memastikan bahwa kebijakan-kebijakan internal, peran-peran organisasional, kinerja, struktur organisasi, outcome atau output yang dihasilkan, dan keseluruhan operasional organisasi tetap sejalan dengan misi organisasi.

Rencana strategis (Renstra) LLDikti Wilayah I mengangkat isu atau masalah yang penting dan responden setuju dengan hal ini sebanyak 55 orang (75,3%), fokus terhadap masalah yang paling diprioritaskan untuk ditangani responden setuju dengan hal ini sebanyak 57 orang (78,1%). Dengan fokus terhadap masalah penting dan masalah yang diprioritaskan maka LLDikti Wilayah I memberikan arah tindakan saat kini yang terfokus pada pencapaian tujuan yang diimpikan di masa yang akan datang. Melalui perencanaan kita dapat mengantisipasi perubahan lingkungan dan memperkirakan resikonya sambil terus menyesuaikan tindakan/aktifitas dengan tujuan yang hendak kita capai.

Rata-rata responden setuju sebesar 76,7% bahwa perencanaan strategis LLDikti Wilayah I melakukan pembaharuan terhadap ancaman dari lingkungan luar, kekuatan dan kelemahan yang ada di lingkungan internal. Adanya pembaharuan tersebut dilakukan bila ada masukan dari Perguruan Tinggi Swasta apa yang menjadi prioritas bagi mereka dan evaluasi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika penerapan perencanaan strategis tinggi, maka akan meningkatkan kinerja. Dan penerapan perencanaan strategis diterapkan secara optimal guna menilai kinerja. Penerapan yang baik akan mampu menciptakan kinerja yang maksimal serta mampu mencapai dari sasaran atau target yang telah ditetapkan baik jangka pendek, menengah maupun panjang.

Kinerja dikategorikan baik karena adanya perencanaan strategisnya yang baik pula, sehingga mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai visi, misi, tujuan LLDikti Wilayah I. Keberadaan perencanaan strategis di LLDikti Wilayah I juga membantu memberikan arah, menjaga kebijakan yang taat asas dan sesuai, menjaga fleksibilitas dan stabilitas operasional serta memudahkan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran tahunan. Dengan demikian keberadaan perencanaan strategis sangat penting sekali bagi LLDikti Wilayah I dalam memaksimalkan kinerja.

2. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa secara parsial secara parsial transparansi berpengaruh terhadap kinerja LLDikti Wilayah I. Hal ini menunjukkan bahwa jika transparansi tinggi maka akan meningkatkan kinerja LLDikti Wilayah I.

Responden menyatakan setuju bahwa Informasi yang tersedia di LLDikti Wilayah I sudah memadai sebanyak 62 orang (84,9%). Responden juga setuju bahwa bahwa informasi yang tersedia akurat (tersedia mulai dari awal, proses dan akhir) sebanyak 64 orang (87,7%). Rata-rata responden setuju sebesar 66,1% bahwa akses pada informasi selalu dalam keadaan siap, mudah terjangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu. Transparansi atau keterbukaan di LLDikti Wilayah I berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh LLDikti Wilayah I. Transparansi juga berarti bahwa informasi yang berkaitan dengan LLDikti Wilayah I tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh stake holder yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh LLDikti Wilayah I tersebut. Kalaupun ada informasi yang tidak boleh diketahui oleh publik, yang sering disebut dengan "rahasia", maka LLDikti Wilayah I ada kriteria yang jelas untuk itu. Keterbukaan juga bisa berarti informasi yang cukup berkaitan dengan kinerja LLDikti Wilayah I tersedia dan disajikan dalam bentuk atau media yang mudah dipahami masyarakat. Informasi di LLDikti Wilayah I dapat dilihat pada website LLDikti Wilayah I. Informasi tersebut akurat, selalu dalam keadaan siap, mudah terjangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu.

Transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah azas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara. Transparansi yang harus dilakukan pemerintah, terutama terkait pengelolaan dan pemanfaatan anggaran adalah langkah tepat dalam mengurangi tindak korupsi.

Publikasi informasi kepada stake holder merupakan upaya pemerintah untuk melibatkan masyarakat dalam mengontrol dan mengawasi semua perencanaan dan realisasi anggaran. Keberanian LLDikti Wilayah I membuka akses yang berkaitan dengan publik merupakan bagian dari pelaksanaan salah satu instrumen kontrol dalam demokrasi yang mengimplementasikan makna dari rakyat untuk rakyat, dan sebagai satu bagian dalam upaya menuju good governance.

Transparansi meliputi adanya keterbukaan semua kegiatan pengelolaan keuangan mulai dari perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, pertanggungjawaban maupun hasil pemeriksaan dipublikasikan ke masyarakat melalui papan pengumuman, media masa maupun media elektronik.

3. Pengaruh Perencanaan Strategis dan Transparansi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel perencanaan strategis dan transparansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja LLDikti Wilayah I. Hal ini menunjukkan bahwa bila perencanaan strategis memuat perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang, transparansi terhadap seluruh kegiatan (perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, pertanggungjawaban maupun hasil pemeriksaan) maka kinerja LLDikti Wilayah I akan mengalami peningkatan yang drastis. Responden rata-rata setuju sebesar 67,20% bahwa kinerja di LLDikti Wilayah I melibatkkan seluruh komponen organisasi dalam kegiatan, memiliki pengukuran biaya dalam setiap kegiatan, memiliki biaya input, frekuensi proses atau aktivitas, ketaatan terhadap ketentuan atau standar, kuantitas dan kualitas output untuk pengukuran kegiatan yang dilakukan, memiliki efisiensi dalam menghasilkan output pengukuran kegiatan yang dilakukan, memiliki peningkatan kuantitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas, perubahan perilaku, peningkatan efektivitas dan pendapatan setelah output/ kegiatan selesai, kegiatan yang dilakukan memiliki tepat lokasi, tepat waktu, memiliki efek langsung yang dihasilkan dari tercapainya tujuan program serta memiliki efek tidak langsung yang dihasilkan dari tercapainya tujuan program.

Dalam proses penyusunan perencanaan strategis perlu melibatkan semua pihak (partisipatif) Perguruan Tinggi Swasta dan memperhatikan proses timbal balik. Perencanaan strategis yang merupakan penjabaran dari perencanaan kinerja adalah proses penyusunan rencana kinerja dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh LLDikti Wilayah I melalui berbagai kegiatan tahunan. Kegiatan utama penyusunan rencana kinerja, yaitu menetapkan target indikator sasaran, merumuskan kegiatan pokok, merumuskan indikator kegiatan, merumuskan satuan setiap indikator kegiatan, dan menetapkan target setiap indikator pada kegiatan yang satuannya telah ditetapkan.

Kinerja juga di dukung dengan adanya keterbukaan atau transparansi dari setiap pelaksanaan kegiatan yang ada di LLDikti Wilayah I. Jika dilihat dari definisi transparansi pada sub pembahasan sebelumnya transparansi adalah adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat beradasarkan preferensi publik. Makna dari transparansi dalam penyelenggaraan LLDikti Wilayah I dapat dilihat dalam dua hal yaitu (1) salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada stake holder atau masyarakat, dan (2) upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengaruh perencanaan strategis dan transparansi terhadap kinerja LLDikti Wilayah I adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja LLDikti Wilayah I.
2. Transparansi berpengaruh terhadap kinerja LLDikti Wilayah I.
3. Perencanaan strategis dan transparansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja LLDikti Wilayah I.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdul Halim dan Syam Kusufi. (2012). Akuntansi Sektor Publik : Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Salemba Empat.

[2] Al-Rasyid Harun. (2009). Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjajaran.

[3] Anisa Amri Isbala dan Nur Handayani. (2015). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 5 (2015) : 1-17.

[4] Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[5] Ayachi Haythem. (2015). "The Role of Strategic Planning in Performance Management". International Journal of Multi Disciplinary Research ISSN: 2348-2052, Vol. 2, Issue 3, March 2015 Available at: www.express-journal.com, pp. 1-14.

[6] Devi Satria Saputra, Darwanis dan Syukriy Abdullah. (2014). "Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Pemda Kabupaten Aceh Selatan)". Jurnal Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala : 76-84.

[7] Hani Handoko. (2011). Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.

[8] Hanif Ismail dan Darsono Prawironegoro. (2009). Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep dan Aplikasi. . Jakarta: Mitra Wacana Media.

[9] Hari Eka Setiyawan dan Muhammad Safri. (2016). "Analisis Pengaruh Akuntabilitas Publik, Transparansi Publik dan Pengawasan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo". Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah Vol. 4 No. 1, Juli-September 2016 : 51-72.

[10] Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

[11] Imam Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[12] Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/XI/618/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

[13] Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 34 Tahun 2002 tentang Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Perguruan Tinggi;

[14] Keputusan Dirjen Dikti Nomor 34/DIKTI/Kep/2002 Tanggal 3 Juli 2002 Tentang Perubahan dan Peraturan Tambahan SK Dirjen Dikti No. 08/DIKTI/Kep/2002 Tentang Petunjuk Teknis Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No: 184/U/2001 Tentang Pedoman Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi.

[15] Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 184 Tahun 2001 tentang Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Perguruan Tinggi.

[16] Kriyantono, Rachmat. (2010). Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Kencana

[17] Lubis, Arfan Ikhsan. (2017). Akuntansi Keperilakuan : Akuntansi Multiparadigma. Jakarta: Salemba Empat.

[18] Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM.

[19] Mardiasmo. (2009). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.

[20] Mohammad Mahsun. (2009). Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

[21] Nail Niven. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: EGC.

[22] Nico Andrianto. (2007). Transparasi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government. Malang: Bayumedia Publishing.

[23] Novita Lerly Djiloy. (2016). "Pengaruh Pengawasan Intern, Perencanaan, dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi". e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 6, Juni 2016 : 70-82.

[24] Nurhapna Setya Haksama. (2014). "Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Kinerja di Rumah Sakit". Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014 : 91-100.

[25] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

[26] Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi, pelaporan kegiatan akademik merupakan kewajiban setiap perguruan tinggi kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi melalui Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (dahulu EPSBED).

[27] Peraturan Kepala Badan Pembangunan Nasional (Bapenas) No. 5 Tahun 2014 tentang perencanaan strategis Kementerian/Lembaga tahun 2015-2019 merupakan penjabaran visi kementerian/lembaga yang bersangkutan dan dilengkapi dengan rencana sasaran nasional yang hendak dicapai dalam rangka mencapai sasaran program prioritas presiden (Pasal 4 ayat (2) Permen PPN/Kepala Bappenas No. 5 Tahun 2014).

[28] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

[29] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.

[30] Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

[31] Sasho Arsov dan Vesna Bucevska. (2017). "Determinants of Transparency and Disclosure -Evidence From Post-Transition Economies". Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 2017 Vol. 30, No . 1, 745–760 https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1314818.

[32] Syarifudin Hidayat. (2008). Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju

[33] Sinulingga, Sukaria. (2013). Metode Penelitian. Medan: USU Press.

[34] Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

[35] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

[36] Undang-Undang Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

[37] Veithzal Rivai dan Sagala Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

[38] Yuwono I, dkk. (2009). Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard Menuju. Organisasi yang Berfokus pada Strategi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pengendalian Diri (Locus Of Control) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar)

Hery Pandapotan Silitonga, Widia Astuty, Irfan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Program Studi Magister Akuntansi

Medan, Indonesia

herysilitonga@gmail.com

Abstraksi

Kedekatan organisai pemerintah pada level pemerintah daerah diharapkan dapat menerima aspirasi (masukan) dari masyakarat yang riil tentang kebutuhan peningkatan pelayanan.Untuk memenuhi itu kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan hal yang sangat penting. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja dalam melayani masyakarat. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, (2) menguji dan menganalisis pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial, (3) menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial, (4) menguji dan menganalisispengendalian diri (locus of control) dapat memoderasi partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. Pengumpulan data dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, (2) Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial, (3) Partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial, (4) Pengendalian diri (locus of control) tidak mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, dan pengendalian diri (locus of control) mampu memoderasi hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial. Pengendalian diri (locus of control) dapat memperkuat hubungan partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban.

Kata kunci:Partisipasi Anggara, Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Diri (Locus Of Control), Kinerja Manajerial.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah merupakan suatu organisasi pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan yang legistimasinya bersumber dari masyarakat. Masyarakat memberikan kepercayaan kepada pemerintah, kepercayaan tersebut sebaiknya diimbangi dengan kinerja yang baik dalam penyelenggaran pemerintah dengan meningkatkan pelayanan yang efektif yang menyentuh masyakat. Hal tersebut diperkuat dengan diadakannya desentralisasi pada tata kelola daerah yang tertuang pada UU No 32 tahun 2004 pada pasal 1 angka 7 menjelaskan desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Diharapkan kedekatan ini tidak terjadi kesenjangan antara perencanaan yang dianggarkan dengan pembangunan yang dilakukan pemerintah dengan kebutuhan masyarakat. Untuk memenuhi itu kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan hal yang sangat penting. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja dalam melayani masyakarat. Kinerja manajerial dapat dilihat dari kecakapan manajer atau pimpinan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan yang belum dapat diselesaikan setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat pada musrembang dalam menyusun program belum dibahas kinerja tahun sebelumnya.

Salah satu yang digunakan manajerial dalam meningkatkan kinerja manajerial dengan melakukan perencanaan, pengkoordinasian, dan untuk mengevaluasi pengawasan adalah anggaran. Dalam penyusunan anggaran semua pihak diperbolehkan berpartisipasi dalam penyusunan. Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran. Partisipasi anggaran dalam sektor publik terjadi antara eksekutif (pemerintah), legislatif (DPRD), serta masyakarat. Dalam penyusunan anggaran belum melibatkan para pemangku kepentingan.

Manajerial tidak dapat mengendalikan semuakegiatan bawahaannya secara langsung satu persatu, oleh karena itu untuk menilai kinerja para kepala dinasdan kepala bagian digunakan akuntansi

pertanggungjawaban. Tujuanpenggunaan Akuntansi Pertanggungjawaban adalah untuk mengetahui apakah ada penyimpangan biaya dari yang telah dianggarkan, serta menilai tanggung jawab dan mengukur prestasi karyawan secara objektif atas tugas yang didelegasikan kepadanya.Untuk dapat dimintai pertanggungjawaban kepala dinas dan kepala bagian harus mengetahui standar yang ditetapkan, mengetahui pencapaian yang telah didapat dengan perbandingan antara realisasi dan anggarannya, dan belum optimalnya pembinaan kepegawaian punishment dan reward.

Kinerja manajerial ditentukan oleh kondisi tertentu, kondisi lingkungan berkerja serta kondisi dalam dirinya (individual). Faktor individual tersebut merupakan pengendalian diri(*locus of control*). Pengendalian diri (*locus of control*) tersebut merupakan keyakinan individu dapat atau tidak mengendalikan kejadian yang mempengaruhi mereka. Seseorang dengan*internal*pengendalian diri (*locus of control*)akanmenjadi lebihaktif danmampumemilihnformasiang dia butuhkan. Dengan kemampuannyasendiri dia dapat membuat keputusan dan bertanggungjawabatas keputusantersebut,apakahitubaik atauburuk. Keputusan tersebut dapat berupa program kerja, banyak dari program-program kerja tersebut yang tidak memihak kepada kepentingan rakyat.

G. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

2) Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.
3) Apakah akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar
4) Apakah partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawabanberpengaruhsecara bersama-sama terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.
5) Apakah pengendalian diri (*locus of control*) dapat memoderasi partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.

H. Tujuan dan Manfaat Penelitian

3) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dijelaskan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

b) Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.
c) Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.
d) Pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial pada pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.
e) Apakah pengendalian diri (*locus of control*) dapat memoderasi partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.

4) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a) Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Akuntansi Manajemen yang berkaitan dengan partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, kinerja manajerial, pengendalian diri (*locus of control*) dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan kinera manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

I. Kajian Pustaka

4) Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan keberhasilan suatau organisasi. Menurut Wibowo (2012, hal 7), menyatakan kinerja berasal dari kata *perfomance* yang berarti hasil perkerjaan atau prestasi kerja. Kinerja manajerial merupakan kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan perkerjaannya. Menurut Harefa (2008, hal 17), menyatakan pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekolompok orang dalam organisasi, untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggungjawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

Weichrich, et al (2005, hal 27) menyatakan karateristik manajerial didalamnya terdiri dari perencanaan dalam tingkat persiapan dalam penyusunan anggaran, investigasi yang didefinisikan melalui tingkatan kesiapan informasi, pengkoordinasian, untuk menyampaikan informasi. Kinerja ini biasanya ditentukan atas dasar fungsi-fungsi manajemen klasik meliputi prestasi manajerial dalam *planning*, *investigating, coordinating, evaluate, supervising, staffing, negotiating, representating*, dan kinerja secara menyeluruh yang dikembangkan oleh Mahoney (1963).

5) Partisipasi Anggaran

Anggaran merupakan alat bantu bagi organisasi atau perusahaan yang memegang peranan yang

penting dalam mengatur dan mengevaluasi jalannya suatu kegiatan. Menurut M. Nafarin (2007, hal 8), menyatakan bahwa anggaran adalah suatu rencana keuangan periodik yang disusun berdasarkan program-program yang telah ditetapkan. Dalam menyusun anggaran perlu melibatkan karyawan untuk berpartisipasi. Partisipasiadalah keterlibatanindividuyangbersifatmentaldanemosional dalamsituasikelompokbagi pencapaian tujuanbersamadan berbagi tanggungjawabbersama (Mattola,2011 hal 112). Dalamkontekspenganggaran, partisipasi sebaiknyadidorongdari setiap tingkatan organisasi.Pengembangan anggaranharus melibatkanindividu-individuyangakan bertanggungjawab terhadapimplementasi anggaran danyangakan menerima imbalan dari implementasi tersebut. Partisipasidariorang-orangyangbertanggungjawabakan meningkatkan mutu anggaran (Carter, 2009, hal9).

Menurut Hansen dan Mowen(2007, hal 552), menyatakan bahwapartisipasianggaran (*budgeting participation*)adalahpendekatan penganggaranyangmemungkinkanpara manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasidalampengembangan anggaran,partisipasianggaran mengkomunikasikan rasatanggungjawabpadaparamanajer tingkat bawah dan mendorongkreatifitas. Indikator partisipasi anggaran, yaitukontribusipada keuanganpemerintahan dalam penyusunan Anggaran Pendapat dan Belanja Daerah (APBD), komunikasi dapat mencapai target dalam penyusunan anggaran dan motivasi untuk mengarahkan peningkatan kinerja seseorang terhadap *budget*. Menurut Brownell dalam Falikatun (2007, hal 23), menyatakan bahwa indikator partisipasi anggaran yaitu: keterlibatan, pengaruh, dan komitmen.

6) Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem informasi berguna untuk pengawasan. Menurut Slamet Sugiri (2012, hal 199), menyatakan akuntansi pertanggungjawaban adalah Akuntansi pertanggungjawaban *(responsibility accounting)* adalah suatu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat pertanggungjawaban pada keseluruhan organisasi itu dan mencerminkan rencana dan tindakan setiap pusat itu dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat yang memiliki tanggungjawab yang bersangkutan. menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 pasal 8 dan 9, menyatakan sistem akuntansi pemerintah adalah rangkaian sistematik dari prosedur, penyelenggara, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai pelaporan keuangan di lingkungan organiasi pemerintah.

Beberapa indikator yang memjelaskan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berjalan dengan baik pada suatu perusahaan atau organisasi. Mulyadi (2008, hal 191), menyatakan akuntansi pertanggungjawaban terdiri dari beberapa karateristik yaitu adanya indentifikasi pusat pertanggungjawaban, standar yang ditetapkan sebagai tolak ukur kinerja manajer yang bertanggungjawab atas pusat pertanggungjawaban tertentu, kinerja manajer diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan anggaran, dan manajer secara individual diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kebijakan manajemen yang lebih tinggi.

7) Pengendalian Diri (Locus Of Control)

Locus of control mempelajari tentang prilaku dan penguatan nilai dalam situasi tertentu. Menurut Robbins (2007, hal 139), manyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Demikian juga *locus of control* pada peserta pelatihan dianggap mempengaruhi besarnya kemampuan mentransfer keterampilan yang baru mereka pelajari.*Locus of control* merupakan kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri merekasebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya. Menurut Hanurawan, (2010, hal 113), menyatakan kecendrungan oranguntukmencarisebabsuatu peristiwapada arahtertentu.Dapat dikategorikan kedalam*locus ofcontrol*internaldaneksternal.

J. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting.

3) Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Anggaran yang telah disusun memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial. Menurut Savitri, dkk (2015), partisipasi penyusunan anggaran lebih mengacu pada sejauh mana atasan berpatisipasi dalam menyusun anggaran dan mempengaruhi sasaran untuk mencapai kinerja manajerial.

Partisipasi dapat meningkatakan kinerja dikarenakan partisipasi kemungkinana bawahaannya mengkomunikasikan apa yang dibutuhkan kepada atasannya. Dalam menyusun anggaran dibutuhkan komunikasi antara bawahan dengan atasan untuk dapat memberikan informasi tentang kebutuhan pada bagiannya. Menurut Hansen dan Mowen (2013, hal 223), menyatakan partisipasi anggaran memungkinkan bahwa manajer akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, berpartisipasi mengkomunikasi rasa tanggungjawab kepada manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas.

4) Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial

Penerapandalam sistem pengendalian manajemenyangbaikakanmendukung aktivitasorganisasi.Pengendaliandalammenilai sertamengevaluasi aktivitasperusahaanjuga bias dikendalikan melalui system akuntansi pertanggungjawabandengandibentuknyasuatupusatpertanggungjawaban. Menurut Arfhan (2017, hal 333), menyatakan akuntansi pertanggungjawaban meningkatkan kerja sama organisasi menunjukkan

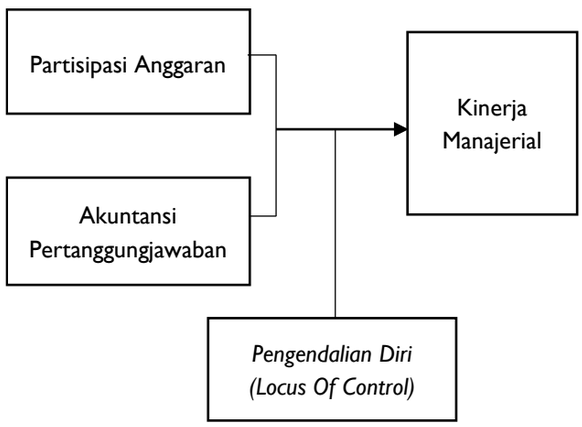
kepada manajer bagaimana aktivitas mereka sesuai dengan gambaran keseluruhan dan bawah setiap orang berkerja untuk tujuan bersama. Semangat kerja meningkat karena mereka yakin bahwa mereka bekerja untuk tujuan bersama.

Pusat pertanggungjawaban dapatmembantukepala bidangdalammemberikanevaluasi mengenairealisasianggarandanrencanakerja perusahaan secara jelas. Tanggung jawabseorangkepala bidangakansangatdiperlukan dalampenyusunan anggaran serta rencanakerja perusahaan. Akuntansi pertanggungjawabanmemiliki hubunganyang eratdengankinerjamanajerialdarisisipengawasan,kean dalan. Menurut Syamsir (2012, hal 76), menyatakan akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen.

5) Pengendalian Diri (*Locus of Control*)Memoderasi Hubungan Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Kinerja Manajerial

Pengendalian Diri (*locus of control*) juga diidentifikasi sebagai faktor penguat dalam hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran serta akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial. Partisipasi dalam penyusunan anggaran serta akuntansi pertanggungjawbaan dihubungkandengan sumber*control* karenapadasaat muncul, partisipasi dalam penyusunan anggaran mengizinkan pemimpin mempengaruhipenyusunantujuankinerja, dan itulah yang menciptakan*locus of control.*

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

II. Metode Penelitian

D. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Azuar (2013, hal 14) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik.

E. Teknik Pengempulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yakni kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan. Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

F. Teknik Analisis Data

Teknik penelitian adalah suatu cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

6) Statistik Deskriptif

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara tiga variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

7) Analisis Regresi Linaer Berganda

Regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang mengatakan bentuk hubungan antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) disebut persamaan regresi.

8) *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Pengujian hipotesis kedua adalah analisis regresi moderasi (untuk variabel moderating). Uji regresi moderasi menggunakan uji interaksi. Uji interaksi sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA). Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi adalah aplikasi khusus regresi berganda

linear dimana terdapat perkalian dua atau lebih variabel independen.

9) Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linier berganda. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

10) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

11) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menrangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2010).

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

C. Hasil Penelitian

6. Statistik Deskriptif

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Partisipasi Anggaran

Rata-ratamaksimumsebesar 4,26 terletakpadapengaruhnya para manajerial (kepaladinas) terhadapmenentukan sasaran anggaran, dan diberikan penghargaan atas pencapaian target yang dianggarkan,makaanggaranyangdihasilkan akanberdampak positifpula. Rata-rata minimum sebesar 3,05 terletak pada kontribusi para manajerial (kepala dinas) terhadap anggaran akhir dan final.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Partisipasi Anggaran

Rata-rata maksimum sebesar 4,18 terletakpadapengaruhnya kepaladinas terhadapmenentukan batas-batas tanggungjawab dari masing-masing pusat pertanggungjawaban, anggaran merupakan alat koordinasi untuk semua sumber daya dalam mencapai target atau tujuan, dan adanya punishment untuk pencapaian dari bidang yang dipimpin dari atasan yang lebih tinggi. Rata-rata minimum sebesar 3,79 terletak pada anggaran yang dianggap sebagai penilaian pencapaian kinerja manajer.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengendalian Diri (*Locus Of Control*)

Rata-ratamaksimum sebesar 4,34terletakpadakemampuan kepala dinas dalam mengerjakan sesuatu tergantung pada dirinya sendiri. Rata-rata minimum sebesar 4,24 terletak pada kepala dinas bertanggungjawab atas semua yang terjadi dihidupnya. Mayoritasrespondenmenganggappengendalian diri menjadihalyang penting.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Manajerial

Rata-ratamaksimumsebesar 4,32 terletakpada para manajerial (kepala dinas berperan dalam tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan dengan program, dan hubungan dengan manajer lainnya, serta memelihara kondisi kerja di bagian yang dipimpin. Rata-rata minimum seebsar 3,66 terletak pada para manajerial memiliki peran dalam iventarisasi dalam pengukuran hasil, meyiapkan laporan keuangan, catatan, dan melakukan analisis pekerjaan.

Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1	38	18	30	24,32	3,137

Dari tabel 1 deskripsi statistik variabel penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 38 orang. Masing- masing variabel memiliki nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi yang bervariasi.

4) Partisipasi Anggaran (X_1) responden memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata kompetensi responden adalah 24,32 Nilai standar deviasi partisipasi anggaran adalah 3,137 yang berarti bahwa penyimpangan atas partisipasi anggaran sangat kecil.
5) Akuntansi Pertanggungjawaban (X_2) responden memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 40. Nilai rata-rata akuntansi pertanggungjawaban adalah 32,42. Nilai standar deviasi akuntansi pertanggungjawaban adalah 5,641 yang berarti penyimpangan atas akuntansi pertanggungjawaban sangat kecil.
6) Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) (Z) memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 20. Nilai rata-rata pengendalian diri adalah 17,18. Nilai standar deviasi pengendalian diri (*locus of control*) adalah 2,856 yang berarti penyimpangan atas pengendalian diri (*locus of control*) sangat kecil.
7) Kinerja Manajerial (Y) responden memiliki nilai minimum sebesar 43 dan nilai maksimum sebesar 80. Nilai rata – rata kinerja manajerial adalah 64,18. Nilai standar deviasi adalah 9,673 yang berarti penyimpangan kinerja manajerial sangat kecil, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan indikator kinerja manajerial menjadi perhatian tinggi para manajer pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pematangsiantar.

7. Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan metode regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menghasilkan suatu model yang baik. Uji Asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-Smirnov test*. Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-Smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y	TTL
N		38	38	38	38	38
Normal Parameters[a,b]	Mean	24,18	32,42	17,18	64,18	137,97
	Std. Deviation	3,287	5,641	2,856	9,673	17,438
Most Extreme Difference	Absolute	,207	,128	,206	,113	,151
	Positive	,207	,090	,162	,113	,083

Dari tabel 2 di atas dapat terlihat Sig. (2-*tailed*) untuk partisipasi anggaran adalah sebesar 0,078, akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,561, pengendalian diri (*locus of control*) sebesar 0,079, kinerja manajerial sebesar 0,714, dan total keseluruhan variabel keseluruhan 0,351 > 0,05. Dengan demikian dapat ditetapkan bahwa dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah. Adapun uji multikoliniearitas yang digunakan dalam penlitian ini adalah uji multikoliniearitas dengan TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant)	6,694	8,229		,813	,422		

Berdasarkan Tabel 3 di atas *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel partisipasi anggaran (X_1) sebesar 1,649, variabel akuntansi pertanggungjawaban (X_2) sebesar 1,649 dan variabel pengendalian diri (*locus of control*) (Z) sebesar 1,773. Dengan demikian *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruhnya lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas yang digunakan dalam penilitian ini adalah uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*.Hasil pengujian heteroskedastistas dengan metode Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,334	4,312		-,309	,759
	X1	,122	,149	,141	,818	**,419**
	X2	,188	,106	,373	1,777	**,085**
	Z	-,200	,217	-,201	-,922	**,363**

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastistas. Hal ini disebabkan Sig. Variabel partisipasi anggaran terhadap absolut residual sebesar 0,419 > 0,05, Sig. Variabel akuntansi pertanggungjawaban terhadap absolut residual sebesar 0,085 > 0,05, dan Sig. Variabel pengendalian diri (*locus of control*) terhadap absolut residual sebesar 0,363 > 0,05 atau dapat dikatakan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (Sig, >α).

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, tidak tejadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heterokedastitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 5

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
onstant)	**11,388**	10,813		1,053	,299
X1	**702**	357	239	1,965	057

Berdasarkan tabel 5 di atas didapat hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

Kinerja Manajerial= 11,388 + 0,702 Partisipasi Anggaran + 1,105 Akuntansi Pertanggungjawaban

Keterangan :

4) Konstanta sebesar **11,388** dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban dianggap konstan maka kinerja manajerial sudah terbentuk sebesar **11,388.**
5) Koefisien regresi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial adalah positif sebesar **0,702**. Apabila partisipasi anggaran ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar **0,702.**
6) Koefisien regresi akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial adalah positif sebesar **1,105.** Apabila akunatnsi pertanggungjawaban ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar **1,105.**

8. Uji Hipotesis

c. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 5 di atas di dapat hasil pengujian statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut:

3) Nilai t_{hitung} partisipasi anggaran sebesar1,965 dan t_{tabel} sebesar 2,030 dengan α = 5%. Dengan demikian t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung}. Nilai signifikansi sebesar 0,057 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.
4) Nilai t_{hitung} akuntansi pertanggungjawabansebesar5,303 dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 2,030. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil sama dengan t_{hitung} dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial akuntansi pertanggungjawabanberpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.

d. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 20.00, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 6

NOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1676,990	2	838,495	**16,444**	**,000[b]**
1 Residual	1784,72	3	50,992		

Dari tabel 6 diatas, di dapat F_{hitung}sebesar 16,444 dengn tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel}diketahui sebesar 2,87. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel}lebih kecil sama dengan F_{hitung}dan F_{hitung}lebih besar sama dengan F_{tabel}, sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.

9. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh partisipasi anggaran dan akuntasi pertanggungjawabanterhadap kinerja manajerial maka dapat diketahu melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 7

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696[a]	,484	**,455**	7,141

Sumber: Data Diolah (SPSS 21.0)

Pada tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai*Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien – koefisien adalah 0,455 Angka ini mengidentifikasikan bahwa kinerja manajerial (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban (variabel independen) sebesar 45,5%. Sedangkan selebihnya 54,5% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang tidak diketahui dalam

penelitian ini. Kemudian *Standard Error of the Estimate* adalah sebesar 7,141, dimana semakin besar angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi kinerja manajerial.

10. ***Moderated Regression Analysis* (MRA)**

Moderated regression analysis (MRA) atau uji interaksi adalah aplikasi khusus regresi berganda linear dimana terdapat perkalian dua atau lebih variabel independen. Hasil persamaan regresi kedua (regresi moderasi) untuk mengetahui kemampuan pengendalian diri (*locus of control*) memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial dapat

Tabel 8

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46,113	9,952		4,633	,000
X1	1,245	1,073	,423	1,161	,254

Berdasarakan Tabel 8menyajikan hasil pengujian persamaan regresi kedua yaitu kemampuan pengendalian diri (*locus of control*) memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini.Berdasarkan output *coefficient* menggambarkan bahwa:

1) Nilai Sig sebesar 0.299 > 0.05 atau t hitung < t tabel (-1,056 < 2,030), ini berarti H0 diterima. Artinya pengendalian diri (*locus of control*) tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.
2) Nilai Sig sebesar 0.014 < 0.05 atau t hitung < t tabel (2,594< 2,030), ini berarti H0 ditolak. Artinya pengendalian diri (*locus of control*) mampu memoderasi pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial.

D. Pembahasan

4. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar. Responden menyatakansetujubahwa partisipasianggaranmenjadi penilaianpenting, sebanyak 23 orang (61%) setuju bahwa para manajerial memiliki komitmen dalam pelaksanaan anggaran yang telah disusun. Selain itu para manajerial memiliki keterlibatan dalam menentukan sasaran anggaran. Para manajerial dimintai pendapat ketika anggaran sedang disusun, serta diberikan penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut. Para manajerial memiliki komitmen di dalam pelaksanaan anggaran, dan memotivasi bawahan dalam melaksanakan anggaran yang telah disusun.

Sebanyak 11 orang (30%) tidak setuju bahwa mereka memiliki kontribusi pentung terhadap anggaran akhir dan final. Para manajerial berpendapat bahwadalampengesahananggaranyang akandilaksanakan padaperiodewaktutertentutetapberadadidewanlegislatifataupemerintah pusat secaralangsung. Anggaran akhir dan final tersebut ditentukan dari seberapa banyak dana yang dicairkan atau dialokasikan kepada bidang (unit) yang para manajerial pimpin, dari beberapa program kerja yang diusulkan para manajerial tersebut disesuaikan dengan seberapa banyak dana yang dialokasikankebidang (unit) yang mereka pimpin.

Agar partisipasi anggaran menjadi efektif, partisipasi sebaiknya memiliki input yang riil terhadap keputusan dan pandangan mereka. Para manajerial harus dapat memberikan saran-saran atas anggaran yang akan disusun. Jika saran-saran anggaran dari para manajerial ditolak oleh manajer yang lebih tinggi tanpa penjelasan sama sekali, atau tanpa pernyataan yang fasih bahwa saran tersebut tidak sesuai dengan tujuan organisasi, maka partisipasi tersebut akan dianggap kepura-puraan. Sebaiknya manajer yang lebih tinggi memberikan penjelasan tentang revisi anggaran yang dilakukan.

5. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian bahwa secara parsial akuntansi pertanggungjawabanberpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.Hal ini menunjukkan bahwa jika penerapan akuntansi pertanggungjawaban tinggi, maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Responden menyatakan setuju bahwa akuntansi pertanggungjawaban menjadi penilaianpenting, sebanyak 13 orang (34%) para manajerial setujuh bahwa anggaran dijadikan alat koordinasi untuk smeua sumber daya untuk mencapai target atau tujuan tertentu, dan diterapkannya pemberian punishment atau reward untuk pencapaian dari bidang yang mereka pimpin dari atasan yang lebih tinggi.

Serta sebanyak sebanyak 2 orang sangat tidak setuju, 3 orang tidak setuju, dan 5 orang ragu (26%), bahwa anggaran digunakan sebagai penialain pencapain kinerja manajerial. Menurut para manajerial beberapa program kerja yang direncanakan sebagian menerima dana*corporate social responsibility* (CSR) dari

beberapa perusahaan yang ada disekitar wilayah kota Pematangsiantar.

Sebaiknya penerapan akuntansi pertanggungjawaban diterapkan secara optimal guna meningkatkan kinerja manajerial. Penerapan yang baik akan mampu menciptakan kinerja organisasi yang dilakukan oleh pusat pertanggungjawaban. Serta meningkatkan realisasi dari anggaran yang telah dianggarakan. Dan penerapan penghargaan dan hukuman untuk kinerja yang dicapai kepala dinas untuk memndorong motivasi dari masing-masing para manajerial.

6. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Secara Bersam-sama Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerialbahwa apabila secara bersama-sama partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Mayoritasresponden menganggapkinerjamanajerialmenjadihalyang penting.Respondenmenyatakansetujubahwakinerjam anajerialmenjadi perhatian tinggi, sebanyak 18 orang (47%) responden menyetujui para manajerial berperan dalam tukar-menukar informasi lain di bagian organisasi lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, hubungan dengan manajer lain, berperan dalam menentukan tujuan kebijakan dan rencana tindakan, skedul pekerjaan, dalam membuat anggaran dan menyusun prosedur-prosedur program.

Para manajerial mengumpulkan infromasi, dan memiliki peran dalam invetarisasi, pengukuran hasil, serta melakukan analisis pekerjaan. Memiliki peran dalam mencari kerja sama dalam tukar menukar informasi dengan departemen atau bidang lain. Para manjerial terlibat dalam penilaian hasil kerja, dengan mengukur proposal (kerjaan) dan melaporkannya. Bertugas dalam mengkontrol, mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahaan dalam bidang yang dipimpin, mengajukan usulan kebutuhan pengawai baru, mempromosikan dan memutasi pegawai. Para manajerial menyampaikan mempromosikan tujuan organisasi yang dipimpin serta melakukan perundingan dengan para agen dalam rangka meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat.

7. Pengendalian Diri Memoderasi Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian dengan interaksi pertama yaitu kemampuan pengendalian diri (*locus of control*) memoderasi pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di peroleh partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial memberikan koefisien -1,056 dan signifikansi 0,299 lebih besar dari α sebesar 0,05, yang berarti bahwa pengendalian diri (*locus of control*) tidak mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa dalam keterlibatanan pengaruh pada partisipasi anggaran para manajerial, kemampuan serta keahlian dan usahanya tidak menentukan anggaran akhir dan final, karena penentunya adalah manajer yang lebih tinggi.

Hasil pengujian interaksi kedua untuk melihat kemampuan pengendalian diri (*locus of control*) memoderasi pengaruh antara akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. Terlihat bahwa variabel interaksi antara akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial memberikan koefisien 2,594 dan signifikansi 0,014 lebih kecil dari α sebesar 0,05, yang berarti bahwa pengendalian diri (*locus of control*) mampu memoderasi hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa para manajerial memahami pusat pertanggungjawaban dalam bidang yang dipimpin, dan memahami target realisasi dari anggarannya. Serta kemampauan, keahliannya kepala dinas didukung oleh kelompok atau orang sekitar dapat meningkatkan kinerja manajerial bidang yang dipimpin.

Respondenmenyatakan setuju bahwa pengendalian diri menjadi penilaianpenting, para responden menyetujui bahwa para manajerial memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya dan bertanggungjawab atas semua yang terjadi. Para manajerial memiliki kerja sama yang baik dimana kerjaan yang diselasaikan dikerjai oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban dibidang yang para manajerial pimpin. Dapatditarikkesimpulan bahwa secarakeseluruhan indicator pengendalian diri menjadiperhatiantinggi paramanajerial (kepaladinas) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar.

Para manajerial diharapkan dapat mengajarkan kemampuan dan keahlianya kepada bawahannya agar para bawahannya lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Dan para manajerial membentuk kerja sama team yang baik, karena kinerja bidang yang mereka tangani keberhasilannya bukan hanya keberhasilan manajerial namun keberhasilan team dalam bidang yang mereka pimpin.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial dengan pengendalian diri (*locus of control*) sebagai variabel moderasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

a. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar. Hal ini berarti dengan dilibatkan atau tidak manajerial dalam menyusun anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.
b. Akuntansi pertanggungjawabanberpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar. Hal ini berarti dengan menerapkan akuntansi pertanggungjawaban maka akan terjadi peningkatan pada kinerja manajerial.
c. Partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pematangsiantar. Memiliki makna bahwa keikutsertaan pada partisipasi anggaran dan penerapan akuntansi pertanggungjawaban akan meningkatkan kinerja manajerial.
d. Pengendalian diri (*locus of control*) tidak mampu memoderasi pengaruh antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, dan pengendalian diri (*locus of control*) mampu memoderasi pengaruh antara akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Halim dkk, 2012. Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat. Jakarta

Abdul, Halim.,Supomo, Bambang., dan Kusufi, Muhammad Syam. 2012.*AkuntansiManajemen(AkuntansiManajerial)Edisi2*.Yogyakarta:BPFE AnggotaIKAPI.

Anthony dan Govindarajan. 2005, Management Control System,Edisi Pertama,Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Apriansyah, G., Zirman, dan Rusli. (2014). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job-relevant information dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada perhotelan di Provinsi Riau. JOM FEKONVol. 1 No.2:1-22.

Arfhan Ikhsan. 2017. Akuntansi Keprilakusan, Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.

Arikunto. 2006. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Amertadewa. 2013." Pengarug Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan dan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi".E-Jurnal Akuntansi Universitas Undayana. Volume 4. No 3.

Azuar Juliandi. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis* (cetakan pertama). Medan: Percetakan M2000.

Carter, W.K. 2009. Akuntansi Biaya "Cost Accounting". Jakarta : Salemba Empat

Dian Sari. 2013. "Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia)". e-jurnal Binar Akuntansi. Volume 2. No 1. Januari 2013.

Ellen, Christina dkk. 2002. "Anggaran Perusahaan Suatu Pendekatan Praktis". Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Deddi, Nordiawan. 2007. Akuntansi Pemerintahan. Jakarta : Salemba Empat.

Denny, Kartika. 2015." Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban".Jurnal Riset Akunatnsi dan Keuangan". Volume 3. No 1.

Dwias. 2015." *The Impact Budgeraty Participation Toward Managerials Perfomance And Jobs Satisfation : Job Relevant Information (JBI) And Budget Goal Commitment As Intevning Variabel"*.Beby, Natalya, Dkk (2016). "Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Balik Papan". Jurnal Ekonomi dan Keuangan Volume 13, No. 2

Eka Yudha Utama, Abdul Rohman. 2013." Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Instansi Vertikal Wilayah Pembayaran Kantor Pelayanan Perbendarahaan Negera Sampit)". Diponegoro Journal Of Accounting. Volume 2.No1. Fahmi, Irham2013.*ManajemenKinerjaTeoridanAplikasi*.Bandung:PenerbitAlfabeta.

Ellen, et al. 2002. Anggaran Perusahaan, Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta

Falikhatun. 2007.Interaksi Informasi Asimetri, Budaya organisasi, Dan Group cohesiveness Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran Dan Budgetary Slack. Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar

Fattah, Hanurawan. 2010. Psikologi Sosial. Malang: Universitas Negeri Malang & PT Remaja Rosdakarya

Galih Wicaksono. 2016. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Sekolah Menengah Negeri Di Tegal". Jurnal Bisnis dan Manajemen Vloume 6, No 2. Oktober 2016.

Garrison, Ray H, Norren, Brewer. 2013. *Managerial Accounting, 14th Edition,* dialihbahasakanolehKa rtikaDewi,"Akuntansi Manajerial,Buku1".2.Jakarta: SalembaEmpat.

..... 2013. Akuntansi Manajerial. Jakarta: Salemba Empat

Hansen dan Mowen. 2007. Akuntansi Manajemen, Edisi 7 Buku 2 .Jakarta ; Salemba Empat.Dedi Nordiawan dkk, 2007. Akuntansi Pemerintahan. Jakarta : Salemba Empat

Harefa, Kornelius. 2008. Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Di Medan,Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan

Imam Ghozali. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Laporan Kinerja Tahun 2017 Deputi Bidang Investigasi

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota Pematangsiantar Tahun Anggaran 2017

M. Nafarin. 2007. Penganggaran Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarata: Salemba Empat

..... 2009. Penganggaran Perusahaan. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Mahoney, T. A., T. H. Jerdee and S. J. Carroll. 1963. Development of Managerial Performance: A Research Approach, Cincinnati: South Western Publ. Co

Mardiasmo. 2004.Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Yogyakarta :Andi

MedanBisnis. 2018. "Pelayanan Publik di Pematangsiantar Buruk". Medan Bisnis Daily. 16 Maret 2018, Medan

Mega, Dkk. 2015. "Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 4. No 12.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Miftahul Jannah, Sri Rahayu. 2015. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Tujuan Anggaran, Keadilan Distributif, dan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Intervening". Jurnal Persektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah. Volume 3. No 2. Oktober-Desember 2015.

Mowen / Hansen. 2013. Akuntansi Manajerial. Salemba Empat. Jakarta

Mulyadi. 2008. Sistem Akuntansi, Edisi Tiga. Jakarta: Salemba Empat

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Peraturan Pemerintah Tentang Standar Akuntansi Pemerintah

..... Nomor 8 Tahun 2006. Peraturan Pemerintah Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Rudianto. 2009. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Grasindo

ANALISIS AKUNTABILITAS DALAM KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

(Studi pada BAZNAS Provinsi Sumatera Utara)

Eva Devi, Irfan, Widia Astuty

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Akuntansi Manajemen, Magister Akuntansi

Medan, Indonesia

eve_divo@yahoo.com, irfan.umsu@gmail.com, widiamaksi@gmail.com

Abstrak – Salah satu solusi dari sistem ekonomi Islam untuk mengatasi masalah kemiskinan adalah pemberdayaan ekonomi umat melalui zakat. Guna membentuk tata kelola zakat yang baik maka pemerintah membentuk dua lembaga yang diberi wewenang mengelola zakat di Indonesia yakni Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Namun penghimpunan zakat memiliki persoalan utama yaitu kesenjangan (*gap*) yang sangat besar antara potensi dengan realisasinya, disebabkan tingkat kepercayaan muzaki yang rendah terhadap pengelolaan zakat oleh kedua lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis penerapan akuntabilitas dalam laporan keuangan pengelolaan zakat; 2) mengidentifikasi penyebab belum berkualitasnya laporan keuangan pengelolaan zakat. Penelitian dilakukan di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan data adalah melalui observasi, wawancara, serta analisis dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Aspek akuntabilitas telah diterapkan sepenuhnya dalam penyusunan laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara; 2) Faktor penyebab belum berkualitasnya laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara adalah karena belum terpenuhinya satu dari enam unsur karakteristik kualitatif laporan keuangan yakni Ketepatwaktuan.

Kata kunci : Akuntabilitas, Kualitas Laporan Keuangan, BAZNAS

II. PENDAHULUAN

K. Latar Belakang Masalah

Guna mengatasi masalah kemiskinan di Indonesia berbagai program sudah dijalankan, baik yang dilakukan langsung oleh lembaga pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat, namun angka kemiskinan belum menunjukkan penurunan yang berarti, dimana pada tahun 2016 berada pada angka 10,9% (www.worldbank.org, 2017).

Solusi dari sistem ekonomi Islam untuk mengatasi masalah kemiskinan adalah pemberdayaan ekonomi umat melalui zakat. Salah satu persoalan utama dalam penghimpunan zakat adalah *gap* yang sangat besar antara potensi dengan realisasi zakat (Nurul et al, 2014).

Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti BAZNAS Indonesia, pada tahun 2016 potensi zakat mencapai Rp286 triliun sementara yang disalurkan ke BAZNAS jumlahnya hanya Rp 5,1 triliun atau sebesar 1,78% dari potensinya (Nurul dan Abdul, 2012). Pusat Kajian Strategis BAZNAS (Puskasbaznas) menyebutkan bahwa penghimpunan zakat nasional tahun 2018 diproyeksikan dapat mencapai Rp8 triliun, dimana angka ini masih berada di kisaran 3,2% dari potensinya (2017:60).

Penelitian Saparuddin (2016), Taufikur (2015), Nurul dan Tjiptohadi (2013), Mardhiyah (2012), dan Nunung et al (2014), menghasilkan temuan bahwa penyebab rendahnya realisasi penghimpunan zakat secara garis besar dapat dikelompokkan pada empat masalah berikut, yaitu: 1) penyampaian laporan keuangan BAZNAS belum memenuhi harapan publik; 2) penyaluran zakat dilakukan secara individu langsung oleh muzaki kepada mustahik; 3) sistem administrasi dan keuangan BAZNAS dinilai masih lemah; serta 4) amil masih menjadikan pekerjaannya sebagai kerja sampingan atau paruh waktu. Dari keempat faktor utama tersebut, cakupan dalam penelitian ini akan dibatasi pada aspek akuntabilitas.

Dewasa ini semakin tinggi tuntutan adanya akuntabilitas terhadap pengelolaan zakat. Masyarakat menginginkan haknya untuk memperoleh informasi dipenuhi melalui pertanggungjawaban pengelolaan zakat yang diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan.

Masyarakat mengharapkan BAZNAS bersikap akuntabel, yang pengejawantahannya dalam bentuk laporan pengelolaan dana zakat yang berkualitas dalam rangka membangun kepercayaan muzaki. Dengan demikian potensi zakat dapat terealisir secara maksimal, demikian juga pengelolaan dan penyalurannya dilakukan terarah dan tepat guna, sehingga tujuan zakat dalam sistem ekonomi Islam dapat tercapai yaitu pemerataan ekonomi umat untuk kemaslahatan bersama.

L. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan akuntabiltas dalam laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa faktor penyebab belum berkualitasnya laporan keuangan yang disajikan oleh BAZNAS Provinsi Sumatera Utara?

M. Tujuan dan Manfaat Penelitian

5) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Menganalisis penerapan akuntabilitas dalam laporan keuangan BAZNAS provinsi Sumatera Utara.

b. Mengidentifikasi penyebab belum berkualitasnya laporan keuangan yang disajikan oleh BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

6) Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan menghubungkan antara teori yang ada dengan fenomena dan hasil pembuktian empiris, sekaligus memperdalam ilmu yang diperoleh dalam program studi akuntansi manajemen secara teoritis dan bentuk-bentuk aplikasinya.

b. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis sekaligus bermanfaat sebagai informasi dan rujukan bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya dalam disiplin ilmu akuntansi manajemen, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan organisasi pengelola zakat.

c. Secara praktis, bagi amil zakat khususnya di BAZNAS Sumatera Utara penelitian ini merupakan sarana guna melihat faktor-faktor apa saja yang berperan dalam peningkatan kualitas laporan keuangan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan untuk mendorong pertumbuhan realisasi penghimpunan zakat.

N. Keaslian Penelitian

Dari sejumlah penelitian, beberapa penelitian terkait dengan topik yang diangkat penulis antara lain yang dilakukan oleh Saparuddin (2016) dengan judul Problematika *Fundarising* Zakat: Studi Kasus BAZNAS di Sumatera Utara, membahas mengenai efektivitas UU Zakat dan permasalahan yang ditemui di BAZNAS Sumatera Utara. Penelitian terkait lainnya adalah yang dilakukan oleh Ahmad Syafiq (2016) dengan judul Urgensi Peningkatan Akuntabilitas Lembaga Pengelola Zakat yang menekankan pada pentingnya peningkatan akuntabilitas lembaga pengelola zakat untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat, dan ada pula penelitian yang dilakukan oleh Sigit Hermawan dan Restu Widya Rini (2016) berjudul Pengelolaan Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah Perspektif *Shariah Enterprise Theory*, yang membahas tentang kesesuaian antara informasi pelaporan dana ZIS yang diungkap lmbaga pengelola zakat dengan konsep *shariah enterprise theory* (SET). Yosi Dian Endahwati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infak, dan Shadaqah (ZIS) membahas tentang makna akuntabilitas dalam pengelolaan ZIS.

Yang membedakan penelitian ini dari penelitian-penelitian sebelumnya di atas adalah pada fokus masalah yaitu menganalisis adanya faktor akuntabilitas dalam laporan keuangan BAZNAS. Tempat penelitian yang dipilih sama dengan penelitian Saparuddin (2016) yaitu di BAZNAS Sumatera Utara.

O. Kajian Pustaka

8) Kualitas Laporan Keuangan

Maya et al (2017:98-99) mengemukakan bahwa laporan keuangan menggambarkan kondisi keuangan yang merupakan hasil usaha suatu entitas pada suatu

jangka waktu tertentu. Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi, dapat digunakan sebagai media untuk mengomunikasikan data keuangan atau aktivitas suatu entitas kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam konteks syariah, Yosi (2014:1360) mengemukakan bahwa akuntansi syariah berfungsi sebagai penghubung antara *stakeholders* dengan entitas yang dilandasi nilai-nilai akuntansi dan ibadah syariah. Laporan keuangan entitas syariah diharapkan memberikan informasi akuntansi sesuai kondisi riil tanpa adanya rekayasa pihak manapun, sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT sehingga tercipta hubungan yang baik secara vertikal maupun horisontal.

Menurut Taufikur (2015:152), laporan keuangan suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun tidak, memiliki tujuan yang hampir sama yakni membangun kepercayaan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders)*, terutama para penyandang dana (investor atau donatur). Semakin baik dan profesional kinerja suatu organisasi dalam mengelola dana yang diamanatkan kepada mereka, maka kepercayaan para donatur semakin tinggi sehingga lebih termotivasi untuk memberikan atau menanamkan dananya kembali kepada organisasi tersebut.

Standar Akuntansi Keuangan (2016, hal.13) menyebutkan suatu informasi keuangan harus memenuhi karakteristik kualitatif fundamental dan kualitatif peningkat. Karakteristik kualitatif fundamental bertujuan meningkatkan kegunaan informasi yang relevan dan direpresentasikan secara tepat, sedangkan karakteristik kualitatif peningkat bertujuan membantu menentukan mana yang harus digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena, jika keduanya dianggap sama-sama relevan dan direpresentasikan dengan tepat. Untuk dapat dikatakan berguna, informasi dalam laporan keuangan harus relevan dan direpresentasikan dengan tepat. Karakteristik kualitatif fundamental terdiri dari relevan dan representasi tepat, sedangkan karakteristik kualitatif peningkat terdiri dari dapat dibandingkan, dapat diverifikasi, tepat waktu dan dapat dipahami.

Penerapan keempat karakteristik kualitatif peningkat merupakan proses berulang dan tidak mengikuti urutan tertentu. Ada kalanya satu karakteristik kualitatif peningkat dapat dikurangkan untuk memaksimalkan karakteristik kualitatif lainnya. Karakteristik kualitatif peningkat baik secara individu maupun secara kelompok tidak dapat membuat informasi menjadi berguna jika laporan keuangan tidak relevan atau tidak direpresentasikan dengan tepat (SAK, 2016:17).

Output dari sistem pengelolaan zakat adalah laporan keuangan zakat, yang disusun mengikuti standar Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 109. Laporan keuangan zakat meliputi Laporan Posisi Keuangan, Laporan Perubahan Saldo Dana, Laporan Perubahan Aset Kelolaan, Laporan Arus Kas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan.

9) Akuntabilitas

Ellis et al (2011) menjabarkan bahwa secara etimologi istilah akuntabilitas berasal dari istilah Bahasa Inggris yaitu *accountability* bermakna pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

CUI-ITB (2004:35-39) mengemukakan bahwa World Bank mendefinisikan akuntabilitas sebagai "*the ability to call public officials, private employers, or service providers to account, requiring that they be answerable for their policies, actions, and use of funds*". Sedangkan pengertian akuntabilitas menurut UNDP adalah "*about power-about people having just not a say in official decisions but also the right to hold their rulers to account*".

Yosi (2014, hal. 1359) mendefinisikan bahwa akuntabilitas merupakan cara manajemen (penerima amanah) memberikan pertanggungjawaban kepada pemberi amanah atas pengelolaan sumber-sumber daya yang dipercayakan kepadanya, baik dalam bentuk pertanggungjawaban secara vertikal (kepada Allah SWT) maupun secara horisontal (kepada manusia dan alam).

Apabila dikaitkan dengan sifat Rasulullah SAW, akuntabilitas dapat dipersamakan dengan sifat "amanah", artinya bisa dipercaya terhadap urusan yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian orang akan percaya menitipkan urusannya, yakin bahwa kepercayaan itu akan dijalankan dengan sebaik-baiknya.

P. Kerangka Berpikir

BAZNAS sebagai lembaga yang diberi kewenangan mengelola zakat di Indonesia, memiliki empat tugas dalam penyelenggaraan tugasnya yakni perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan serta pertanggungjawaban atas pengelolaan dana zakat, infak, sedekah, maupun dana sosial keagamaan lainnya.

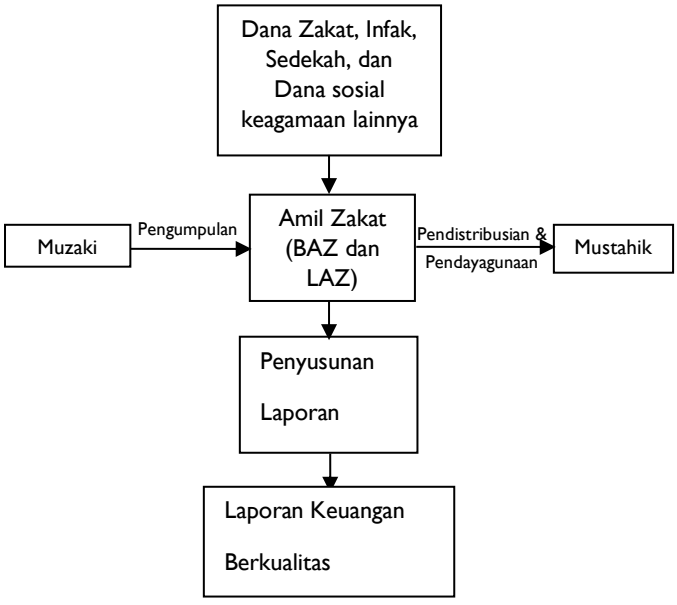
Dalam menyelenggarakan tugas mengelola zakat BAZNAS diwajibkan membuat laporan

pertanggungjawaban, yang merupakan perwujudan pertanggungjawaban kepada publik terutama muzaki. Laporan pertanggungjawaban tersebut disusun dalam bentuk laporan keuangan, dimana diharapkan diperoleh laporan keuangan yang berkualitas sehingga bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, baik pemerintah, akademisi, ulama dan toko masyarakat, dan terutama bagi muzaki yang menyalurkan melalui BAZNAS.

Suatu laporan keuangan dikatakan berkualitas apabila mampu menyediakan informasi menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan entitas yang bermanfaat bagi penggunanya dalam pengambilan keputusan ekonomi. Dalam entitas syariah, laporan keuangan sebagai alat pertanggungjawaban merupakan bentuk pertanggungjawaban penerima amanah kepada pemberi amanah, penghubung antara penerima amanah dengan pemberi amanah tersebut, baik secara vertikal (Allah SWT) maupun horisontal (manusia dan alam sekitar).

Laporan keuangan BAZNAS disusun dengan menggunakan prinsip akuntansi syariah. Akuntansi syariah memandang akuntabilitas sebagai suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya, dimana hal ini menjadi pembeda antara akuntansi syariah dengan akuntansi konvensional. Laporan keuangan dijadikan sebagai penghubung antara entitas dengan *stakeholders*-nya, yang dalam pelaksanaannya mengedepankan nilai-nilai syariah. Oleh sebab itu laporan keuangan syariah haruslah disajikan secara jujur, riil, tanpa rekayasa maupun intervensi dari pihak manapun, sebagai wujud pertanggungjawaban kepada Allah SWT dan makhluknya. Hal tersebut merupakan perwujudan pertanggungjawaban pengelola untuk secara profesional menjalankan amanah dari masyarakat.

Penjabaran di atas secara ringkas dapat digambarkan dalam bentuk kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 1

Kerangka Berpikir

V. Metode Penelitian

G. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu memberikan gambaran tentang masalah yang diteliti, menyangkut penerapan akuntabilitas dalam penyusunan laporan keuangan.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BAZNAS Sumatera Utara, yang berlokasi di Jalan Rumah Sakit Haji Medan Estate, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan dalam waktu 5 (lima) bulan yaitu periode Juni sd Oktober 2018.

I. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang harus diolah lagi sesuai kebutuhan penelitian, sedangkan data sekunder merupakan data yang dapat langsung digunakan.

Teknik pengumpulan data primer adalah dengan melakukan observasi dan wawancara informan kunci (dari BAZNAS Provinsi Sumatera Utara) maupun dengan informan akademisi dan ahli fikih.

Teknik pengumpulan data sekunder adalah melalui dokumentasi berupa riset pustaka, meneliti dan menganalisis laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, serta mengakses informasi tertulis baik dari media cetak maupun elektronik terkait laporan keuangan BAZNAS.

J. Teknik Analisis Data

Sekaran dan Bougie (2016:332) mengemukakan bahwa terdapat tiga langkah penting dalam menganalisis data kualitatif, yakni mereduksi data, menampilkan data, dan menarik kesimpulan. Reduksi data mengacu pada proses menyeleksi, mengkodifikasi, dan mengkategorikan data. Menampilkan data mengacu pada cara-cara mempresentasikan data, memilih kutipan, matriks, grafik, atau bagan yang menggambarkan suatu pola dalam data yang dapat membantu peneliti dalam memahami data. Menampilkan data memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan berdasarkan pola-pola yang terbentuk dari data yang direduksi.

Sejalan dengan metode analisis data kualitatif Sekaran dan Bougie di atas, langkah-langkah yang akan ditempuh dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Imam, 2016:332-340):

1. Menyusun data dan membuat transkrip; yakni menyusun data (hasil wawancara, rekaman suara, foto, dll) ke dalam folder dan mengubah rekaman atau catatan lapangan ke dalam teks.
2. Mengeksplorasi data dan mengembangkan *coding*; bertujuan untuk mendapatkan kesan umum dari data, selanjutnya di-*coding* atau dibuat dalam bentuk segmentasi guna membentuk deskripsi dan tema dari data.
3. Membangun deskripsi dan tema; dalam hal ini membuat deskripsi tentang akuntabilitas dan kualitas laporan keuangan.
4. Mengurutkan dan menghubungkan antar tema; yaitu menganalisis adanya faktor kunci (akuntabilitas) dalam laporan keuangan yang berkualitas.
5. Menyajikan dan melaporkan temuan; dalam bentuk deskripsi atas hasil analisis.
6. Membuat simpulan
7. Menyampaikan keterbatasan dan menyarankan arah penelitian berikutnya.

VI. Hasil dan Pembahasan

E. Penerapan Akuntabilitas dalam Laporan Keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Menurut konteks syariah, laporan keuangan merupakan penghubung antara entitas dengan para pemangku kepentingan yang penyusunannya dilandasi dengan nilai-nilai akuntansi dan ibadah. Oleh sebab itu suatu laporan keuangan yang baik akan menimbulkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan, terutama dari penyandang dana (Taufikur, 2015:152; Yosi, 2014:1360).

Bagi entitas yang berorientasi laba, penyandang dana berasal dari investor atau kreditur, sementara bagi entitas tidak berorientasi laba seperti BAZNAS maka penyandang dana adalah para donatur atau muzaki. Semakin baik kinerja BAZNAS dalam mengelola dana zakat, infak, dan sedekah serta dana sosial keagamaan lainnya (ZIS-DSKL), maka tingkat kepercayaan muzaki dan calon muzaki terhadap BAZNAS semakin tinggi untuk menyalurkan ZIS-DSKL melalui BAZNAS.

Penyusunan laporan keuangan dibuat dengan menggunakan standar akuntansi untuk pelaporan dana zakat, infaq, dan sedekah yaitu Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 109. Pada BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, penggunaan PSAK 109 dimulai sejak masa diberlakukannya, yaitu pada masa awal laporan keuangan mulai diaudit, berdasarkan arahan dari akuntan publik yang mengaudit laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik selanjutnya disampaikan ke Gubernur dan BAZNAS Pusat. Di samping itu Sistem Informasi Manajemen BAZNAS (SIMBA) juga mewajibkan penggunaan PSAK 109 dalam pelaporan pengelolaan zakat, baik untuk BAZNAS di tingkat provinsi dan kabupaten/kota maupun untuk LAZ (Puskasbaznas, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara untuk tiga periode terakhir, yaitu tahun 2015-2017, didapati bahwa seluruh laporan keuangan tersebut telah mengimplementasikan PSAK 109 dengan baik dan menyeluruh. Laporan keuangan tersebut meliputi Laporan Posisi Keuangan, Laporan Perubahan Saldo Dana, Laporan Perubahan Aset Kelolaan, Laporan Arus Kas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan (Marliyati, 2015:487; Nur Hisamuddin, 2017:334-335; Maya et al, 2017:99). Hasil pemeriksaan akuntan publik memberikan opini "Wajar Tanpa Pengecualian" atas penyajian laporan keuangan. Perolehan opini tersebut menunjukkan bahwa laporan keuangan yang dibuat oleh BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dianggap telah bebas dari salah saji yang material.

Guna memenuhi maksud dan tujuan tersebut di atas, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sudah membuat laporan kegiatan pengelolaan zakat dalam bentuk majalah yaitu "Risalah Zakat", yang diterbitkan minimal setahun sekali oleh BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Adapun majalah ini diprogramkan terbit secara triwulanan, namun jika berita yang akan dimuat belum mencukupi maka diterbitkan minimal setahun sekali.

Adanya majalah Risalah Zakat yang diterbitkan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara berfungsi sebagai media komunikasi dengan para muzaki yang menjadi donaturnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, diperoleh informasi bahwa laporan pengelolaan zakat dan laporan keuangan dalam bentuk majalah hanya diberikan kepada muzaki yang menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, baik untuk muzaki perorangan maupun instansi. Dalam majalah tersebut dimuat nama-nama muzaki yang menyalurkan zakatnya ke BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Jika nama muzaki tidak dapat dicantumkan dalam majalah edisi ini, maka akan diterbitkan pada edisi berikutnya. Adapun untuk nama penerima dan bentuk bantuan juga dimuat dalam majalah bersangkutan, misalnya bantuan beasiswa, bantuan biaya hidup bagi muslim/muslimah lanjut usia, bantuan pembangunan mesjid, dan lain-lain, namun tidak dicantumkan

jumlah yang diterima oleh masing-masing mustahik. Majalah tersebut juga memuat kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan baik oleh BAZNAS Kabupaten/Kota di Sumatera Utara, kegiatan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sendiri, maupun BAZNAS Pusat, di samping juga memuat artikel-artikel tentang zakat yang sifatnya menghimbau pembaca untuk menyalurkan zakat melalui BAZNAS.

Selain menerima majalah, para muzaki juga menerima kalender tiap awal tahun sebagai bentuk apresiasi dari BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Rata-rata setiap tahun BAZNAS Provinsi Sumatera Utara mencetak sebanyak hampir 900 eksemplar majalah sebagai sarana publikasi atas pengelolaan zakat. Dari jumlah tersebut, sebanyak 300 eksemplar disampaikan kepada muzaki sedangkan sisanya didistribusikan ke BAZNAS Kabupaten/Kota sebagai informasi bagi mereka tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan BAZNAS, baik di tingkat Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota, untuk dapat disosialisasikan kepada masyarakat guna menarik minat calon muzaki. Majalah-majalah tersebut juga didistribusikan kepada instansi-instansi, kantor-kantor kementerian agama, dan instansi terkait lainnya.

Atas dasar pertimbangan efisiensi biaya, bagi masyarakat luas yang bukan merupakan muzaki di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, informasi pengelolaan zakat tidak disampaikan melalui media cetak melainkan dapat diakses secara daring (*online*) melalui laman sumut.baznas.go.id, termasuk jika ingin mengetahui laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Laporan keuangan yang disajikan dalam laman tersebut terdiri dari dua jenis periode, yaitu laporan tahunan dan laporan bulanan. Laporan keuangan tahunan memuat 4 (empat) jenis laporan yakni Laporan Posisi Keuangan, Laporan Perubahan Saldo Dana, Laporan Perubahan Aset Kelolaan, dan Laporan Arus Kas. Sementara untuk laporan keuangan bulanan, hanya 2 (dua) jenis laporan yang diunggah oleh BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, yakni Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Perubahan Saldo Dana. Adapun Catatan atas Laporan Keuangan tidak dipublikasikan.

Publikasi kegiatan dan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan melalui media cetak dan elektronik di atas merupakan perwujudan aspek akuntabilitas BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, yaitu pemberian informasi dan pengungkapan kepada publik khususnya muzaki yang merupakan donatur atau pihak pemberi amanah. Disebutkan CUI-ITB (2004:37) yang mengutip dari Widodo (2001) bahwa akuntabilitas merupakan konsep berkenaan dengan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator, dalam hal ini BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, dalam menjalankan tugasnya. Administrator dikatakan akuntabel manakala mereka dinilai secara objektif oleh masyarakat dapat mempertanggungjawabkan segala aktivitasnya kepada pihak sumber kekuasaan dan kewenangan tersebut. Dalam konteks BAZNAS, pihak yang menjadi sumber kekuasaan dan kewenangan adalah para muzaki yang menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 menyebutkan bahwa laporan keuangan yang disampaikan ke BAZNAS Pusat adalah laporan yang sudah diaudit oleh akuntan publik. BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah melaksanakan ketentuan tersebut. Namun hal ini merupakan suatu kesulitan tersendiri bagi BAZNAS di tingkat Kabupaten/Kota karena umumnya akuntan publik berdomisili di Kota Medan sementara BAZNAS Kabupaten/Kota tidak memiliki dana untuk mendatangkan akuntan publik untuk mengaudit laporan keuangan yang telah mereka susun.

Adanya pemeriksaan yang dilakukan oleh akuntan publik atas penyusunan dan penyajian laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara di atas dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam memastikan bahwa laporan keuangan yang disusun sudah disajikan secara tepat dan wajar, sehingga dapat dikatakan bahwa aspek akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban horisontal kepada pemerintah dan masyarakat dalam kualitas laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah terpenuhi (Saparuddin, 2013:43).

Dari sisi pertanggungjawaban vertikal, pengurus dan pelaksana BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah berupaya menjalankan amanah dari Allah SWT dengan sebaik-baiknya. Posisi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara tidak sekedar menerima amanah dari muzaki untuk mengelola zakat sesuai hukum negara, namun yang terpenting pengelolaan tersebut haruslah sesuai dengan syariat Islam. Pengelolaan zakat bermakna mengelola amanah.

Amanah dari muzaki agar zakat disalurkan ke pihak yang tepat. Amanah pemerintah agar BAZNAS Provinsi Sumatera Utara menjalankan tugasnya sesuai yang diamanatkan oleh undang-undang. Amanah masyarakat agar harapan mustahik untuk peningkatan kualitas hidupnya terpenuhi. Amanah tersebut tidak hanya dimintai pertanggungjawabannya secara horisontal yaitu di dunia, namun juga kelak secara vertikal yaitu di akhirat (Yosi, 2014:1359). Hal tersebut disitir dalam hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari dan Muslim berikut.

"*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya*." (HR Al-Bukhari No. 2571 dan HR Muslim No. 4828).

Dalam hadits di atas, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dapat diibaratkan sebagai pemimpin atas zakat yang dititipkan oleh para muzaki, yang akan dimintai pertanggungjawaban atas pengelolaannya. Oleh karenanya setiap aktivitas, sekecil apapun, yang dilakukan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara terkait pengelolaan zakat, sejak perencanaan, pengumpulan, pendayagunaan dan pendistribusian hingga pelaporan akan dimintai pertanggungjawaban, tidak hanya di dunia namun juga di akhirat.

Kendati demikian pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara mengakui bahwa masih terdapat kelemahan dalam hal pendistribusian zakat. Kelemahan yang dimaksudkan di sini adalah bahwa pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara belum meyakini sepenuhnya apakah pendistribusian zakat yang dilakukan sudah tepat sasaran, artinya apakah penerima zakat benar-benar merupakan pihak yang membutuhkan ataukah masih ada orang yang lebih berhak menerima zakat.

Salah satu prinsip akuntabilitas adalah adanya mekanisme umpan balik (Marliyati, 2012:488; Nur Hisamuddin, 2017:336; CUI-ITB, 2004:35). Adanya umpan balik memungkinkan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara untuk melakukan evaluasi dalam rangka peningkatan dan perbaikan pengelolaan zakat. Pengamatan penulis menemukan bahwa dalam laman sumut.baznas.go.id pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah menyediakan sarana bagi masyarakat apabila ingin menyampaikan pertanyaan maupun masukan terkait pengelolaan zakat. Konfirmasi ke pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara memberikan hasil bahwa sampai dengan saat ini belum ada pihak yang mempertanyakan tentang laporan keuangan maupun laporan kegiatan yang disampaikan melalui laman tersebut. Masyarakat umum khususnya mustahik lebih cenderung menanyakan langsung ke kantor BAZNAS Provinsi Sumatera Utara perihal ada atau tidaknya bantuan yang bisa mereka peroleh.

Kondisi di atas patut disayangkan karena masukan dari masyarakat luas yang disampaikan melalui laman tersebut dapat dijadikan salah satu tolok ukur bagi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam menilai apakah pengelolaan zakat yang dilakukan sudah memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Dalam mensikapi hal tersebut BAZNAS Provinsi Sumatera Utara hendaknya bersikap proaktif untuk menggali informasi mengenai apa saja kekurangan yang masih dirasakan oleh para pemangku kepentingan khususnya calon muzaki, selanjutnya dapat dilakukan musyawarah untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Media yang digunakan dapat berupa kuesioner atau survei untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat atas pengelolaan ZIS-DSKL yang telah berjalan selama ini.

Pendapat senada juga disampaikan oleh ahli dari kalangan akademisi yang mengemukakan bahwa manfaat laporan keuangan dan laporan pengelolaan zakat belum terlalu dirasakan bagi kalangan masyarakat, mengindikasikan sebagian besar masyarakat belum memahami pentingnya laporan tersebut. Laporan keuangan dan laporan pengelolaan zakat tersebut hanya bermanfaat bagi segelintir golongan masyarakat, yaitu kalangan pengamat dan akademisi. Adapun masyarakat umum biasanya lebih tertarik mendengar berita di televisi atau membaca koran mengenai pengelolaan zakat di tempat mereka.

Apabila dikaitkan dengan sifat Rasulullah SAW, pihak BAZNAS Provinsi Sumatera menerjemahkan akuntabilitas sebagai sifat "amanah" karena merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kepercayaan yang diberikan, demikian juga dengan pendapat ahli akademisi dan ahli fikih yang menambahkan bahwa akuntabilitas juga mewakili sifat "shiddiq" dimana dalam praktiknya pada BAZNAS Provinsi Sumatera Utara tidak terdapat temuan atau penyimpangan sejauh ini berdasarkan hasil audit yang dilakukan oleh akuntan publik.

Pendapat ahli akademisi lainnya menyebutkan bahwa keempat sifat Rasulullah tersebut harus utuh ada dalam aspek akuntabilitas, tidak bisa dipisah-pisahkan. Dalam akuntabilitas harus terkandung "amanah", artinya ada pertanggungjawaban kepada pemberi amanah; "tabligh", artinya BAZNAS Provinsi Sumatera Utara harus menyampaikan dari mana sumber dan kemana dana

didistribusikan yakni dalam bentuk laporan keuangan; "shiddiq", artinya BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam mengelola dana ZIS-DSKL harus berlaku jujur dan tidak ada yang ditutup-tutupi; serta "fathanah", artinya yang mengelola dana ZIS-DSKI haruslah orang-orang cerdas dan profesional agar dana tersebut bisa dikelola dengan baik.

F. Faktor Penyebab Belum Berkualitasnya Laporan Keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Maya et al (2017, hal. 98-99) mengemukakan bahwa laporan keuangan merupakan gambaran kondisi keuangan sebagai hasil usaha suatu entitas pada waktu tertentu. Laporan keuangan merupakan hasil akhir proses akuntansi, yang dapat digunakan sebagai media untuk mengomunikasikan data keuangan atau aktivitas suatu entitas kepada pihak-pihak berkepentingan.

Pengguna laporan keuangan terdiri dari dua kelompok, yaitu pihak internal dan pihak eksternal. Dalam konteks BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, pihak internal adalah manajemen BAZNAS sendiri, sedangkan pihak eksternal adalah pemerintah, masyarakat dan ulama, muzaki, serta pelaku riset/akademisi. Di sisi internal, laporan keuangan diperlukan untuk perencanaan, pengoordinasian, pengarahan, pengevaluasian, dan pengendalian aktivitas lembaga zakat. Di sisi eksternal, laporan keuangan diperlukan sebagai pertanggungjawaban keuangan atas dana ZIS-DSKL yang telah diamanatkan kepada BAZNAS. Para muzaki ingin mengetahui apakah dana ZIS-DSKL sudah dikelola dengan tepat dan penyalurannya terarah sesuai peruntukannya.

Laporan keuangan yang sudah diaudit menandakan laporan tersebut sudah disusun dengan mencantumkan semua informasi yang material secara wajar, karena sudah disusun sesuai dengan standar (Taufikur, 2015:145-146).

Dengan demikian laporan keuangan tersebut memenuhi karakter kualitatif laporan keuangan yaitu relevan dan direpresentasikan dengan tepat.

Relevan artinya informasi laporan keuangan yang disusun BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan, karena memiliki nilai umpan balik dan nilai prediksi (Rini dan Wahiddatul, 2010:2; SAK, 2016:15). Relevansi dipengaruhi oleh materialitas, yakni nilai ambang batas yang dipakai untuk menentukan bahwa suatu informasi dalam laporan keuangan dipandang berguna.

Dalam SAK (2016:15) dijabarkan bahwa karakteristik relevan mengandung arti bahwa laporan keuangan yang disajikan mampu membuat perbedaan bagi pengguna dalam pengambilan keputusan, memiliki nilai prediktif, konfirmatori, atau keduanya. Nilai prediktif artinya laporan keuangan tersebut dapat digunakan oleh pengguna untuk memprediksi hasil (*outcome*) di masa mendatang, sedangkan nilai konfirmatori artinya laporan keuangan dapat digunakan untuk menguatkan atau mengubah hasil evaluasi sebelumnya.

Secara umum, laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara baik yang dipublikasikan melalui laman internet maupun dilaporkan tertulis kepada BAZNAS Pusat dan Gubernur Sumatera Utara telah memberikan informasi dalam pembuatan keputusan namun dari sisi tujuannya belum terpenuhi bagi semua pihak yang berkepentingan.

Bagi pemerintah selaku pihak yang membiayai operasional BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, laporan keuangan merupakan salah satu produk dari BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan yang dilakukan. Bagi ulama, laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara belum dimanfaatkan secara maksimal untuk menggerakkan atau mendorong masyarakat untuk menyalurkan zakat melalui BAZNAS, namun ulama tetap menjadi corong BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam melakukan kampanye untuk menggerakkan kesadaran masyarakat agar menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS.

Bagi akademisi khususnya pegiat zakat, data yang tersaji dalam laporan keuangan digunakan untuk melihat kecenderungan realisasi penerimaan zakat dibandingkan potensi serta untuk mengetahui sejauh mana pengaruh zakat dalam pengentasan kemiskinan. Adanya laporan keuangan dapat digunakan untuk riset berikutnya sehingga hasilnya dapat dijadikan masukan bagi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Bagi masyarakat khususnya muzaki yang selama ini belum menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS, laporan keuangan yang dipublikasikan melalui laman BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dinilai belum mampu mendorong dan menggerakkan muzaki untuk menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS. Masih diperlukan upaya-upaya dari pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sendiri serta himbauan dari ulama agar muzaki sadar dan mau menyalurkan zakatnya ke BAZNAS. Peran utama pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebagai pembuat kebijakan sangat dibutuhkan untuk mendorong peningkatan penyaluran zakat melalui BAZNAS sehingga peran zakat sebagai instrumen untuk mengentaskan kemiskinan dapat terwujud.

Selain untuk melihat kecenderungan masyarakat menyalurkan zakat melalui lembaga, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara juga menggunakan laporan keuangan untuk mengukur kinerja mereka yaitu pencapaian terhadap target. Setiap akhir tahun BAZNAS Provinsi Sumatera Utara membuat Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT). RKAT tersebut selanjutnya

disampaikan kepada Gubernur Sumatera Utara untuk mendapatkan pengesahan.

Karakteristik kualitatif fundamental berikutnya dari laporan keuangan adalah representasi tepat. Selain direpresentasikan secara relevan, suatu laporan keuangan juga perlu direpresentasikan secara tepat. Ada tiga syarat untuk representasi tepat, yakni lengkap, netral, dan bebas dari kesalahan. Penjabaran lengkap artinya seluruh informasi sudah dicantumkan secara lengkap sehingga membentuk gambaran utuh, berikut seluruh deskripsi dan penjelasan yang diperlukan. Penjabaran netral artinya dalam penyajian laporan keuangan dilakukan dengan menghindari informasi bias, dimana pengguna tidak diarahkan untuk menerima atau tidak menerima isi laporan keuangan. Penjabaran bebas dari kesalahan artinya tidak ada kesalahan dalam mendeskripsikan fenomena, dan proses yang digunakan sudah dipilih dan diterapkan tanpa ada kesalahan.

Pengamatan penulis memberikan hasil bahwa laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara belum disajikan secara utuh sehingga belum dapat digunakan oleh pengguna untuk membuat keputusan ekonomi. Hal tersebut terlihat dari penyajian laporan penerimaan dana dari muzaki dimana angka total penerimaan dari muzaki belum tercermin pada laporan keuangan. Demikian juga halnya dengan laporan penyaluran dana zakat kepada golongan fakir miskin dan sabilillah dalam majalah Risalah Zakat yang diterbitkan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara belum mencantumkan nominal bantuan yang diterima.

Ditinjau dari sisi penjabaran netral, laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara disajikan tanpa bias, artinya laporan disajikan secaraa apa adanya tanpa ada unsur mengarahkan pengguna untuk menerima atau menolak isi laporan. Untuk syarat ketiga yaitu bebas dari kesalahan, berdasarkan hasil analisis penulis terhadap Laporan Perubahan Saldo Dana Tahun Buku 2017, yang dibandingkan dengan data Puskasbaznas serta data penelitian terdahulu yaitu Saparuddin (2016), terdapat perbedaan data yang mencolok untuk realisasi penghimpunan dana ZIS periode tahun 2015 Se-Provinsi Sumatera Utara sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Realisasi Penghimpunan ZIS Tahun 2015 Se-Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan Beberapa Sumber

Sumber Data	**Total Pengimpunan ZIS**
Puskasbaznas	Rp 4.276.588.772

Meskipun data tersebut bukan merupakan produk langsung dari BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, namun adanya kesenjangan pencatatan antara peneliti lokal (Saparuddin) dengan Puskasbaznas perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui angka mana yang menunjukkan realisasi sebenarnya dan apa yang menjadi penyebab timbulnya perbedaan tersebut. Angka Saparuddin diperoleh berdasarkan laporan dari masing-masing BAZNAS Kabupaten/Kota, sementara angka Puskasbaznas diambil dari SIMBA yang dilaporkan oleh masing-masing BAZNAS Kabupaten/Kota. Jika ternyata pencatatan Puskasbaznas yang tidak tepat, maka perlu diusulkan perhitungan ulang untuk mencatat realisasi yang sesungguhnya sehingga dapat diketahui berapa persen sebenarnya potensi zakat yang sudah tergarap. Adapun data yang dapat dibandingkan hanya untuk tahun 2015, disebabkan tahun 2013 dan 2014 tidak tercatat realisasi penghimpunan ZIS di Provinsi Sumatera Utara, sementara penelitian Saparuddin dilakukan tahun 2016 sehingga data terakhir yang bisa diperoleh adalah tahun 2015.

Karakteristik kualitatif keterbandingan memiliki arti laporan keuangan yang disajikan memungkinkan pengguna untuk mengidentifikasi dan memahami persamaan atau perbedaan antara pos-pos yang sama dalam periode yang berbeda untuk entitas tersebut, atau dengan laporan keuangan entitas lain untuk periode yang sama. Laporan keuangan yang disajikan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dapat digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan posisi dan kinerja keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dari waktu ke waktu, dan juga dapat diperbandingkan dengan BAZNAS provinsi/kabupaten/kota lainnya. Oleh sebab itu agar dapat diperbandingkan maka penyajian laporan keuangan harus dilakukan secara konsisten serta mencantumkan informasi periode sebelumnya dalam laporan keuangan.

Laporan keuangan tahunan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah disajikan dengan mencantumkan angka perbandingan periode tahun sebelumnya. Di samping itu penyajiannya juga konsisten dengan mencantumkan pos-pos keuangan yang sama untuk masing-masing periode. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik kualitatif keterbandingan telah terpenuhi dalam laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Karakteristik kualitatif peningkat berikutnya adalah keterverifikasian. Keterverifikasian artinya pengguna laporan keuangan dengan kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda, mampu mencapai konsensus untuk meyakini bahwa penggambaran informasi keuangan merupakan representasi tepat (SAK, 2016:15;

Saparuddin, 2013:44). Verifikasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Verifikasi langsung merupakan verifikasi yang dapat diperoleh secara langsung, sementara verifikasi tidak langsung harus dilakukn melalui pemeriksaan dan kalkulas ulang. Contoh verifikasi langsung adalah penghitungan kas serta konfirmasi saldo bank, sedangkan contoh verifikasi tidak langsung adalah perhitungan jumlah persediaan. Laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah teruji keterverifikasiannya, dimana laporan keuangan tersebut telah melalui serangkaian proses pemeriksaan oleh akuntan publik, serta memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian. Dengan demikian dapat dikatakan laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dapat diverifikasi.

Ketepatwaktuan merupakan karakteristik kualitatif peningkat berikutnya. Ketepatwaktuan berarti laporan keuangan tersedia pada waktu yang tepat sehingga dapat berpengaruh pada keputusan pengguna. Semakin lawas suatu informasi maka ia akan menjadi semakin kurang berguna, kecuali bagi peneliti atau ahli rset yang memerlukan data laporan keuangan untuk melihat tren atau kecenderungan masyarakat.

Tiap enam bulan dan akhir tahun BAZNAS Provinsi Sumatera Utara beserta BAZNAS Kabupaten/Kota lainnya di Provinsi Sumatera wajib membuat laporan pencapaian selama satu semester. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Badan Amil Zakat Nasional (Perbaznas) Nomor 4 Tahun 2018. Laporan semesteran tersebut direkapitulasi bersama laporan dari BAZNAS Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara dan disampaikan kepada Gubernur Sumatera Utara. Umumnya laporan semesteran milik BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dapat disampaikan lebih awal dari waktu yang ditentukan karena transaksi sudah diinput secara harian ke dalam sistem sehingga laporan sudah disusun dan siap dicetak pada saat diperlukan. Adanya laporan keuangan memungkinkan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara mengukur sudah sejauh mana pencapaian mereka dari target yang ditetapkan.

Akan halnya laporan keuangan tahunan, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara biasanya sudah menyelesaikan paling lambat satu bulan setelah akhir tahun, namun dalam pengiriman kepada Gubernur perlu menunggu pemeriksaan akuntan publik. Hambatan yang ditemui selama ini adalah akuntan publik belum bisa segera mengaudit laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara karena terkadang ada klien lain yang harus didahulukan. Setelah diaudit oleh akuntan publik barulah kaporan tersebut diinput dalam SIMBA dan dikirim ke BAZNAS Pusat.

Laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara yang dipublikasikan bagi masyarakat luas adalah laporan yang disajikan pada laman internet miliki BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Publikasi laporan keuangan tahunan maupun bulanan daring (*online*) ini dirilis cukup lama setelah periode bersangkutan berakhir, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Tanggal Rilis Laporan Keuangan Tahunan *Audited* BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

No	Tahun Buku	Tanggal Rilis
1	2017	13-07-2018
2	2016	03-05-2017
3	2015	03-05-2017
4	2014	18-01-2016
5	2013	11-03-2015

Dalam tabel di atas terlihat bahwa untuk laporan keuangan *audited* periode tahun 2013, 2014, dan 2015 rata-rata diunggah ke laman sumut.baznas.go.id lebih setahun sejak periode tahun buku berakhir. Bahkan untuk periode tahun 2015 dirilis bersamaan dengan laporan keuangan tahun 2016, sementara untuk tahun buku 2017 terbilang relatif "cepat" dibandingkan sebelumnya yaitu lebih enam bulan sejak akhir periode tahun buku bersangkutan. Berdasarkan hasil pemeriksaan dokumen laporan keuangan versi cetak, ditemukan bahwa tanggal selesai audit laporan keuangan tahun 2015, 2016 dan 2017 masing-masing adalah 29 Maret 2016, 13 April 2017, dan 15 Mei 2018. Artinya jadwal pelaksanaan audit laporan keuangan masih dalam batas wajar, hanya saja waktu publikasinya ke laman internet yang lama. Demikian juga dengan laporan keuangan bulanan, dengan tanggal rilis masing-masing dirinci sebagaimana berikut.

Tabel 3. Tanggal Rilis Laporan Keuangan Bulanan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

No	Bulan Laporan	Tanggal Rilis
1	Januari 2017	10-04-2017

2	Februari 2017	10-04-2017
3	Maret 2017	10-04-2017
4	April 2017	10-10-2017
5	Mei 2017	10-10-2017
6	Juni 2017	10-10-2017
7	Juli 2017	10-10-2017
8	Agustus 2017	10-10-2017
9	September 2017	10-10-2017
10	Oktober 2017	13-07-2018
11	November 2017	13-07-2018
12	Desember 2017	13-07-2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa waktu publikasi laporan keuangan bulanan juga berlangsung cukup lama dari akhir periode laporan, bahkan beberapa laporan keuangan bulanan diunggah pada tanggal yang sama. Seperti misalnya laporan bulan Januari-Maret 2017 dirilis tanggal 10 April 2017, laporan bulan April-September 2017 dirilis tanggal 10 Oktober 2017, dan laporan bulan Oktober-Desember 2017 dirilis cukup lama yaitu tanggal 13 Juli 2018.

Karakteristik kualitatif peningkat yang terakhir adalah keterpahaman. Suatu laporan keuangan akan dapat dipahami apabila diklasifikasikan, dikarakteristikkan dan disajikan secara jelas dan ringkas. Meskipun beberapa fenomena mungkin sulit dipahami, bahkan jika informasi tersebut dihilangkan mungkin dapat membuat ia lebih mudah dipahami. Namun laporan tersebut akan menjadi tidak lengkap dan berpotensi menyesatkan. Oleh sebab itu pengguna laporan diharapkan memiliki pengetahuan memadai mengenai aktivitas dari entitas yang melaporkan yakni BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sendiri.

Laporan keuangan yang dibuat BAZNAS Provinsi Sumatera Utara telah menggunakan PSAK 109 sehingga telah sesuai dengan kaidah akuntansi yang berlaku untuk entitas syariah, serta telah melalui proses audit oleh akuntan publik sehingga dapat diyakini keterpahamannya. Berdasarkan pengakuan oleh Pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, sampai saat ini belum ada pihak yang memberikan respon atas laporan keuangan yang dipublikasikan dalam laman internet mereka. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan dua hal, yaitu pertama, masyarakat belum paham dengan laporan yang disajikan oleh BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam laman internetnya, atau kedua, kepedulian masyarakat terhadap laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara yang masih kurang.

Melihat penjabaran dari enam karakteristik kualitatif laporan keuangan di atas maka dapat dikatakan bahwa terdapat satu aspek kualitatif laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara yang belum terpenuhi, yakni ketepatwaktuan. Laporan keuangan yang dipublikasikan akan mengubah *image* BAZNAS sendiri di mata masyarakat. Bukan berarti masyarakat paham laporan keuangan yang ditampilkan, tapi dengan adanya laporan keuangan tersebut maka akan menumbuhkan kepercayaan masyarakat bahwa ada akuntabilitas BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam mengelola zakat.

VII. Simpulan dan Saran

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh serta pembahasan yang dijabarkan sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Aspek akuntabilitas telah diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, berupa pemberian informasi dan pengungkapan kepada publik, pertanggungjawaban vertikal kepada Allah SWT dan pertanggungjawaban horisontal kepada masyarakat dan elemen-elemen di dalam masyarakat sebagai perwujudan memelihara amanah, dan adanya pelaporan sebagai bentuk tabligh (penyampaian) atas amanah yang diberikan.
2. Faktor penyebab belum berkualitasnya laporan keuangan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara adalah karena belum terpenuhinya satu dari enam unsur karakteristik kualitatif laporan keuangan BAZNAS tersebut, yaitu tepat waktu ddalam penyampaian laporan keuangan bagi publik. Dimana laporan keuangan tahunan dirilis lebih setahun sejak akhir periode dan laporan

bulanan dirilis lebih tiga bulan sejak akhir periode laporan bersangkutan.

3. Berdasarkan penelusuran terhadap laporan yang diterbitkan Puskasbaznas dengan penelitian terdahulu (Saparuddin, 2016), terdapat perbedaan data realisasi penghimpunan zakat yang mencolok. Hal tersebut kemungkinan BAZNAS Kabupaten/Kota belum melaporkan realisasi pengelolaan zakat melalui aplikasi SIMBA sehingga data tidak terekap dalam sistem.

B. Saran

Sesuai simpulan yang diperoleh maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karakteristik kualitatif laporan keuangan yang belum terpenuhi yakni tepat waktu. Pihak BAZNAS Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat mengunggah laporan lebih awal, sesegera mungkin setelah laporan tahunan selesai diaudit atau setelah laporan bulanan mendapat persetujuan pimpinan untuk dirilis. Adanya laporan keuangan yang dirilis tepat waktu akan menimbulkan *husnudzhan* pada masyarakat yang pada gilirannya akan menumbuhkan kepercayaan untuk menyalurkan zakatnya melalui BAZNAS.
2. Terhadap perbedaan data realisasi penghimpunan zakat yang mencolok antara Puskasbaznas dengan penelitian Saparuddin, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara hendaknya berkoordinasi dengan BAZNAS Pusat dan BAZNAS Kabupaten/Kota guna memastikan bahwa data yang disajikan untuk skala nasional merupakan data akurat. Pemerintah diharapkan menaruh perhatian serius pada kondisi ini dan mendorong masing-masing Pemerintah Daerah untuk menggerakkan masing-masing BAZNAS Kabupaten/Kota menggunakan aplikasi tersebut guna mendapatkan data yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A. Miftah. (2009). Pembaharuan Zakat untuk Pengentasan Kemiskinan di Indonesia. Innovation. Vol. VIII. No. 2. Juli-Desember 2009.

[2] Achmad Badjuri. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Sektor Publik (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan.Vol 1 No. 2. November 2012.

[3] Ahmad Syafiq. (2016). Urgensi Peningkatan Akuntabilitas Lembaga Pengelola Zakat. ZISWAF, Volume 3, Noomor 1, Juni 2016.

[4] Arief Mufraini, M. (2006). Akuntansi dan Manajemen Zakat Mengomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan. Jakarta. Kencana.

[5] Ayu Juliastuti. (2012. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran Dengan Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada DPRP Kota di Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

[6] Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2016). Masterplan Arsitektur Keuangan Syariah Indonesia. Jakarta. Bappenas.

[7] CUI ITB. (2004). Keterkaitan Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pencapaian Good Governance. Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota. Vol. 15 No. 1. 2004.

[8] Ellis Ratna Wulan, Widya Sari, Susilo Setiawan. (2011). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Penerimaan Dana Zakat di Kota Bandung. International Conference on Islam in Malay World. November 2011.

[9] Fery Setiawan, Noer Sasongko, Anton Agus Setyawan. (2017). Pengaruh Religiusitas, Kepercayaan dan Reputasi Terhadap Minat Muzakki dalam Membayar Zakat Profesi (Studi Kasus di Kabupaten Ponorogo). Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Unplublished*.

[10] Ikatan Akuntan Indonesia. (2016). Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta.

[11] Imam Ghozali. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang. Yoga Pratama.

[12] Lazar, Jane. (2009). *Accounting and Finance for Non-Accountants*. Selangor. Leeds Publications (M) Sdn. Bhd.

[13] Mardhiyah Hayati. (2012). Peran Pemerintah dan Ulama dalam Pengelolaan Zakat dalam Rangka Usaha Penanggulangan Kemiskinan dan Peningkatan Pendidikan di Indonesia. Asas. Vol. 4 No. 2.

[14] Marliyati Nikmatuniayah. (2015). Akuntabilitas Laporan Keuangan Lembaga Amil Zakat di Kota Semarang. Mimbar. Vol. 31 No. 2. Desember 2015.

[15] Maya Romantin, Efri Syamsul Bahri, Ahmad Tirmidzi Lubis. (2017). Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Zakat (Studi Kasus : Badan Amil Zakat Nasional). Perisai Islamic Banking and Finance Journal. Volume 1 Nomor 12. April 2017.

[16] Michell Suharli. (2009). Pelaporan Keuangan Sesuai dengan Prinsip Akuntansi. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

[17] Nizar Nasrullah. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Standar Akuntansi Zakat, Infak, dan

Sedekah (PSAK 109) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Unpublished*.

[18] Nunung Nurhayati, Sri Fadillah, Affandi Iss, Magnaz Lestari Oktaroza. (2014). Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi, Akuntabilitas dan Transparansi Pelaporan Keuangan Terhadap Tingkat Penerimaan Dana Zakat pada Badan Amil Zakat (BAAZ) di Jawa Barat. Prosiding SnaPP 2014 Sosil, Ekonomi, dan Humaniora. Vol. 4 No. 1.November 2011.

[19] Nur Hisamuddin. (2017). Transparansi dan Pelaporan Keuangan Lembaga Zakat. ZISWAF. Vol. 4. No. 2. Desember 2017.

[20] Nurul Huda, Desti Anggraini, Khalifah Muhammad Ali, Yosi Mardoni, Nova Rini. (2014). Prioritas Solusi Permasalahan Pengelolaan Zakat dengan Metode AHP (Studi di Banten dan Kalimantan Selatan). Al-Iqthishad. Vol. VI No. 2. Juli 2014.

[21] Nurul Huda dan Abdul Gofur. (2012). Analisis Intensi Muzaki dalam Membayar Zakat Profesi. Al-Iqtishad. Vol. IV. No. 2. Juli 2012.

[22] Nurul Huda dan Tjiptohadi Sawarjuwono. (2013). Akuntabilitas Pengelolaan Zakat Melalui Pendekatan Modifikasi Action Research. Jurnal Akuntansi Multiparadigma. Vol. 4 No. 3. Desember 2013.

[23] Osmed Muthaher. (2012). Akuntansi Perbankan Syariah. Yogyakarta. Graha Ilmu.

[24] Pusat Kajian Strategis BAZNAS. (2017). Outlook Zakat Indonesia 2018. Jakarta. BAZNAS.

[25] Ridwan Nurdin. (2011). Pengelolaan Zakat di Aceh Pasca Deklarasi Syariat Islam. Miqot. Vol. XXXV No. 1. Januari-Juni 2011.

[26] Rini Indriani dan Wahiddatul Khoiriyah. (2010). Pengaruh Kualitas Pelaporan Keuangan terhadap Informasi Asimetri. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto. 2010.

[27] Risalah Zakat, Majalah. Edisi 1439 H/2018 M. BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

[28] Sadeq, Abu Al Hasan. (2002). *A Survey of The Institution of Zakah: Issues, Theories and Administration*. Islamic Research and Training Institute Islamic Development Bank. 2002

[29] Saparuddin Siregar. (2016). Problematika *Fundraising* Zakat: Studi Kasus BAZNAS di Sumatera Utara. Miqot. Vol. XL No. 2. Juli-Desember 2016.

[30] Saparuddin Siregar. (2013). Akuntansi Zakat dan Infak/Sedekah Sesuai PSAK 109 Untuk BAZNAS dan LAZ. Medan.Wal Ashri Publishing.

[31] Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Edisi Ketujuh. West Sussex, United Kingdom. John Wiley & Sons Ltd.

[32] Suharsimi Arikunto. (2002). Metodologi Penelitian. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

[33] Sukardi. (2007). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta. PT Bumi Aksara.

[34] Sumadi Suryabrata. (1998). Metode Penelitian. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.

[35] Taufikur Rahman. (2015). Akuntansi Zakat, Infak, dan Sedekah (PSAK 109): Upaya Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). Vol.6 No. 1. Juni 2015.

[36] ----------. (2009). Al-Qur'anul Karim. Bandung. Hilal Qur'an.

[37] ----------. (2011). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

[38] ----------. (2014). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Noomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

[39] ----------. (2016). Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Amil Zakat Nasional.

[40] ----------. (2018). Qanun Aceh Nomor 10 Tahun 2007 Tentang Baitul Mal.

[41] www.worldbank.org (2017), data diakses bulan Maret 2018.

PENGARUH *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PERGURUAN TIGGI

Mulkan Ritonga
Program Magister Akuntansi Program Pacasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan, Sumatera Utara, Indonesia
[1]mulkan_r@ymail.com

***Abstrak* — Perguruan Tinggi di Kabupaten Labuhanbatu masih banyak baik prodi maupun institusi yang memiliki akreditasi C. Ini membuktikan bahwa kinerja perguruan tinggi masih tergolong kurang optimal. Untuk itu dilakukan penelitian untuk melihat apakah GUG dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Labuhanbatu. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jennis penelitian asosiatif dengan jumlah responden adalah 64 pengurus harian dari 9 perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Labuhanbatu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Dimana sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu melakukan analisis asumsi klasik yang terdiri dari 1) uji normalitas, 2) uji multikolinieritas, 3) uji heteroskedastisitas, dan 4) uji autokorelasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik langkah berikutnya adalah uji hipotesis dengan mengggunakan persamaan 1) uji parsial (uji t), 2) uji F dan 3) uji Determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan yag positif dan signifikan antara GUG dan penggunaan TI terhadap kinerja perguruan tinggi dengan nilai F_{hitung} sebesar 212.987 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000 nilai F_{hitung} (212.987) > F_{tabel} (4.26) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.000 < 0.05. sedangkan secara parsial terlihat ada pengaruh yang positif da signifikan antara GUG dengan kinerja perguruan tinggi yang dapat dilihat dari hasil uji t_1 terdapat nilai sig 0.000. nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.000 < 0.05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 8.749 > 1.83. sedangkan penggunaan TI tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi ini terlihat dari hasil nilai sig untuk penggunaan t_2 (X_2) adalah 0.175 nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.175 < 0.05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_2 mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni 1.536 < 1.83. dengan nilai persamaan Y = (0.703) + 0.388X1 + 0.161X2 + e**

Kata Kunci — Good University Governance (GUG), Penggunaan Teknologi Informasi, Kinerja Perguruan Tinggi

XXIX. PENDAHULUAN

Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari perguruan tinggi dapat dilihat dari tingkat kinerja perguruan tinggi tersebut. Tolak ukur kinerja perguruan tinggi adalah tingkat akreditasi perguruan tinggi tersebut. Seiring dengan semakin maraknya tentang isu akreditasi, juga berdampak pada penerimaan mahasiswa baru di suatu perguruan tinggi. Saat ini beberapa perguruan tinggi yang ada di Labuhanbatu masih memiliki tingkat akreditasi yang dalam kategori C, akreditasi tersebut tidak hanya pada seluruh program studinya, tapi juga akredita institusi perguruan tinggi tersebut.

Dalam menghadapi situasi tersebut diperlukan suatu tindakan nyaa dalam melakukan perubahan dan reformasi penyelenggaraan perguruan tinggi, Satu elemen penting yang menjadi fokus reformasi pendidikan tinggi didunia saat ini adalah *university governance* yang praktik baiknya (best practices) sering disebut *good university governance (GUG). Pertemuan international Association of University Governing Bodies tahun 2008 menegaskan perlunya institusi secara berkelanjutan meningkatkan tata pemerintahan (governance)-nya dan menyelaraskan model tata pemerintahan dalam menghadapi tantangan pendidikan tinggi. Konsep Good Universiy Governance merupakan turunan dari konsep tata kelola kepemerintahan yang biasa dikenal dengan istilah good governance. Pendidikan tinggi dapat digolongkan sebagai sebuah publics goods maupun private goods. Hal ini menunjukkan bagaimana seharusnya perguruan tinggi mampu menempatkan dirinya di tengah-tengah masyarakat, bangsa dan Negara (Ali Hanapiah Muhi, 2011). Peraturan DIKTI menjelaskan bahwa prinsip good university governance terdiri atas : a. Transparansi, b. Akuntabilitas, c. Responsibility, d. Independensi, e. Fairness, f. Penjaminan mutu dan relevansi, g. Efektivitas dan efisiensi, h. Nirlaba.*

Penerapan prinsip-prinsip good university governance di berbagai perguruan tinggi yang ada di Labuhanbatu saat ini memang dirasakan masih kurang maksimal pelaksanaannya oleh pihak manajemen, dimana ketika ada penilaian dari BAN_PT pada suatu kegiatan visitasi akreditasi pihak manajemen PT merasakan bahwa memang kondisi inilah yang membuat P kesulitan untuk mendapatkan nilai Akreditasi sesuai yang diharapkan. Sebab jika penerapan prinsip-prinsip GUG di lingkungan PT diterapkan dengan baik seharusnya dapat mendorong seluruh instansi atau unit yang ada di PT bekerja sesuai dengan TUPOKSI nya yang selanjutnya akan memudahkan PT dalam melakukan evaluasi dan menyusun rencana strategis (RENSTRA) PT. Faktanya di beberapa PT yang ada di Labuhanbatu masih sering terjadi dimana setiap unit tidak menjalankan tupoksinya sebagaimana mestinya sehingga terjadi penggunaan anggaran perguruan tinggi yang bermasalah. Ini dapat terlihat dengan memperhatikan total dana penerimaan yang diperoleh perguruan tinggi sering kali dialokasikan ke tempat-tempat yang tidak sesuai, sehingga ketika pelaksanaan akreditasi terjadi masih banyak sarana dan prasarana penunjang kegiatan akademik yang harus ditingkatkan namun kondisi keuangan tidak mencukupi untuk memenuhi hal tersebut. Contoh lain adalah dalam peningkatan kualitas SDM, seringkali idak ada alokasi dana yang cukup untuk melakkan kegiatan pelatihan-pelatihan bidang keahlian dan profesional dosen serta lainnya.

Selain dari penerapan prinsip-prinsip GUG diperguruan tinggi untuk pencapaian kinerja perguruan tinggi yang lebih baik dan

efekif, salah satu cara yang diperlukan adalah penggunaan teknologi informasi. Tharom, Dinata dan Xerandy (2002 : 52) bahwa secara harfiah, teknologi informasi adalah bidang teknologi yang berhubungan dengan penyediaan dan penyebaran informasi. Jadi disini teknologi komunikais komputer dan jaringan komputer adalah salah satu bagian dari teknologi informasi. Dari hasil pengamatan di perguruan tinggi yang ada di Labuhanbatu, penggunaan teknologi informasi dalam kegiatan administrasi, akademik maupun non akademik belum optimal. Ada beberapa PT yang masih belum sepenuhnya menggunakan teknologi informasi secara optimal. Misal dalam bidang administrasi seperti SIAKAD (Sistem Infrmasi Akademik) yang dapat digunakan mahasiswa untuk memperoleh informasi nilai maupun kartu rencana studi, selain itu masih ada PT yang belum memiliki website resmi yang menjadi sumber informasi bagi khalayak ramai untuk mengetahui perihal tentang PT, sistem jurnal on-line sehingga hasil penelitian mahasiswa dan dosen lebih meningkat dan lain-lain. Dari penjabaran tersebut terlihat bahwa dengan adanya teknologi informasi yang diaplikasikan dalam berbagai sistem informasi dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas-aktiivitas pekerjaan agar lebih efektif dan saling terintegrasi, serta untuk menghasilkan produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan PT sebagai organisasi.

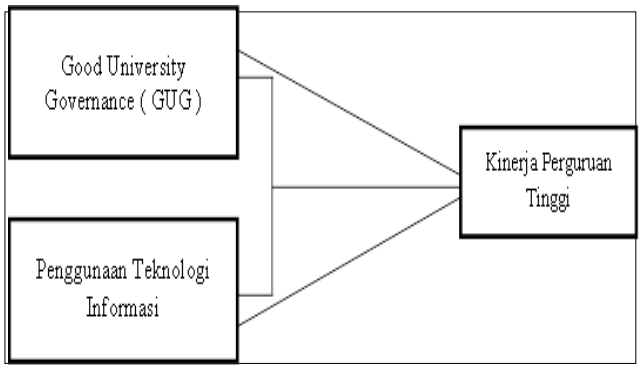
Berdasarkan hal tersebut yang menjadi tujuan dari peneliian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh GUG terhadap kinerja perguruan tinggi yang ada di Labuhanbatu, 2) untuk mengetahui dan menganaliisis tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi yang ada di Labuhanbatu, 3) pengaruh GUG dan penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi yang ada di Labuhanbatu. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah untuk mendorong perguruan tinggi yang ada untuk dapat menganalisis kembali tata kelola universitas dalam menyelenggarakantri dharma perguruan tinggi dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip GUG di lingkungan PT, selain itu untuk lebih mempertimbangkan dan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi sebagai pendukung penerapan prinsip-prinsip GUG dalam upaya meningkatkan kinerja perguruan tinggi yang ditandai dengan meningkatnya akreditasi baik program studi maupun institusi (APT).

Kinerja perguruan tinggi adalah sebuah pengukuran baik secara kuantitatif maupun kualitatif tentang seluruh kegiatan perguruan tinggi maupun tiap bagian atau tiap sub bagian dalam perguruan tinggi. Menurut BAN-PT (2010) terdapat 5 dimensi untuk pengukuran kinerja perguruan tinggi yaitu 1) kinerja mutu layanan akademik, 2) kinerja mahasiswa, 3) kinerja riset, 4) kinerja sumber daya manusia, 5) kinerja keuangan.

Good University Governance adalah penerapan prinsip-prinsip dasar konsep good governance dalam sistem dan proses governance pada institusi perguruan tinggi, melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum (Wijatno, 2009). Penerapan GUG di Indonesia menurut peraturan DIKTI (2010) yaitu 1) transparansi, 2) akuntabiitas, 3) responsibility, 4) independensi, 5) fairness, 6) penjaminan mutu dan relevansi, 7) efektifitas dan efisiensi, dan 8) Nirlaba.

Penggunaan teknologi informasi adalah manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perlaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Thomson et. Al dalam Chintya, 2015). Indikator yang digunakan adalah 1) keterbukaan, 2) kemudahan penggunaan, 3) kelengkapan aplikasi dengan kebutuhan, 4) kelengkapan data dan informasi yang diperlukan dan 5) tingkat kebenaran data.

Berdasarkan analisa diatas kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Sehingga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Good University Governance terhadap kinerja perguruan tinggi di Labuhanbatu, 2) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi di Labuhanbatu, 3) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara good university governance dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi di Labuhanbatu.

XXX. METODE PENELITIAN *(HEADING 1)*

Isi dari metode penelitian adalah antara lain pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jennis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Ade Djohar Mauridi, 2014).

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT di Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 10 perguruan tinggi, dengan responden yang ditetapkan adalah pimpinan atau setingkat manajerial yang memimpin atau membawahi seluuruh/satuan unit organisasi di lingkungan PT yang terdiri dari Pimpinan peruruan tinggi (Rektor) atau setingkat dengannya, Dekan Fakultas, Ketua Program Studi, Ketua SPMI dan Kepala IT yang disesuaikan dengan penyebutan pada masing-masing perguruan tinggi.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sehingga disebut penelitian ini sebagai sampel jenuh. Berdasarkan hasil penyebaran angket satu perguruan tinggi tidak memberikan izin penelitian sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 9 perguruan tinggi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket GUG, angket penggunaan TI dan angket kinerja perguruan tinggi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setiap pernyataan yang akan diukur dengan *Skala likert 1-5 sebagai berikut:*

Skala Likert	**Bobot**
Sangat Setaju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Dimana sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu melakukan analisis asumsi klasik yang terdiri dari 1) uji normalitas, 2) uji multikolinieritas, 3) uji heteroskedastisitas, dan 4) uji autokorelasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik langkah berikutnya adalah uji hipotesis dengan mengggunakan persamaan 1) uji parsial (uji t), 2) uji F dan 3) uji Determinasi.

XXXI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan.

E. Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Deskriptif

a. GUG

Hasil analisis dekriptif untuk variabel GUG diperoleh nilai minimum sebesar 137; dan nilai maksimum sebesar 199; mean sebesar 163.19 dan standar deviasi (SD) 23.29. Selanjutnya data GUG di kategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk dimensi GUG yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk dimensi GUG disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Kategorisasi Variabel GUG

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 186	2	22.22%
Sedang	140 ≤ X < 186	6	66.67%
Rendah	X < 140	1	11.11%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Primer 2018

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sampel memberikan penilaian terhadap variabel GUG dalam kategori sedang yaitu sebanyak 6 PT (66.67%) dan sampel yang memberikan penilaian terhadap variabel GUG dalam kategori rendah yaitu sebanyak 1 PT (11.11%) yaitu Universitas Awashliyah Labuhan Batu, hanya saja kampus atau perguruan tinggi yang masih memiliki tingkat penerapan GUG dalam kategori sedang tetap harus lebih diperhatikan agar meningkatkan penerapan GUG dalam perguruan tinggi mereka yaitu perguruan tinggi STIH Labuhan Batu, STIPPER Labuhan Batu, AMIK Labuhan Batu, STITA Labuhan Batu, Universitas Islam Labuhan Batu dan Akbid Labuhan Batu.

b. Penggunaan TI

Hasil analisis dekriptif untuk variabel penggunaan TI diperoleh nilai minimum sebesar 60; dan nilai maksimum sebesar 87; mean sebesar 74.65 dan standar deviasi (SD) 9.847. Selanjutnya data penggunaan TI di kategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk dimensi Penggunaan TI yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk dimensi Penggunaan TI disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel Penggunaan TI

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 85	1	11.11%
Sedang	65 ≤ X < 85	6	66.67%
Rendah	X < 65	2	22.22%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Primer 2018

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sampel memberikan penilaian terhadap variabel Penggunaan TI dalam kategori sedang yaitu sebanyak 6 PT (66.67%) dan sampel yang memberikan penilaian terhadap variabel Penggunaan TI dalam kategori rendah yaitu sebanyak 2 PT (22.22%) yaitu Universitas Alwashliyah Labuhan Batu dan Universitas Islam Labuhan Batu.

c. Kinerja PT

Hasil analisis dekriptif untuk variabel kinerja PT diperoleh nilai minimum sebesar 62; dan nilai maksimum sebesar 90.50; mean sebesar 76.08 dan standar deviasi (SD) 10.53. Selanjutnya data kinerja PT di kategorikan dengan menggunakan skor rerata

(M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja PT yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja PT disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel kinerja PT

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 87	1	11.11%
Sedang	65 ≤ X < 87	6	66.67%
Rendah	X < 65	2	22.22%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Primer 2018

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas sampel memberikan penilaian terhadap variabel kinerja PT dalam kategori sedang yaitu sebanyak 6 PT (66.67%) dan sampel yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja PT dalam kategori rendah yaitu sebanyak 1 PT (11.11%) yaitu Universitas Alwashliyah Labuhan Batu.

*2) **Hasil Uji Asumsi Klasik***

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk masing-masing dimensi dan variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keteragan
GUG (X_1)	0.711 > 0.05	Normal
Penggunaan TI (X_2)	0.792 > 0.05	Normal
Kinerja PT (Y)	0.859 > 0.05	Normal

Hasil uji normalitas diatas dapat dketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 pada (sig > 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Sedangkan untuk melihat apakah distribusi ketiga data variabel dependent terhadap variabel independet untuk melihat normalitas data sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, dari hasil analisis data residu diperoleh data sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,24048018
	Absolute	,182

Dari data diatas diperoleh nilai signifikansi adalah 0.926 > 0.05, sehingga dapat dipastikan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dilakukan uji analisis regresi berganda.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data Primer 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua Variabel yaitu GUG dan Penggunaan TI mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedatisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhada model regresi pada penelitian ini.

Tabel 4.6 Hasil uji Heterskedastisitas

Dimensi	*Tolerance*	VIF	Keterangan
GUG	0.240 > 0.1	4.163 < 10	Tidak terjadi multikolinierita s
Penggun aan TI	0.240 > 0.1	4.163 < 10	Tidak terjadi multikolinierita s

Variabel	Signifikansi	Keterangan
GUG	0.590 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Penggunaan TI	0.835 > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel GUG dan Penggunaan TI mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	2,520[a]

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW 2.520 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai table signifikansi 5%, jumlah sampel N = 9 dan jumlah variael independen 2 (K= 2) = 2.9 maka diperoleh nilai du 1.699

Nilai DW 2.520 lebih besar dari batas (du) yakni 1.699 dan kurang dari (4-du) 4 – 1.699 = 2.301 < 2.520 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3) ***Hasil Uji Hipotesis***

a. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,703	3,891		,181	,863
X1	,388	,044	,859	8,749	,000
X2	,161	,105	,151	1,536	,175

Berdasarkan tabel diatas diperoleh rumus regresi seagai berikut:

Y = (0.703) + 0.388X1 + 0.161X2 + e

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (beta) sebesar (0.703).

b. GUG (X1) terhadap Kinerja PT (Y)

Nilai koefesien GUG untuk variabel X1 sebesar 0.388. hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan GUG satu satuan maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0.388 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (penggunaan TI) dari model regresi adalah tetap

c. Penggunaan TI (X2) terhadap Kinerja PT

Nilai koefesien penggunaan TI (X2) sebesar 0.161. hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap kenaikan penggunaan TI (X2) satu satuan maka variabel beta (kinerja PT) akan naik sebesar 0.161 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (GUG) dari model regresi adalah tetap.

Dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.981 atau 98.10%, angka ini menunjukkan bahwa dimensi GUG (X1), Penggunaan TI (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) sebesar 98.10%. Dari hasil analisis ini juga diketahui bahwa variabel bebas (X) yang paling berpengaruh (berpengaruh dominan) terhadap

kinerja perguruan tinggi (Y) adalah variabel GUG sebesar 0.388 atau sebesar 38.80% yang merupakan beta terbesar dibandingkan dengan beta lainnya, yaitu variabel penggunaan TI sebesar 0.161 atau 16.10%.

b. Uji F

Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel ANOVA dibawah ini

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873,982	2	436,991	212,987	,000[b]
	Residual	12,310	6	2,052		
	Total	886,292	8			

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 212.987 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000 nilai F_{hitung} (212.987) > F_{tabel} (4.26) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.000 < 0.05 maka Ha diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) GUG dan Penggunaan TI berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebuah perguruan tinggi.

c. Uji t

Analisis uji t juga dilihat dari tabel "coefficient" dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,703	3,891		,181	,863
	X1	,388	,044	,859	8,749	,000
	X2	,161	,105	,151	1,536	,175

a. Dependent Variable: Y

Terlihat pada kolom *coeffecient* model 1 terdapat nilai sig 0.000. nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.000 < 0.05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 8.749 > 1.83. jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y secara parsial. Nilai t_1 positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y, dengan kata lain *Good university governance* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebuah perguruan tinggi.

Sedangkan pada nilai sig untuk penggunaan t_2 (X_2) adalah 0.175 nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.175 < 0.05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_2 mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni 1.536 < 1.83. jadi dapat disimpulkan bahwa pengggunaan teknologi informasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebuah perguruan tinggi.

d. Uji D

Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS pada tabel model summary dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

berpengaruh sebesar 98.60% terhadap kinerja perguruan tinggi, sedangkan 1.40% dipengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

F. ***Pembahasan***

1) Pengaruh GUG terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Hasil analisis deskriptif pengaruh GUG terhadap kinerja perguruan tinggi di Kabupaten Labuhan Batu menunjukkan adanya sebaran yang variatif. Diketahui bahwa 22,22% atau sebanyak 2 perguruan tinggi memiliki penerapan GUG yang tinggi, 66,67% atau sebanyak 6 perguruan tinggi pada kategori sedang, dan 11,11% atau 1 perguruan tinggi pada kategori rendah dalam penerapan GUG.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara GUG dengan kinerja perguruan tinggi diperoleh koefisien derajat determinasi (r^2) = 0,9801. Hal ini menunjukkan bahwa GUG memberikan sumbangan sebesar 98,01% terhadap kinerja perguruan tinggi di Labuhan Batu.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa GUG memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat pencapaian kinerja perguruan tinggi di Labuhan Batu. Jika GUG diterapkan dengan dengan baik, maka kinerja perguruan tinggi secara global akan meningkat, visi misi PT akan dapat di capai dengan lebih mudah sesuai harapan seluruh stakeholder. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyadi, (2001) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah penentuan secara periodic efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam institusi PT, GUG mempunyai peranan yang sangat vital. Prinsip - prinsip GUG merpakan salah satu aspek penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan perguruan tinggi dewasa ini, GUG sebagaimana penjelasan UU No 12 tahun 2012

tentang pendidikan tinggi telah menjelakan secara rinci tentang tata kelola perguruan tinggi dan prinsip – prinsip yang diharuskan untuk dipedomani dalam pengelolaan peguruan tinggi (prinsip-prinsip GUG). GUG merupakan suatu sistem yang berfungsi untuk mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan organisasi baik secara internal maupun eksternal dalam upaya meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Temuan tesebut menegaskan temuan Beth dan Yarbrough (1999), dan Darmawati et al. (2004) yang membuktikan adanya hubungan antara governance dengan kinerja yang didukung oleh kajian Kyriakopoulos et al. (2004), Chang et al. (2010), MartinezCampillo dan Fernandez-Gago (2010). Pada setting perguruan tinggi hasil tersebut mendukung temuan Muhi (2010), Amilin (2016). Hasil tersebut menegaskan bahwa pengaruh GUG terhadap kinerja dapat dilihat dari kinerja PT. Hasil tersebut mementahkan temuan Meznar dan Johnson (2005), yang justru menunjukkan tidak ada hubungan yang jelas antara struktur governance dengan kinerja. Dengan demikan dapat dikatakan semakin baik GUG maka Kinerja Perguruan Tinggi semakin baik pula. Jadi, dapat dikatakan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh GUG terhadap kinerja perguruan tinggi.

2) Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Hasil analisis deskriptif pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi di Kabupaten Labuhan Batu diketahui bahwa terdapat 22,22% atau sebanyak 2 perguruan tinggi masih dalam kategori rendah pada penggunaan tekonogi informai, 66,67% atau sebanyak 6 perguruan tinggi pada kategori sedang, dan 11,11% atau 1 perguruan tinggi pada kategori tinggi.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja perguruan tinggi diperoleh koefisien derajat determinasi (r^2) = 0,8082. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan sumbangan sebesar 80,82% terhadap kinerja perguruan tinggi di Labuhan Batu.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi di Labuhan Batu, hanya saja penggunaan TI sebaiknya menjadi pendukung untuk meningkatkan pelaksanaan faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja PT. Pengggunaan TI jika berdiri sendiri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT, seperti yang ditunjukkan pada tabel uji t dengan nilai X2 = 0,175 > 0.05. Hal ini sejalan dengan penellitian yang dilakukan Harjanto Prabowo, dkk (2004) yang menguji tentang Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi, Sistem Penjaminan Mutu, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajemen Perguruan Tinggi dengan temuan bahwa jika dilihat dari hasil uji korelasi, dari 3 variabel hanya 2 yang mempunyai korelasi signifikan dengan kinerja manajemen perguruan tinggi, yaitu sistem manajemen mutu dan budaya organisasi.

Penggunaan TI akan kurang optimal jika tidak di dasari dengan konsep yang jelas dan terukur. Konsep yang jelas dan terukur akan membantu pengoptimalan penggunaan TI dalam meningkatkat kinerja perguruan tinggi, dengan artian bahwa tanpa konsep / acuan yang jelas fungsi dari penggunaan TI tidak akan optimal dalam mendorong peningkatan kinerja perguruan tinggi.

3) Penngaruh GUG dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perguruan Tinggi

Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara GUG dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi di wilayah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikannsi regresi berganda GUG (X1) dan penggunaan TI (X2) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) = 0.000 < 0.05. Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara GUG (X1) dan penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja perguruan tinggi. Selanjutnya, sumbangan efektif GUG dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 0.703 + 0.388X_1 + 0.161X_2$. Hasilnya menunjukkan bahwa GUG memiliki sumbangan efektif sebesar 38.80% Artinya, jika GUG ditingkatkan sebesar 1, sedangkan penggunaan teknologi informasi nilainya tetap, maka kinerja perguruan tinggi juga akan meningkat sebesar 0.388, hal ini karena koefesien bernilai positif. Kemudian penggunaan teknologi informasi memiliki sumbangan efektif sebesar 16.10% Artinya, jika penggunaan teknologi informasi ditingkatkan sebesar 1, sedangkan nilai GUG tetap, maka kinerja perguruan tinggi juga akan naik sebesar 0.161.

Dalam penelitian ini GUG dan pengunaan TI secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebuah perguruan tinggi. Hal ini selaras dengan apa yang di jabarkan sebelumnya bahawa GUG akan jauh lebih efektik penerapannya jika di dukung dengan pengguaan TI dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Hasil amatan peneliti di lapangan melihat bahwa perguruan tinggi dengan pelaksanaan GUG yang lebih baik, yang dibuktikan dengan tingkat akreditasi yang baik (Akreitasi B) didukung oleh penggunaan teknologi informai yang lebih baik juga, jika dibandingkan dengan perguruan tinggi yang memiliki akreditasi yang lebih rendah. Hal ini membuktikan adanya korelasi yang saling terkait antara pelaksanaan GUG dan Teknologi Informasi yang digunakan dalam meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi khususnya di Labuhan Batu, dengan kata lain pelaksanaan prinsip – prinip GUG akan jauh lebih baik dan efektif jika di dukung oleh penggunaan teknologi infomasi yang up to date, dan penggunaan teknologi informasi akan jauh lebih efektif jika telah

ada sistem atau *role control* yang mengarahkan sistem dalam mencapai apa yang akan dituju.

XXXII. KESIMPULAN

Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Tingkat penerapan sistem GUG di Perguruan Tinggi yang ada di Labuhanbatu tergolong sedang. Hal ini didasarkan pada persepsi responden tentang penerapan GUG di Perguruan tinggi masing-masing, diketahui dari 9 sampel perguruan tinggi yang ada, pada kategori tinggi ada 2 PT (22.22%), berada pada kategori sedang ada 6 PT (66.67%) dan 1 PT (11.11 %) yang memiliki penerapan GUG yang berada pada kategori rendah.
b) Tingkat penggunaan teknologi informasi di perguruan tinggi Labuhanbatu tergolong sedang. Hal ini didasarkan pada persepsi responden tentang penggunaan teknologi informasi yang ada di perguruan tinggi masing-masing, diketahui dari 9 sampel yang diuji yang berada pada kategori tinggi ada 1 PT (11.11%), menyatakan sedang ada 6 PT (66.67%) dan 2 PT (22.22%) menyatakan pandangan bahwa penggunaan teknologi informasi yang diterapkan di perguruan tinggi berada pada kategori rendah.
c) Tingkat kinerja perguruan tinggi di wilayah Labuhanbatu tergolong sedang. Hal ini didasarkan pada persepsi responden tentang kinerja perguruan tinggi mereka masing-masing, diketahui dari 9 perguruan tinggi yang berada pada kategori tinggi ada 1 PT (11.11%), menyatakan sedang ada 6 PT (66.67%) dan 2 PT (22.22%) menyatakan memiliki kinerja perguruan tinggi yang masih dalam kategori rendah.
d) Secara parsial ada pengaruh yang signifikan GUG terhadap kinerja perguruan tinggi di Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel GUG (X1) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) = 0.000 < 0.05. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara GUG terhadap kinerja perguruan tinggi. Selanjutnya, sumbangan efektif GUG terhadap kinerja perguruan tinggi sebesar = 38.80% (Y = 0.703 + 0.388X1). Artinya jika penerapan sistem tata kelola (*Good University Governance*) semakin ditingkatkan dengan skor meningkat 1, maka kualitas kinerja perguruan tinggi juga akan meningkat naik dengan skor sebesar 0.388.
e) Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi di Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) = 0.175 > 0.05. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi jika di uji secara parsial.
f) Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara GUG dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi di wilayah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikannsi regresi berganda GUG (X1) dan penggunaan TI (X2) terhadap kinerja perguruan tinggi (Y) = 0.000 < 0.05. Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara GUG (X1) dan penggunaan teknologi informasi (X2) terhadap kinerja perguruan tinggi. Selanjutnya, sumbangan efektif GUG dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 0.703 + 0.388X_1 + 0.161X_2$. Hasilnya menunjukkan bahwa GUG memiliki sumbangan efektif sebesar 38.80% Artinya, jika GUG ditingkatkan sebesar 1, sedangkan penggunaan teknologi informasi nilainya tetap, maka kinerja perguruan tinggi juga akan meningkat sebesar 0.388, hal ini karena koefesien bernilai positif. Kemudian penggunaan teknologi informasi memiliki sumbangan efektif sebesar 16.10% Artinya, jika penggunaan teknologi informasi ditingkatkan sebesar 1, sedangkan nilai GUG tetap, maka kinerja perguruan tinggi juga akan naik sebesar 0.161.
g) Besarnya pengaruh GUG dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja perguruan tinggi dilihat dari nilai determinan yaitu sebesar 98.60%. Artinya ada sekitar 1.40 % (100% – 98.60% = 1.40%) faktor lain di luar GUG dan penggunaan teknologi informasi dalam mempengaruhi kinerja sebuah perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

[185] Agustina, Sri. 2013, *Implementasi Prinsip-Prinsip Good University Governance Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja* (Studi Kasus Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta : Thesis tidak diterbitkan.

[186] Ali Hanafiah, Muhi. (2011)' Membangun Good University Governace pada Perguruan Tinggi di Indonesia. Institute Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Jatinangor, 2010.

[187] Ali Muktiyanto. 2018. Good University Governance dan Kinerja Perguruan Tinggi. Tidak diterbitkan.

[188] Ali Muktiyanto. (2016). Good University Governance Dan Kinerja Program Studi: Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen, Teknik Manajemen, dan Pilihan Prioritas Strategi Sebagai Model Mediasi Fit. PPIA FEB, , UI.Depok. Juli 2016.

[189] Ali Muktiyanto. 2014. Pengaruh Good University Governance dan Strategi Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. Laporan Penelitian Disertasi Doktor. Universitas Terbuka.

[190] M. Anwar, dan Pratolo, (2012). Penerapan Model Tata Kelola Keuangan Perguruan Tinggi Yang Baik Untuk Mewujudkan Good University Governace (Study Pada PTM se Indonesia) Jurnal Akuntansi dan Investasi UMY, Yogyakarta, 2012.

[191] Arikunto, Suharsini (2012). Prosedur Penelitian, Jakarta Rineke Cipta.

[192] Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT). 2010. *Akreditasi Program Studi Sarjana (S1)* PTTJJ-Buku VIA: Matriks Penilaian Borang Akreditasi dan Evaluasi Diri Program Studi. Jakarta.

[193] Besanko, David, Dranove David, and Shanley Mark (2000). *Economics of Strategy.* John Wiley & Sons.

[194] Callo, Jack D. 1996. Competitive Advantage Through Information Technology. Singapore: McGraw Hill.

[195] Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2008. *Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi.* Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

[196] Fielden, John. 2008. *Global Trends In University Governance.* Education Working Paper Series. World Bank. Washington, DC.

[197] Haranto Prabowo, dkk (2004). Studi Tentang Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi, Sistem Manajemen Mutu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Perguruan Tinggi Swasta. Studi Kasus Universitas Bina Nusantara.

[198] Indrajit, R.Eko, & Djokopranoto, R. (2006) *Manajemen Perguruan Tinggi Modern.* CV. AndiOFFSET, Yogyakarta.

[199] Indrajit, Richardus Eko. 2000. Pengantar *Konsep Dasar Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

[200] Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2010. *Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT).* Jakarta : Dirjen DIKTI

[201] Kementerian Pendidikan Nasional, DIrektorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2008. *Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi 2008.* Jakarta : DIrjen DIKTI

[202] Komite Nasional Kebijakan Governance (KNCG), 2006. Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indenesia. Jakarta. Diakses tanggal 28 Juni 2018.

[203] Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 80/2003. Pedoman Pelaksanaan Barang/Jasa Pemerintah

[204] Muhi, A, H. *Membangun Good Governace pada Perguruan Tinggi di Indenesia.* www.alimuhi.staff.ipdn.ac.id di akses terakhir pada 15 Juli 2018.

[205] Mulyadi, (2001). *Akuntansi Manajemen, Konsep , Manfaat dan Rekayasa.* Edisi Ke 3 Universitas Gadjah Mada.

[206] Pandu Arseta, (2013). Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Pengurus Organisasi Intra Kampus dengan Indeks Prestasi Mahasiswa Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehaatan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi, Surakarta: Fakultas Kesehatan

[207] Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 62 Tahun 2016 *Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*

[208] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan.*

[209] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2013. *Tentang Pengembangan Anak Usia Dini Holistik-Integratif.*

[210] Raditya Putra Pramanda, dkk (2016). Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Karyawan Kantor Puan Univeritas Brawijaya.

[211] Rhodd, R.G. (2009). Does The Performance on Primciple s of economic Courses Affect The Overal Academic Succes of Undergruduate Bussiness Major? International Review Of Ekonomic Education, 8 (1). Diakses di http:/ideas.repec.org/a/ireepp/v8y2009ilp48-63.html

[212] Sugiyono, (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung, Alfabeta

[213] Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.

[214] Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.

[215] Sukirman dan Sari (2012). Peran Interna Audit Dalam Upaya Mewujudkan Good Universiti Governavce, UNNES. Juenal Dinamika Akuntansi Vol 4, No. 1, Maret 2012

[216] Sumarni, Sri. (2009). Good University Governance dan Implikasinya terhadap Pengembangan Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jurnal PAI Vol VI no 1 2009. Digilib.uin-suka.ac.id/8730.

[217] Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 *Tentang Pendidikan Tinggi.*

[218] Vethzal Rivai dan Eva J. Sagala (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:* Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada

[219] Wijatno, S. (2009). Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efesien, Efektif dan Ekonomis. Penerbit Salemba Empat.

[220] William, (2002), *Buku Ajar Histologi.* Edisi 12 Terjemahan Jan Tambayong, Jakarta EGC.

Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar

Lenny Dermawan Sembiring, Widia Astuty, Irfan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Akuntansi Manajemen, Magister Akuntansi

Medan, Indonesia

lennydsembiring@gmail.com

Abstraksi

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik. Sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah, (2) menguji dan menganalisis pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah, (3) menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah, (4) menguji dan menganalisis partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pemerintah. Pengumpulan data dilakukan dengan cara metode kuesioner, serta metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah, (2) kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah, (3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah, (4) partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah.

Kata kunci: Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Kinerja Aparat Pemerintah.

I. PENDAHULUAN

Q. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Bastian, 2006). Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai atau aparat adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya (Mangkunegara, 2001, hal 9). Dana yang digunakan untuk melakukan layanan publik bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Salah satu penerimaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) bersumber dari retribusi parkir. Yang terjadi di Kota Pematangsiantar hasil retribusi parkir diduga sengaja tidak dimasukan menjadi pendapatan asli daerah (PAD). Hal itu menyebabkan layanan publik yang dilakukan oleh pemerintah kota Pematangsiantar tidak optimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, hal ini terbukti dengan penilaian yang dilakukan Obudsman RI bahwa pematangsiantar merupakan daerah yang memiliki pelayanan publik buruk.

Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran digunakan untuk mengendalikan biaya dan menentukan bidang-bidang masalah dalam organisasi tersebut dengan membandingkan hasil kinerja agar anggaran itu tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan maka diperlukan kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan, pegawai dan manajer dalam penyusunan anggaran. Partisipasi dalam anggaran merupakan suatu pernyataan formal yang dibuat oleh manajemen tentang rencana-rencana yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam suatu periode tertentu yang akan digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan selama periode tertentu. Adanya struktur organisasi yang jelas dan tepat akan membantu dalam penempatan serta tugas setiap pihak yang bersangkutan sesuai kedudukan yang dijabat. Belum adanya komitmen dalam setiap struktur untuk menjalankan anggaran tersebut dalam penyusunan anggaran belum melibatkan para pemangku kepentingan.

Adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pada konteks pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah sehingga aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Dalam melaksanakan program kerja belum dianggap memihak kepada masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan dilakukan demo oleh masyarakat Pematangsiantar persolaan revitalisasi pasar horas, massa memprotes pengutipan dana kepada pedagang kaki lima (PKL).

Komitmen organisasi dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan mempengaruhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Banyaknya para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum mempedulikan jam masuk kerja, jam makan siang, serta jam pulang kerja, hal ini menyebabkan terlambatnya pelayanan publik yang akan diberikan kepada masyarakat.

R. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

6) Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.
7) Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.
8) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.
9) Apakah partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisai berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.

S. Tujuan dan Manfaat Penelitian

7) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dijelaskan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

f) Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.
g) Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.
h) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.
i) Pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar.

8) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

c) Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Akuntansi Manajemen yang berkaitan dengan partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, kinerja aparat pemerintah daerah, dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

d) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan Kinera Aparat Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

T. Kajian Pustaka

10) Kinerja Aparat Pemerintah

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah *performance*, yang berarti prestasi. Jadi kinerja merupakan prestasi kerja seorang pegawai. Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja (prestasi) manajer publik dinilai berdasarkan berapa target yang berhasil yang ia capai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan yang dapat diukur melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2009, hal 98).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dalam melakukan pengukuran kinerja, terdapat tiga tahap yang harus dilakukan yaitu penetapan indikator kinerja, pengumpulan data kinerja, dan cara pengukuran kinerja. Penetapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data informasi untuk menentukan capaian tingkat kinerja kegiatan atau program. Menurut Bastian (2006, hal 337) indikator kinerja aparat pemerintah sebagai berikut: indikator masukan, indikator proses, indikator keluaran, indikator hasil, dan indikator manfaat.

11) Partisipasi Anggaran

Partisipasi anggaran dapat terbentuk dari komunikasi dan kinerja para unit perusahaan. Keikutsertaan para unit dalam penyusunan anggaran akan berpengaruh terhadap tercapainya sasaran anggaran yang diinginkan. Menurut Hansen dan Mowen (2007, hal 552), partisipasi anggaran (*budgeting participation*) adalah pendekatan

penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab pada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas. Sedangkan menurut Brownell (1986) menyatakan bahwa partisipasi anggaran dalam penyusunan anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran. Maka proses anggaran secara partisipasi sangat dibutuhkan. Dengan adanya penyusunan anggaran secara partisipasi dapat terjadi pertukaran informasi baik antara atasan dengan bawahan maupun level manajemen yang sama. Partisipasi anggaran mengarah kepada seberapa besar keterlibatan individu dalam menyusun anggaran serta pelaksanaannya untuk mencapai target anggaran. Hal ini diperlukan agar para manajer merasa lebih puas dan produktif dalam bekerja, sehingga akan timbul perasaan untuk selalu ingin berprestasi.

Sesuai dengan teori yang di dapat mengenai partisipasi anggaran, maka dapat ditentukan indikator partisipasi anggaran menurut Milani (1975), yaitu: Keikutsertaan, Kepuasan, Kebutuhan, Kerelaan, Besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran final, dan Seringnya atasan meminta pendapat saat anggaran sedang disusun. Menurut Milani (1975) dengan adanya partisipasi anggaran diharapkan kinerja para aparat pemerintah daerah dapat meningkat. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka para pimpinan organisasi pemerintahan akan bersungguh-sungguh dalam tujuan atau standar yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta terlibat dalam penyusunannya.

12) Kejelasan Sasaran Anggaran

Karakteristik anggaran adalah kejelasan sasaran anggaran. Adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggarannya. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan anggaran yang ingin dicapai organisasi. Menurut Kenis (1979) menjelaskan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sasaran anggaran yang jelas juga akan mempermudah OPD untuk menyusun target anggaran. Kemudian, target-target anggaran yang disusun akan disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai pemerintah. Sedangkan menurut Locke (1990) mengatakan bahwa sasaran angaran yang spesifik akan lebih produktif bila dibandingkan dengan tidak adanya sasaran yang spesifik, karena akan menyebabkan para pegawai merasa kebingungan, tertekan, dan merasa tidak puas. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Locke dan Latham (1990), agar pengukuran sasaran efektif ada 7 indikator kinerja yang diperlukan: Tujuan, Kinerja, Standar, Jangka Waktu, Sasaran Prioritas, Tingkat Kesulitan, dan Koordinasi. Keterlibatan individu dalam penyusunan anggaran akan membuatnya memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran tersebut, serta bagaimana akan mencapainya dengan menggunakan sumber yang ada. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai.

13) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 343) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya serta seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sementara itu, Stroh, Northcraft dan Neale (2002) mendifinisikan komitmen organisasi yaitu secara definisi, komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: *pertama*, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; *kedua*, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; *ketiga*, keinginan kuat untuk terus menerus atau selalu menjadi anggota organisasi. Allen dan Meyer (1997) mengemukakan indikator komitmen organisasi, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, dan Komitmen Normatif.

U. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting.

6) Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Dalam anggaran terdapat tujuan, sasaran, atau target yang harus dicapai. Berdasarkan teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa individu yang memahami tujuan (apa yang harus dicapai) maka akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan partisipasi anggaran individu yang terlibat seharusnya paham dengan tujuan yang harus dicapai karena mereka terlibat dalam perumusan tujuan tersebut sehingga mereka akan mengubah perilaku kerja atau kinerjanya menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran maka aparat pemerintah merasa terlibat dan harus bertanggung jawab dalam pelaksanaan anggaran, sehingga diharapkan aparat pemerintah dapat melaksanakan anggaran yang lebih baik dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja aparat pemerintah.

Anggaran yang telah disusun pula memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja aparat pemerintah (Sardjito dan Osmad, 2007). Penyusunan anggaran perlu melibatkan manajemen pada level yang lebih rendah, sehingga anggaran partisipatif dapat dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi sebagai individual karena dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan setiap individu mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Sardjito dan Osmad, 2007).

7) Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

Menurut Kenis (1979) kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran itu dipahami oleh orang yang bertanggung jawab atas anggaran tersebut. Oleh karena sasaran anggaran pemerintah daerah dinyatakan secara jelas, spesifik dan mudah di mengerti oleh mereka yang bertanggung jawab melaksanakannya. Pada konteks pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat, untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan dengan tepat. Selanjutnya, hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi organisasi. Dengan adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah aparat pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

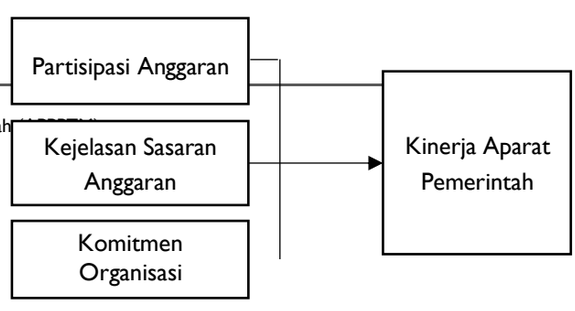
Pada konteks pemerintah daerah, sasaran anggaran tercakup dalam Rencana Strategik Daerah (Renstrada) dan Program Pembangunan Daerah (Propeda). Dengan adanya sasaran anggaran yang jelas, aparat pelaksana anggaran juga akan terbantu dalam perealisasiannya, secara tidak langsung ini akan mempengaruhi terhadap kinerja aparat. Salah satu penyebab tidak efektif dan efisiennya anggaran dikarenakan ketidakjelasan sasaran anggaran yang mengakibatkan aparat pemerintah daerah mengalami kesulitan dalam penyusunan target-target anggaran. Kenis (1979) menemukan bahwa pelaksana anggaran memberikan reaksi positif dan secara relatif sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan sasaran anggaran. Reaksi tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketengangan kerja, peningkatan sikap karyawan terhadap anggaran, kinerja anggaran dan efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan, jika sasaran anggaran dinyatakan secara jelas. Dengan demikian karakteristik sasaran anggaran dapat berimplikasi pada kinerja aparat pemerintah daerah yang berpartisipasi baik dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran sesuai kebijakan umum APBD.

8) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Angle dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif di mana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



—

Gambar 1
Kerangka Konseptual

II. Metode Penelitian

K. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Azuar (2013, hal 14) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik.

L. Teknik Pengempulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yakni kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan. Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

M. Teknik Analisis Data

Teknik penelitian adalah suatu cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

12) Statistik Deskriptif

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara tiga variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, di mana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

13) Analisis Regresi Linaer Berganda

Regresi linear berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah. Persamaan yang mengatakan bentuk hubungan antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) disebut persamaan regresi.

14) Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linier berganda. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

15) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

16) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2010).

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

G. Hasil Penelitian

11. Statistik Deskriptif

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Partisipasi Anggaran

Rata-rata maksimum sebesar 4,04 terletak pada pengaruhnya kepala/pimpinan dinas terhadap penetapan anggaran, berinisiatif dan berperan aktif dalam proses penyusunan anggaran, maka anggaran yang dihasilkan akan berdampak positif pula. Rata-rata minimum sebesar 3,3 terletak pada kontribusi kepala/pimpinan aparat pemerintah terhadap keputusan anggaran final. Mayoritas responden menganggap partisipasi anggaran menjadi hal yang penting.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

Rata-rata maksimum sebesar 4,3 terletak pada pengaruhnya kepala/pimpinan aparat pemerintah daerah dalam penetapan tujuan anggaran disusun secara terperinci, serta anggaran berisi sasaran prioritas yang akan dicapai. Anggaran merupakan alat koordinasi untuk semua sumber daya dalam mencapai target atau tujuan serta sasaran. Rata-rata minimum sebesar 3,2 terletak pada anggaran berisi koordinasi pekerjaan yang akan dilakukan, serta penetapan sasaran anggaran dikoordinasikan dengan pihak-pihak terkait. Mayoritas responden menganggap kejelasan sasaran anggaran menjadi hal yang penting.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Rata-rata maksimum sebesar 4,1 terletak pada komitmen kepala/pimpinan aparat pemerintah dalam bertanggung jawab terhadap organisasi, serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi. Rata-rata minimum sebesar 3,7 terletak pada kepala/pimpinan aparat pemerintah yang menetap pada organisasi karena faktor perhitungan untung rugi. Mayoritas responden menganggap komitmen organisasi menjadi hal yang penting.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparat Pemerintah

Rata-rata maksimum sebesar 4,2 terletak pada proses. Hal ini menandakan bahwa kepala/pimpinan aparat pemerintah melakukan peran dalam kecepatan dan akurasi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan yang dirumuskan. Rata-rata minimum sebesar 3,5 terletak pada manfaat, yaitu pemanfaatan output dirasakan secara optimal pada lokasi yang tepat. Mayoritas responden menganggap kinerja aparat pemerintah menjadi hal yang penting.

Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat pada Tabel I berikut ini:

Tabel I

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1	46	32	59	45,46	6,548
X2	46	36	67	55,98	5,909
X3	46	16	29	23,11	3,301
Y	46	33	62	49,61	6,547
Valid N (listwis)	46				

Sumber : Data Diolah (SPSS 21.0)

Dari tabel I deskripsi statistik variabel penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 38 orang. Masing- masing variabel memiliki nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi yang bervariasi.

8) Partisipasi Anggaran (X_1) responden memiliki nilai minimum sebesar 32, nilai maksimum sebesar 59, dan nilai rata-rata responden sebesar 45,46. Nilai standar deviasi partisipasi anggaran adalah 6,548 yang berarti bahwa penyimpangan atas partisipasi anggaran sangat kecil.
9) Kejelasan sasaran anggaran (X_2) responden memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum sebesar 67, dan nilai rata-rata responden sebesar 55,98. Nilai standar deviasi kejelasan sasaran anggaran adalah 5,909 yang berarti penyimpangan atas kejelasan sasaran anggaran sangat kecil.
10) Komitmen organisasi (X_3) responden memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 29, dan nilai rata-rata responden sebesar 23,11. Nilai standar devisiasi komitmen organisasi adalah 3,301 yang berarti bahwa penyimpangan atas komitmen organisasi sangat kecil.
11) Kinerja aparat pemerintah (Y) responden memiliki nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 62, dan nilai rata-rata responden sebesar 49,61. Nilai standar deviasi kinerja aparat pemerintah adalah 6,547 yang berarti bahwa penyimpangan atas kinerja aparat pemerintah sangat kecil. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan indikator kinerja aparat pemerintah menjadi perhatian tinggi para kepala/pimpinan pada pemerintah kota Pematangsiantar.

12. Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan metode regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menghasilkan suatu model yang baik. Uji Asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-Smirnov test*. Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-Smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y	TTL
N		46	46	46	46	46
Normal Parameters[a,b]	Mean	45,46	55,98	23,11	49,61	174,15
	Std. Deviation	6,548	5,909	3,301	6,547	15,453
Most Extreme Differences	Absolute	,088	,090	,132	,067	,084
	Positive	,088	,089	,132	,054	,084
	Negative	-,071	-,090	-,076	-,067	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,597	,613	,892	,453	,571
Asymp. Sig. (2-tailed)		**,869**	**,846**	**,404**	**,986**	**,900**

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah (SPSS 21.0)

Dari tabel 2 di atas dapat terlihat Sig. (2-*tailed*) untuk partisipasi anggaran adalah sebesar 0,869, kejelasan sasaran anggaran sebesar 0,846, komitmen organisasi sebesar 0,404, kinerja aparat pemerintah sebesar 0,986, dan total keseluruhan variabel keseluruhan 0,900 > 0,05. Dengan demikian dapat ditetapkan bahwa dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Adapun uji multikolinieritas yang digunakan dalam penlitian ini adalah uji multikoliniearitas dengan TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	**1,343**	8,923		,150	,881		
	X1	**,089**	,122	,089	**,730**	**,469**	**,828**	**1,208**
	X2	**,285**	,134	,258	**2,130**	**,039**	**,849**	**1,178**
	X3	**1,222**	,225	,616	**5,425**	**,000**	**,963**	**1,038**

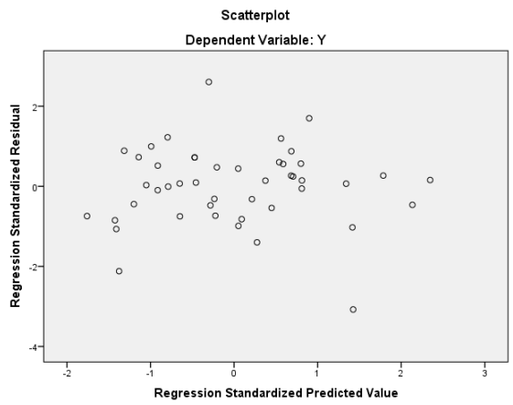
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (SPSS 21.0)

Berdasarkan Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa nilai TOL partisipasi anggaran sebesar 0,828, variabel kejelasan sasaran anggaran sebesar 0,849 dan variabel komitmen organisasi 0,963. Sedangkan nilai VIF variabel partisipasi anggaran sebesar 1,208, variabel kejelasan sasaran anggaran sebesar 1,178 dan variabel komitmen organisasi 1,038. Dengan melihat TOL seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik dapat disajikan pada Gambar 2:



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* Gambar IV-1 terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, tidak tejadi multikolineritas, dan tidak terjadi heterokedastitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan tabel 3 di atas didapat hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

Kinerja Aparat Pemerintah = 1,343 + 0,089 Partisipasi Anggaran + 0,285 Kejelasan Sasaran Anggaran + 1,222 Komitmen Organisasi

Keterangan :

7) Konstanta sebesar **1,343** dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi dianggap konstan maka kinerja aparat pemerintah telah terbentuk sebesar **1,343.**
8) Koefisien regresi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah adalah positif sebesar **0,089.** Apabila partisipasi anggaran ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatan kinerja aparat pemerintah sebesar **0,089.**
9) Koefisien regresi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah adalah positif sebesar **0,285.** Apabila kejelasan sasaran anggaran ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatan kinerja aparat pemerintah sebesar **0,285.**
10) Koefisien regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah adalah positif sebesar **1,222.** Apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatan kinerja aparat pemerintah sebesar **1,222.**

13. Uji Hipotesis

e. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 3 di atas didapat hasil pengujian statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut:

5) Nilai t_{hitung} partisipasi anggaran sebesar 0,730 dan t_{tabel} sebesar 2,016 dengan α = 5%. Dengan demikian t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung}. Nilai signifikansi sebesar 0,469 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah kota Pematangsiantar.
6) Nilai t_{hitung} kejelasan sasaran anggaran sebesar 2,130 dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 2,016. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan nilai signifikansi sebesar 0,039 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah kota Pematangsiantar.
7) Nilai t_{hitung} komitmen organisasi sebesar 5,425 dan t_{tabel} dengan α = 5% diketahui sebesar 2,016. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah kota Pematangsiantar.

f. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922,916	3	307,639	**12,843**	**,000[b]**
	Residual	1006,040	42	23,953		
	Total	1928,957	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),X3, X2, X1

Sumber: Data Diolah (SPSS 21.0)

Dari tabel di atas, didapat F_{hitung} sebesar 12,843 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,59. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung}, sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar.

14. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 5

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692[a]	,478	**,441**	4,894

a. Predictors: (Constant), X3,X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (SPSS 21.0)

Pada tabel di atas, dapat diketahui hasil analisis regresi secara kontribusi menunjukkan Nilai *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien-koefisien adalah 0,441. Angka ini mengidentifikasikan bahwa kinerja aparat pemerintah (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi (variabel independen) sebesar 44,1%. Sedangkan selebihnya 55,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *Standard Error of the Estimate* adalah sebesar 4,894, di mana semakin besar angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi kinerja aparat pemerintah.

H. Pembahasan

8. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kepala/pimpinan dalam penyusunan anggaran tidak akan meningkatkan kinerja aparat pemerintah. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai partisipasi anggaran rata-rata maksimum sebesar 4,04 terletak pada pengaruhnya kepala/pimpinan dinas terhadap penetapan anggaran, berinisiatif dan berperan aktif dalam proses penyusunan anggaran, maka anggaran yang dihasilkan akan berdampak positif pula. Rata-rata minimum sebesar 3,3 terletak pada kontribusi kepala/pimpinan aparat pemerintah terhadap keputusan anggaran final. Mayoritas responden menganggap partisipasi anggaran menjadi hal yang penting.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel partisipasi anggaran menunjukkan bahwa pernyataan tidak setuju tertinggi terletak pada kontribusi besar kepala/pimpinan terhadap keputusan anggaran final. Partisipasi anggaran sebaiknya memiliki input yang riil terhadap keputusan dan pandangan mereka. Para kepala/pimpinan harus dapat memberikan saran-saran atas anggaran yang akan disusun. Jika kontribusi kepala/pimpinan terhadap keputusan anggaran final dalam proses penyusunan anggaran diabaikan oleh pimpinan yang lebih tinggi tanpa penjelasan sama sekali, atau tanpa pernyataan yang fasih bahwa saran tersebut tidak sesuai dengan tujuan organisasi, maka partisipasi tersebut akan dianggap kepura-puraan. Sebaiknya pimpinan yang lebih tinggi memberikan penjelasan tentang revisi anggaran yang dilakukan. Menurut Milani (1975) dengan adanya partisipasi anggaran diharapkan kinerja para aparat pemerintah daerah dapat meningkat. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka para pimpinan organisasi pemerintahan akan bersungguh-sungguh dalam tujuan atau standar yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta terlibat dalam penyusunannya.

Jika kesempatan kepala/pimpinan dalam mengemukakan pendapat pada proses penyusunan anggaran tidak diberikan/dibatasi, maka akan menimbulkan sikap tidak respek terhadap pekerjaan dan organisasi, karena tujuan dan standar yang ditetapkan bukan keputusan bersama, melainkan hanya keputusan pimpinan tertinggi saja. Seharusnya dengan adanya partisipasi anggaran pimpinan tertinggi lebih mendengar/menerima pendapat kepala/pimpinan serta memberikan kesempatan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dalam mengemukakan pendapatnya, sehingga

kepala/pimpinan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena pendapat mereka diterima dalam proses penyusunan anggaran. Diterimanya usulan kepala/pimpinan dalam penyusunan anggaran akan mendorong mereka dalam memahami anggaran, dan akan mempermudah dalam pencapaian tujuan anggaran.

9. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Hasil penelitian bahwa secara parsial kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran untuk mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan. Komitmen yang tinggi dari aparat pemerintah daerah akan berimplikasi pada komitmen untuk bertanggung jawab terhadap penyusunan anggaran tersebut. Dengan demikian, semakin jelas sasaran anggaran aparat pemerintah daerah dan dengan didorong oleh komitmen yang tinggi, akan mengurangi senjangan anggaran pemerintah daerah.

Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kejelasan sasaran anggaran rata-rata maksimum sebesar 4,3 terletak pada pengaruhnya kepala/pimpinan aparat pemerintah daerah dalam penetapan tujuan anggaran disusun secara terperinci, serta anggaran berisi sasaran prioritas yang akan dicapai. Anggaran merupakan alat koordinasi untuk semua sumber daya dalam mencapai target atau tujuan serta sasaran. Rata-rata minimum sebesar 3,2 terletak pada anggaran berisi koordinasi pekerjaan yang akan dilakukan, serta penetapan sasaran anggaran dikoordinasikan dengan pihak-pihak terkait. Mayoritas responden menganggap kejelasan sasaran anggaran menjadi hal yang penting.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel kejelasan sasaran anggaran menunjukkan bahwa pernyataan sangat setuju tertinggi terletak pada anggaran yang berisi sasaran prioritas yang akan dicapai. Dengan adanya anggaran sasaran prioritas yang akan dicapai, maka akan memudahkan kepala/pimpinan menyusun terget-target anggaran. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran prioritas yang akan dicapai organisasi, sehingga semakin tinggi tingkat kejelasan sasaran anggaran pemerintah daerah akan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah.

Selanjutnya, anggaran berisi kinerja yang akan diukur. Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah dapat menggambarkan sasaran kinerja secara jelas. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Oleh karena itu dengan adanya anggaran berisi kinerja yang akan diukur, diharapkan aparat pemerintah mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

10. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh singnifikan terhadap kinerja aparat pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja aparat pemerintah. Dalam rangka manajemen berbasis kinerja setiap individu bertanggungjawab atas kinerja, tanggungjawab individu tersebut adalah memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai komitmen organisasi rata-rata maksimum sebesar 4,1 terletak pada komitmen kepala/pimpinan aparat pemerintah dalam bertanggung jawab terhadap organisasi, serta merasa wajib untuk tetap loyal kepada organisasi. Rata-rata minimum sebesar 3,7 terletak pada kepala/pimpinan aparat pemerintah yang menetap pada organisasi karena faktor perhitungan untung rugi. Mayoritas responden menganggap komitmen organisasi menjadi hal yang penting.

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa pernyataan sangat setuju tertinggi terletak pada komitmen normatif, yaitu kepala/pimpinan bertanggung jawab serta merasa wajib untuk tetap loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi (merasa wajib untuk tetap loyal terhadap organisasi) dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif di mana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Aparat pemerintah yang berkeinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi memiliki pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Selain itu dengan adanya komitmen yang kuat, mereka akan bekerja keras, iklas dalam melaksanakan pekerjaannya, senang dan

peduli terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja mereka dengan keyakinan visi dan misi pemerintahan akan tercapai dengan sumbangsih mereka.

11. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi Secara Bersam-sama Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah. Pada hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kinerja aparat pemerintah dalam kategori rata-rata maksimum sebesar 4,2 terletak pada proses. Hal ini menandakan bahwa kepala/pimpinan aparat pemerintah melakukan peran dalam kecepatan dan akurasi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan yang dirumuskan. Rata-rata minimum sebesar 3,5 terletak pada manfaat, yaitu pemanfaatan *output* dirasakan secara optimal pada lokasi yang tepat. Mayoritas responden menganggap kinerja aparat pemerintah menjadi hal yang penting.

Dari hasil statistik deskriptif variabel kinerja aparat pemerintah menunjukkan bahwa pernyataan sangat setuju tertinggi terletak pada kecepatan pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan yang dirumuskan. Hal ini menunjukkan bahwa aparat yang mempunyai komitmen yang kuat di organisasi pemerintah dalam partisipasi penyusunan anggaran akan merealisasikan sasaran anggaran secara akurat dan tepat sasaran sehingga akan meningkatkan kecepatan pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan yang dirumuskan/direncanakan aparat pemerintah. Pada konteks pemerintah daerah, SDM yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan harus sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam membuat anggaran menjadi relatif cepat. Kejelasan sasaran anggaran akan mempermudah aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran dan mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan. Komitmen yang tinggi dari aparat pemerintah daerah akan berdampak pada tanggung jawab terhadap penyusunan anggaran.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

e. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar. Hal ini berarti dengan dilibatkannya kepala/pimpinan dalam penyusunan anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah.

f. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah dan meningkatkan kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran untuk mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan.

g. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja aparat pemerintah.

h. Partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa aparat yang mempunyai komitmen yang kuat di organisasi pemerintah dalam partisipasi penyusunan anggaran akan merealisasikan sasaran anggaran secara akurat dan tepat sasaran sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja aparat pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah dan Cepi Triatna. Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Bumi Aksara. Jakarta: 2005.

Abdul Halim dkk, 2012. Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Abidin, Yusuf Zainal. 2015. Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

Allen dan Meyer. 1997. Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application). Sage Publication London.

Allen, Graham. 2003. Roland Barthes. New York. Rotledge.

Al Azhar L, Restu Agusti, dan Endang Dianita (2009). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating". Jurnal Ekonomi, Universitas Riau, Vol. 17 No. 3, Desember 2009.

Anggi Prasetyo Wibowo dan Nur Handayani (2017). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Vol. 6 No. 7, Juli 2017.

Angle, H. L and J. L. Perry. 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly 26, pp 1-14.

Anthony dan Govindarajan. 2005, *Management Control System*, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Arfan, Ikhsan. 2017. Akuntansi Keprilakusan, Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.

Arikunto, S. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi ke 6. Jakarta: Rineka Cipta.

Azuar, Juliandi. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis* (cetakan pertama). Medan: Percetakan M2000.

Bangun, A. 2009. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktural Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pegawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Tesis. Universitas Sumatera Utara.

Bambang Sardjito dan Osmad Muthaher (2007). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Simposium Nasional Akuntansi X, Universitas Islam Sultan Agung, Unhas Makassar 26-28 Juli 2007.

Bastian, Indra (2006). "Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar". Penerbit Erlangga. Jakarta.

Brownell, P., and M. Mc. Innes. 1986. *Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance*. The Accounting Review, October, pp 587-600.

Carter, W.K. (2009).Akuntansi Biaya "Cost Accounting". Jakarta: Salemba Empat.

Cherrington, David J, 1995. The Management of Human Resources (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.

Deddi, Nordiawan (2007). Akuntansi Pemerintahan. Jakarta: Salemba Empat.

Dyne, V. L and Graham, J. W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation*. Academy Management Journal. 37, 4, 765-802.

Ellen, et al. 2002. Anggaran Perusahaan, Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Ernawati Usman dan Selmita Paranoan (2013). "Anggaran Partisipatif dalam Menunjang Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah". Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Universitas Tadulako Palu, Vol. 4 No. 1, April 2013.

Garrison, Ray H, Norren, Brewer. (2013). *Managerial Accounting, 14th Edition,* dialihbahasakan oleh Kartika Dewi, "Akuntansi Manajerial, Buku 1". 2. Jakarta: Salemba Empat.

..... (2013). Akuntansi Manajerial. Jakarta: Salemba Empat

Hansen dan Mowen. 2007. Akuntansi Manajemen, Edisi 7 Buku 2 . Jakarta; Salemba Empat.

..... (2013). Akuntansi Manajerial. Jakarta: Salemba Empat.

Henry Simamora. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia: Jakarta.

Halim, Abdul., Supomo, Bambang., dan Kusufi, Muhammad Syam. (2012). *Akuntansi Manajemen (Akuntansi Manajerial) Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ivano, Yudha. 2009. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertahanan BPN Kota Semarang). Universitas Diponegoro. Semarang.

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Kenis, Izzetin. 1979. *Effects of Budgetary Goals Characteristics on managerial Attitudes and Performance. The Accounting Review*. Vol. LIV, No. 4, Oktober: pp 707-721.

Khaerul Uman. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 2010. The Truth About Leadership. San Fransisco: Jossey-Bass.

Kuncoro, Mudrajat. 2013. Metode Riset untuk Binis dan Ekonomi. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga: Jakarta.

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota Pematangsiantar Tahun Anggaran 2017. Provinsi Sumatera Utara Kota Pematangsiantar 2018.

Locke, E. A., dan Latham, G. P. 1990. A Theory of Goal Setting and Task Performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.

M. Nafarin. 2009. Penganggaran Perusahaan. Edisi ke 3, Cetakan kedua. Penerbit Salemba 4. Jakarta.

..... 2009. Penganggaran Perusahaan. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Mahsun, Mohammad, Firma, S, dan Heribertus. 2006. Akuntansi Sektor Publik. Ed. 1. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Resda Karya.

Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Edisi Kelima. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Maria Yanida, Made Sudarma, dan Aulia Fuad Rahman (2013). "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah". Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Universitas Brawijaya, Vol. 4 No. 3, Desember 2013.

Mathis dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

Milani, K. W. 1975. *The Relationship of Participation in Budget-setting of Industrial Supervisor Performance and Attitudes: a Field Study. The Accounting review*. Vol April, pp. 274-284.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2008. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Muhammad Zein (2016). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Sasaran Kejelasan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Siak dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Siak)". Jurnal JOM Fekon, Universitas Riau, Vol. 3 No. 1, Febuari 2016.

Mulyadi. 2010. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen (Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis)*. Jakarta: Erlangga.

Noerdiawan, Deddi. 2008. Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.

Nunnally, Bernstein, I. H. 1994. Psychometric Theory. Edisi ke 3. New York: McGraw Hill.

Rahayu, Cici. 2011. Pengaruh Audit Kinerja Sektor Publik dan Pegawasan Fungsional Terhadap Akuntabilitas Publik. Skripsi. UNIKOM. Bandung.

Rudianto. 2013. Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta: Erlangga.

Robbins SP, dan Judge. 2013. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2006. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Silmilian. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah dengan Motivasi Kerja dan Internal Locus of Control sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Universitas Negeri Padang.

Simamora, Henry. 2010,Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta

Simbolon, Hotman. 2009. Statistik. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siska Yulia Defitri (2016). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah". Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Vol. 6 No. 1, April 2016.

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

..... (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung : Alfabeta.

Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi SPSS. Yogyakarta: Andi Offset

Slamet Sugiri. 20012. Akuntansi Pengantar 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Solikhun Arifin dan Abdul Rohman (2012). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi". *Diponegoro Journal Of Accounting*, Universitas Diponegoro, Vol. 1 No. 2, 2012.

Steers, R. M. And Porter, L. W. 2003. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Stroh, L. K., Northcraft, G. B and Neale, M. A. 2002. Organizational Behavior: A Management Challenge, Lawrence Erlbaum Assosiates, Inc.

Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Weiner, J. 2004. *Allocation, Plasticity and Allometry in Plant.* Departement of Ecology. Royal Veterirory and Agricultural University, Copenhagen, Denmark.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Manajemn Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, Nur Endah. 2011. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Program Sarjana Universitas Diponegoro: Semarang.

Yusfaningrum, Kusnasriyanti. 2005. Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan dan Job Relevant Informasi (JRI) Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 9, 2005.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang

Syaiful Bahri, Desi Indra Sari Kesuma, Muis Fauzi Rambe

bahri.syaiful80@yahoo.com

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap terikat. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Uji regresi berganda bertujuan secara dasar sama dengan korelasi sederhana atau berganda, yakni ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Dari tiga varibel bebas yang digunakan terdapat pengaruh signifikan dan tidak signifikandimana Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh sigifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang, dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci **:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Percepatan pertumbuhan ekonomi daerah yang ingin dicapai oleh pemerintah pusat mendorong pemerintah untuk bekerja lebih keras lagi khususnya pada dinas – dinas terkait yang memiliki dampak yang cukup pada perkembangan ekonomi pemerintahan daerah, salah satu diantaranya adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset. Badan Pengelola Keuangan dan Aset merupakan Badan yang dibentuk oleh Pemerintah untuk membantu Bupati dalam melaksanakan fungsinya. Berdasarkan peraturan daerah tugas dan fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset terbagi menjadi beberapa poin diantaranya Perumusan kebijakan teknis pelaksana di bidang pengelolaan dan aset, Pengordinasian penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Pemerintah Daerah (APBD) dan Rencana Perubahan APBD, Penyusunan program keuangan, dan seterusnya. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direkfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Dengan selalu menjaga lingkungan kerja dapat membuat semua pegawai bekerja secara baik,

karena lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menyiapkan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja juga selalu mampu mendorong peningkatan kinerja yang dimiliki oleh para pegawai.Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Ketrampilan para pegawai perlu di tingkatkan dengan sering dilakukan pemberian pelatihan. Namun meski pelatihan tetap dilakukan secara rutin, masih saja ada kendala-kendala yang terjadi, antara lain masih ada pegawai menganggap pelatihan merupakan kegiatan yang membosankan, dikarenakan materi yang diberikan dalam pelatihan kurang berkembang, cendrung itu-itu saja, kemudian pelatihan yang diberikan tidak mampu merubah dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja serta dianggap tidak mampu mendongkrak pengetahuan pegawai.

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang ? (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang ? (3) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang ? (4) Apakah ada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang ? Ada pun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi Pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang/standar tertentu, dan hal itu akan tercermin dalam konteks pekerjaan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja.Terdapat perbedaan konsep tentang kompetensi menurut konsep Inggris dan konsep Amerika Serikat. Menurut konsep Inggris, kompetensi dipakai di tempat kerja dalam berbagai cara. Rivai dan Sagala (2011: 308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Sedangkan Pramudyo, (2010: 35), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat

dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Nitisimito (2016:85),"lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan." Lussier Dalam Hadari Nawawi (2013:41)"mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya."

Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematik pengubahan prilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Menurut Dessler (2006:280) " pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya". Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pekerja akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Gomez (2012:152), "memberikan arti bahwa kinerja atau performance merupakan hail perkalian antara kemampuan (ability) dengan motivasi (motivation)".

Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223)"Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Sedangkan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa " kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan/Instansi pemerintahan. Dessler (2012:116) mendefinisikan "kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi".

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabuapten Pemalang oleh Rokhilah dkk dalam Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014 Fakultas Ekonomi Untag Semarang. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Selain itu kompetensi merupakan kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja secara efektif dan kriteria yang membedakan antara orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Kemudian Nadia Karina dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung dalam tesisnya berjudul "Analisi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung." adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Dikarenakan Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas

keprofesionalannya. Kemudian kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang**.**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Ardana (2012: 208) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktifitas". Selain itu dikemukakan juga bahwa "kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan".

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan oleh Oleh Siti Untari dkk dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kemudian Oleh Iskandar dkk dalam Jurnal Ekonomi, Bisnis & *Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 86-98 dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung dalam jurnal nya berjudul " Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi." jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan pegawai, terutama dari kinerja pegawai agar lebih meningkat dari standart yang di tetapkan oleh perusahaan/instansi. Menurut Lubis (2012:88) "melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal di harapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai".

Dalam Jurnal Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014 oleh Adine Nur Rachma dkk Universitas Bina Nusantara dengan judul ,"Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia". Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan . Pelatihan meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

Kemudian Nanan Nurzaman dari Universitas Pasundan Bandung dalam Tesis berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung menyimpulkan jika pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja " Selain itu disimpulkan dari tesis tersebut jika Pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus diseusaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta,

peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi tercipatanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus-menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang pesat. Kondisi masyarakat yang kian terdidik akan menciptakan *active society* / masyarakat yang aktif, sebagai sinyal bagi menggeliatnya gerakan masyarakat madani. Hal tersebut menuntut sumber daya aparatur pemerintah untuk bekerja lebih professional sehingga mampu menunjang proses percepatan membangun masyarakat Indonesia yang demokratis atau masyarakat madani Indonesia.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pelatihan juga untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertical. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertical memperdalam satu bidang tertentu. Pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena ini program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pegawai. Rivai (2010:213) menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan – kelemahan dalam kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Berdasarkan jenis masalah yang di teliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta tehnik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research*.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni tehnik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel . Menurut Sugiyono (2012:88) "Adapun sampel nya merupakan sampel jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel". Dalam hal ini sampel adalah Pegawai Badan Pengelola Keuangan

dan Aset Kabupaten Deli Serdang sebanyak 58 orang .

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2012 :199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang sebanyak 58 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Defenisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Gomez (2012:152).

Kompetensi

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Rivai dan Sagala (2009:308)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Nitisimito (2016:85)

Pelatihan

Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah lauk,keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya,dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas,sehingga tidak terbatas. Dewi Hanggraini (2012:112)

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur Situmorang dan Lufti, (2011:79). Valid artinya data-
data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian Sugiyono, (2012:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal ya ng berjumlah 30 orang di luar sampel.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut: (1) Jika r hitung> r tabel atau – r hitung < - r tabel maka pernyataan dinyatakan valid. (2) Jika r hitung< r tabel atau – r hitung > - r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan kriteria berdasarkan nilai signifikansi sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka pernyataan dinyatakan valid. (2) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

ernyataan	itung	abel	aliditas
	742	367	alid
	711	367	alid
	702	367	alid
	485	367	alid
	699	367	alid
	782	367	alid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2018)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel Kompetensi lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan variabel Kompetensi dinyatakan valid.

Uji validitas pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

rnyataan	tung	bel	liditas
	00	67	id
	13	67	id
	53	67	id
	04	67	id
	48	67	id
	37	67	id
	88	67	id
	53	67	id
	90	67	id
	18	67	id
	03	67	id

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2018)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari r_{tabel}, karena ini dapat disimpulkan jika seluruh intrumen pernyataan variabel lingkungan kerja valid.

Uji validitas pernyataan untuk variabel Pelatihan dapat dilihat pada Tabel 3.6. berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_3)

rnyataan	tung	bel	liditas
	53	67	id
	56	67	id
	70	67	id
	30	67	id
	65	67	id
	33	67	id
	18	67	id
	65	67	id
	70	67	id
	13	67	id
	78	67	id

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2018)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel Pelatihan lebih besar dari r_{tabel}, karena ini dapat disimpulkan jika seluruh intrumen pernyataan variabel pelatihan valid. Uji validitas pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

rnyataan	tung	bel	liditas
	99	67	id
	22	67	id
	37	67	id
	86	67	id
	96	67	id
	82	67	id
	94	67	id

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2018)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari r_{tabel}, karena ini dapat disimpulkan jika seluruh intrumen pernyataan variabel kinerja valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti, (2011:79). Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

riabel	*onbach Alpha*	nstanta	liabilitas
mpetensi (X_1)	53		liabel

gkungan Kerja (X_2)	54		liabel
atihan (X_3)	58		liabel
nerja Pegawai (Y)	50		liabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2018)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur). Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan analisis statistik. Analisis statistik merupakan alat statistik yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non-parametik Kolmogorov - Smirnov. Dalam mengambil keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Dan sebaliknya jika tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Uji heterokedastisitas dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan metode grafik, maka hanya perlu melihat adanya tidaknya pola tertentu yang terdapat pada scatterplot, dasar pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut :

Jika pola tertentu seperti titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk menguji Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \varepsilon}$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Pelatihan

β1 = Koefisien regresi dari variabel X1, kompetensi

β2 = Koefisien regresi dari variabel X2, lingkungan kerja

β3 = Koefisien regresi dari variabel X3, pelatihan

a = konstanta

ε = Error

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:
Ho : H_I= 0, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,
Ha : $H_I \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2012) , ujit pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat.Kriteria pengambilan keputusan: (1) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima). (2)Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS : (1)Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (2)Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya: (1) Ho : H_I= 0, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (2) Ha : $H_I \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisen determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi menyeluruh mengenai karakteristik variabel yang utama. Variabel terikat atau dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai, sedangkan variabel bebas atau independen yang di indikasikan berpengaruh terhadap Kinerka Pegawai adalah Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan. Untuk mengetahui pengaruh tersebut, maka perlu dilakukan beberapa tahap analisis dari data yang ada. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dari output dari SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Pelatihan dan Kinerja pegawai secara berturut-turut sebesar 0,062, 0,366, 0,281 dan 0,067. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen)". Model regersi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inlation factor*(VIF). Nilai *cut off*yang dinilai umum dipakai untuk menunjukan adanya mutikolinieritas adalah I > 0.01 atau sama dengan VIF I <10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Menurut ghozali (2016:134) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu : (1)jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mnegindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, (2)jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan diabawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokesatisitas. Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas daan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi gejala heterokedastisitas . hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis regresi linear

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian berkaitan dengan pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Pelatihan. Berikut hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	9,404	3,152	
kompetensi	,249	,084	,337
ling_kerja	,088	,054	,189
pelatihan	,209	,058	,385

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2018)

Dari hasil pengujian pada tabel I diatas yang diinterpretasi adalah nilai kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (α) dan baris selanjutnya menunjukkan kostanta variabel independen. Dengan demikian dapat disusun persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 9{,}404 + 0{,}249X_1 + 0{,}088X_2 + 0{,}209X_3}\ .$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan untuk menguji secara parsial variabel pendapatan asli daerah, dana alokasi umum, dana alokasi khusus, dan dana bagi hasil terhadap belanja modal. Pengaruh dari masing-masing variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9,404	3,152		2,983	,004
kompetensi	,249	,084	,337	2,969	,004
ling_kerja	,088	,054	,189	1,643	,106
pelatihan	,209	,058	,385	3,605	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2018)

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Hasil uji F dapat dihasilkan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,568	3	32,523	12,866	,000[b]
	Residual	136,501	54	2,528		
	Total	234,069	57			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan, kompetensi, ling_kerja

Sumber : Data diolah (2018)

Pengujian Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisen determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646[a]	,417	,384	1,58990

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kompetensi, ling_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2018)

Hal ini menunjukkan jika variabel Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,4% , sisanya sebesar 61,6% (100% - 38,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,249. Artinya setiap kenaikan kompetensi 1 satuan mengakibatkan kinerja pegawai naik sebesar 0,249 satuan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Rokhilah dkk (2014) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sudah sangat baik namun masih ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS), hal ini perlu menjadi perhatian dalam memperbaiki kinerja antara lain :

a. Pada pernyataan Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni, terdapat beberapa orang responden (15,5%) yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset memberikan pelatihan peningkatan pengetahuan penatausahaan keuangan pada pegawai yaitu dalam Bimbingan Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah dibidang Perencanaan Anggaran, laporan keuangan berbasis system akuntansi pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dapat ditingkatkan lagi.
b. Pada pernyataan Saya selalu memiliki ide baru dalam bekerja sehingga target kerja selalu tercapai, terdapat beberapa orang responden (10,3%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset mengadakan studi banding tentang penatausahaan keuangan dibidang perencanaan Anggaran, penyusunan laporan Keuangan berbasis sistem Akutansi Pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah ke instansi lain yang memiliki kinerja lebih baik bagi pegawai ini, maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dapat ditingkatkan lagi.
c. Pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja, terdapat beberapa orang responden (65,4%) yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai masih memiliki ketergantungan pada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset memberikan pelatihan kemandirian pegawai dalam hal perencanaan

Anggaran, penyusunan laporan Keuangan berbasis sistem Akutansi Pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dapat ditingkatkan lagi.

d. Pada pernyataan Saya mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, terdapat beberapa orang responden (31,1%) yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset memberikan pelatihan pengaplikasian pengetahuan keuangan di dunia kerja tentang perencanaan Anggaran, penyusunan laporan Keuangan berbasis sistem Akutansi Pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah pada pegawai ini, maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dapat ditingkatkan lagi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,088. Artinya setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan mengakibatkan kinerja pegawai naik sebesar 0,088 satuan. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Siti Untari dkk (2014) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini perlu diperbaiki karena ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) oleh karena itu perlu menjadi perhatian pada lingkungan kerja ada beberapa usulan yang dapat digunakan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, di antaranya :

a. Pada pernyataan Kebisingan di lingkungan kerja saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan pegawai lain, terdapat beberapa orang responden (51,7%) yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset dapat memperbaiki lingkungan kerja pegawai agar lebih tenang maka komunikasi antar pegawai akan lebih efektif sehingga kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan.
b. Pada pernyataan Kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja, terdapat beberapa orang responden (51,6%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset dapat memperbaiki lingkungan kerja pegawai agar lebih senyap maka konsentrasi pegawai dalam bekerja akan lebih baik sehingga kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan.
c. Pada pernyataan Ruangan kerja saya cukup luas, terdapat beberapa orang responden (63,7%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset memberikan pegawai ruang kerja yang lebih luas dan menempatkan tumpukan berkas arsip terpisah dari ruangan kerja pegawai maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan.
d. Pada pernyataan Tata letak ruang kerja saya membuat saya leluasa untuk bergerak, terdapat beberapa orang responden (62,0%) yang menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset memberikan pegawai ruang kerja yang lebih lebar atau mengatur *lay out* ruang kerja agar tidak terkesan sempit dengan memisahkan ruangan berkas atau arsip dari ruang kerja pegawai maka pegawai akan lebih leluasa dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan.
e. Pada pernyataan Saya tidak khawatir akan keselamatan saya dalam bekerja, terdapat beberapa orang responden (22,4%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset memberikan rasa aman bagi pegawai dengan meminimalkan faktor risiko keselamatan maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,209. Artinya setiap kenaikan pelatihan 1 satuan mengakibatkan kinerja pegawai naik sebesar 0,209 satuan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Adine Nur Rachma dkk (2014) yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sudah sangat baik namun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS) dalam pelatihan yang dapat digunakan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, di antaranya :

a. Pada pernyataan Saya suka dengan instruktur pelatihan yang kompeten sesuai dengan bidangnya, terdapat beberapa orang responden (10,3%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Artinya jika Badan Pengelola Keuangan dan Aset dapat memilih instruktur pelatihan yang lebih kompeten ketika mengadakan pelatihan pegawai pada Bimtek atau Bimbingan Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah dibidang perencanaan Anggaran, penyusunan laporan Keuangan berbasis sistem Akutansi Pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah, maka kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.
b. Pada pernyataan Metode pelatihan yang saya peroleh dapat meningkatkan prestasi kerja, terdapat beberapa orang responden (10,3%) yang menyatakan kurang setuju. Artinya jika Badan pengelola Keuangan dan Aset dapat memilih metode pelatihan yang paling ideal sesuai dengan kondisi pegawai ketika mengadakan pelatihan pegawai pada Bimtek atau Bimbingan Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah dalam hal

perencanaan Anggaran, penyusunan laporan Keuangan berbasis sistem Akutansi Pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah, maka kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

c. Pada pernyataan Setelah mengikuti pelatihan, saya selalu mendapatkan metode-metode baru dalam bekerja, terdapat beberapa orang responden (12,1%) yang menyatakan kurang setuju. Artinya jika Badan pengelola Keuangan dan Aset terobosan-terobosan baru dalam pelatihan dibidang perencanaan Anggaran, penyusunan laporan Keuangan berbasis sistem Akutansi Pemerintahan dan Penatausahaan aset daerah, maka kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Baik dan buruknya kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki. (2) Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang. (3) Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang diberikan Instansi dapat meningkatkan keahlian pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang. (4) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Deli Serdang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut : (1) Harusnya Aparatur Sipil Negara meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan memberikan kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan jenjang studinya dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya (2) Harusnya Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan di Bagian Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang harus mampu mengkondisikan lingkungan kerjanya dengan baik, sehingga Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal. (3) Harusnya Aparatur Sipil Negara selalu mengikuti pelatihan di bidangnya sehingga Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal (4) Harusnya Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan secara bersama – sama (simultan) kompetensi, lingkungan kerja dan pelatihan para Aparatur Sipil Negara sehingga para Aparatur Sipil Negara dapat bekerja dengan optimal, nyaman dan berkomitmen.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, dkk, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.

Bernandine & Russel dalam Gomes, 2013, *Human Resource Management*, PT.Daftar Pustaka, Jakarta, yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam.

Bangun,W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga. Jakarta

Davis . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.

Gibson, et all, 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.

Ghozali, 2016. *Aplikasi analisis Multivariete,* IBM SPSS Statistics 23*,* Universitas Diponegoro

Ivancevich, John. M. 2010. *Human Resources Management*, eight edition: New York McGraw-Hill Irwin.

Kartono-Kartini ,2008 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

Malthis & Jackson . 2006. *Manajemen Sumber daya manusia* . Ghalia Indonesia. Bogor.

Nitisemito, 2011 . *Manajemen Sumber daya manusia* . Gramedia Indonesia. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT.Raja Grafindo, Jakarta.

Sugiyono, 2011, *Statistika untuk Penelitian*, Alpa Beta, Bandung.

Stoner, et all, 2006. *Manajemen*. Jilid I dan II (Terjemahan Alexander Sindoro). Jakarta : Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.

Sastrodiryo, Siswanto, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bumi Aksara, Jakarta

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju

Sinambela, L, P. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi,* Graha Ilmu. Yogyakarta.

Simamora, Herry, 2015 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Yogyakarta.

Soedirman, 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

Sinungan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta

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

Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Tarwaka, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bumi Aksara

Umar , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Wahyudi, dkk, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Edisi Pertama, Penerbit Sulita, Bandung

Wursanto, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta

BUDAYA ORGANISASI DAN KESUKSESAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTASI KEUANGAN DAERAH

(StudiPada Pemerintahan Kabupaten Dan Kota Se- Provinsi Sumatera Utara)

EKA NURMALA SARI

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Indonesia

Email: ekanurmala@umsu.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dan jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif.. Pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan pendistribusian kuesioner pada Pemerintahan Kabupaten dan Kota si Sumatera Utara dan menggunakan data dokumentasi yang diperoleh dari BPK-RI Perwakilan Sumatera Utara, sedangkan unit observasi Pejabat Pengelola Keuangan dan Aset Daerah serta Inspektorat Daerah. Analisis data dilakukan secara deskriftif dengan bantuan statistik rata-rata (*mean*) dan secara inferensial dengan menggunakan statistik SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : budaya organisasi berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 27,4% terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Artinya 27,4% kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi disebabkan atau dapat dijelaskan oleh Buadaya organisasi yang kuat. Semakin kuat budaya organisasi maka kesusksesan penerapan system informasi akuntansi keuangan daerah dapat ***tercapai.***

Kata Kunci: ***budaya organisasi, sistem informasi, akuntansi keuangan, Sistem informasi akuntansi, keuangan daerah.***

I. PENDAHULUAN

Kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi dapat juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan cara-cara yang dilakukan oleh para karyawan dalam suatu organisasi yang dapat menjadi perekat sosial di dalam organisasi tersebut, [1]. Budaya organisasi juga menggambarkan bagaimana karyawan atau sumber daya manusia belajar untuk melakukan sesuatu disuatu organisasi,[6]. Lebih lanjut Azhar Susanto [6] menyatakan bahwa budaya lama akan selalu bertahan dalam menghadapi sistem informasi baru, namun beberapa perubahan dalam budaya organisasi muncul karena kehadiran teknologi komputer. Perubahan dalam sistem informasi ini memaksa karyawan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari biasanya, karena itu karyawan akan melakukan upaya apapun untuk mendorong sistem informasi lama tetap bertahan.

Budaya organisasi atau perusahaan juga merupakan suatu sistem tindakan bersama, nilai-nilai, dan keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan panduan perilaku anggotanya ,[2]. Selanjutnya Hicks [3] menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena sistem informasi akuntansi merupakan

Komponen utama dari suatu organisasi maka secara subtansial sistem informasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Faktor utama organisasi yang harus diperhatikan ketika membangun sebuah sistem dalam organisasi adalah budaya organisasi, [4]. Senada dengan pendapat Azhar Susanto [1] bahwa saat merancang sistem Informasi bagi suatu organisasi perusahaan tidak bisa mengubah norma-norma yang telah menjadi budaya dalam suatu organisasi perusahaan tersebut begitu saja. Para perancang sistem harus dapat melakukan sesuatu yang akan membuat sistem informasi lebih dapat diterima sehingga pada saatnya nanti budaya akan menjadi salah satu bagian dari sistem informasi tersebut. Banyak sistem informasi akuntansi di dalam organisasi mengalami kegagalan disebabkan organisasi tersebut tidak mencocokkan budaya organisasi dengan sistem informasi akuntansi yang di bangunnya [3].

Selain itu kendala dalam budaya organisasi juga dapat mempengaruhi desain sebuah sistem informasi secara global, [5]. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Penelitian [6] dan [7] menemukan bukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pengembangan dan penerapam sistem informasi akuntansi. Hasil studi [8] menyatakan bahwa efektivitas adopsi sistem informasi memerlukan pertimbangan karakteristik budaya dalam fase perancangan dan penerapan sistem. Selanjutnya hasil penelitiannya menemukan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh budaya organisasi, [9].

Fenomena di Indonesia mengenai budaya organisasi dapat dilihat dari buruknya pelayanan publik yang diberikan aparat pemerintah, selama ini, PNS identik dengan stigma buruk dalam pelayanan birokrasi, disiplin yang rendah, malas, kental dengan praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), kemampuan yang rendah serta berkepribadian kurang baik dan hal ini kerap menjadi bahan laporan atas buruknya kinerja para pelayan masyarakat tersebut.

Agus Dwiyanto Kepala Lembaga Administrasi Negara mengatakan bahwa setiap daerah harus mampu melahirkan cara baru praktik tata kelola pemerintahan dalam mengembangkan inovasi penyelenggaraan pelayanan publik, namun menciptakan inovasi pelayanan publik di tingkat daerah tidak mudah karena masih adanya perilaku menghindari risiko dan melakukan kerja rutin. Banyak pemimpin tidak berani mengambil keputusan dan risiko karena tidak diberikannya kesempatan melakukan diskresi. Selanjutnya yang menjadi kendala berjalannya sistem adalah kebiasaan di institusi maupun individu yang melakukan tindak korupsi. Mengubah kebiasan itu bukan hal mudah karena korupsi sudah dianggap melekat, menempel sejak lama

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Penelitian mengenai hal di atas telah banyak dilakukan, namun untuk subjek penelitian di pemerintahan belum banyak dilakukan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan pendekatan penjelasan (*explanatory research*). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara.

Adapun populasi sasaran (target populasi) adalah pemerintah kabupaten dan kota se-Sumatera Utara dengan jumlah 33 daerah. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif atau primer diperoleh dari reponden dengan teknik pengumpulan data yaitu: Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu dengan pertimbangan bahwa kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu uji Validitas (test of validity) dan uji reliabilitas (test of reliability). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebagian merupakan data dengan skala ordinal, maka agar dapat dianalisis secara statistik, data tersebut harus dinaikkan skalanya menjadi interval dengan menggunakan metode interval berurutan (*Method of Succesive Interval*) Setelah data ditransformasikan dari skala ordinal menjadi skala interval maka data sudah dapat dianalisis lebih lanjut.

Dalam penelitian ini dilakukan dua jenis analisis untuk memperoleh haisl yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu: (1) Analisis deskriftif untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti guna mendukung pemecahan masalah untuk memperoleh saran secara operasional; (2) Analisis melalui pemodelan persamaan *structural equation modelling* (*SEM*) yang berbasis *component* atau *variance* yang dikenal dengan istilah *Partial Least Square* (*PLS*) agar dapat menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

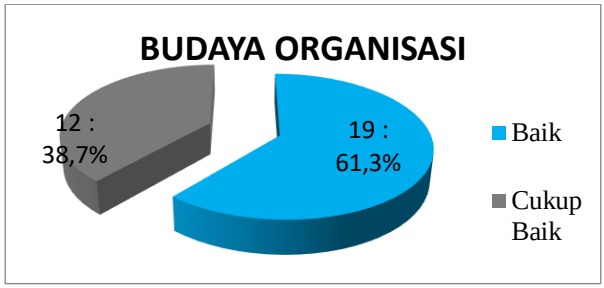
Hasil Penelitian

Hasil deskriprif variabel menunjukkan bahwa semua variabel termasuk dalam kategori cukup kecuali untuk variabel budaya organisasi berada pada kategori baik.

Tabel 1. Deskriptif variabel

	Mean Skor	% Actual Skor	Kategori
Budaya Organisasi	3,430	68,64%	Baik
Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	3.092	61,84%	Cukup Baik

Selanjutnya gambaran secara menyeluruh mengenai budaya organisasi pada kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Utara disajikan pada gambar berikut.

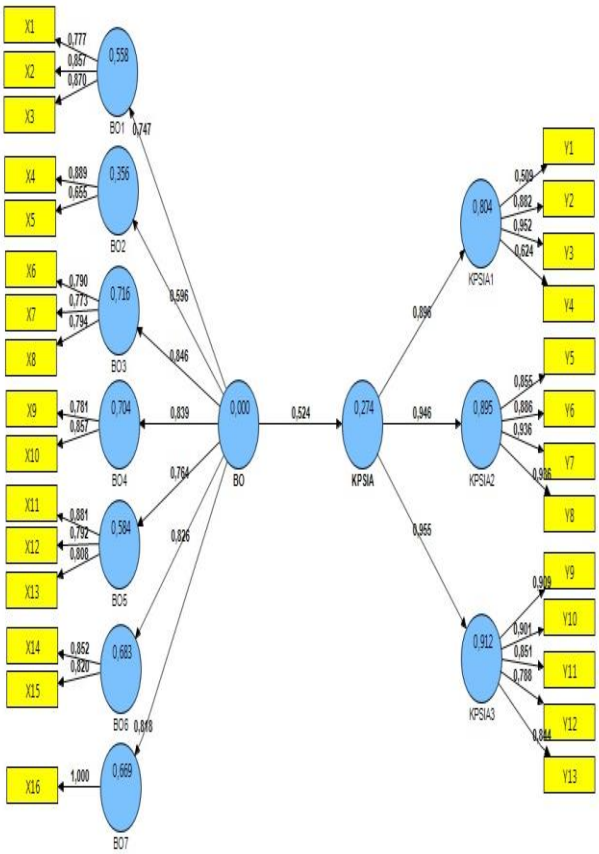


Gambar 1. Grafik Budaya Organisasi

Melalui gambar 4.2 dapat dilihat paling banyak entitas di Provinsi Sumatera Utara sudah memiliki budaya organisai yang baik atau sebesar 61,3%, bahkan terdapat 12 kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Utara atau sebesar 38,7% memiliki budaya organisasi masuk dalam cukup atau sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa di Sumatera Utara masih terdapat kabupaten dan kota yang memiliki masalah/kendala di dalam budaya organisasinya.

Hasil Model pengukuran

Berdasarkan hasil order pertama dan order kedua *confirmatory factor analysis* dapat dilihat nilai bobot faktor setiap indikator lebih besar dari 0,50. Kemudian nilai *composite reliability* (CR) masing-masing dimensi lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur dimensinya masing-masing. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 2. Koefisien Standarisasi Permodelan

Hasil Model Struktural

Model struktural yang akan diuji dalam penelitian ini, adalah: **KPSIA** $= \gamma_{1.1}$ **BO** $+ \zeta_1$

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dan nilai statistik uji dari variabel eksogen terhadap kesuksesan penerapan

sistem informasi akuntansi pada kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Utara seperti dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Statistik

Struktur	Jalur	Koefisien	t_{hitung}*	R-Square
Pertama	BO → KPSIA	0,524	4,974	27,4%

*t_{kritis} = 1,96

Berdasarkan hasil table di atas menunjukkan bahwa Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 27,4% terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Artinya 27,4% kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi disebabkan atau dapat dijelaskan oleh Buadaya organisasi yang kuat. Semakin kuat budaya organisasi maka kesusksesan penerapan system informasi akuntansi keuangan daerah dapat tercapai.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi dapat mempengaruhi suksesnya penerapan sistem informasi akuntansi. Hal ini berarti jika penerapan sistem informasi akuntansi tidak didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan terjadi kegagalan dalam sistem informasi akuntansi. Hal ini karena budaya organisasi budaya organisasi merupakan bentuk atau pola perilaku atau cara bertindak pengguna sistem berdasarkan nilai-nilai bersama, asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, dan norma-norma dalam menggunakan sistem informasi akuntansi yang menurut pertimbangannya valid dan diyakininya, difikirkan dan dirasakannya sebagai cara yang benar yang kemudian di ajarkannya kepada pengguna baru sistem informasi akuntansi dalam rangka menghasilkan output yang berkualitas [10] [11] [12] [13]. Pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi sebesar 18,0 %. Artinya 18,0% kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi disebabkan atau dapat dijelaskan oleh budaya organisasi yang baik.

Semakin baik budaya organisasi maka semakin sukses penerapan sistem informasi akuntansi. Hasil pengujian kedua, dari hasil uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (3,067) lebih besar dari t_{kritis} (1,96). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{kritis}, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi pada kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [7]) menyimpulkan bahwa dalam mengembangkan sistem akuntansi dipengaruhi oleh budaya. Hasil yang sama dengan [9] yang menemukan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil studi [8]) menyatakan bahwa efektivitas adopsi sistem informasi memerlukan memerlukan pertimbangan yang hati-hati tentang sikap (*trait*) budaya pada tahap perancangan dan implementasi sistem.

Ditegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem. Dalam hasil studinya ditemukan bahwa upaya untuk mencapai kesuksessan penerapan sistem informasi akuntansi maka suatu organisasi harus memberikan perhatian, baik terhadap sistemnya maupun terhadap faktor-faktor organisasional termasuk di dalamnya faktor budaya organisasi, [14]. Peneliti selanjutnya [15] menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara dimensi budaya organisasi dan sistem informasi. Selain itu [6] dalam studinya menemukan bukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pengembangan dan penerapam sistem informasi akuntansi. Senada dengan [16] [17] dalam studinya menunjukkan hasil bahwa dalam perancangan sistem informasi akuntansi di pengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan berbagai teori yang secara umum menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap ksesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku individu dan organisasi secara keseluruhan [3]. Senada dengan pendapat [6] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap penerapan sistem informasi keuangan. Selanjutnya [18] menegaskan bahwa budaya organisasi secara umum dipandang

sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesuksessan sistem informasi. Senada dengan penelitian [19] bahwa budaya organisasi mempengaruhi penerapan akuntansi sector public di kota medan. Pendapat lain menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor organisasi sentral yang diperhatikan pada saat merancang sistem baru, [4]. Selanjutnya pendapat [1] bahwa saat merancang sistem Informasi bagi suatu organisasi perusahaan tidak bisa mengubah norma-norma yang telah menjadi budaya dalam suatu organisasi perusahaan tersebut begitu saja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi termasuk dalam kategori baik, sedangkan penerapan system infprmasi akuntansi keuangan daerah termasuk kategori cukup baik.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem inforamsi akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi masih belum sukses karena budaya orgnisasi belum terbangun secara maksimal

Saran

Budaya organisasi yang baik dapat mensukseskan penerapan sistem informasi akuntansi, dilakukan dengan cara:

(1) Meningkatkan budaya organisasi kepada setiap pegawai melalui keteladan yang diberikan pimpinan daerah maupun pejabat struktural di lingkungan pemerintah daerah, memberikan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dalam upaya melaksanakan sistem informasi akuntansi di setiap situasi (dalam rapat, apel bersama, dan kegiatan sehari-hari).

(2) Meningkatkan budaya inovasi kepada para pegawai/pengguna melalui pemberian *reward*/ penghargaan kepada pegawai/pengguna yang aktif membuat inovasi dalam mensuksesan penerapan SIKD melalui insentif khusus baik secara materi maupun imaterial (pendidkan, pelatihan, seminar,workshop dan lainnya),

(3) Meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang budaya kerjasama tim, kejujuran, berorientasi aturan, berorientasi hasil sebagai hal yang penting dan harus ada di dalam diri setiap pegawai untuk mensuksesan penerapan SIKD.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Azhar Susanto. 2008. *Sistem informasi Akuntansi: Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Cetakan Pertama. Bandung: Lingga Jaya

[2 E. Schein. 2010. Organizational Culture and Leadership, 4th Edition, John Wiley & Sons.Inc

[3] Hicks, Jr. James O. 1993. Management Information Systems A User Perspective, 3 th Edition: West Publishing Co.

[4] Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P. 2012. Management Information Systems - Managing The Digital Firm. 12th Edition. Perason Prentice Hall

[5] McLeod, Raymond Jr dan George P. Schell,. 2007. Management Information System. Pearson Education Inc, New Jersey,

[6] Wanyama G. Indeje dan Qin Zeng. 2010. Organization Culture and Information Systems Implementation: A Structuration Theory Prespective, Sprouts: Working Papers on Information System, 10(27). http://sprouts.aisnet.org/10-27

[7] Gray.S.J .1988. Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally, ABACUS, Vol. 24, No. 1

[8] Thayaparan Gajendran dan Graham Brewer. 2012. Perpspective Cultural Conscious ness and the effective implementation of Information and Communication Technology. Construction Inovation Vol. 12. No. 2, 2012 pp. 179-197. Emerald Group Publishing Limited

[9] Mahdi Salehi dan Abdoreza Abdipour. 2011. A study of the barriers of implementation of accounting information system: Case of listed companies in Tehran Stock Exchange. Journal of Economics and Behavioral Studies Vol. 2, No. 2, pp. 76-85, Feb 2011

[10] Jones .Federick L. & Rama ,Dasaratha V. 2003. Accounting Information System; A

business Process Approach, Thomson Leearning, South Western

[11] Anthony, Robert, John Dearden and Vijay Govindarajan, 2007. *Management Control System*. Twelfth Edition . International edition. Mc Graw/ Irwin

[12] Gibson, J.L., Invancevich, J.M., dan Donnelly, J.M. 2009. Organization Behavior: Structure and Process. 13th Edition, Boston: Homewood, Richard D. Irwin [13] Robbin dan Judge, 2011:554).

[14] Hongjiang Xu. 2011. Data Quality Issue for AIS Implementation: System, Sta-keholders and Orga-nizational Factors. Journal of Technology Research

[15] Twati, Jamal M. 2008. The Influence of Societal Culture on the Adoption of Information Systems: The Case of Libya. Communications of tte IIMA I Voleme 8 isue I

[16] Chenhall, R.H.; Morris, D. 1986: "The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems", Accounting Review, vol. 61, n. 1: 16–35.

[17] Gerdin, J. 2005. "Management accounting system design in manufacturing departments: an empirical investigation using a multiple contingencies approach", *Accounting, Organizations and Society*, vol. 30, n. 2: 99–126. http://dx.doi.org/10. 1016/j.aos.2003.11.003

[18] Lixao and Sublashih Dasgupta.2003. Assesing Impact of Organizational Culture in the Transformation of Information Technology in Business Value. Journal Information Technology and Organizations. Idea Group Publishing

[19] Eka Nurmala sari .2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik serta dampaknya terhadap Good Governance . Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis ISSN 1693 -7597 . Vol. 13 No. 1/ Maret 2013, hal; 25 – 54

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Empiris Pada PT. Bahari Samudera Sentosa dan

PT. Bahari Mandiri Bersaudara)

Desy Astrid Anindya, Fajar Pasaribu, Hafsah

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Akuntansi Manajemen, Magister Akuntansi

Medan, Indonesia

desy_astrid@yahoo.com , fajarpasaribu@umsu.ac.id , hafsah@umsu.ac.id

Abstrak - Untuk mengingat pentingnya anggaran perusahaan sebagai alat untuk menentukan kebijakan dan keputusan manajer, maka perlu dilakukan penelitian tentang seberapa besar komitmen, penyelarasan dan partisipasi unit kerja perusahaan dalam penyusunan anggaran terhadap Kinerja Manajerial. Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut diatas timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara) ". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ikut andil dan berperan penting dalam pengambilan keputusan yaitu manajer dan asisten manajer yang ada di kantor PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara dengan sampel sebanyak 34 responden. Penelitian ini berlandaskan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan tekhnik analisis *Moderated Regresion Analysis (MRA)*. Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : partisipasi anggaran memiliki kontribusi terhadap Kinerja Manajerial. Dan diketahui bahwa partisipas anggaran yag dimoderisasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Anggaran, Dan Kinerja Manajerial

III. PENDAHULUAN

v. Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Anggaran memiliki fungsi sebagai alat penilaian kinerja. Kinerja akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Tercapainya target anggaran yang telah ditetapkan mengindikasikan adanya kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran anggota organisasi dalam tahap penganggaran menjadi sangat penting, karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja dapat menyimpang dari tujuan dan perencanaan yang telah disusun sebelumnya (Mardiasmo, 2004).

Beberapa penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pernah dilakukan yang diantaranya Imam Ghozali dan Kusnasriyanti Yusfaningrum (2005) yang melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sementara penelitian lain seperti Evi Yuniarti dkk (2007) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.

Dari perbedaan hasil penelitian di atas, Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan bahwa untuk mengatasi tidak konsistennya hasil-hasil riset tersebut diperlukan pendekatan kontijensi (contigency approach). Pendekatan kontijensi memberikan gagasan bahwa hubungan

antara partisipasi dan kinerja manajerial dipengaruhi oleh berbagai faktor kondisional. Pendekatan ini memberikan gagasan bahwa sifat hubungan yang ada dalam partisipasi anggaran dan kinerja mungkin berbeda dari satu situasi dengan situasi yang lain. Pendekatan kontijensi memungkinkan variabel-variabel lain yang dapat bertindak sebagai faktor moderating atau intervening yang mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating. Hal ini telah dikemukakan Ikhsan dan Ane (2007) bahwa gaya kepemimpinan dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, serta diperkuat oleh pendapat Simamora (2007) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan

Menurut Siagian (2003), gaya kepemimpinan (leadership styles) merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi.

Keberhasilan mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dari seorang atasan sering menjadi sorotan publik dalam hal partisipasi penyusunan anggaran. Atasan yang cenderung kurang concern dalam berpartisipasi pada penyusunan anggaran akan memberikan kepercayaan lebih kepada bawahannya dalam hal membuat anggaran. Hal ini sangat merugikan perusahaan jika bawahannya ternyata orang yang lebih suka memanfaatkan keadaan untuk kepentingan pribadi (Sopiah, 2008). Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Fred Luthans, 2002).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bahari Samudera Sentosa (BSS) dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara (BMB). Dari studi pendahuluan melalui wawancara kepada beberapa karyawan diketahui bahwa PT. BSS dan PT. BMB tidak melibatkan karyawannya dalam menyusun anggaran dimana penyusunan anggaran semuanya disusun oleh manajer. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara kepada masing-masing salah satu manajer PT. Bahari Samudera Sentosa (BSS) serta PT. Bahari Mandiri Bersaudara (BMB) diketahui pula bahwa perusahaan mengalami penurunan pendapatan dalam tiga tahun terakhir. Dari pendalaman awal peneliti kepada masing-masing manajer tersebut, manajer tidak mengetahui apa penyebab menurunnya pendapat perusahaan. Hal ini terlihat dari target yang disusun melalui anggaran tidak sesuai realisasi yang diperoleh dalam tiga tahun terakhir. Anggaran dan realisasi pendapatan perusahaan tersebut dapat dilihat dapat tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Anggaran dan Realisasi Pendapatan PT. BSS dan PT. BMB

Nama	Anggaran Pendapatan (Dalam jutaan Rupiah)			Realisasi Pendapatan (Dalam jutaan Rupiah)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
BSS	350.507	360.236	371.101	322.476	316.545	204.428
BMB	384.723	385.643	386.865	354.284	294.458	263.789

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa di dalam anggaran yang dibuat oleh PT. BSS dan BMB tidak mencapai target sebagaimana yang diinginkan dan selain itu kedua perusahaan mengalami penurunan pendapatan dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Penurunan pendapatan ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan BSS dan BMB masih rendah dan perlu ditingkatkan yang tentunya juga menunjukkan ada permasalahan di dalam perusahaan tersebut. Salah satu penyebab terjadinya penurunan pendapatan perusahaan sebagaimana dikemukakan di atas diduga akibat perusahaan belum melibatkan karyawannya secara menyeluruh dalam menyusun anggaran perusahaan. Selanjutnya berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan diketahui bahwa manajer selalu memberikan tugas-tugas yang harus

dilaksanakan karyawan dan mereka selalu diawasi dalam menjalankan tugas.

W. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara?
2. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

9) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara.

b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara.

10) Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. Bahari Samudera Sentosa dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja manajerial serta dapat memperbaiki kinerja perusahaan dengan melibatkan semua unsur perusahaan dalam menyusun anggaran.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman yang berkaitan dengan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

X. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rusman Soleman (2012) pada Aparatur Pemerintah pada SKPD Kabupaten/Kota Propinsi Maluku Utara dengan judul "Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating" serta penelitian Nofilia Fitrianti (2010) yang berjudul "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia dan Dinas Pendidikan Kota Tangerang).

Perbedaan penelitian tentang kinerja manajerial ini adalah lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintah sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada dua perusahaan yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan. Selain itu, perbedaan dalam penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan untuk variabel gaya kepemimpinan yang menggunakan pendapat dari Kartini Kartono (2008) dimana belum pernah dilakukan peneliti sebelumnya.

Y. Kajian Pustaka

1. Kinerja Manajerial

a. Definisi Kinerja Manajerial

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performanc*e sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Anwar Prambudu Mangkunegara, 2014).

Pendapat lain sebagaimana dikemukakan Byars dan Rue dalam Riniwati Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung-jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sementara itu Mahoney (1963) dalam Saragih (2008) menyebutkan bahwa kinerja manajerial merupakan kinerja para pekerja atau individu

anggota organisasi dalam kegiatan manajerial. Sedangkan Stoner (1992) dalam Juniarti dan Evelyne (2005) mengartikan kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu T. Hani Handoko (2001) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai tingkat kecakapan manajer dalam melaksanakan aktivitas manajemen. Kinerja manajerial merupakan salahsatu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

b. Indikator Kinerja Manajerial

Dalam akuntansi manajemen, suatu kinerja manajer dikelompokkan berdasarkan fungsi bagian atau tempat manajer tersebut menjalankan tugasnya. Anthony dan Govindarajan (2005) memisahkan sesuai dengan fungsi dalam organisasi, dalam pusat-pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban tersebut adalah pusat investasi, pusat laba, pusat biaya dan pusat pendapatan. Dari masing-masing pusat pertanggungjawaban tersebut tolok ukurnya dibedakan.

Pengukuran dengan cara lain adalah dengan melihat bidang kegiatan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Mahoney et al. (1963) dalam Sinaga (2009) mengukur kinerja manajerial dengan indikator sebagai berikut:

1) Perencanaan
2) Investigasi
3) Koordinasi
4) Evaluasi
5) Pengawasan
6) *Staffing* (pemilihan staf)
7) Negosiasi
8) Perwakilan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Setiap manajer dalam menjalankan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang selalu menyertainya. Menurut Keith Davis yang dikutip Anwar Prambudu Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kemampuan
2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sementara itu Gibson (1987) menyatakan ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, keperibadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Sedangkan Amstrong dan Baron (1998) dalam Maria Niken Setyarini dan Anastasia Susty A. (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah :

1. Faktor individu (*personal factors*)

Faktor individu terletak pada setiap pegawai dan berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*)

Faktor kepemimpinan terletak pada pimipinan atau manajer, berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

3. Faktor sistem (*system factors*)

Faktor sistem terletak pada sistem yang ada pada manajemen, berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi

4. Faktor situasi (*contextual/situational factors*)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Mulyadi (2001) menyebutkan kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kemampuan
2. Minat menjalankan pekerjaan.
3. Peluang untuk tumbuh dan maju.
4. Tujuan terdefinisikan dengan jelas.
5. Kepastian tentang apa yang diharapkan.
6. Umpan balik mengenai seberapa baik mereka menjalankan tugasnya.

7. Imbalan bagi mereka yang berkinerja baik.
8. Hukuman bagi mereka yang berkinerja buruk.

2. Partisipasi Anggaran

a. Definisi Partisipasi Anggaran

Mardiasmo (2004) mendefinisikan anggaran sebagai pernyataaan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Hansen dan Mowen (2009) mendefinisikan anggaran sebagai suatu rencana kuantitatif dalam bentuk moneter maupun non moneter yang digunakan untuk menterjemahkan tujuan dan strategi perusahaan dalam satuan operasional.

Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran diklaim oleh sebagian orang sebagai obat mujarab untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri dari para anggota organisasi, partisipasi tersebut dikenal dengan istilah anggaran partisipatif (Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2005).

Dari definisi partisipasi dan anggaran didefinisikan partisipasi anggaran adalah keikutsertaan manajer-manajer pusat pertanggungjawaban dalam hal yang berkaitan dengan penyusunan anggaran (Robert Anthony dan Vijay Govindarajan, 2005). Sedangkan Brownell (1988) dalam Ahmad dan Fatima (2008) mengartikan partisipasi anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan individu-individu secara langsung didalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka.

b. Fungsi, Tujuan dan Manfaat Anggaran

Fungsi anggaran sama dengan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Hal ini karena anggaran merupakan alat manajemen dalam melaksanakan perannya. Indra Bastian (2006) menyebutkan beberapa fungsi anggaran diantaranya adalah:

1) Anggaran merupakan hasil akhir dari proses penyusunan rencana kerja
2) Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan dimasa mendatang.
3) Anggaran sebagai alat komunikasi interen yang menghubungkan sebagai unit kerja antara atasan dan bawahan.
4) Anggaran sebagai alat pengendalian unit kerja.
5) Anggaran sebagai motivasi dan persuasi tindakan efektif dan efisien dalam pencapaian visi organisasi.
6) Anggaran merupakan instrumen politik.
7) Anggaran merupakan instrumen kebijakan fiskal.

Sementara M. Nafarin (2004) menyatakan bahwa fungsi anggaran adalah:

1) Fungsi Perencanaan
2) Fungsi Pelaksana
3) Fungsi Pengawasan

Siegel dan Marconi (1989) menyatakan manfaat dari partisipasi anggaran adalah:

1) Memacu peningkatan moral dan inisiatif untuk mengembangkan ide dan informasi pada seluruh tingkat manajemen.
2) Meningkatkan *group cohesiveness* yang kemudian meningkatkan kerjasama antar individu dalam pencapaian tujuan.
3) Terbentuknya *group internalization* yaitu penyatuan tujuan individu dan organisasi.
4) Menghindari tekanan dan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan.
5) Manajer menjadi tanggap pada masalah-masalah sub unit tertentu serta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ketergantungan antar departemen.

c. Indikator Pengukuran Partisipasi Anggaran

Pengukuran partisipasi anggaran diukur berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Milani (1975). Pengukuran ini bertujuan untuk menilai partisipasi manajer dalam berbagai keputusan yang diambil. Menurut Milani (1975) dalam Saraswati (2015) bahwa partisipasi manajer dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1) Keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran, adalah Sejauh mana manajer terlibat dalam penyusunan anggaran.
2) Wewenang manajer dalam penyusunan anggaran dan berlakunya anggaran, adalah sejauh mana kewenangan yang dimiliki manajer dalam penyusunan anggaran dan keberlakuan anggaran.
3) Keterlibatan manajer dalam pengawasan proses penyusunan anggaran, adalah sejauh mana manajer terlibat dalam pengawasan penyusunan anggaran.
4) Keterlibatan manajer dalam tujuan pelaksanaan anggaran pada bidang yang dipimpin.

Sementara itu Teeroven Soobaroyen (2005) menyebutkan bahwa partisipasi anggaran dapat dilihat dari indikator yaitu:

1) Keikutsertaan penyusunan anggaran
2) Besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran.
3) Kebutuhan memberikan pendapat.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin seperti seorang manajer memiliki cara tersendiri di dalam melaksanakan kewajibannya. Kepemimpinan tersebut ditunjukkan kepada bawahannya agar mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa macam pengertian mengenai kepemimpinan diantaranya menurut Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan Melalui pendapat Sedarmayanti (2007) disebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

Effendi (1992) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Fred Luthans (2002) mengartikan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinanlah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar.

b. Pendekatan Gaya Kepemimpinan

Stephen P. Robbins (1996) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dikelompokkan dalam tiga kategori pendekatan, yaitu:

1) Pendekatan Ciri

2) Pendekatan Perilaku

Fleishman et al. (2000) dalam Yuniarti dkk (2007) telah meneliti gaya kepemimpinan di Ohio State University tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu:

a) *Consideration* (konsiderasi)
b) *Initiating structure* (struktur inisiatif)

3) Pendekatan Situasi

Sopiah (2008) mengemukakan bahwa para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu :

1) Gaya yang berorientasi pada tugas

2) Gaya yang berorientasi pada karyawan.

Siagian (2009) mengemukakan ada lima tipe kepemimpinan yang ada pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah :

1. Tipe Otoriter

Merupakan tipe seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif.

2. Tipe Paternalistik

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis oraganisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini.

3. Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan "aneh" dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif.

4. Tipe Demokratik

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal.

5. Tipe Kharismatik

Ciri utama pemimpin tipe kharismatik yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk mengukur gaya kepemimpinan diperlukan beberapa indikator. Kartini Kartono (2008)

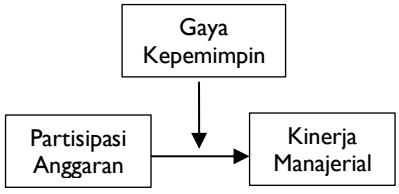
menjelaskan beberapa indikator gaya kepemimpinan, yaitu :

1) Kemampuan mengambil keputusan
2) Kemampuan memotivasi
3) Kemampuan komunikasi
4) Kemampuan mengendalikan bawahan
5) Tanggung-jawab
6) Kemampuan mengendalikan emosional

Z. Kerangka Berpikir

Anggaran disusun oleh manajemen dalam jangka waktu satu tahun membawa perusahaan ke kondisi tertentu yang diinginkan dengan sumber daya tertentu yang diperhitungkan. Karena sangat pentingnya anggaran bagi organisasi maka dibutuhkan penyusunan anggaran yang baik. Anggaran dapat tersusun dengan baik apabaila suatu organisasi menerapkan partisipasi di dalam penyusunan anggarannya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran umumnya dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi. Para bawahan yang merasa aspirasinya dihargai dan mempunyai pengaruh pada anggaran yang disusun akan lebih mempunyai tanggung jawab dan konsekuensi moral yang akan meningkatkan kinerja sesuai yang ditargetkan dalam anggaran. Oleh karena itu anggaran yang telah disusun memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian dari di atas dapat digambarkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating yang dapat dilihat pada kerangka konseptual di bawah ini.



VIII. Metode Penelitian

N. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta tujuan penelitian, maka di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

O. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bahari Samudera Sentosa (BSS) dan PT. Bahari Mandiri Bersaudara (BMB) yang dimulai dari bulan Mei 2018 s/d September 2018.

P. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder yang dihimpun melalui kuesioner. Untuk mengukur masing-masing variabel, peneliti menggunakan skala Likert dimana bila menjawab sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, sangat tidak setuju diberi skor 1. Menurut Maharani (2013) bahwa skala Likert merupakan skala interval.

Q. Teknik Analisis Data

Pengujian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Pengukuran validitas pertanyaan kuesioner diukur dengan melakukan korelasi skor item pertanyaan dengan total skor variabel. Jika probabilitas menunjukkan hasil < 0,05 berarti angka probabilitas tersebut signifikan dan disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid (Imam Ghozali, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Imam Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas diperoleh hasil sebagaimana tampak pada tabel berikut:

Diketahui bahwa variabel kinerja manajerial, partisipasi anggaran dan gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.

IX. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang digunakan

dalam sebuah penelitian apakah data layak atau tidak untuk dianalisis. Data dikatakan berdistribusi normal apabila koefisien *asymp sign* (*2-tailed*) lebih besar dari α = 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 3.1

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai *Asymp. Sig.*	Keterangan
Kinerja Manajerial	0,326	Normal
Partisipasi Anggaran	0,396	Normal
Gaya Kepemimpinan	0,409	Normal

Dari table 3.1 di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja manajerial, partisipasi anggaran dan gaya kepemimpinan dapat dinyatakan data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig*. lebih besar dari α = 0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolonieritas yaitu nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10. Hasil uji multikolonieritas tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

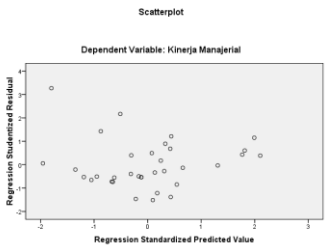
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Partisipasi Anggaran	.865	1.156
	Gaya Kepemimpinan	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan tabel 3.2 di atas diperoleh nilai VIF = 1,156 lebih kecil dari 10 sehingga dinyatakan model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas diperoleh hasil bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, kemudian penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Persamaan Regresi I

a. Persamaan Regresi Menguji H_1

Hipotesis I diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 3.3

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.792	4.540		3.038	.005
Partisipasi Anggaran	.469	.155	.471	3.018	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan tabel 3.3 di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 13,792, nilai koefisien partisipasi anggaran (β_1) = 0,469 sehingga hasil persamaan regresi sederhana adalah : Y = 13,792 + 0,469X_1. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 13,792 menunjukkan bila partisipasi anggaran konstan diperoleh kinerja manajerial sebesar 13,792.

2. Nilai koefisien regresi partisipasi anggaran (β_1) = 0,469 yang menunjukkan jika partisipasi anggaran meningkat setiap satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,469.

b. Uji Hipotesis H_1

Berdasarkan tabel 3.3 di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 3,018 > t_{tabel} = 2,0345 dengan signifikan = 0,005 yang menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471[a]	.222	.197	5.656

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Anggaran

Dari tabel 3.4 diperoleh hasil nilai R Square = 0,222 yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dapat menjelaskan kinerja manajerial sebesar 22,2% dan sisanya 77,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Persamaan Regresi 2

a. Persamaan Regresi Menguji H_2

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan persamaan regresi dengan metode MRA. *Moderated Regresion Analysis* (MRA) adalah bentuk regresi yang dirancang secara hirarki untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau moderating. Hasil persamaan dengan metode MRA tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Analisis Regresi Metode MRA

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.721	24.089		3.019	.005
Partisipasi Anggaran	-2.208	.894	-2.217	-2.471	.019
Gaya Kepemimpinan	-1.692	.768	-1.488	-2.202	.036
Moderating	.080	.028	3.702	2.863	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Dari tabel 3.5 di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 72,721, koefisien regresi partisipasi anggaran

β_1 = -2,208, koefisien regresi gaya kepemimpinan β_2 = -1,692 dan koefisien regresi moderating β_3 = 0,080 sehingga diperoleh persamaan regresi Y = 72,721 - 2,208X_1 - 1,692 X_2 + 0,080 $X_1.X_2$

b. Uji Hipotesis H_2

Berdasarkan uji statistik diperoleh signifikan = 0,008 < 0,05 yang menunjukkan partisipasi anggaran yang dimoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

c. Koefisien Determinasi H_2

Tabel 3.6

Hasil Uji Koefisien Determinasi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604[a]	.364	.323	5.193

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Anggaran

Dari tabel 3.6 di atas diperoleh hasil nilai *R Square* = 0,364 yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dapat menjelaskan kinerja manajerial sebesar 36,4% dan sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai t_{hitung} = 3,018 > t_{tabel} = 2,0345 dengan signifikan = 0,005 yang menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Mahoney (1963) dalam Saragih (2008) menyebutkan bahwa kinerja manajerial merupakan kinerja para pekerja atau individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial. Selanjutnya dari pendapat Anwar Prambudu Mangkunegara (2014) dinyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Namun demikian berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa para manajer perusahaan tidak melibatkan para bawahannya dalam penyusunan anggaran sehingga berdampak pada kinerja manajer yang tidak mencapai target yang diinginkan. Hal ini terlihat dari anggaran yang disusun tidak mencapai target yang diinginkan. Partisipasi dalam penyusunan anggaran memiliki peran yang sangat penting. Partisipasi dari bawahan dalam proses penyusunan anggaran secara tidak langsung akan mempengaruhi diri mereka, karena mungkin mereka dianggap memiliki kemampuan, sehingga dapat memotivasi para bawahan tersebut untuk bekerja lebih baik lagi yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Ghozali (2005) menyatakan motivasi merupakan derajat sampai dimana seorang individu ingin dan berusaha melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan sebaik mungkin dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi ke arah tujuan organisasi. Dikaitkan dengan penyusunan anggaran, maka dalam prosesnya mungkin akan lebih efektif dalam kondisi karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

Tidak dilibatkannya para bawahan dari manajer mengindikasikan adanya suatu permasalahan di perusahaan tersebut. Hal ini terjadi bila top manajemen membatasi ruang gerak dari manajer dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Ini terlihat dari setiap pertanyaan yang diajukan melalui keusioner menunjukkan mayoritas tidak setuju. Sebagai contoh dari pertanyaan tentang "Setiap program yang direalisasikan merupakan program yang sudah terencana dengan baik" yang menunjukkan bahwa anggaran tidak disusun dengan melibatkan para bawahan. Bila merujuk dari pendapat Mahoney et al. (1963) dalam Sinaga (2009) diketahui bahwa manajer di dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya adalah koordinasi dimana proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

Selain itu beberapa kelemahan dalam kinerja manajer diantaranya adalah tidak adanya program yang direalisasikan merupakan program yang sudah terencana dengan baik. Padahal bila dilihat dari pendapat Mahoney et al. (1963) dalam Sinaga (2009) diketahui perencanaan merupakan penentuan

kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kekuasaan lain di atas manajer sehingga manajer tidak dapat mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan dan ini pada umumnya datang dari pemilik perusahaan. Selain itu data menunjukkan bahwa tidak terdapatnya kerjasama yang baik antar seluruh bagian dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan kurangnya koordinasi antar bagian.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa partisipasi anggaran adalah keterlibatan setiap unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuan. Setiap unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan mengetahui segala sesuatu dari kebutuhan organisasi atau perusahaan karena mereka yang terjun langsung sebagai pekerja yang memahami segala kebutuhan ataupun kelebihan dan kelemahan organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini tentu memerlukan kerjasama dan saling memahami diantara manajemen perusahaan yaitu dari manajemen bawah, manajemen menengah hingga manajemen atas. Partisipasi dalam penyusunan anggaran umumnya dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi. Para bawahan yang merasa aspirasinya dihargai dan mempunyai pengaruh pada anggaran yang disusun akan lebih mempunyai tanggung jawab dan konsekuensi moral yang akan meningkatkan kinerja sesuai yang ditargetkan dalam anggaran. Oleh karena itu anggaran yang telah disusun memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisna Murti Darpita Sakti (2017) yang menunjukkan penyusunan anggaran partisipatif berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Yang Dimoderasi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai t_{hitung} = 2,863 > t_{tabel} = 2,0345 dengan signifikan = 0,008 yang menunjukkan partisipasi anggaran yang dimoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa keberhasilan mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dari seorang atasan sering menjadi sorotan publik dalam hal partisipasi penyusunan anggaran. Atasan yang cenderung kurang *concern* dalam berpartisipasi pada penyusunan anggaran akan memberikan kepercayaan lebih kepada bawahannya dalam hal membuat anggaran. Hal ini sangat merugikan perusahaan jika bawahannya ternyata orang yang lebih suka memanfaatkan keadaan untuk kepentingan pribadi. Demikian pula pendapat di atas diperkuat oleh Fred Luthans (2002) yang menyatakan gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Siagian (2003), gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi. Dari pendapat di atas dapat diketahui manajer sebagai pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa yang diantaranya dengan turut memperhatikan bawahannya ikut serta dalam penyusunan anggaran sehingga para bawahan merasa sebagai pemilik perusahaan. Bila manajer melibatkan bawahan maka para bawahan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh adanya interaksi antara partisipasi anggaran dengan gaya kepemimpinan adalah signifikan yang ditunjukkan dengan perubahan nilai R^2 sebesar 0,137, dari sebelum

adanya interaksi = 0,364 dan setelah interaksi menjadi = 0,501 dengan signifikansi 0,008 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Dari hasil penelitian dan uraian di atas dapat diketahui kepemimpinan bukan berarti hanya mampu memperoleh sesuatu dari apa yang dilakukan orang lain akan tetapi membantu untuk memenuhi keinginan dan tujuan mereka. Seorang pemimpin harus dapat melihat dan mencari alternatif jalan keluar terbaik terhadap suatu masalah, memberi wawasan atau pandangan positif mengenai masa depan dan memotivasi karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui partisipasi anggaran dapat membantu manajer di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini sesuai dengan pendapat T. Hani Handoko (2001) yang mengemukakan bahwa kinerja manajerial sebagai tingkat kecakapan manajer dalam melaksanakan aktivitas manajemen. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi. Berdasarkan hal tersebut maka gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang manajer dapat memperkuat kemampuan manajer di dalam melaksanakan tugasnya yang diantaranya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan dapat memperkuat kinerja manajerial dari suatu perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dari seorang atasan sering menjadi sorotan publik dalam hal partisipasi penyusunan anggaran. Atasan yang cenderung kurang *concern* dalam berpartisipasi pada penyusunan anggaran akan memberikan kepercayaan lebih kepada bawahannya dalam hal membuat anggaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisna Murti Darpita Sakti (2017) yang menunjukkan gaya kepemimpinan dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam interaksi antara Penyusunan Anggaran Partisipatif dengan Kinerja Manajerial.

X. Simpulan dan Saran

C. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Melalui partisipasi maka para manajer terdorong untuk lebih bertanggungjawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya sehingga para manajer akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan secara bersama di dalam anggaran tersebut.
2. Partisipasi anggaran yang dimoderisasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Seorang pemimpin harus dapat melihat dan mencari alternatif jalan keluar terbaik terhadap suatu masalah, memberi wawasan atau pandangan positif mengenai masa depan dan memotivasi karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui partisipasi anggaran yang dimoderisasi oleh gaya kepemimpinan dari seorang manajer dapat membantu manajer di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Pihak Perusahaan

Dari hasil penelitian telah terbukti secara empiris bahwa partisipasi anggaran yang dimoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial sehingga untuk itu diharapkan kepada perusahaan dapat memperhatikan para bawahan untuk memberikan kontribusi kepada kemajuan perusahaan melalui partisipasi anggaran serta memperbaiki setiap perilaku para pemimpin perusahaan khususnya para manajer.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini belum mengungkapkan keseluruhan variabel yang diperkirakan turut serta mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini dapat di lihat dari hasil penelitian ini bahwa masih terdapat variabel lain yang tidak diteliti yang mempunyai

pengaruh terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu peneliti berharap untuk melakukan penelitian-penelitian tentang pengaruh n partisipati anggaran terhadap kinerja manajerial masih diteliti dengan memasukkan beberapa variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan kontribusi kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ahmad & Fatima, A. (2008). Budgetary Participation and Perfomance : some Malaysian Evidence. International Journal of Public Sector Management.

[2] Anwar Prambudu Mangkunegara (2014). Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

[3] Robert Anthony dan Vijay Govindarajan (2005). Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta : Salemba Empat.

[4] Bambang Wahyudi (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

[5] Chuk Williams (2001). Management. First edition, South Western College Publishing.

[6] Danang Sunyoto (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama

[7] Evi Yuniarti, Fadila Marga Saty, Dian Nirmala Dewi (2007). Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Hubungan antara antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. Laporan penelitian, Politeknik Negeri Lampung.

[8] Effendi (1992). Manajemen Personalia. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

[9] Fred Luthans (2002). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

[10] Gibson, dkk. (1987). Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta : Erlangga

[11] Don R Hansen dan Maryanne M. Mowen (2009). Akuntansi Manajemen. Jakarta : Salemba Empat.

[12] Imam Ghozali dan Kusnasriyanti Yusfaningrum (2005). Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening". (Penelitian terhadap Perusahaan Manufaktur di Indonesia), SNA VIII, Solo.

[13] Imam Ghozali (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Dipenogoro.

[14] Indra Bastian (2006). Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.

[15] Juniarti dan Evelyne (2005). Hubungan Karateristik Informasi yang Dihasilkan Oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan-Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal. Fakuktas Ekonomi Universitas Kristen Petra

[16] Kartini Kartono (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Raja Grafindo.

[17] Krisna Murti Darpita Sakti (2017). Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus SKPD Kabupaten Sleman). Skripsi : Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

[18] Leslie Kren (1992). Budgetary Participation and Managerial Performance:The Impact of Information and Environmental Volatility. The Accounting Review Vol. 67, No. 3 July 1992.

[19] M. Nafarin (2004). Penganggaran Perusahaan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

[20] Mardiasmo (2004). Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Yogyakarta : Andi.

[21] Maria Niken Setyarini dan Anastasia Susty A (2008). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Perkreditan Rakyat. Yogyakarta: Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya.

[22] Melek Eker (2007). The Impact of Budget Participation on Managerial Performance via Organizational Commitment : A Study on The Top 500 Firms in Turkey". Turkey : Journal, Ankara University.

[23] Miftah Thoha (2008). Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo

[24] Mudrajad Kuncoro (2007). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.

[25] Mulyadi (2001). Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Yogyakarta: STIE YKPN.

[26] Nofilia Fitrianti (2010). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia dan Dinas Pendidikan Kota Tangerang). Jakarta : Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

[27] Pambudi Andriyan (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Pusat Pendapatan Dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit Umum Tipe B Di Provinsi Jawa Barat.

[28] Ray H. Garrison & Eric W. Noreen (2000). Akuntansi Manajerial, Buku 1, Alih. Bahasa A. Totok Bidisantoso. Jakarta : Salemba Empat.

[29] Riniwati Harsuko (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang : UB Press.

[30] Rusman Soleman (2012). Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Siasat Bisnis Vol. 16 No. 1, Januari 2012 87-105

[31] Saragih, Yan Saputra, 2008. Pengaruh TQM dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara

[32] Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

[33] Stephen P. Robbins (1996). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo

[34] Siagian, Sondang P. (2003). Teori & Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta.

[35] Simamora, Henri (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE.

[36] Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

[37] Sinaga, E, S. (2009). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Sikambing Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

[38] Siegel dan Marconi (1989). Behavioral Accounting. Ohio: Shouth Western Publising Co.

[39] Singgih Santoso (2004). SPSS Statistik Non Parametrik. Jakarta: Elex Media Computindo.

[40] Sugiyono (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

[41] Suharyadi dan Purwanto S.K. (2013). Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta: Salemba Empat.

[42] Sopiah (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta : ANDI.

[43] Yuliana, Nadirsyah, dan Usman Bakar (2012). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Manajer Bank-Bank Yang Beroperasi di Bank Aceh). Jurnal Akuntansi Vol.2 No.1. Hal. 127-141.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RENTABILITAS BANK PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI

Hade Chandra Batubara

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Indonesia

Hadechandra@umsu.ac.id

ABSTRAK---BOPO merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan nilai BOPO perusahaan dapat mengukur tingkat kemampuannya dalam menutupi biaya oeprasional. Pendapatan operasional meningkat tentu akan memperkecil nilai BOPO, sedangkan pendapatan operasional adalah salah satu sumber bagi perusahaan dalam menutupi biaya operasional bank, kenaikan dan penurunan BOPO dipengaruhi oleh Suku Bunga SBI dan NPL. Biaya operasioanl pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI mengalami kenaikan yang tidak diikuti oleh pendapatan operasional sehingga memicu peningkatan nilaai BOPO, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi rentabilitas bank pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2015. Penulis menggunakan data dan laporan keuangan dari tahun 2011-2015 yang menggunakan model ekonometrik dan cara menganalisisnya dengan menggunakan analisis statistik yang dinamakan regresi variabel dengan persamaan kuadrat terkecil. Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel bebas Suku Bunga (X1) dan NPL (X2) hanya berpengaruh 41% terhadap variabel terikat BOPO (Y) sedangkan 59% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam estimasi model atau disebabkan oleh *disturbance error term*. Hal ini ditunjukan oleh kondisi nilai Suku Bunga dan NPL dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 ikut meningkatkan nilai BOPO. BOPO yang mengalami peningkatan disebabkan oleh adanya peningkatan beban bunga yang tidak diikuti oleh peningkatan pendapatan bunga serta adanya gejolak ekonomi pada masa ini, peningkatan beban bunga dipengaruhi oleh Suku Bunga sedangkan penurunan pendapatan bunga dipengaruhi oleh NPL.

Kata Kunci : ***Rentabilitas, BOPO, Suku Bunga, NPL***

I. PENDAHULUAN

Pada umumnya tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan adalah memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal begitupun dengan bank. Bank merupakan lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Perbankan merupakan suatu sarana yang strategis dalam rangka pembangunan ekonomi, peran strategis tersebut terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai penghimpun dan penyalur dana dari masyarakat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Peran bank sangat besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Semua sektor usaha baik sektor industri, perdagangan, pertanian, perkebunan, jasa, perumahan dan lainnya sangat membutuhkan bank sebagai mitra dalam mengembangkan usahanya (Ismail: 2010, hal. 12). Sesuai dengan UU RI No. 10 tahun 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan *bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak.*

Peran bank terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara sangat besar dengan begitu bank harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, maka manajemen bank harus memperhatikan kinerja atau efesiensi usahanya dan tingkat profitabilitas yang dicapai oleh bank. Salah satu penilaian yang digunakan untuk mengukur atau menganalisis tingkat

efesiensi usaha dan profitabilitas yang dicapai oleh perbankan adalah dengan melihat pada tingkat rentabilitasnya (Farah : 2007, hal. 61).

Rentabilitas perbankan menggambarkan sejauh mana keberhasilan bank itu menggunakan dana yang diinvestasikannya (Hermawan: 2009, hal. 2). Untuk mempertahankan suatu tingkat rentabilitas yang layak bank harus memperoleh penghasilan yang dapat menutupi biaya dan bank tersebut harus terus mempertahankan tingkat pendapatan tertentu dengan memperhitungkan faktor resiko yang dihadapiSalah satu indikator untuk pencapaian rentabilitas atau efesiensi dalam menghasilkan laba yang ditentukan oleh Bank Indonesia selaku Bank Sentral terhadap bank umum salah satunya adalah BOPO yaitu rasio biaya operasional terhadap pendapatn operasional.

Biaya operasional terhadap pendapatan operasional saling berkaitan dimana jika pendapatan lebih bear dari biaya operasional maka perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih besar. Bank harus memperhatikan biaya dimiliki untuk menjalankan kegiatan operasionalnya, karena biaya yang melebihi pendapatan akan menghasilkan suatu masalah. Berikut adalah perhitungan biaya operasional pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Busra Efek Indonesia.

II. METODE PENELETIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengestimasi dan menganalisis hubungan antar variabel yang telah ditentukan untuk menjawab rumusan masalah (Kuncoro: 2013, hal. 12). Data yang disajikan adalah *panel data* yaitu dimana penelitian menggunakan data *cross section,* data yang akan diteliti lebih dari satu data dan *time series,* waktu yang dihimpun pada tahun yang berbeda (t-1) secara bersama. Data yang akan diteliti adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI dan waktu yang dihimpun adalah pada tahun 2011 hingga 2015 yang dipublikasikan oleh BEI (Bursa Efek Indonesia). Adapun variabel-variabel yang akan diamati adalah variabel-variabel yang terdapat pada laporan keuangan yang mempengaruhi biaya operasional perusahaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Suku Bunga terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Suku Bunga terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional menunjukkan bahwa peningkatan Suku Bunga juga akan meningkatkan nilai BOPO. Kenaikan Suku Bunga SBI akan mempengaruhi tingkat Suku Bunga simpanan maupun kredit, pada tahun 2014 kenaikan Suku Bunga SBI dikarenakan gejolak ekonomi yang mengalami inflasi berpengaruh terhadap nilai BOPO perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini ditandai dengan kenaikan beban bunga simpanan untuk menarik nasabah agar menabung yang tidak diikuti kenaikan pendapatan bunga kredit karena peningkatan kredit macet pada tahun ini dan hal ini berimbas pada peningkatan nilai biaya operasional dan meningkatkan nilai BOPO itu sendiri.

Hasil perhitungan menggunaka Eviews 8 menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} 1,465 (t_{hitung} 1,465 < t_{tabel} 1,663). Dengan demikian H_o diterima. Artinya ada pengaruh positif dan tidak

signifikan antara Suku Bunga terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) dengan tingkat kepercayaan 95%.

Menurut Kasmir (2013, hal. 117) semakin besar bunga yang dibebankan terhadap bunga simpanan, semakin tinggi pula biaya dananya dan demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Luviani Amelia Nainggolan (2008) yang menyimpulkan bahwa Suku Bunga berpengaruh secara signifikan terhadap Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO).

d) Pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) terhadap Biaya Operasional terhadap

Pendapatan Operasional (BOPO)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara *Non performing Loan* terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) menunjukkan bahwa

peningkatan nilai NPL akan meningkatkan nilai BOPO. Pada tahun 2014 nilai kredit macet sangat tinggi dan ini disebabkan pada tahun ini gejolak ekonomi sedang tidak membaik dimana kenaikan harga BBM dan tarif dasar listrik memicu naiknya harga harga lain dan menyebabkan terjadinya inflasi yang cukup besar tahun ini. Selain peningkatan harga di 2014 sedang diadakan pemilu yang membuat jumlah uang beredar betambah karena kebutuhan kampanye dan juga pihak asing enggan menanamkan modal ke indonesia karena takut kebijakan pemerintah akan berubah yang berimbas pada penurunan kurs rupiah. Kejadian inflasi ini membuat BI mengambil kebijakan

menaikkan Suku Bunga SBI dan Bank menaikkan Suku Bunga Pinjaman agar menarik nasabah menabung sebagai modal membeli SBI dan mengurangi jumlah uang beredar. Namun peningkatan bunga pinjaman yang diikuti peningkatan bunga kredit teryata ber efek negatif dimana nasabah tidak mampu membayar kreditnya dikarenakn peningkatan bunga dan gejolak ekonomi yang dirasakan juga pada tahun ini sehingga peningkatan nilai NPL tahun 2014 sangat tinggi dan membuat pendapatan bank menurun dan tidak mampu menutupi beban dari bunga simpanan sehingga meningkatkan nilai BOPO bank itu sendiri.

Hasil perhitungan menggunakan Eviews 8 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 7,472 (t_{hitung} 7,742 > t_{tabel} 1,663) dengan demikian H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan

antara *Non Performing Loan* (NPL) terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) dengan tingkat kepercayaan 95%.

Menurut Dendawijaya (2005, hal 82) semakin tinggi nilai NPL akan mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk memperaoleh pendapatan dari kredit yang diberikan, sehingga dapat mengurangi pertumbuhan laba. Sedangkan menurut Herman Darmawi (2011, hal 16) ketidak lancaran pembayaran pokok pinjaman dan bunga secara langsung dapat menurunkan kinerja bank. Hasil peneitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Luviani Amelia Nainggolan (2008) menyimpulkan bahwa *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh secara signifikan terhadap Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO).

3. Pengaruh Suku Bunga dan *Non Performing Loan* secara bersama-sama mempengaruhi Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO).

Berdasarkan penelitian diatas pengaruh Suku Bunga dan *Non Performing Loan* secara bersama-sama terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) bahwa peningkatan nilai Suku Bunga dan NPL akan meningkatkan nilai BOPO. Peningkatan Suku Bunga SBI berpengaruh pada Suku Bunga simpanan dan Suku Bunga kredit dimana semakin besarnya suku bunga simpanan berarti semakin besar beban yang dibayar bank dan semakin besarnya nilai suku bunga kredit maka semakin besar pula laba yang diterima oleh bank. Namun peningkatan suku bunga kredit dapat memicu peningkatan nilai NPL juga yang akan memperkecil nilai pendapatan bank dan terjadinya peningkatan nilai BOPO dikarenakan pendapatan tidak mampu menutupi beban yang dibayarkan bank. Selain faktor tersebut gejolak ekonomi sangat berpengaruh pada industri perbankan, ekonomi yang tidak stabil atau terjadinya inflasi akan membuat BI menaikkan Suku Bunga SBI agar menurunya jumlah uang yang beredar yang akan membuat suku bunga simpanan dan kredit ikut meningkat yang nantinya menyebabkan kredit macet karena kurangnya kemampuan nasabah dalam melunasi kreditnya akibat faktor ekonomi global dan suku bunga kredit.

Hasil perhitungan menunjukan nilai probabilitas F_{hitung} adalah sebesar 29,234 (F_{hitung} 29,234 > F_{tabel} 2,72) dengan demikian Ho ditolak. Artinya ada terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (Suku Bunga dan NPL) terhadap variabel terikat (BOPO) dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Luviani Amelia Nainggolan (2008) menyimpulkan bahwa Tingkat Suku Bunga dan *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh secara signifikan terhadap Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab

sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

f. Hasil regresi/estimasi model Suku Bunga dan *Non Performing Loan* (NPL) sebesar 41% sedangkan sisanya 59% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model estimasi atau berada dalam *disturbance error term*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai BOPO belum baik dan hal ini ditunjukkan oleh rata-rata nilai BOPO tahun 2014 hingga 2015 bernilai 88,94% dan 87,78% yang masih diatas rata-rata perusahaan yaitu 85,23%.

g. Secara bersama-sama Suku Bunga dan *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh terhadap Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO). Hal ini ditandai dari peningkatan nilai Suku Bunga dan NPL pada tahun 2014 berdampak pada meningkatnya nilai BOPO pada tahun 2014 dimana peningkatan NPL berpengaruh terhadap pendapatan operasional perusahaan, semakin tingginya nilai NPL akan membuat nilai pendapatan merendah dan berbanding terbalik dengan peningkatan biaya yang disebabkan kenaikan Suku Bunga.

h. Biaya meningkat dikarenakan kenaikan beban bunga simpanan yang tidak diikuti kenaikan pendapatan bunga kredit dan juga meningkatnya nilai penyisihan atas cadangan kerugian. Dimana nilai biaya terus meningkat tidak diikuti peningkatan nilai pendapatan. Nilai pendapatan menurun dikarenakan banyaknya terjadi kredti macet atau NPL yang terjadi karena peningkatan suku bunga dan faktor ekonomi yang mengalami inflasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperusahaan perbankan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. sebenarnya perusahaan tidak harus menaikkan suku bunga pinjaman begitu besar untuk menarik nasabah. Faktor lain yang diperhatikan nasabah dalam menyimpan dana nya adalah pelayanan dan kualitas bank. Dengan peningkatan pelayanan dan kualitas bank dapat menarik nasabah untuk dapat menabung dengan bunga simpana yang tidak terlalu tinggi yang nantinya akan menyebabkan peningkatan biaya.
2. Untuk meminimalkan nilai biaya dari bunga simpanan maka bank harus menaikkan bunga kredit namun peningkatan bunga kredit harus memperhatikan nasabah, apakah nasabah akan mampu membayar kreditnya atau hanya akan menjadi kredit macet. Untuk menekan nilai *Non performing loan* (NPL) agar sesuai ketentuan Bank indonesia (BI) hendaknya perusahaan berhati-hati dalam meberikan kredit kepada nasabah. Perusahaan harus mengetahui tingkat kemampuan calon nasabah tersebut dalam pengembalian kreditnya serta ekonomi global dan peningkatan bunga kredit tidak terlalu mempengaruhi pendapatan nasabah agar dikemudian hari tidak terjadi kredit macet / *Non performing Loan* (NPL) karena tingginya nilai NPL akan membuat pendapatan perusahaan menurun tidak sebanding dengan kenaikan biaya.
3. Solusi agar nilai BOPO menurun perusahaan harus meningkatkan pendapatan dengan cara pemberian kredit pada nasabah yang teruji sehingga bunga pengembpalian atas kredit dapat menekan biaya yang dikeluarkan atas bunga simpanan.
4. Keterbatasan penelitian ini dimana hanya menggunakan variabel suku bunga dan NPL pada penelitian ini sehingga belum dapat menjelaskan lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi BOPO. Kepada peneliti selanjutnya harus menambah objek atau tempat penelitian agar dapat membandingkan penyebab peningkatan dan penurunan nilai Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO).

DAFTAR PUSTAKA

[1] Darmawi Herman, *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011.

[2] Dendawijaya, Lukman, *Manajemen Perbankan*. Bogor : PT Ghalia Indonesia, 2005.

[3] Gujarati Damodar, *Ekonometri Dasar*. Jakarta : Erlangga, 2003.

[4] Harahap, Sofyan Syafri, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2015.

[5] Ismail. *Akuntansi Bank Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

[6] Ikhsan, Arfan, *Analisa Laporan Keuangan.* Medan: Madareta, 2016.

[7] Kasmir.. *Dasar-dasar Perbankan Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

[8] Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

[9] Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

[10] Kuncoro, M. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ke-4, Jakarta : Erlangga, 2013.

[11] Margaretha, Farah. *Manajemen Keuangan Bagi Industri Jasa.* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2007.

[12] Nachrowi Djalal dam Hardius Usman. *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.

[13] Rivai, Veithzal, Basir, Sofyan, Sarwono, Sudarto. Commercial *Bank Management Manajemen Perbankan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, .2013.

[14] Riyanto, Bambang. *Dasar-dasar Pembelajaran Perusahaan Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE. Sudirman, I Wayan. *Manajemen Perbankan Menuju Bankir Konvensional,* 2013.

[15] Sugiono. *Metode Penelitian Administratif.* Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Bandung: CV AlfabetSyahrial, 2012

[16] Artarina, Octa dan Masdjojo,Gregorius. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rentabilitas pada BPR di Kabupaten Flora* .Jurnal. Semarang: Universitas Stikubang Semarang, 2013.

[17] Hermawan, Jaka. *Pengaruh Rentabilitas dan Solvabilitas Terhadap Likuiditas pada Perusahaan Pebankan Go Public.* Skripsi. Medan:Universitas Sumatera Utara, 2009.

[18] Nainggolan, Luviani Amelia. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rentabilitas Bank Berdasarkan Indikator BOPO Pada Bank Umum Sumatera Utara.* Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2008.

www.idx.co.id

www.bi.go.id

Analisis Pengaruh *CSR* Pertambangan Emas terhadap Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Batangtoru Provinsi Sumatera Utara

Arifin Saleh[1], Ahmad Hidayah Dalimunthe[2]
[1]Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
[2]Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
[1]arifinsaleh@umsu.ac.id, [2]ahmadhidayah@umsu.ac.id

***ABSTRAK* — Saat ini, perusahaan tambang emas PT. *Agincourt Resources* (PT. *AR)* mengelola Tambang Emas Martabe di Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Perusahaan sudah menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (*CSR* untuk membantu masyarakat. Warga tergolong miskin di Kecamatan Batangtoru masih ada sebanyak 7.019 atau 23,7 % dari jumlah penduduk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *CSR* terhadap pemberdayaan masyarakat Batangtoru. Metode penelitian dengan pendekatan gabungan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini difokuskan di 15 desa/kelurahan terkena dampak langsung pertambangan dengan sampel 370 kepala keluarga. Analisis data kuantitatif dengan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*/*SEM*), menggunakan perangkat lunak IBM® SPSS® Amos 22. Data kualitatif dengan analisis data secara tipologi. Hasil penelitian menunjukkan *CSR* PT. *Agincourt Resources* memberikan pengaruh yang positif terhadap pemberdayaan masyarakat. CSR juga menimbulkan *multiplier effect* yang bermanfaat bagi masyarakat. Pemberdayaan masyarakat yang mengalami pengaruh tersebut terlihat pada beberapa aspek kehidupan yakni semakin baiknya tingkat pendidikan, sarana kesehatan makin berkualitas, terbukanya lapangan kerja, tumbuhnya sentra ekonomi, bertambahnya infrastruktur, peningkatan aset keluarga, peningkatan pendapatan, munculnya kemampuan bekerja sama, dan kemampuan memperoleh informasi dan komunikasi.**

Kata Kunci: CSR dan Pemberdayaan Masyarakat

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan atau sering dikenal dengan sebutan *corporate social responsibility* (*CSR*) semakin membaik. Hal ini bisa dilihat semakin banyaknya perusahaan yang melaksanakan CSR. Menurut Urip [1], CSR adalah sebuah ikatan tanggung jawab yang layak dijalankan oleh perusahaan untuk menjamin terciptanya manfaat berkelanjutan bagi perusahaan maupun masyarakat.

Salah satu perusahaan yang komit melaksanakan program CSR adalah perusahaan tambang emas PT. *Agincourt Resources* (PT. *AR)* yang mengelola Tambang Emas Martabe di Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian Saleh dan Basit[2], mengungkap bahwa saat tahap eksplorasi, perusahaan tersebut sudah mengeluarkan dana *CSR* sebesar Rp. 6,02 miliar lebih. Setelah perusahaan memasuki tahap produksi dalam artian pertambangan sudah menghasilkan emas, anggaran *CSR* yang dikeluarkan tiap tahun jauh meningkat. Data dari Comrel PT. *AR,* tahun 2013 hingga Mei 2015, dana CSR yang disalurkan Rp. 56,61 miliar lebih.

Informasi dari laman *G-Resources.net,* Tambang Emas Martabe memiliki luas wilayah 1.639 kilometer per segi, dengan potensi sumber daya 8,05 juta oz emas dan 77 juta oz perak. Kapasitas per tahun sebesar 250.000 oz emas dan 2-3 juta oz perak (*G-Resources.net*). Jika 1 oz setara dengan 28,35 gram, maka kapasitas emas perusahaan tersebut mencapai 7.087.000 gram atau 7,087 ton.

Program CSR dilaksanakan untuk berbagai kegiatan. Beberapa kegiatan tersebut adalah sosialisasi kegiatan pertambangan, bantuan kesehatan, bantuan rumah ibadah, bantuan pendidikan, bantuan infrastruktur, bantuan korban bencana alam, pengembangan ekonomi lokal, dan hubungan masyarakat.

Kegiatan *CSR* yang dilaksanakan PT. *AR* tersebut harus bisa memberdayakan masyarakat, khususnya masyarakat yang tergolong miskin. Hal ini mengingat masih banyak warga yang tergolong miskin di Kecamatan Batangtoru, lokasi perusahaan pertambangan emas itu beroperasi. BPS Tapanuli Selatan[3] mencatat tahun 2013 masih ada 7.019 jiwa atau 23,7 % penduduk Kecamatan Batangtoru yang tergolong miskin dari 29.517 total penduduk.

Menurut Saleh dan Lutfi[4], kegiatan *CSR* PT. *AR* terhadap masyarakat dinilai belum optimal karena lebih bersifat pemberian bantuan, belum dalam konteks pemberdayaan masyarakat. Kegiatan *CSR* tersebut belum bisa membawa masyarakat ke tahap yang dinamakan berdaya atau mandiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui seperti apa pengaruh *CSR* pertambangan emas PT. *AR* terhadap pemberdayaan masyarakat Kecamatan Batangtoru. Penelitian ini akan mendukung tujuan pembangunan nasional dan juga pencapaian Renstra Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) serta sesuai dengan peta jalan penelitian perguruan tinggi bidang Kebijakan, Integrasi Nasional, dan Sosial.

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam tulisan ini adalah bagaimanakah pengaruh *CSR* pertambangan emas PT. *AR* terhadap pemberdayaan masyarakat Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *CSR* pertambangan emas PT. *AR* terhadap pemberdayaan masyarakat Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini memberi kontribusi karena akan menunjang pembangunan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, dan budaya. Setidaknya hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan pihak perusahaan sehingga upaya pemerintah dalam pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat bisa terbantu.

C. Kajian Pustaka

Suharto[5] mendefinisikan CSR sebagai kepedulian perusahaan yang menyisihkan sebagian keuntungan (*profit)* bagi kepentingan pembangunan manusia (*people)* dan lingkungan (*planet)* secara berkelanjutan berdasarkan prosedur (*procedure)* yang tepat dan professional. Menurut Ife dan Tegoriero[6], setidaknya ada enam dimensi pengembangan atau pemberdayaan masyarakat dan kesemuanya berinteraksi satu dengan lainnya. Keenam dimensi tersebut yaitu; pengembangan sosial, pengembangan ekonomi, pengembangan politik, pengembangan budaya, pengembangan lingkungan, dan pengembangan personal/spiritual.

Pemberdayaan atau pembangunan masyarakat menurut Soetomo[7] adalah perubahan sosial yang berencana, baik dalam bidang ekonomi, teknologi, sosial maupun politik. Pembangunan masyarakat dalam arti luas juga dapat berarti proses pembangunan yang lebih memberikan fokus perhatian pada aspek/manusia dan masyarakatnya. Dalam arti sempit, pembangunan masyarakat berarti perubahan sosial berencana pada suatu lokalitas tertentu.

Pemberdayaan menurut Ife dan Tesoriero[8] berarti menyediakan sumber daya, kesempatan, kosa kata, pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat untuk menentukan masa depan mereka sendiri dan untuk berpartisipasi serta mempengaruhi kehidupan masyarakatnya. Pengertian itu juga menujukkan bahwa orang miskin harus diberdayakan.

Menurut Ambadar[9], salah satu yang menonjol dari praktik *CSR* di Indonesia adalah penekanan pada aspek pemberdayaan masyarakat (*Community Develompent/CD*). Meskipun *CSR* bukan semata-mata merupakan *CD*, namun hal ini memang sangat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat kita, yang masih bergelut dengan kemiskinan, rendahnya kualitas pendidikan dan kesehatan yang menjadi penyebab utama sulitnya memutus rantai kemiskinan.

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian CSR *Barrick Gold Corporation* (Barrick) yang dilakukan Newenham dan Kahindi[10], meliputi kebijakan perusahaan, keseimbangan antara kemampuan bisnis internasional dan perusahaan dengan masyarakat lokal. CSR bisa mengurangi ketegangan antara Barrick dan masyarakat lokal dalam zona operasional perusahaan.

Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian Bahri[11] yang menyebutkan program pembelajaran *life skill* dengan strategi belajar partisipatif dan mengintegrasikan dengan kecakapan hidup yang dimiliki masing-masing anggota masyarakat akan membantu upaya pemberdayaan masyarakat. Penelitian lainnya adalah penelitian Mujiyadi[12] yang menyebutkan alternatif lain dalam pemberdayaan masyarakat adalah alih usaha, dengan pemberian pinjaman modal dengan bunga ringan. Dengan modal yang lebih besar, maka mereka akan mampu

mengemas usahanya bahkan menambah jenis dagangannya.

.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan perpaduan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Penelitian seperti ini menurut Creswell[13] lazim disebut penelitian gabungan dengan pendekatan desain dominan kurang dominan.

Penelitian ini bertempat di Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara dan di lokasi pertambangan emas PT. *AR*.. Penelitian difokuskan di 15 desa/kelurahan yang tergolong dalam desa lingkar tambang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh rumah tangga atau keluarga yang ada di 15 desa lingkar tambang yang menjadi sasaran dari program *CSR* PT. *AR*, yakni sebanyak 5.086 keluarga sesuai data BPS Tapsel[14]. Sampel menggunakan rumus Slovin dan hasilnya 370 kepala keluarga. Informan sebagai narasumber ditentukan dengan teknik *purposive* dan jumlahnya sesuai ancar-ancar penelitian sebanyak 5 orang.

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel, yakni *CSR* (*X*) sebagai variabel bebas dan Pemberdayaan Masyarakat (*Y*) sebagai variabel terikat. Kedua variabel dibagi ke dalam sub-sub variabel dengan indikator masing-masing.

Analisis data kuantitatif menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*/*SEM*) dengan perangkat lunak IBM® SPSS® Amos 22. Data kualitatif dianalisis dengan cara menyusun informasi dan data yang diperoleh dari lapangan dan dari informan menurut tipe dan kategorisasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Gambaran Umum Kecamatan Batangtoru

Batangtoru adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Ibukota kecamatan ini berada di Kelurahan Wek I. Secara administratif Kecamatan Batangtoru, berbatasan di sebelah Utara dengan Kabupaten Tapanuli Utara, di sebelah Barat Kabupaten Tapanuli Tengah, di sebelah Selatan Kecamatan Angkola Sangkunur dan Kecamatan Muara Batang Toru dan di sebelah Timur Kecamatan Angkola Timur.

Kecamatan Batangtoru adalah daerah yang kaya akan sumber daya alam. Perkebunan karet milik PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III tersebar luas di daerah ini. Di daerah ini juga terdapat tambang emas terbesar di Sumatera Utara yang dikelola oleh PT. *Agincourt Resources*. Topografi desa dan kelurahan di Kecamatan Batangtoru berkisar datar sampai dengan berbukit. Jarak dari desa/kelurahan ke ibukota kecamatan berkisar 0,1 sampai dengan 9 Km. Wilayah Batangtoru pada umumnya memiliki topografi datar.

Jumlah penduduk Kecamatan Batangtoru mencapai 31.077 jiwa pada tahun 2014. Rata-rata penduduk per rumah tangga sebesar 4,43 orang tiap km^2.

Secara demografis Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki penduduk yang homogen, baik dilihat dari agama, suku, budaya, dan adat. Hal ini mendorong terbangunnya karakter yang terbuka dan kuatnya rasa saling membantu dalam masyarakat Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan.

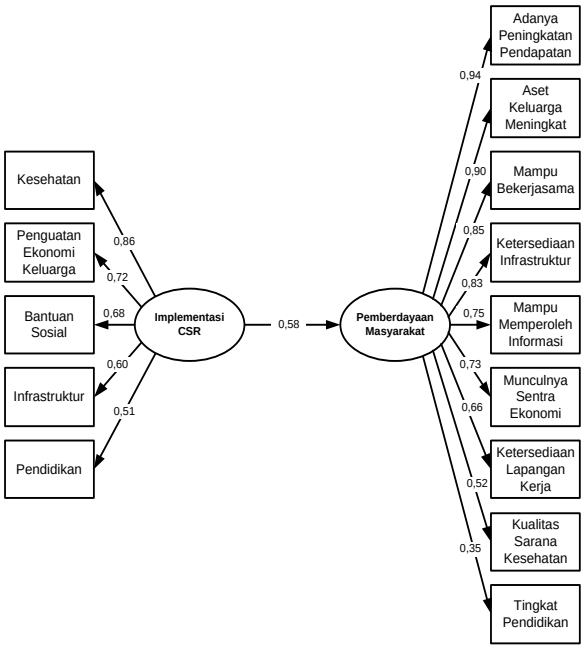
B. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan kepala keluarga dan atau ibu rumah tangga yang mengetahui dan pernah menjadi sasaran dari program *CSR* PT. *Agincourt Resources*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 370 orang. Sebagian besar responden atau 57,8 % berjenis kelamin perempuan dan 42,2 % laki-laki. Responden perempuan mayoritas adalah ibu rumah tangga dan mengetahui serta pernah terlibat dalam kegiatan *CSR* PT. *Agincourt Resources*, misalnya dalam bidang program kesehatan dan juga pelatihan penguatan ekonomi keluarga.

C. Pengaruh *CSR* PT. *Agincourt Resources* terhadap Pemberdayaan Masyarakat

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh langsung dari program *CSR* perusahaan pertambangan emas PT. *Agincourt Resources* pada pemberdayaan masyarakat Kecamatan Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan. Temuan menunjukkan bahwa *CSR* perusahaan pertambangan emas PT. *Agincourt Resources* secara positif mempengaruhi pemberdayaan masyarakat Batangtoru. Dari gambar

di bawah terlihat, nilai pengaruh langsung (tanpa perantara) dari *CSR* perusahaan pertambangan emas PT. *Agincourt Resources* terhadap pemberdayaan masyarakat Kecamatan Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan adalah sebesar 0.58.



Gambar 1 Pengaruh Implementasi *CSR* PT. *Agincourt Resources* terhadap Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 58 % variasi variabel pemberdayaan masyarakat dapat dipengaruhi oleh variabel program CSR. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gambar di atas juga menunjukkan bahwa semua variabel dari program CSR memiliki nilai positif dengan nilai semuanya di atas 0,50. Artinya, semua variabel tersebut cocok menjadi program kegiatan CSR.

Program CSR juga siginifikan mempengaruhi variabel-variabel dalam pemberdayaan masayarakat. Variabel yang cukup siginifikan dipengaruhi program CSR secara berturut adalah adanya peningkatan pendapatan, aset keluarga meningkat, mampu bekerja sama, ketersediaan infrastruktur, mampu memperoleh informasi, munculnya sentra ekonomi, ketersediaan lapangan kerja, kualitas sarana kesehatan, dan tingkat pendidikan.

Sebagai contoh program *CSR* yang membantu penguatan ekonomi keluarga adalah pelatihan pembuatan kue dan kemasan, pelatihan kelompok pemuda di bidang perikanan, pelatihan ternak lele. Di bidang informasi dan komunikasi, program *CSR* PT. *Agincourt Resources* berupa kerja sama dengan organisasi profesi wartawan, pembentukan Lembaga Konsultasi Masyarakat Martabe sebagai perwakilan atau jembatan pihak perusahaan dengan masyarakat.

Dari analisisis kualitatif, semua narasumber menyebutkan program *CSR* PT. *Agincourt Resources* sudah membantu masyarakat. Kehadiran perusahaan pertambangan juga mampu meningkatkan munculnya sentra ekonomi baru. Hal ini bisa dilihat dengan adanya usaha-usaha baru yang dilaksanakan masyarakat, misalnya pembukaan rumah makan, bengkel, tempat jajanan seperti bakso dan mie ayam.

Narasumber juga mengatakan pelaksanaan *CSR* PT. *Agincourt Resources* sudah bermanfaat dan turut membantu dalam upaya pemberdayaan masyarakat. Hanya saja program *CSR* tersebut masih harus ditingkatkan. Narasumber dalam penelitian ini mengaku program *CSR* perusahaan tambang sudah turut membantu pemberdayaan masyarakat. Hal ini salah satunya bisa dilihat dari serapan tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan. Dengan diterimanya masyarakat lokal bekerja di perusahaan tentu saja akan membantu pemberdayaan dirinya dan keluarganya.

Hasil observasi menunjukkan, pengaruh program *CSR* PT. *Agincourt Resources* sudah terlihat dari sebagai *multiplier effect* kehadiran perusahaan. Beberapa jenis usaha baru mikro dan kecil bermunculan di Kecamatan Batangtoru, Muara Batangtoru dan sekitarnya, seperti warung, rumah makan, salon, toko sandang, pangan, toko serba ada, dan toko jual beli handphone.

Kemudian berdirinya rumah-rumah kontrakan dan kost, depot air mineral isi ulang, apotek dengan ketersediaan obat yang lebih variatif dan lengkap, usaha jasa perbengkelan mobil, showroom motor dan penawaran kredit motor hingga berdirinya jasa perhotelan. Kondisi itu pun mendorong peningkatan jumlah alat dan arus transportasi seperti becak motor, angkot dan bus antarkota, munculnya SPBU hingga berdirinya tower provider jaringan telekomunikasi.

Kegairahan ekonomi yang timbul juga dapat dilihat dari keberadaan lembaga keuangan. Jika awalnya hanya ada Bank BRI dan Bank Sumut, saat ini Bank BNI dan Bank Syariah Mandiri sudah memiliki kantor cabangnya di Batangtoru.

IV. KESIMPULAN

Dalam konteks pemberdayaan masyarakat sebagai salah satu wujud dari *CSR* atau tanggung jawab sosial perusahaan, PT. *Agincourt Resources* sudah melakukan berbagai program dan kegiatan di bidang kesehatan, penguatan ekonomi keluarga, bantuan sosial, infrastruktur, dan pendidikan. Program *CSR* PT. *Agincourt Resources* memberikan pengaruh yang positif dan dapat menyebabkan peningkatan pada pemberdayaan masyarakat Kecamatan Batangtoru Kabuaten Tapanuli Selatan. Pengaruh program *CSR* PT. *Agincourt Resources* juga terlihat dari adanya *multiplier effect* dari kehadiran perusahaan.

Program CSR cocok diterapkan dalam berbagai kegiatan di bidang kesehatan, penguatan ekonomi keluarga, bantuan sosial, infrastruktur, dan pendidikan. Kegiatan-kegiatan ini ternyata berpengaruh terhadap aspek kehidupan dalam berbagai bidang seperti naiknya tingkat pendidikan, membaiknya kualitas sarana kesehatan, tersedianya lapangan kerja, munculnya sentra ekonomi, tersedianya infrastruktur, adanya peningkatan aset keluarga, adanya peningkatan pendapatan, terlihatnya kemampuan bekerja sama, dan terciptanya kemampuan memperoleh informasi dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Urip, Sri, 2014, Strategi CSR: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan untuk Peningkatan Daya Saing Perusahaan di Pasar Negara Berkembang, Literati Imprint, Tangerang Selatan.

[2] Saleh, Arifin dan Lutfi Basit, 2016, Pengembangan Model *Corporate Social Responsibility (CSR)* Agincourt Resources Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Kabupaten Tapanuli Selatan Propinsi Sumatera Utara, Prosiding SNHP3M Untar, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2016 dengan P-ISSN:2356-3176, Jakarta.

[3] Saleh, Arifin dan Lutfi Basit, 2013, *Corporate Social Responsibility (CSR)* Pertambangan Emas Agincourt Resources Dalam Pemberdayaan Masyarakat Batangtoru Kabupaten Tapanuli Selatan, Jurnal Keskap, Volume 11 Nomor 1, Fisip UMSU.

[4] Saleh, Arifin, 2016, Urgensi Model Baru *Corporate Social Responsibility* (CSR) Pertambangan Emas Agincourt Resources untuk Pengembangan Wilayah Kecamatan Batangtoru, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Prociding Konferensi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, FISIP UMSU, Medan.

[5] (BPS) Biro Pusat Statistik, 2014, Tapanuli Selatan Dalam Angka 2013, Padangsidimpuan.

[6] Suharto, Edi, 2010, CSR & Comdev, Investasi Kreatif Perusahaan di Era Globalisasi, Alfabeta, Bandung.

[7]. Ife, Jim & Tegoriero, Frank, 2008, *Community Development*; Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[8]. Soetomo, 2006, Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[9]. Ambadar, Jackie, 2010, CSR Dalam Praktek di Indonesia, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

[10]. Newenham, Marcus Aloysius and Kahindi, 2011, *A Global Mining Corporation and Local Communities in the Lake Victoria Zone: The Case of Barrick Gold Multinational in Tanzania*, Journal of Business Ethics, Volume 99:253–282.

[11]. Bahri, Syaiful, 2010, Solusi Praktis Pengentasan Kemiskinan Melalui Pelatihan Keterampilan Layak Jual: Studi Deskreptif di Kelurahan

Martubung Kecamatan Medan Labuhan, Jurnal AkademiaVolume 12, Medan.

[12]. Mujiyadi, 2012, Pemberdayaan Masyarakat Miskin Pinggiran Kota: Studi Pekerjaan Sosial tentang Petani Penggarap di Lahan Sementara, Jurnal Sosiokonsepsia 17: 201, Jakarta

[13]. Creswell W. John, 2012, *Research Design:* Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

[14]. (BPS) Koordinator Statistik Kecamatan Batangtoru, 2009, Kecamatan Batangtoru Dalam Angka 2008, Koordinator Statistik Tapsel, Padangsidimpuan.

KEPUASAN PELANGGAN DAN KUALITAS PELAYANAN *ONLINE RESERVATION TICKET* TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN STUDI KASUS PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) MEDAN

Nel Arianty, Nur Fadilla

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Indonesia

nelarianty@umsu.ac.id ; dhillaangelz@yahoo.com

ABSTRAK

Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan hasil kinerja yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Kualitas layanan elektronik merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang dirasakan oleh konsumen pada saat menggunakan layanan elektronik baik untuk melakukan pembelian sampai selesai di tahap penerimaan barang.. Loyalitas pelanggan adalah suatu sikap konsumen secara jujur merasakan kepuasannya dari hasil pembelian produk atau jasa yang diberikan oleh produsen atau penjual, sehingga konsumen tersebut akan membeli secara berulang-ulang. *Online Reservation Ticket* adalah sistem pemesanan tiket menggunakan media internet (online) tanpa harus datang dan membeli langsung tiket kereta api di loket-loket penjualan tiket di stasiun. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik terhadap loyalitas pelanggan. Sampel penelitian ini menggunakan pendekatan *accidental sampling* sebanyak 100 responden dengan metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik studi dokumentasi, wawancara dan angket. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan pelanggan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan, kualitas pelayanan elektronik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan, dan mempunyai pengaruh secara bersama-sama antara kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik terhadap loyalitas pelanggan pada PT. Kereta Api Medan.

Kata Kunci : Kepuasan Pelanggan, Kualitas Pelayanan Elektronik, Loyalitas Pelanggan, Reservation Tiket Online

I. PENDAHULUAN

Dalam menanggapi kebutuhan transportasi banyak cara dalam mempengaruhi pilihan konsumen untuk memilih berbagai jenis jasa yang berkembang saat ini. Semakin berkembangnya persaingan di Indonesia menuntut perusahaan untuk selalu menciptakan strategi yang tepat untuk menjalankan usaha dan memfokuskan perhatian terhadap konsumen atau pelanggan. Dengan kata lain perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan, serta memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan dibandingkan dengan apa yang dilakukan oleh pesaing. Serta bertambah rumitnya masalah yang dihadapi oleh masyarakat dan harus selesai dalam waktu yang cepat dan singkat.

Perusahaan harus dapat melakukan beberapa hal untuk mengikat hati pelanggan untuk tetap loyal pada produk perusahaan. Loyalitas pelanggan merupakan hal yang sangat pentinguntuk diperhatikan. Seorang pemasar sangat mengharapkan akan dapat mempertahankan pelanggannya dalam waktu yang lama. Sebab apabila perusahaan memiliki seorang pelanggan yang loyal, maka hal itu dapat menjadi asset yang sangat bernilai bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan yaitu, kepuasan, ikatan emosi, kepercayaan, kemudahan, dan pengalaman terhadap perusahaan.

Untuk membentuk loyalitas pelanggan dapat dimulai dengan memberikan kualitas produk atau jasa yang lebih unggul jika dibandingkan dengan produk lain yang sejenis, memberikan pelayanan yang terbaik dan harga yang relative lebih murah atau setidaknya pada taraf yang sama sehingga kepuasan akan dirasakan pelanggan. Maka, dalam hal ini kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan sangat di utamakan untuk membangun loyalitas pelanggan.

Perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa angkutan umum semakin hari semakin banyak, karena semakin tinggi tingkat populasi manusia di muka bumi maka akan semakin tinggi tingkat kebutuhan transportasi manusia sesuai dengan kebutuhannya. Transportasi merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi masyarakat dalam menunjang segala aktivitas maupun rutinitasnya sehari-hari, salah satu transportasi yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia adalah kereta api.

PT. Kereta Api (Persero) merupakan salah satu BUMN yang menyelenggarakan jasa angkutan sarana transportasi kereta api di Indonesia. Kereta api adalah alat transportasi massal yang umumnya terdiri dari kendaraan dengan tenaga gerak yang berjalan sendiri dan rangkaian kereta atau gerbong (dirangkaikan dengan kendaraan lainnya). Rangkaian kereta atau gerbong tersebut berukuran relatif luas sehingga mampu memuat penumpang maupun barang dalam skala besar. Karena sifatnya sebagai angkutan massal efektif, beberapa negara berusaha memanfaatkannya secara maksimal sebagai alat transportasi utama angkutan darat baik di dalam kota, antarkota, maupun antarnegara.

Peran PT. Kereta Api dalam mempermudah dan mendukung para pengguna jasa tentu mengharapkan profit atau keuntungan dari penjualan jasanya. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah. Persaingan dalam bisnis transportasi saat ini semakin tinggi seiring dengan semakin banyaknya perusahaan yang menawarkan jasa angkutan transportasi kepada masyarakat. Kepuasan pelanggan merupakan kunci keberhasilan perusahaan.

Saat ini perusahaan yang bergerak dibidang transportasi sedang melakukan strategi untuk meningkatkan omset perusahaan dengan cara yang berbeda-beda namun memiliki tujuan yang sama yaitu memuaskan pelanggan sehingga akan terciptanya pelanggan yang loyal dan membuat citra yang baik bagi perusahaan, keluhan dan semakin bertambah rumitnya masalah yang dihadapi oleh perusahaan karena permintaan penumpang dan harus selesai dalam waktu yang cepat dan singkat, Danang [12]. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan pada PT. Kereta Api, perusahaan perlu meningkat kualitas khususnya kualitas pelayanan baik *offline* maupun *online*.

Salah satu nilai kompetitif adalah memberikan kualitas pelayanan dengan penerapan teknologi di dalamnya. *E-Commerce* atau e-*Business* adalah salah satu bentuk penerapan teknologi elektronik yang berbentuk *Information and Communication Technology* (ICT) dalam proses bisnis perusahaan.

Kualitas layanan elektronik di dalam *ecommerce* merupakan penilaian konsumen terhadap layanan yang diberikan melalui media elektronik, Santos dalam Teofilus dan Riana Trisya [1].

Kualitas Pelayanan berpengaruh langsung terhadap persepsi konsumen dalam menilai kualitas pelayanan, Fajar Laksana [2]. Untuk lebih menarik konsumennya PT. Kereta Api juga memberikan pelayanan kepada konsumennya dalam hal pemesanan tiket Kereta Api.

Fandy Tjiptono [3], kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Umumnya pelanggan yang tidak puas akan kesan atau pengalaman buruk kepada orang lain. Banyak perusahaan beranggapan apabila pelanggan puas maka pelanggan tersebut akan menjadi pelanggan yang loyal dan memberikan respon positif yang bermanfaat bagi perusahaan.

Dengan terciptanya tingkat kepuasan pelanggan yang optimal maka mendorong terciptanya loyalitas di benak pelanggan yang sudah merasa puas. Loyalitas pelanggan dipandang sebagai kekuatan hubungan antara sikap relatif seseorang dan bisnis berulang. Pelanggan yang puas belum tentu menjadi loyal, begitu juga sebaliknya pelanggan yang loyal pun belum tentu puas terhadap jasa perusahaan. Dalam hal ini dimungkinkan konsumen yang bertahan membeli jasa tersebut dikarenakan ongkos untuk beralih ke jasa lain lebih mahal.

PT. Kereta Api belum lama ini juga menggunakan layanan *online*/*elektronik* sebagai salah satu cara untuk meningkatkan pelayanannya memberikan informasi kepada pelanggan terutama dalam *Online Reservation Ticket* yaitu sistem pemesanan tiket menggunakan internet baik dari

aplikasi maupun website tanpa harus datang dan mengantri diloket stasiun. Website dan aplikasi tiket elektronik pada perusahaan PT. Kereta Api merupakan cara baru untuk mendistribusikan dan menjual tiket yang dipengaruhi oleh kekuatan internet.

Namun pelayanan yang dilakukan secara online pun juga belum maksimal karena belum dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan pelanggan. Banyak yang berpikir dengan menggunakan reservasi tiket online akan mempermudah dan mempercepat pembelian tiket tanpa hambatan dan tanpa membuang banyak waktu. Tapi tidak untuk perubahan jadwal tiket masih belum dapat dilakukan secara online, kita harus langsung ke loket dan mengantri sesuai nomor panggil. Pemesanan tiket online juga bergantung pada aplikasi atau jaringan, jika bagus maka pemesanan tiket akan cepat jika tidak kita harus menunggu atau mengulang kembali dari awal begitu juga pembayaran yang dilakukan melalui transfer ATM, waktu yang diberikan sangat singkat.

Dari latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan di Kereta Api Medan, seperti perubahan jadwal tidak dapat dilakukan secara online, pengembalian uang dalam pembatalan tiket sangat lama kurang lebih satu bulan, jaringan yang kadang terhambat atau aplikasi yang lambat membuat para pelanggan harus menunggu, waktu yang diberikan untuk pembayaran via online sangat singkat.

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Loyalitas Pelanggan

Loyalitas secara harfiah diartikan sebagai kesetiaan, yaitu kesetiaan seseorang terhadap suatu objek. Loyalitas merupakan suatu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk dapat terus bertahan dalam persaingan bisnis. Loyalitas pelanggan tercermin dari antusias pelanggan atas produk atau jasa.

Etta mamang dan Sopiah [4] mengungkapkan definisi loyalitas pelanggan sebagai komitmen pelanggan bertahan secara mendalam untuk berlangganan kembali atau melakukan pembelian ulang produk/jasa secara konsisten di masa yang akan datang, meskipun pengaruh situasi dan usaha pemasaran mempunyai potensi untuk menyebabkan perubahan perilaku.

Griffin, dalam Etta mamang dan Sopiah [4] menjelaskan bahwa loyalitas lebih mengacu pada wujud prilaku dari unit-unit pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian secara terus-menerus terhadap barang atau jasa dari suatu perusahaan yang dipilih.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan

Menurut Wiliam W. Zikmund dalam Deby Meigy Arzena [5], mengemukakan faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan, adalah:

a. *Satisfaction* (Kepuasan)
Perbandingan antara harapan sebelum melakukan pembelian dengan kinerja yang dirasakan.

b. *Emotional Bonding* (Ikatan emosi)
Konsumen merasakan ikatan yang kuat dengan konsumen lain yang menggunakan produk atau jasa yang sama.

c. *Trust* (Kepercayaan)
Kemauan seseorang untuk mempercayai perusahaan untuk menjalankan sebuah fungsi.

d. *Choice reduction and habit* (Kemudahan)
Pembelian produk secara teratur sebagai akumulasi pengalaman setiap saat atau pengulangan.

e. *History with company* (Pengalaman terhadap perusahaan)
Pengalaman seseorang terhadap perusahaan dapat membentuk perilaku. Layanan yang baik dari perusahaan akan mengakibatkan terjadinya pengulangan perilaku pada perusahaan tersebut.

3. Elemen Loyalitas Pelanggan

Konsumen yang loyal merupakan asset penting bagi perusahaan. Hal in dapat dilihat dari karakteristiknya. Etta mamang dan Sopiah [4] menyatakan bahwa konsumen yang loyal memiliki karakteristik antara lain:

1) Melakukan pembelian berulang secara teratur (*repeat purchase*)
2) Membeli antarlini produk dan jasa (*purchase across product lines*)
3) Mereferensikan kepada orang lain (*referrals*)
4) Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing (*retention*)

4. Pengertian Kepuasan Pelanggan

Bagi perusahaan penyedia jasa, hal yang tak kalah penting adalah memiliki pelanggan. Apalah arti

bila memproduksi dan menjual produk atau jasa tetapi tidak ada yang mengkonsumsi atau membeli. Tanpa pelanggan kita tidak memiliki apa-apa. Untuk itu perusahaan harus mampu memahami dan memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan juga dipandang sebagai salah satu indikator terbaik untuk laba masa depan. Fakta bahwa menarik pelanggan baru jauh lebih mahal daripada mempertahankan pelanggan saat ini juga menjadi salah satu pemicu meningkatnya perhatian pada kepuasan pelanggan, menurut Fandy Tjiptono [3].

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan

Kepuasan konsumen pada mulanya bergantung pada persepsi dan harapan yang terdapat pada konsumen.Untuk menentukan tingkat kepuasan pelanggan, terdapat lima faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, menurut Nel Arianty [6] yaitu:

a. Kualitas Produk
   Konsumen akan merasa puas jika hasil evaluasi mereka menunjukkan bahwa produk yang mereka gunakan berkualitas.
b. Kualitas Pelayanan atau Jasa
   Konsumen akan merasa puas jika mereka mendapatkan pelayanan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Khususnya industri jasa.
c. Emosi
   Konsumen akan merasa bangga dan mendapatkan kayakinan bahwa orang lain akan kagum terhadap dia bila menggunakan produk dengan merek tertentu yang cenderung mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Kepuasan yang diperoleh bukan karena kualitas dari produk, tetapi nilai sosial yang membuat konsumen menjadi puas tehadap merek tertentu.
d. Harga
   Produk yang mempunyai kualitas yang sama tetapi menetapkan harga yang relatif murah akan memberikan nilai yang lebih tinggi.
e. Biaya
   Konsumen tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan atau tidak perlu membuang waktu untuk mendapatkan satu produk atau jasa cenderung puas terhadap produk tau jasa itu.

6. Metode Pengukuran Kepuasan Pelanggan

Ada beberapa metode yang dapat dipergunakan untuk mengukur dan memantau kepuasan konsumen. Menurut Fandy Tjiptono [7] ada empat metode yang banyak dipergunakan dalam mengukur kepuasan pelanggan yaitu:

a. Sistem keluhan dan saran
   Setiap jasa yang berorientasi pada pelanggan wajib memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para pelanggannya untuk menyampaikan saran, kritik, pendapat, dan keluhan mereka. Media yang bisa digunakan meliputi kotak saran yang diletakkan ditempat-tempat strategis (yang mudah dijangkau atau sering dilewati pelanggan), menyediakan kartu komentar, menyediakan saluran telepon khusus, website, dan lain lain.
b. Ghost shopping
   Metode ini dilaksanakan dengan cara memperkerjakan beberapa orang *(ghost shopper)* untuk berperan atau bersikap sebagai pelanggan/pembeli potensial produk perusahaan dan pesaing. Lalu *ghost shopper* tersebut menyampaikan temuan-temuannya mengenai kekuatan dan kelemahan produk perusahaan dan pesaing berdasarkan pengalaman mereka dalam pembelian produk-produk tersebut.
c. Lost Customer Analysis
   Perusahaan berusaha menghubungi para pelanggannya yang telah berhenti membeli atau yang telah beralih pemasok yang diharapkan adalah akan diperolehnya informasi penyebab terjadinya hal tersebut. Informasi ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan selanjutnya dalam rangka meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.
d. Survei kepuasan pelanggan
   Melalui survei, perusahaan akan memperoleh tanggapan dan umpan balik secara langsung dari konsumen dan sekaligus juga memberikan tanda *(signal)* positif bahwa perusahaan menaruh perhatian terhadap pelanggan.

7. Elemen Kepuasan Pelanggan

Pengukuran kepuasan konsumen sangatlah penting untuk dilakukan, karena memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan.Adapun indikator kepuasan pelanggan menurut Philip Kotler [8] sebagai berikut:

[1] Kepuasan jasa secara menyeluruh
   Para konsumen yang menggunakan jasa akan sangat merasa puas saat melihat pekerjaan yang dikerjakan selesai dengan bagus dan tidak mengeawakan konsumen. Perusahaan akan mengadakan survey secar berkala, perusahaan dapat mengamati tingkat kehilangan pelanggn dan menghubungi pelanggan yang berhenti membeli atau beralih kepemasok lain untuk mengetahui alasan lainnya.
[2] Merekomendasikan pada pihak lain
   Konsumen yang merasa puas akan memberikan informasi kepada kerabat dan temannya, jika kinerja jasa yang digunakan tidak akan mengecawakan.
[3] Akan menggunakan jasa kembali
   Konsumen puas akan produk atau jasa yang diterima, pelanggan akan melakukan penggunaan kembali produk atau jasa tersebut. Pelanggan sangat ingin membeli kembali dan bahkan

menyebarkan berita baik tentang perusahaan, kepuasan atau kesenangan yang tinggi menciptakan ikatan emosional dengan merek atau perusahaan.

8. Kualitas Pelayanan Elektronik

Kualitas layanan elektronik di dalam *ecommerce* merupakan penilaian konsumen terhadap layanan yang diberikan melalui media elektronik Santos dalam Teofilus dan Riana Trisya [1]. Menurut Zeithaml dalam Teofilus dan Riana Trisya [1], kualitas layanan elektronik merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang dirasakan oleh konsumen pada saat menggunakan layanan elektronik baik untuk melakukan pembelian sampai selesai di tahap penerimaan barang. Menurut Colier & Bienstock dalam Teofilus dan Riana Trisya [1], kualitas layanan elektronik didefinisikan sebagai persepsi konsumen tentang penyelesaian masalah yang terjadi dan hasilnya akan menjadi dasar untuk penilaian terhadap layanan yang sudah diberikan.

9. Elemen Kualitas Pelayanan Elektronik

Ketujuh dimensi kualitas pelayanan elektronik dapat dijabarkan secara singkatyang dikemukan Fandy Tjiptono& Chandra [8] sebagai berikut:

1. Efisiensi
   Yaitu kemampuan pelanggan untuk mengakses *website*, mencari produk yang diinginkan dan informasi yang berkaitan dengan produk tersebut, dan meninggalkan situs bersangkutan dengan upaya minimal.
2. Reliabilitas
   Berhubungan dengan fungsionalitas teknis situs bersangkutan, khususnya sejauh mana situs tersebut tersedia dan berfungsi sebagaimana mestinya.
3. *Fulfillment*
   Yaitu mencakup akurasi janji layanan, ketersediaan stok produk, dan pengiriman yang sesuai dengan waktu yang dijanjikan.
4. Privasi
   Berupa jaminan bahwa data perilaku berbelanja tidak akan diberikan kepada pihak lain manapun dan bahwa informasi pelanggan terjamin keamanannya.
5. Daya Tanggap
   Merupakan kemampuan produk atau jasa *online* untuk memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan sewaktu timbul pertanyaan seputar produk atau jasa, memiliki mekanisme, untuk menangani pengembalian produk, dan menyediakan garansi *online*.
6. Kompensasi
   Meliputi pengembalian uang, biaya pengiriman, dan biaya penanganan produk atau jasa.
7. Kontak
   Mencerminkan kebutuhan pelanggan untuk bisa berbicara dengan staff layanan pelanggan secara *online* atau melalui telepon.

10. Reservasi Tiket Online

Dalam Orientani & Jumhur [9], tiket elektronik adalah suatu cara untuk mendokumentasikan proses penjualan dari aktifitas perjalanan pelanggan tanpa harus mengeluarkan dokumen berharga secara fisik atau pun paper ticket. *Tiket elektronik* dapat didistribusikan melalui internet dan didownload ke smartcard atau media elektronik lainnya atau juga dicetak ke suatu kertas. Melalui *reservasi tiket online* pelanggan dapat mendokumentasikan proses penjualan dari aktivitas perjalanan mereka tanpa harus mengeluarkan dokumen berharga secara fisik.

III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian *asosiatif*. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono [10] merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

2. Kepuasan pelanggan
   Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan hasil kinerja yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya.

e) Kualitas layanan
   Kualitas layanan elektronik merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang dirasakan oleh konsumen pada saat menggunakan layanan elektronik baik untuk melakukan pembelian sampai selesai di tahap penerimaan barang.

f) Loyalitas pelanggan
   Loyalitas pelanggan adalah suatu sikap konsumen secara jujur merasakan kepuasannya dari hasil pembelian produk atau jasa yang diberikan oleh produsen atau penjual, sehingga konsumen tersebut akan membeli secara berulang-ulang.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pelanggan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan dengan jumlah yang tidak diketahui. Penelitian ini menggunakan jenis sampel *Acidental Sampling*. *Acidental Sampling* yaitu penentuan sampel secara kebetulan, yaitu siapa saja pelanggan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel. Peneliti menyebarkan quesiner selama 10 hari x 10 pelanggan, maka jumlah sample seluruhnya adalah 100 orang.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Uji Parsial (Uji t)
6. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)
7. Uji Determinan (R^2)

IV. PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,511	9,010		4,940	,000
Kepuasan Pelanggan	,575	,393	,147	1,462	,147
Kualitas Pelayanan Elektronik	,633	,150	,424	4,212	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2018)

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Y = 44,511 + 0,575 X1 + 0,633 X2

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

2. Konstanta = 44,511

   Jika variabel kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik diasumsikan tetap maka loyalitas pelanggan akan meningkat sebesar 44,511.
3. Koefisien kepuasan pelanggan (X1)

   Nilai koefisien kepuasan pelanggan sebesar 0,575. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan pelanggan akan diikuti dengan terjadi kenaikan loyalitas pelanggan sebesar 0,575.
4. Koefisien kualitas pelayanan elektronik (X2)

   Nilai koefisien kualitas pelayanan elektronik sebesar 0,633. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kualitas pelayanan elektronik akan diikuti dengan terjadi loyalitas pelanggan sebesar 0,633.

b. Uji t (Parsial)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,511	9,010		4,940	,000
Kepuasan Pelanggan	,575	,393	,147	1,462	,147
Kualitas Pelayanan Elektronik	,633	,150	,424	4,212	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2018)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu Kepuasan Pelanggan memiliki nilai yang tidak signifikan sebesar 0,147 lebih besar dari 0,05 (α 5%), artinya bahwa kepuasan pelanggan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan *t hitung* ditentukan terlebih dahulu nilai $t_{tabel.}$ Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 98 (n-k atau 100-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,984. Maka nilai t_{hitung} 1,462 <t_{table} 1,984 dengan signifikasi 1,147 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada PT. Kereta Api Medan.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,511	9,010		4,940	,000
	Kepuasan Pelanggan	,575	,393	,147	1,462	,147
	Kualitas Pelayanan Elektronik	,633	,150	,424	4,212	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu kualitas pelayanan elektronik memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kualitas pelayanan elektronik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai $t_{tabel.}$ Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 98 (n-k atau 100-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.984. Diketahui nilai harga t_{hitung} 4,212 >t_{tabel} 1.984, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan elektronik signifikan berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan.

c. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2177,787	2	1088,893	17,414	,000[b]
	Residual	6065,373	97	62,530		
	Total	8243,160	99			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel diatas (Uji-F) diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan. Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dengan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang k – 1 yaitu 3-1 = 2, sedangkan nilai df penyebut n – k – 1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 100 – 2 – 1 = 97. Sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,09. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan F_{hitung} 17,414 >F_{tabel} 3,09 sehingga disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan.

1. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik terhadap loyalitas pelanggan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,514[a]	,264	,249	7,90757	,264	17,414	2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2018)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,514 sedangkan R *square* sebesar 0,264 atau 26,4% menunjukkan 26,4% variabel Y (loyalitas pelanggan) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan pelanggan (X1) dan kualitas pelayanan elektronik (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepuasan pelanggan (X1) dan kepuasan pelayanan elektronik (X2) terhadap variabel loyalitas pelanggan (Y) adalah 26,4% sisanya 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Misalnya fasilitas, dll.

Pembahasan

a. Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan diperoleh nilai t_{hitung} 1,462 <t_{tabel} 1,984 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,147 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan PT. Kereta Api Medan. Karena kepuasan pelanggan merupakan respons emosional terhadap pengalaman-pengalaman berkaitan dengan produk atau

jasa tertentu yang dibeli, gerai ritel, atau bahkan pola perilaku (seperti perilku berbelanja dan perilaku membeli), serta pasar secara keseluruhan.

b. Pengaruh Kualitas Pelayanan Elektronik Terhadap Loyalitas Pelanggan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh kualitas pelayanan elektronik terhadap loyalitas pelanggan diperoleh nilai t_{hitung} 4,212> t_{tabel} 1,984 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkanhal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan, Kualitas Pelayanan Elektronik terhadap Loyalitas Pelanggan PT. Kereta Api Medan, dimana kualitas layanan elektronik merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang dirasakan oleh konsumen pada saat menggunakan layanan elektronik baik untuk melakukan pembelian sampai selesai di tahap penerimaan barang.

c. Pengaruh Kepuasan Pelanggan dan Kualitas Pelayanan Elektronik Terhadap Loyalitas Pelanggan

Mengenai pengaruh antara kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} 17.414>F_{tabel} 3,09 dengan signifikan 0,000 < 0,05 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan n dengan tingkat signifikan 5% yaitu dk = n – k – 1 maka 100 – 2 – 1 = 97 adalah F_{tabel} 3,09, artinya ada pengaruh kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan. Maka dalam hal ini hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepuasan pelanggan yang terpenuhi dan kualitas pelayanan elektronik yang diharapkan dapat menciptakan loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Felicia Laurent [11], Kualitas pelayanan elektronik berpengaruh positif terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik terhadap loyalitas pelanggan pada PT. Kereta Api Medan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Kepuasan pelanggan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan.
2. Kualitas pelayanan online berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan.
3. Secara keseluruhan kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik memiliki pengaruh terhadap loyalitas pelanggan PT. Kereta Api Medan.
4. Dari hasil penelitian nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,514 sedangkan R *square* sebesar 0,264 atau 26,4%, maka dapat dikatakan bahwa kontribusi kepuasan pelanggan dan kualitas pelayanan elektronik terhadap variabel loyalitas pelanggan adalah 26,4% sisanya 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Misalnya fasilitas, dll.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Teofilus dan Riana Trisya. 2016. Pengaruh Dimensi Kualitas Layanan Elektronik Terhadap Nilai Jasayang Diterima dan Kepuasan Konsumen.Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship. Vol.5. No. 1

[2] Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran; Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu

[3] Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2005. *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi

[4] Mamang, Etta Sangadji & Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Andi

[5] Meigy, Deby Arzena. Pengaruh Kepuasan Atas Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah PT. Bank Mandiri Tbk Cabang Muaro Padang. Jurnal Ekonomi. Universitas Negeri Padang

[6] Arianty, Nel, SE., MM, dkk. 2015. *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing

[7] Tjiptono, Fandy. 2005. Pemasaran Jasa. Jawa Timur: Bayumedia Publishing

[8] Kotler, Philip & Kevin Lane Keller. 2010. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Ketiga Belas, Jilid 1. Jakarta: Erlangga

[9] Orientani, Rezki & Helni Mutiarsih Jumhur. 2017. Kualitas Layanan Tiket Elektronik Terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Riset Bisnis dan Manajmen. Vol. 10, No.2. Bandung: Universitas Telkom

[10] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta

[11] Laurent, Felicia. 2016. Pengaruh *E-Service Quality* Terhadap Loyalitas Pelanggan G0-Jek Melalui Kepuasan Pelanggan. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 4, No.2. Surabaya: Universitas Kristen Petra

[12] Adi, Danang Saputro, M.Hufron, & Afi Rahmat S. 2016.Pengaruh Kepuasan Pelanggan dan Switching Barries Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Toko Ogan Malang). Jurnal Riset Manajemen.

Toriq, Mochammad. 2014. Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Spbu Pertamina 54.612.64 Di Sidoarjo.Jurnal Ilmu & Riset Manajemen.Vol.3.No. 8. Surabaya:STIESIA

Sudaryono, Dr. 2016. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Andi

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibhawani, Galuh Atika dan Dr. Maya Ariyanti. 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan Tiket Elektronik Terhadap Kepuasan Pelanggan Garuda Indonesia. Jurnal Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika), Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Telkom

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Badan Pada KPP Pratama Medan Barat

Dwi Pertiwi Anggraini[1)], Muhyarsyah[2)], Syafrida Hani[3)]
[1)]Mahasiswa Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
[2,3)]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan, Indonesia
dwipertiwi62@gmail.com

Abstrak — Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengetahuan dan pemahaman perpajakan, kualitas pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan terhadap kepatuhan wajib pajak badan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Penelitian ini dilakukan terhadap Wajib Pajak Badan yang terdaftar di KPP Medan Barat per 31 Januari 2017 dengan sampel sejumlah 98 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel pengetahuan dan pemahaman perpajakan, kualitas pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Kata Kunci — pengetahuan dan pemahaman pajak, kualitas pelayanan fiskus, sanksi pajak, kondisi keuangan perusahaan dan kepatuhan wajib pajak.

XXXIII. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepatuhan pajak merupakan masalah klasik yang dihadapi dihampir semua negara yang menganut sistem perpajakan (Hutagaol, 2007). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harinurdin (2014) kepatuhan masyarakat untuk melaksanakan kewajiban perpajakan masih rendah. Penyebab utama perilaku ketidakpatuhan dalam melaksanakan kewajiban perpajakan ini disebabkan masyarakat atau wajib pajak mengalami kesulitan dalam memahami administrasi perpajakan. Dirjen Pajak menyatakan kesadaran untuk memenuhi kewajiban pajak timbul bila masyarakat memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik mengenai perpajakan. Dalam kaitannya dengan pajak, pengetahuan pajak merupakan pengetahuan mengenai konsep ketentuan umum di bidang perpajakan, jenis pajak yang berlaku di Indonesia mulai dari subjek pajak, objek pajak, tarif pajak, perhitungan pajak terhutang, pencatatan pajak terutang sampai dengan bagaimana pengisian laporan pajak (Pertiwi, 2017). Pemahaman dan kesadaran masyarakat Indonesia untuk patuh membayar pajak masih minim. Hal ini karena pengetahuan mengenai pajak yang diperoleh masyarakat belum optimal (Saraswati, 2012).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muchsin Ichsan (2013), pengetahuan Wajib Pajak berpengaruh signifikan positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak Badan di Kota Padang. Selain dari pengetahuan dan pemahaman perpajakan, yang dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak adalah kualitas pelayanan fiskus. Pelayanan fiskus yang berkualitas merupakan harapan yang sangat didambakan oleh wajib pajak. Selama ini banyak wajib pajak yang berpersepsi negatif pada aparat pajak yang terlihat pada rendahnya pelayanan pada wajib pajak. Apabila kualitas pelayanan fiskus sangat baik maka persepsi wajib pajak terhadap pelayanan akan meningkat (Winerungan, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sisilia (2016), pelayanan fiskus berpengaruh dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak di KPP Pratama Medan Petisah. Seorang wajib pajak akan memenuhi kewajiban perpajakannya bila memandang bahwa sanksi perpajakan akan lebih banyak merugikannya. Sanksi perpajakan juga diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak yang akan berdampak pada tingginya penerimaan pajak. Sanksi perpajakan merupakan jaminan bahwa ketentuan perundangan – undangan akan dituruti, ditaati, dipatuhi dengan kata lain sanksi perpajakan merupakan alat pencegah agar wajib pajak tidak melanggar norma-norma perpajakannya (Mardiasmo, 2011). Namun kenyataannya menurut Dirjen Pajak masih lemahnya penegakan hukum merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan tingkat kepatuhan wajib pajak di Indonesia masih rendah disamping kurangnya kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak.

Dalam penelitian ini selain variabel pengetahuan pajak, kualitas pelayanan fiskus, dan sanksi pajak; kondisi keuangan perusahaan juga akan digunakan sebagai variabel. Kondisi keuangan adalah kemampuan keuangan perusahaan yang dapat dilihat dari tingkat profitabilitas (Saraswati, 2012). Kondisi keuangan dapat didefinisikan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang tercermin dari tingkat profitabilitas (profitability) dan arus kas (cash flow) (Laksono, 2011).

Hasil penelitian dari Slemlord (1992), Bradley (1994), dalam Siahaan (2005) menemukan bahwa profitabilitas perusahaan telah terbukti merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepatuhan perusahaan dalam mematuhi peraturan perpajakan karena profitabilitas akan menekan perusahaan untuk melaporkan pajaknya. Perusahaan dengan profitabilitas rendah pada umumnya mengalami kesulitan keuangan (financial difficulty) dan cenderung melakukan ketidakpatuhan pajak (Prayatni, 2016).

Tingkat kepatuhan wajib pajak badan tahun 2016 berdasarkan informasi yang diperoleh dari Direktorat Jenderal (Ditjen) Pajak Kementerian Keuangan, masih

rendah. Rasio kepatuhan wajib pajak badan masih di bawah target, yakni dari 1,47 juta wajib pajak badan yang terdaftar wajib lapor SPT hanya 664.000 atau 45% dari jumlah tersebut. Kondisi yang sama juga dialami oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, dilihat dari penerimaan pajak penghasilan badan tahun 2016 mengalami penurunan. Sebelumnya pada tahun 2015 penerimaan pajak penghasilan badan sebesar Rp. 59.232.535.886, turun menjadi Rp. 33.647.408.299. Penurunan penerimaan pajak disebabkan masih rendahnya tingkat kepatuhan wajib pajak. Tingkat kepatuhan yang diukur dari perbandingan jumlah wajib pajak badan yang melaporkan SPT dengan jumlah WP badan yang terdaftar. Hal ini terlihat dari tabel berikut.

Tabel I.1
Jumlah WP Badan Terdaftar Dan Jumlah Pelaporan SPT Tahunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Tahun 2012 – 2017

uha

Tahun	WP Badan Terdaftar	SPT Lapor	Tingkat Kepatuhan WP Badan (%)	Pertumbuhan Kepatuhan WP Badan
2012	4.107	1.020	24,83%	-
2013	4.246	1.048	24,68%	0,60
2014	4.304	1.078	25,04%	1,46
2015	4.467	1.068	23,90%	-4,55
2016	4.609	1.052	22,82%	-4,52
2017	4.717	1.060	22,47%	-1,53
Pertumbuhan Kepatuhan WP Badan				-1,70

Sumber data: KPP Pratama Medan Barat, (2018)

Berdasarkan tabel di atas seharusnya pertumbuhan jumlah wajib pajak berdampak pada peningkatan kepatuhan wajib pajak. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataannya karena pertumbuhan jumlah wajib pajak tersebut tidak diiringi dengan peningkatan WP yang melaporkan SPT. Dari tahun 2012 hingga tahun 2017 persentase kepatuhan wajib pajak badan cenderung mengalami penurunan dengan total pertumbuhan -1,70. Berarti peningkatan jumlah wajib pajak yang terdaftar belum dapat meningkatkan jumlah SPT Tahunan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan dan pemahaman perpajakan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat ?
2. Apakah pelayanan fiskus berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat ?
3. Apakah sanksi pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat ?
4. Apakah kondisi keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Medan Barat ?
5. Apakah pengetahuan perpajakan, pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan perusahaan, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat ?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan pemahaman perpajakan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat.
b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelayanan fiskus berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat.
c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sanksi pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat.
d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kondisi keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat.
e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan pemahaman perpajakan, pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan perusahaan, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada KPP Pratama Medan Barat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kepatuhan wajib pajak badan. Penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk referensi penelitian sejenis untuk dikembangkan lebih lanjut dan memberikan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia Pendidikan. Serta dapat menambah pengetahuan dan memberikan pengembangan ilmu yang berkaitan tentang kepatuhan wajib pajak badan.

Kajian Pustaka

Menurut Keputusan Menteri Keuangan No. 554/KMK.04/2000 sttd KMK No. 235/KMK.03/2003 menyatakan bahwa :

"Kepatuhan perpajakan adalah tindakan Wajib Pajak dalam pemenuhan kewajiba perpajakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksananaan perpajakan yang berlaku dalam Negara".

Dasar hukum yang digunakan untuk menetapkan Wajib Pajak Patuh adalah sebagai berikut :

a. Pasal 17C Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2000.
b. Keputusan Menteri Keuangan No. 544/KMK.04/2000 Jo 235/KMK.03/2003.
c. Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-550/PJ./2000 Jo. KEP-213/PJ/2003.
d. Surat Edaran Dirjen Pajak No. 5E-13/PJ.331/2003.

Salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan peraturan perundangan perpajakan adalah meningkatnya tingkat pemahaman wajib pajak akan hak dan kewajibannya sehingga tingkat kepatuhan membayar pajak juga akan meningkat dan penghimpunan dana lewat pajak bagi penyelenggara pemerintahan dan kenegaraan dapat lebih optimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menyebarluaskan peraturan perundang-undangan perpajakan beserta sistem dan prosedurnya kepada masyarakat (Hani.S, 2010).

Kepatuhan pajak badan adalah kepatuhan tax professional dalam memenuhi kewajiban perpajakan perusahaan. Penelitian Brown dan Mazur (2003) dalam Arsyad (2013) mengukur kepatuhan pajak dengan 3 pengukuran yaitu :

a. Kepatuhan penyerahan SPT (filing compliance). Kepatuhan dalam penyerahan SPT didasarkan atas ketepatan dalam pembayaran tidak melebihi dari ketentuan yang sudah ditentukan kantor pajak.
b. Kepatuhan pembayaran (payment compliance). Kepatuhan dalam pembayaran didasarkan atas ketepatan dalam nilai dan besaran yang harus dibayar dan waktu pembayaran.
c. Kepatuhan pelaporan (reporting compliance). Kepatuhan dalam pelaporan didasarkan atas ketepatan dalam waktu pelaporan nilai pajak yang harus dibayarkan ke kantor pajak.

Menurut Mustikasari (2007) dalam Muhammad Arsyad (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan wajib pajak termasuk ke dalam model *Theory of Planned Behavior* (TPB) terhadap kepatuhan wajib pajak badan dengan responden tax professional diantaranya adalah sikap terhadap niat berperilaku, norma subyektif, kewajiban moral, kontrol keperilakuan yang dipersepsikan, persepsi kondisi keuangan, persepsi faslilitas perusahaan dan persepsi iklim organisasi.

Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) perilaku yang ditampilkan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Sedangkan munculnya niat berperilaku ditentukan oleh 3 faktor penentu yaitu:

1) *Behavioral beliefs*, yaitu keyakinan individu akan hasil dari suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut *(beliefs strength and outcome evaluation).*

2) *Normative beliefs*, yaitu keyakinan tentang harapan normatif orang lain dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut *(normative beliefs and motivation to comply).*

3) *Control beliefs*, yaitu keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan ditampilkan *(control beliefs)* dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal yang mendukung dan menghambat perilakunya tersebut *(perceived power).*

Pengaruh Pengetahuan Dan Pemahaman Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan.

Rahayu (2010) menyatakan bahwa tingkat pengetahuan pajak masyarakat yang memadai akan mudah bagi wajib pajak untuk patuh pada peraturan perpajakan. Sementara itu Fallan (1999) yang dikutip Rahayu (2010) menyatakan bahwa memberikan kajian pentingnya aspek pengetahuan perpajakan bagi wajib pajak sangat mempengaruhi sikap pajak terhadap sistem perpajakan yang adil.

Dengan pengetahuan yang semakin baik akan memberikan sikap memenuhi kewajiban dengan benar melalui adanya sistem perpajakan suatu negara yang dianggap adil. Dengan mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi akan memberi keikhlasan masyarakat untuk patuh dalam kewajiban perpajakannya

Apabila masyarakat memiliki pengetahuan yang cukup yang diperoleh karena memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentunya juga akan dapat memahami bahwa dengan tidak memenuhi peraturan maka akan menerima sanksi baik sanksi administrasi maupun pidana fiskal maka akan diwujudkan masyarakat yang sadar pajak dan mau memenuhi kewajiban perpajakannya. Sehingga hipotesis mengenai pengaruh pengetahuan dan pemahaman perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak badan adalah sebagai berikut:

H_1: Pengetahuan dan pemahaman perpajakan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Pengaruh Kualitas Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan.

Kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajibannya membayar pajak tergantung pada bagaimana petugas pajak memberikan mutu pelayanan yang terbaik kepada wajib pajak. Tingkat keberhasilan penerimaan pajak selain dipengaruhi

oleh Tax Payer juga dipengaruhi oleh Tax Policy, Tax Law dan Tax Administration (Prastiantono, 1994). Ketiga faktor ini melekat dan dikendalikan oleh fiskus itu sendiri, sedangkan faktor Tax Payer didominasi dari dalam diri wajib pajak itu sendiri.

Kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajibannya membayar pajak tergantung pada bagaimana petugas pajak memberikan mutu pelayanan yang terbaik kepada wajib pajak. Selama ini peranan yang fiskus miliki lebih banyak pada peran seorang pemeriksa. Padahal untuk menjaga agar wajib pajak tetap patuh terhadap kewajiban perpajakannya dibutuhkan peran yang lebih dari sekedar pemeriksa (Panggabean, 2002). Sehingga hipotesis mengenai pengaruh kualitas pelayanan fiskus terhadap kepatuhan wajib pajak badan adalah sebagai berikut:

H_2: Kualitas Pelayanan Fiskus berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Pengaruh Kualitas Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan.

Mardiasmo (2011) menyatakan bahwa sanksi perpajakan merupakan jaminan bahwa ketentuan perundang undangan perpajakan (norma perpajakan) akan dituruti/ditaati/dipatuhi.

Sony Devano dan Siti Kurnia Rahayu (2006) menyatakan bahwa "sanksi perpajakan terdiri dari sanksi administrasi dan sanksi pidana, sanksi administrasi dapat dijatuhkan apabila wajib pajak melakukan pelaggaran terutama atas kewajiban yang ditentukan dalam UU KUP dapat berupa sanksi administrasi bunga, denda dan kenaikan sedangkan sanksi pidana bisa berupa hukuman kurungan dan hukuman penjara". Oleh karena itu, hipotesis pengaruh sanksi pajak terhadap kepatuhan wajib pajak badan adalah sebagai berikut:

H_3: Sanksi pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Pengaruh Kondisi Keuangan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan

Kondisi keuangan adalah kemampuan keuangan perusahaan yang dapat dilihat dari tingkat profitabilitas (profitability) dan arus kas (cash flow). Perusahaan yang mempunyai profitabilitas yang tinggi cenderung melaporkan pajaknya dengan jujur dari pada perusahaan yang mempunyai profitabilitas keuangan dan cenderung tidak patuh. Jika tax professional (pelaksana perpajakan di perusahaan) mempunyai persepsi bahwa profitabiilitas rendah pada umumnya mengalami kesulitan keuangan perusahaan maka tingkat kepatuhan rendah, jika kondisi baik, maka tax professional akan patuh dalam menjalankan kewajiban perpajakan perusahaan yang di wakili (Elia Mustikasari,2007 dalam Hani.S, 2010). Oleh karena itu, hipotesis pengaruh kondisi keuangan terhadap kepatuhan wajib pajak badan adalah sebagai berikut:

H_4: Kondisi keuangan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Pengaruh Pengetahuan dan Pemahaman Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi pajak, Dan Kondisi Keuangan Perusahaan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan.

Perpajakan merupakan salah satu instrumen kebijakan fiskal yang dinamis, penerapannya harus senantiasa mengikuti dinamika perekonomian, baik domestik maupun internasional (Rosdiana, 2006). Mengingat adanya dua fungsi yang melekat pada pajak (budgetair dan regulerend), maka dalam pemungutan pajak bukan hanya ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan momentum pertumbuhan ekonomi, juga menggenjot penerimaan negara. Oleh karena itu,setiap tahun Dirjen Pajak dituntut untuk selalu meningkatkan penerimaan dari sektor pajak sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dana untuk pembangunan (Rahayu, 2007).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muchsin Ichsan (2013), pengetahuan Wajib Pajak berpengaruh signifikan positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak Badan di Kota Padang. Penelitian yang dilakukan oleh Mariska Sisilia (2016), pelayanan fiskus berpengaruh dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak di KPP Pratama Medan Petisah. Menurut Sri Fitrian Jayusman (2017) sanksi pajak berpengaruh dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi di KPP Pratama Medan Polonia. Sementara itu menurut Priyatni (2016) kondisi keuangan berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak hotel di Dinas Pendapatan Kota Denpasar.

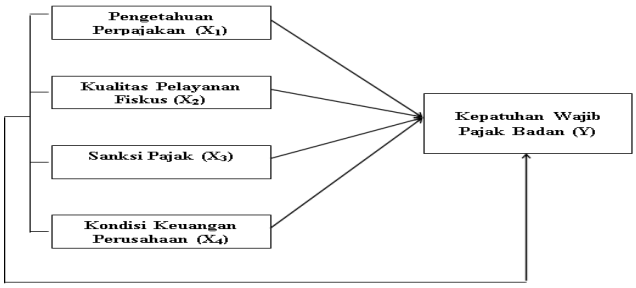
Dalam penentuan variabel-variabel bebas di atas dengan di dukung oleh teori-teori yang dikemukakan dan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel bebas di atas memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel terikat. Yaitu dalam kepatuhan wajib pajak badan tidak dapat terlepas dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Dan beberapa diantaranya yaitu pengetahuan dan pemahaman perpajakan, kualitas pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan perusahaan akan meningkatkan kepatuhan wajib pajak badan.

H_5: Pengetahuan Dan Pemahaman Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Pajak, Kondisi Keuangan Perusahaan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

XXXIV. METODE PENELITIAN

G. Paradigma Penelitian

Paradigma dalam penelitian ini adalah :



Gambar I. Paradigma Penelitian

H. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan analisis dengan menggunakan prosedur statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wajib pajak badan yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat per 1 Januari 2017 sebanyak 4.717 badan usaha atau perusahaan. Dengan sampel sebanyak 98 perusahaan.

1. Teknik Pengumpulan Data
   a. Jenis Data
      Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data yang berhubungan dengan angka-angka, yang datanya diperoleh langsung dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yaitu jumlah Wajib Pajak Badan.
   b. Sumber Data
      Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari para Wajib Pajak badan. Data ini berupa kuesioner yang telah diisi oleh para wajib pajak yang menjadi responden terpilih dalam penelitian ini sementara data sekunder diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yaitu jumlah Wajib Pajak badan dari tahun 2012-2017 serta jumlah SPT lapor dari tahun 2012-2017.
      Penelitian ini merupakan penelitian survey. Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan masing-masing variabel sesuai dengan indikatornya, sehingga terdapat lima kuesioner dalam penelitian ini yaitu kuesioner pengetahuan perpajakan, kuesioner kualitas pelayanan fiskus, kuesioner sanksi pajak, kuesioner kondisi keuangan perusahaan dan kuesioner kepatuhan wajib pajak.
      Kuesioner ini dibagikan kepada wajib pajak yang menjadi sampel penelitian yang berada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, dengan membubuhkan tanda checklist (√), dengan jenis skala yang digunakan adalah skala likert.

   c. Uji Instrumen Data
      Sebelum instrumen penelitian dipakai dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

      1) Uji Validitas
      Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,361 (Ghozali, 2009).

      Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel II.1

Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	**$r_{hitung\ validitas}$ Corrected Item-Total Correlation**	**r_{tabel}**	**Kesimpulan**
Pengetahuan (X1)			
Peng1	.379	0.36	Valid
Peng2	.601	0.36	Valid
Peng3	.406	0.36	Valid

Peng4	.394	0.36	Valid
Peng5	.550	0.36	Valid
Kualitas Pelayanan Fiskus (X2)			
Fiskus1	.372	0.36	Valid
Fiskus2	.672	0.36	Valid
Fiskus3	.368	0.36	Valid
Fiskus4	.474	0.36	Valid
Fiskus5	.543	0.36	Valid
Sanksi (X3)			
Sanksi1	.430	0.36	Valid
Sanksi2	.635	0.36	Valid
Sanksi3	.379	0.36	Valid
Sanksi4	.432	0.36	Valid
Sanksi5	.530	0.36	Valid
Kondisi Keuangan (X4)			
Kondisi1	.412	0.36	Valid
Kondisi2	.635	0.36	Valid
Kondisi3	.368	0.36	Valid
Kondisi4	.458	0.36	Valid
Kondisi5	.555	0.36	Valid
Kepatuhan WP (Y)			
Patuh1	.494	0.36	Valid
Patuh2	.704	0.36	Valid
Patuh3	.531	0.36	Valid
Patuh4	.539	0.36	Valid
Patuh5	.664	0.36	Valid
Patuh6	.494	0.36	Valid
Patuh7	.704	0.36	Valid
Patuh8	.531	0.36	Valid
Patuh9	.539	0.36	Valid
Patuh10	.664	0.36	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2018 (data diolah)

Tabel II.1 memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} validitas ke-30 item pertanyaan adalah lebih besar dari r_{tabel} (0.36) sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-30 item pertanyaan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu kewaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 (Uma Sekaran, 2006).

- Jika nilai nilai t-hitung Cronbach's alpha > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
- Jika nilai t-hitung Cronbach's alpha < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2013).

Hasil uji reliabilitas adalah :

Tabel II.2

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung} reliabilitas	
1	Pengetahuan Perpajakan	0.707	C
2	Kualitas pelayanan fiskus	0.723	C
3	Sanksi pajak	0.719	C
4	Kondisi keuangan	0.724	C
5	Kepatuhan WP	0.870	C

Sumber : Hasil penelitian 2018 (data diolah)

Tabel II.2 memperlihatkan bahwa ke-5 variabel penelitian memiliki nilai r_{hitung} reliabilitas lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-5 variabel penelitian adalah reliable.

2. Analisis Data

Metode dalam teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yaitu dengan menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian data tersebut. Analisis data dalam penelitian ini adalah :

1) Statistik Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan permasahalan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu mendeskripsikan pengetahuan dan pemahaman perpajakan, kualitas pelayanan fiskus, sanksi

perpajakan, kondisi keuangan perusahaan, dan kepatuhan wajib pajak badan.

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator yang sedang diteliti.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Uji regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2009) :

$$Y= a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4$$

Dimana:

Y = Kepatuhan Wajib Pajak
a = Konstanta
β = Angka arah koefisien regresi
X1 = Pengetahuan Perpajakan
X2 = Kualitas Pelayanan Fiskus
X3 = Sanksi Pajak
X4 = Kondisi Keuangan Perusahaan

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H0 diterima. Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS Versi 22 for Windows.

Sebelum melakukan metode regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian, seperti :

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu.

1) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Normal P-P Plot of Regression Standardized Rasidual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidak dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitar garis diagonal tersebut.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari: nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau grafik scatterplot.

Dasar analisis :

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda (multiple regresion). Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t-Statistik

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

$$t_{hitung} = \frac{rxy\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy^2})}}$$

Keterangan:

t = nilai thitung
n = jumlah responden
r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

b. Uji F-statistik

Menurut Ghozali (2011) bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui kecocokan model (model fit) dari persamaan regresi yang terbentuk. Uji F-statistik juga berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama sama. Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Secara umum uji F-statistik dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2/K-1}{(1-R^2)(n-K)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel independensi

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: Xi; i = 1, 2, 3, 4, dst.) secara bersama-sama.

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepatuhan Wajib Pajak	98	32	46	38.69	3.255
Pengetahuan dan Pemahaman Perpajakan	98	15	25	19.80	2.155
Kualitas Pelayanan Fiskus	98	18	25	21.33	1.544
Sanksi Pajak	98	13	24	17.53	2.232
Kondisi Keuangan	98	16	24	20.26	1.747
Valid N (listwise)	98				

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \; X \; 100\%$$

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

XXXV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Statistik Deskriptif

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada masing-masing variabel dapat digambarkan deskriptif data sebagai berikut:

Tabel III.1

Dari tabel III.1 diketahui bahwa kepatuhan Wajib Pajak badan dengan nilai minimun 32 dan maksimun 46 dengan mean = 38,69. Pengetahuan dan pemahaman perpajakan dengan nilai minimun 15 dan maksimun 25 dengan mean = 19,80. Pada

kualitas pelayanan fiskus dengan nilai minimun 18 dan nilai maksimun 25 dengan mean = 21,33. Sementara sanksi perpajakan dengan nilai minimun 13 dan nilai maksimun = 24 dengan mean = 17,53 selanjutnya untuk kondisi keuangan dengan nilai minimun 16 dan nilai maksimun 24 dengan mean = 20,26.

Uji regresi bertujuan untuk melihat variabel terikat dapat memprediksi dari. Berdasarkan pengolahan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III.2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.648	3.760		.704	.48
	Pengetahuan Perpajakan	1.252	.179	.534	6.999	.00
	Kualitas Pelayanan Fiskus	.556	.132	.314	4.213	.00
	Sanksi Pajak	.204	.098	.131	2.075	.04
	Kondisi Keuangan	.152	.057	.172	2.661	.00

a. Dependent Variable: Kepatuhan Wajib Pajak

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta = 2,648, nilai koefisien regresi pengetahuan dan pemahaman perpajakan (β1) = 0,534, koefisien regresi kualitas pelayanan fiskus (β2) = 0,314, sanksi pajak (β3) = 0,131, koefisien regresi kondisi keuangan perusahaan (β4) = 0,172, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 2,648 + 0,534X1 + 0,314X2 + 0,131X3 + 0,172X4

Interpretasi persamaan regresi :

1) Nilai konstanta = 2,648 menunjukkan jika pengetahuan dan pemahaman perpajakan, kualitas pelayanan fiskus, sanksi perpajakan dan kondisi keuangan konstan/ tetap, maka kepatuhan wajib pajak badan sebesar 2,648.
2) Nilai koefisien regresi β_1 pada variabel pengetahuan dan pemahaman perpajakan (X_1) sebesar 0,534 memberikan arti bahwa bila pengetahuan dan pemahaman perpajakan sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak sebesar 0,534.
3) Nilai koefisien regresi β_2 pada variabel kualitas pelayanan fiskus (X_2) sebesar 0,314 memberikan arti bahwa bila kualitas pelayanan fiskus sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak sebesar 0,314.
4) Nilai koefisien regresi β_3 pada variabel sanksi pajak (X_3) sebesar 0,131 memberikan arti bahwa bila sanksi pajak sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak sebesar 0,131.
5) Nilai koefisien regresi β_4 pada variabel kondisi keuangan perusahaan (X_4) sebesar 0,172 memberikan arti bahwa kondisi keuangan perusahaan sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak sebesar 0,172.

b. Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan

Hasil analisis dengan uji-t memperlihatkan bahwa pengetahuan dan pemahaman perpajakan memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini diindikasikan oleh nilai bahwa t-hitung X1 (6.999) > t-tabel (1.98) dan p-value (0,000) < 0,05. Dengan kata lain, semakin baik pengetahuan dan pemahaman perpajakan, semakin tinggi pula kepatuhan membayar pajak.

Hasil penelitian Widayati dan Nurlis (2010) mengungkapkan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan perpajakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemauan membayar pajak. Namun, dalam penelitian Hardiningsih dan Yulianawati (2011) menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman peraturan perpajakan tidak berpengaruh terhadap kemauan membayar pajak.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan

Hasil analisis dengan uji-t membuktikan bahwa kualitas pelayanan fiskus memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung X2 (4.213) > t-tabel (1.98) dan p-value (0,000) < 0,05. Dengan kata lain, semakin baik kualitas pelayanan fiskus, semakin tinggi pula kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak. Hal ini berarti Ha diterima atau Ho ditolak. Dengan kata lain, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan fiskus memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak, dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tiraada (2013), Kesadaran Perpajakan, sanksi pajak, sikap fiskus terhadap kepatuhan WPOP di Kabupaten Minahasa Selatan dimana hasil

penelitian membuktikan bahwa kesadaran perpajakan dan sanksi pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan membayar pajak. Sedangkan sikap fiskus tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan membayar pajak.

3. Pengaruh Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan

Hasil analisis dengan uji-t membuktikan bahwa sanksi pajak memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini diindikasikan oleh nilai bahwa t-hitung X3 (2.075) > t-tabel (1.98) dan p-value (0,041) < 0,05. Dengan kata lain,semakin tegas sanksi pajak, cenderung semakin meningkatkan kepatuhan wajib pajak. Artinya, banyak wajib pajak menjadi patuh setelah diberikan sanksi pajak yang tegas. Hal ini berarti Ha diterima atau Ho ditolak. Dengan kata lain, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa sanksi pajak memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak, dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tiraada (2013), Kesadaran Perpajakan, sanksi pajak, sikap fiskus terhadap kepatuhan WPOP di Kabupaten Minahasa Selatan dan hasil penelitian membuktikan bahwa kesadaran perpajakan dan sanksi pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan membayar pajak.

4. Pengaruh Kondisi Keuangan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan

Hasil analisis dengan uji-t bahwa kondisi keuangan memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung X4 (2.661) > t-tabel (1.98) dan p-value (0,009) <0,05. Dengan kata lain, semakin baik kondisi keuangan perusahaan, semakin tinggi pula kepatuhan wajib pajak. Hal ini berarti Ha diterima atau Ho ditolak. Dengan kata lain, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kondisi keuangan memberi pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak, dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shinta Devy, 2015, Pengaruh Pemahaman Perpajakan, Kondisi Keuangan, Sanksi Pajak, dan Keadilan Pajak Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak UMKM dimana hasil penelitian membuktikan bahwa Pemahaman Perpajakan, Kondisi Keuangan, Sanksi Pajak, dan Keadilan Pajak berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak UMKM.

XXXVI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengetahuan perpajakan, kualitas pelayanna fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan terhadap kepatuhan wajib pajak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengetahuan dan pemahaman perpajakan memberi pengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini menunjukan bahwa pengetahuan dan pemahaman perpajakan berperan dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak badan.
2) Kualitas pelayanan fiskus memberi pengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak. Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh fiskus, maka kepatuhan wajib pajak semakin meningkat.
3) Sanksi pajak memberi pengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak. Dengan adanya pemberlakuan ketegasan sanksi perpajakan, maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan wajib pajak badan di KPP Pratama Medan Barat.
4) Kondisi keuangan memberi pengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak. Semakin baik kondisi keuangan perusahaan, maka semakin patuh perusahaan tersebut dalam memenuhi kewajiban perpajakannya.
5) Pengetahuan perpajakan, kualitas pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kondisi keuangan secara simultan memberi pengaruh terhadap kepatuhan Wajib Pajak.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut :

a. Disarankan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat agar memberikan informasi mengenai pengetahuan perpajakan melalui media massa ataupun melalui jejaring sosial yang banyak dimiliki oleh masyarakat agar mudah dipahami.
b. Kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan fiskus, sehingga kepatuhan wajib pajak dapat lebih dimaksimalkan.
c. Disarankan agar Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat lebih tegas dalam memberikan sanksi pajak bagi wajib pajaknya yang tidak patuh terhadap kewajiban perpajakannya.

d. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat diharapkan dapat memperhatikan dan memahami kondisi keuangan perusahaan guna meningkatkan kepatuhan wajib pajak badan.
e. Disarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain seperti sosialisasi perpajakan, kesadaran membayar pajak, dan lain sebagainya dengan skala penelitian yang lebih luas sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Pertiwi, D.A.Q.B. (2017). "Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Dan Kualitas Pelayanan Account Representative Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Garut)". Universitas Widyatama Bandung.

[2] Harinurdin, Erwin. (2014). "Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Badan". Jurnal Ilmu Administrasidan Organisasi, Mei–Agustus 2009, hlm. 96-104 Volume 16, Nomor 2.

[3] Savitri, Faradilla dan Elva Nuraina (2017). "Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madiun". Jurnal Equilibrium, Volume 5, Nomor 1, Januari 2017.

[4] Karim, Halimah. (2015). "Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Dengan Kepatuhan Wajib Pajak Sebagai Variabel Intervening Di KPP Pratama Medan Belawan". Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

[5] Hutagaol, Jhon. (2007). Strategi Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak. Jurnal Akuntansi, Vol. 6 (2):h:186-193.

[6] Mardiasmo. (2011). Perpajakan Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

[7] Sisilia, Mariska. (2016). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah". Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

[8] Panggabean, Miando Sahala H. (2002), "Self Assessment, Fiskus dan Kepatuhan Wajib Pajak". Berita Pajak, No. 1462/Tahun XXXIV, p. 31 – 33.

[9] Arsyad, Muhammad (2013). "Analisis Pengaruh Sosialisasi, Pemeriksaan, Dan Penagihan Aktif Terhadap Kesadaran Pajak Dan Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur". Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

[10] Prasetiantono, A. Tony. (1994). "Kebijakan Ekonomi Publik di Indonesia Substansi dan Urgensi". Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

[11] Indriyani, Putu Arika dan I Made Sukartha. (2014). "Tanggungjawab Moral, Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Perpajakan Dan Kualitas Pelayanan Pada Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak Badan". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 7.2 (2014): 431-443.

[12] Rahmawati, Yulayca Ardian. (2013). "Analisis Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan dan Penegetahuan Perpajakan terhadap Kepatuhan Pengusaha Kena Pajak". Universitas Muhammadiyah Surakarta.

[13]Rahayu, S.K. (2010). "Perpajakan Indonesia : Konsep Dan Aspek Formal". Yogyakarta : Graha Ilmu.

[14]Hani.S dan Muhammad Rizal Lubis. (2010). "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak". Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol. 10 No. 1/ Maret 2010.

[15]Saraswati, A.K.. (2016). *"Analisis Faktor-Faktor Yang Memepengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Badan (Studi Empiris pada Perusahaan Industri yang Terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)";* Universitas Diponegoro Semarang.

[16]Winerungan, Oktaviane Lidya (2013*). "Sosialisasi Perpajakan, Pelayanan Fiskus Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan WPOP Di KPP Manado Dan KPP Bitung"*. Jurnal EMBA Volume 1 No.3 September 2013, Hal. 960-970.

Analisis faktor – faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia

Wilda Sri Munawaroh Harahap[1)], Bastari Mathon[2)], Widia Astuty[3)]
[1)]Mahasiswa Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
[2),3)]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Wildasrimunawaroh2610@gmail.com

ABSTRAK Pajak penghasilan (PPh) adalah pajak yang dikenakan terhadap orang pribadi dan badan berkenaan dengan penghasilan yang diterima atau diperolehnya selama satu tahun pajak. Sebagai pajak atas penghasilan sangat bergantung terhadap kondisi perekonomian secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga, dan investasi terhadap Penerimaan Pajak di Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data berskala berjumlah 30 pengamatan dalam kurun waktu tahun 1988- 2017. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan metode kuadrat linear terkecil *(Ordinary Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga, dan investasi secara bersama- sama mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia. Secara parsial variabel Jumlah Wajib Pajak, Suku Bunga, dan investasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia, sedangkan Produk Domestik Bruto, Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia. Dengan demikian pemerintah Indonesia dapat mempertimbangkan variabel–variabel tersebut sebagai alat dalam pengambilan kebijakan terkait penerimaan pajak penghasilan.

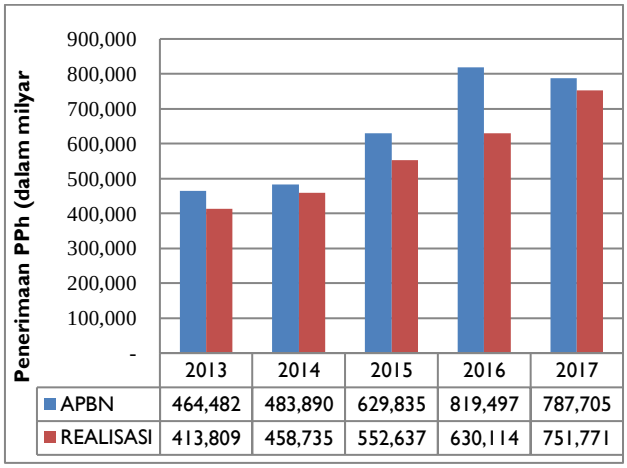
Kata Kunci — jumlah wajib pajak, PBD, Inflasi, Suku Bunga, Investasi, PPh.

XXXVII. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan dari berdirinya Republik Indonesia adalah terwujudnya masyarakat yang adil dan sejahtera. Oleh karena itu, konsep negara kesejahteraan kerap di suarakan di panggung politik. Negara kesejahteraan yang dimaksudkan ialah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat, bahwa pemerintah harus mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan, tidak ada rakyat yang menemui ajalnya karena tidak memperoleh jaminan sosial (Latif, 2014).

Penerimaan perpajakan dari Pajak Penghasilan selalu mengalami perkembangan yang signifikan semenjak diperkenalkan. Perkembangan penerimaan PPh di Indonesia dalam kurun waktu tahun 2013 2017 dapat dilihat pada gambar I.1 berikut!



	2013	2014	2015	2016	2017
APBN	464,482	483,890	629,835	819,497	787,705
REALISASI	413,809	458,735	552,637	630,114	751,771

Gambar I.1
Realisasi Penerimaan PPh di Indonesia Tahun 2013-2017
Sumber :Kementerian Keuangan (data diolah)

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Jumlah Wajib Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan ?
2. Bagaimana pengaruh Produk Domestik Bruto terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan?
3. Bagaimana pengaruh Inflasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan ?
4. Bagaimana pengaruh Suku Bunga terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan?

5. Bagaimana pengaruh Investasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan?
6. Bagaimana pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga, dan Investasi secara bersama-sama terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian
Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jumlah Wajib Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan.
b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Produk Domestik Bruto terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan.
c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Inflasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan.
d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Suku Bunga terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan.
e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Investasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan.
f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga dan Investasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari tiga segi, yaitu:

a. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan Penerimaan Pajak Penghasilan khususnya tentang Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga dan Investasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi penelitian lain dapat dijadikan bahan perbandingan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pedomanbagi pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak mengenai pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga dan Investasi terhadap penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

c. Manfaat bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan memberikan pengembangan ilmu yang berkaitan tentang Penerimaan Pajak Penghasilan,khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

Kajian Pustaka

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 mengenai Ketentuan Umum Perpajakan (KUP), wajib pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. ditentukan untuk melakukan kewajiban perpajakan,

Produk Domestik Bruto(PDB)atau *Gross Domestic Product*(GDP)diyakini sebagai indikator ekonomi terbaik dalam menilai perkembangan ekonomi suatu negara. Pengertian PDB menurut Case dan Fair (2004) adalah "nilai pasar total semua barang dan jasa akhir yang diproduksi selama periode waktu tertentu oleh faktor-faktor produksi yang berlokasi di dalam sebuah Negara".

Inflasi merupakan salah satu indikator ekonomi makro yang berdampak luas terhadap berbagai sektor ekonomi. Menurut Budiono (2000) Inflasi adalah kecendrungan dari kenaikan harga-harga secara umum dan terus-menerus.

Kasmir (2012) mengungkapkan bunga bank dapat diartikan sebagai balas jasa oleh bank yang berdasarkan prinsip konvensional kepada nasabah yang membeli atau menjual produknya. Pandangan Keynes, bahwa tingkat bunga tergantung pada sejumlah uang yang beredar dan preferensi likuiditas (permintaan uang),yang dimaksud dengan preferensi likuiditas adalah permintaan uang atas uang oleh seluruh masyarakat dalam perekonomian.

Investasi sebagai pengeluaran-pengeluaran untuk membeli barang-barang modal dan peralata-peralatan produksi dengan tujuan untuk mengganti dan terutama menambah barang-barang modal dalam perekonomian yang akan digunakan untuk memproduksikan barang dan jasa di masa depan. Investasi seringkali mengarah pada perubahan dalam keseluruhan permintaan dan mempengaruhi siklus bisnis, investasi juga mengarah kepada akumulasi modal yang bisa meningkatkan output

potensial negara dan mengembangkan pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Samuelson, 2003: 137).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga, Dan Jumlah Investasi Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Penerimaan Pajak Penghasilan. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Jumlah Wajib Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Undang-undang No 16 Tahun 2009 menyatakan Wajib Pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Banyaknya jumlah Wajib Pajak Badan yang terdaftar tentunya secara otomatis akan meningkatkan penerimaan pajak yang akan diperoleh. Walaupun, sebenarnya banyak jumlah Wajib Pajak Badan tersebut belum tentu mengindikasikan bahwa penerimaan pajak, khususnya Penerimaan Pajak Penghasilan Badan dapat meningkat, terutama untuk periode-periode selanjutnya. Logikanya, setiap terjadi penambahan jumlah Wajib Pajak Badan maka akan diiringi dengan meningkatnya jumlah penerimaan Pajak Penghasilan Badan yang signifikan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan jumlah wajib pajak berpengaruh positif terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan . Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa Jumlah Wajib Pajak memiliki hubungan pengaruh positif atau signifikan dengan Penerimaan Pajak Penghasilan .

2. Pengaruh Produk Domestik Brutoterhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Produk Domestik Bruto (PDB) atau *Gross Domestic Product* (GDP) diyakini sebagai indikator ekonomi terbaik dalam menilai perkembangan ekonomi suatu negara. Pada umumnya perbandingan kondisi antar negara dapat dilihat dari pendapatan nasionalnya sebagai gambaran. Dalam menentukan apakah suatu negara berada dalam kelompok negara maju atau berkembang, maka Bank Dunia (*The World Bank*) melakukannya melalui pengelompokan besarnya PDB, dan PDB suatu negara sama dengan total pengeluaran atas barang dan jasa dalam perekonomian (Todaro & Smith, 2008).

Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan gambaran umum perekonomian suatu negara tertentu. Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2013 diperkirakan mengalami peningkatan menjadi 6,5% dari 6,3% pada tahun 2012, Proyeksi pertumbuhan PDB diperkirakan akan mengalami akselerasi terhadap penerimaan pajak 6,3% di 2012 menjadi 6,5% di 2013,(Seto Wardoyo:2013) pernyataan ini dikuatkan oleh pernyataan dari Hanif Nurcholis (2005:177) yang mengatakan jika PDB meningkat maka kemampuan dalam membayar pajak (*ability to pay*) juga akan meningkat. Hal ini meningkatnya daya pajaknya agar penerimaan pajak meningkat. Semakin tinggi PDB semakin besar jumlah output yang diciptakan suatu negara dan semakin tinggi kapasitas barang modal yang digunakan perusahaan yang mempengaruhi penerimaan pajak, salah satunya adalah inflasi.

3. Pengaruh Inflasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Inflasi adalah suatu keadaan dalam perekonomian di mana terjadi kenaikan harga-harga secara umum. Kenaikan dalam harga barang dan jasa yang biasa terjadi jika permintaan bertambah dibandingkan dengan jumlah penawaran atau persediaan barang dipasar, Dalam hal ini lebih banyak uang yang beredar yang digunakan untuk membeli barang dibanding dengan jumlah barang atau jasa, tidak semua yang namanya kenaikan harga selalu diidentikan dengan inflasi, misalnya kenaikan harga pada hati Lebaran, ini hanya gejolak pasar yang terjadi sesaat saja dan tidak berlangsung terus- menerus (Fuadrahmany:2014). Inflasi sendiri merupakan proses kenaikan harga barang secara terus menerus atau turunnya nilai uang yang terus menerus, (Losina, Dhyah, 2008:25).

Dirjen Pajak, Fuad Rahmany (2014) juga mengatakan bahwa penurunan inflasi berpengaruh ke penerimaan pajak. Karena adanya pertumbuhan penerimaan negara seiring dengan meningkatnya konsumsi yang terjadi di masyarakat. Vito Tanzi (1977) Tingkat Inflasi saling berhubungan untuk mempengaruhi penerimaan pajak rill. Penerimaan pajak akan timbul dengan sendirinya sebagai akibat dari inflasi, dimana diperlukan untuk perubahan eksplisit dalam peraturan-peraturan pajak untuk menghasilkan penerimaan pajak yang lebih besar (Dombush,dkk 1986 : 607).

4. Pengaruh Suku Bunga terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

SBI menurut Noprin (2000) suku bunga adalah biaya yang harus di bayar oleh peminjam atas pinjaman yang diterima dan merupakan imbalan bagi pemberi pinjaman atas investasinya. Suku bunga mempengaruhi keputusan individu terhadap pilihan membelanjakan uang lebih banyak atau menyimpan uangnya dalam bentuk tabungan. Suku bunga juga merupakan sebuah

harga yang menghubungkan masa kini dengan masa depan, sebagaimana harga lainnya maka tingkat suku bunga ditentukan oleh interaksi antara permintaan dan penawaran (Suhedi: 2000).

Godam (2007) menyebutkan penyebab perubahan konsumsi, yaitu :

Penyebab Faktor Ekonomi

a. Pendapatan yang meningkat tentu saja biasanya diikuti dengan peningkatan pengeluaran konsumsi. Kekayaan Orang yang punya banyak aset riil biasanya memiliki pengeluaran konsumsi yang besar. Tingkat Bunga bank yang tinggi akan mengurangi tingkat konsumsi yang tinggi karena orang lebih tertarik menabung di bank dengan bunga tetap tabungan atau deposito yang tinggi dibanding dengan membelanjakan banyak uang.
b. Perkiraan Masa Depan Orang yang was-was tentang nasibnya di masa yang akan datang akan menekan konsumsi. Biasanya seperti orang yang mau pensiun, punya anak yang butuh biaya sekolah, ada yang sakit butuh banyak biaya perobatan, dan lain sebagainya.

Keynes membedakan permintaan uang menurut motivasi masyarakat untuk memegang uang menjadi tiga yaitu untuk berjaga-jaga, transaksi dan motif spekulasi, yakni mencari uang dari perbedaan tingkat bunga.Konsumsi mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat tabungan, tabungan merupakan bagian dari pendapatan yang tidak dikonsumsi atau dibelanjakan.Suku bunga mempengaruhi pengeluaran konsumsi masyarakat melalui tabungan.Semakin tinggi tingkat bunga, semakin besar pula jumlah uang yang ditabung sehingga semakin kecil uang yang dibelanjakan untuk konsumsi (Sukirno, 2001). Dari hubungan di atas dapat kita simpulkan semakin menurun suku bunga maka akan semakin bertambah penerimaan pajak karena konsumsi masyarakat juga meningkat karena barang barang yang dibelanjakan tersebut dikenakan Pajak begitu juga sebaliknya.

5. Pengaruh Investasi terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Menurut Cobb. Dkk(2008) penanaman modal langsung dapat meningkatkan penerimaan pajak. Dengan bertambahnya jumlah proyek dengan investasi langsung. Dengan demikian, pemerintah bisa menggunakannya sebagai salah satu sumber penerimaan pajak baru. Hasil penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa terdapatnya hubungan positif dan signifikan antara penanaman modal langsung terhadap pajak. Paramitha (2011) membuktikan bahwa modal langsung di Indonesia memenuhi manfaat fiansial yang dapat menghasilkan pendapatan bagi negara berupa pajak, dividen dan royalti.

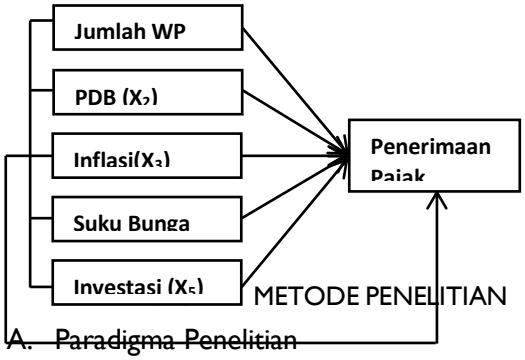
Dapat disimpulkan dengan adanya penanaman modal langsung di dalam negeri dapat menambah pendapatan pajak atas keuntungan, sehingga pada akhirnya dapat turut memobilisasi sumber finansial negara.

6. Pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi,Suku Bunga dan Investasi terhadap PenerimaanPajak Penghasilan

Undang-undang No 16 Tahun 2009 menyatakan Wajib Pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Banyaknya jum lah Wajib Pajak Badan yang terdaftar tentunya secara otomatis akan meningkatkan penerimaan pajak yang akan diperoleh. (Seto Wardoyo:2013) pernyataan ini dikuatkan oleh pernyataan dari Hanif Nurcholis (2005:177) yang mengatakan jika PDB meningkat maka kemampuan dalam membayar pajak (*ability to pay*) juga akan meningkat. Hal ini meningkatnya daya pajaknya agar penerimaan pajak meningkat. Sementara itu bukan hanya PDB yang mempengaruhu pajak, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan pajak, salah satunya adalah inflasi.

Inflasi adalah suatu keadaan dalam perekonomian di mana terjadi kenaikan harga-harga secara umum. Dirjen Pajak ,

Menurut Cobb. Dkk(2008) penanaman modal langsung dapat meningkatkan penerimaan pajak. Dengan bertambahnya jumlah proyek dengan investasi langsung. Dengan demikian, pemerintah bisa menggunakannya sebagai salah satu sumber penerimaan pajak baru. Hasil penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa terdapatnya hubungan positif dan signifikan antara penanaman modal langsung terhadap pajak.



METODE PENELITIAN

A. Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif menurut Sudaryono (2017, hal. 92) merupakan metode yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain. Pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2012, hal. 55) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua

variabel atau lebih, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan, mencatat dan mengkaji data sekunder yang berupa data berkala (*time series*) dari tahun 1988 - 2017 dan juga dengan cara menelaah berbagai buku pendukung dan sumber lainnya yang berhubungan dengan Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

C. Teknik analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Methode*) dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary LeastSquare* (OLS) menggunakan bantuan software analisis data kuantitatif, Eviews 7. Metode ini diyakini mempunyai sifat-sifat yang ideal dan dapat diunggulkan, yaitu secara teknis sangat kuat, mudah dalam perhitungan dan penarikan interpretasinya (Gujarati, 2004).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis penggambaran dari apa yang akan dibicarakan lebih jauh. Adapun penyajiannya digunakan uraian dan grafik.
Analisis ini digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan Pajak Penghasilan (PPh) di Indonesia. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif yang digunakan menekankan pada indikator ekonomi.

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode regresi dalam penelitian inii menyebabkan perlu dilakukan pengamatan terhadap kemungkinan penyimpangan asumsi klasik. Menurut Damodar (2003) terdapat tujuh asumsi klasik yang harus diambil dalam penggunaan model regresi ini, namun dalam ekonometrika hanya empat yang dianggap penting yaitu: uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis dalam penelitian ini adalah uji Jarque-Bera.Formula uji statistic Jarque-Bera atau J-B yaitu:

$$JB=n\left\{\frac{S^2}{6}\left|\frac{(K-3)^2}{24}\right.\right\}$$

Dimana :

S = koefisien skewness
K = koefisien kurtosis

Kriteria pengambilan keputusan mengenai uji normalitas adalah sebagai berikut:

a. Jika Probabilitas < (α) 0,05 maka distribusi data tidak normal
b. Jika Probabilitas > (α) 0,05 maka distribusi data normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai tolerance:
   Apabila nilai tolerancenya sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
   Sedangakan bilan nila tolerancenya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.
2. Dengan melihat nilai VIF:
   Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas
   Sedangkan jika nilai VIF dibawah 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bawa data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas.
   Rumus: VIF=1/1-R2

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini, cara yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas ini dilakukan dengan memakai uji *Breusch Pagan Godfrey*.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Nilai Probabilitas > (α) 0,05 maka tidak mempunyai persoalan heteroskedastisitas
2. Nilai Probabilitas < (α) 0,05 maka mempunyai persoalan heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi biasanya terjadi pada data deret waktu, namun dapat juga terjadi pada data lintas ruang. Masalah yang ditimbulkan oleh kasus autokorelasi dan masalah yang ditimbulkan oleh heterokedastisitas adalah sama. Pada autokorelasi permasalahan ditemukan pada setiap data time series.

Penanggulangan masalah ini secara tidak langsung akan mampu menghindari pelanggaran asumsi lainnya. Maka sebab itu, dalam data time series masalah mengenai autokorelasi menjadi fokus utama.

Menurut Winarno (2007) untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu dapat dilakukan dengan uji Breusch-Godfrey atau BG atau LM test. Langkah-langkahnya yaitu:

a. Estimasi persamaan regresi dengan metode OLS dan mendapatkan residualnya
b. Melakukan regresi residual dengan variabel bebas
c. Jika sampel besar, maka model dalam persamaan akan mengikuti distribusi chi squares dengan df sebanyak nilai prob. chi squares dapat dihitung dengan:

$$(n-p)R^2=X^2p$$

Dimana:

n = jumlah observasi

p = Obs*R^2

R^2 = Koefisien Determinasi

χ^2 = Chi Square

Hipotesis uji ini adalah:

H0 : Tidak ada masalah autokorelasi

HA : Ada masalah autokorelasi

Jika nilai Obs* R-squared > nilai kritis (α) 0,05 maka H0 ditolak yang berarti terdapat autokorelasi atau P-value < (α) 0,05 maka H0 ditolak yang berarti terdapat autokorelasi. Beberapa cara untuk mengatasi autokorelasi antara lain :

1. Menambahkan variabel Auto Regressive.
2. Menambahkan lag variabel independen atau lag variabel dependen.

Dengan melakukan differencing atau melalukan regresi nilai turunan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan (Sugiyono, 2012). Menurut Andi Supangat (2007, hal. 323), "garis regresi (regression line/line of the best fit/estimating line) adalah suatu garis yang ditarik diantara titik-titik (scatter diagram) sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menaksir besarnya variabel yang satu berdasarkan variabel yang lain, dan dapat juga dipergunakan untuk mengetahui macam korelasinya".

$$Y=a+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+\beta_4X_4+\beta_5X_5$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Penerimaan Pajak Penghasilan (milyar rupiah)
a= Y bila X_1, X_2, X_3, $X_{4,dan}X_5$ = 0
β= Angka arah koefisien regresi
X_1= Jumlah WP (satuan/unit)
X_2= PDB (milyar rupiah)
X_3= Inflasi (%)
X_4= Suku Bunga(%)
X_5= Investasi (milyar rupiah)

Menurut Arif Daryanto dan Yundy Hafizrianda (2010, hal. 227), adanya perbedaan dalam satuan dan besaran variabel bebas maka persamaan regresi dengan data yang tidak normal setelah di log, harus dibuat dengan model *second difference*.

Untuk membentuk variabel semacam ini menggunakan perintah sebagai berikut:

1. Difference 1 INFL : DINFL = D (INFL,1)
2. Difference 2 INFL : DINFL = D (INFL,2)
3. Difference 1 pada log 1 NFL : DINFL = D (INFL(-1),1)

Untuk alasan pemilihan model logaritma natural adalah sebagai berikut:

4. Menghindari adanya heterokedastisitas
5. Mengetahui koefisien yang menunjukkan elastisitas Mendekatkan skala data.

dalam bentuk transformasi *second difference*:

$DY=Da+\beta_1 DX_1+\beta_2 DX_2+\beta_3 DX_3+\beta_4 DX_4+\beta_5 DX_5$

Dimana:
DY= Penerimaan Pajak Penghasilan (milyar rupiah)
Da= Y bila X_1, X_2, X_3, X_4,X_5 = 0
β= Angka arah koefisien regresi
DX_1= Jumlah WP (satuan/unit)
DX_2= PDB (milyar rupiah)
DX_3= Inflasi (%)
DX_4= Suku Bunga(%)
DX_5= Investasi(milyar rupiah)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel independen yang dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil dari t hitung dengan t tabel atau dapat juga dilakukan dengan membandingkan probabilitasnya pada derajat keyakinan tertentu.

Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

Bila dengan membandingkan probabilitasnya pada derajat keyakinan 5% maka bila probabilitas < 0,05, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, bila probabilitas > 0,05 berarti independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Hipotesis yang digunakan:
H_0 : β = tidak berpengarug signifikan
H_a : β ≠ 0 berpengaruh signifikan

b. Uji Simultan Signifikan (Uji –f)

Uji statistik F ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apebila nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Bila dengan membandingkan probabilitasnya pada derajat keyakinan 5% maka bila probabilitas < 0,05, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, bila probabilitas > 0,05 berarti independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:
H_0: β = 0, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
H_A :β ≠ 0, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R-*Square*)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukanuntuk melihat seberapa besar variabel-variabel independen secara bersamaan mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai R^2 yang dihasilkan dalam model regresi. Nilai R^2 antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2mempunyai interval bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. sedangkan jika R^2bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2005, hal. 83).

$$KD = R^2 \times 100\ \%$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi (Sugiono, 2012)

Sedangkan kriteria melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah, dan
b. Jika Kd mendekati (1) , berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

XXXIX. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun peneliti terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal – hal tersebut. Berikut analisis hasil temuan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Jumlah Wajib Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Jumlah Wajib Pajak diartikan adalah Orang Pribadi dan Badan yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan ditentukan untuk melakukan kewajiban perpajakan, termasuk pemungut pajak atau pemotong pajak tertentu. Jumlah wajib pajak sangat ditentukan oleh sistem perpajakan yang dapat merangsang wajib pajak untuk melakukan pembayaran pajak.

Pada dasarnya, pajak yang dibayar dipergunakan untuk menunjang pembiayaan pembangunan dan penyelenggaran kegiatan pemerintahan demi menjamin kelangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak Wajib Pajak yang enggan membayar pajak, bahkan kalau bisa hal itu akan dihindari, digelapkan atau paling tidak dilalaikan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Jumlah Wajib Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai $t_{statistik}$ untuk variabel Jumlah Wajib Pajak adalah 2,139241 dan t_{tabel} diketahui sebesar 2,06390 dengan prob = 5%. Dengan demikian $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} (2,139241 > 2,06390), artinya variabel jumlah wajib pajak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia dan nilai probabilitas sebesar 0,0433 (0,0433 < 0,05) artinya hipotesis diterima. Nilai probabilitas sebesar 0,0433, artinya dengan angka koefisien positif menunjukkan bahwa apabila jumlah wajib pajak bertambah 1 persen pertahun, maka akan menambah penerimaan pajak penghasilan sebesar 0,0433 pertahun.

Meningkatnya jumlah wajib pajak disebabkan kemudahan dalam melakukan pembayaran pajak, orang akan bergairah membayar pajak jika ada kemudahan dalam menunaikan tugas tersebut. Dengan demikian uang yang diserahkan kepada negara akan digunakan dengan sebaik-baiknya oleh pemerintah untuk kepentingan negara.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Mey Triwulandari (2006), yang menyatakan jumlah wajib pajak berpengaruh terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antar hasil penelitian, teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yaitu Jumlah Wajib Pajak berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

3. Pengaruh Produk Domestik Bruto terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

PDB adalah nilai seluruh barang dan jasa yang diproduksi disuatu negara dalam periode tertentu. PDB juga merupakan gambaran umun perekonomian suatu negara, besarnya PDB suatu negara menunjukkan tingkat penerimaan pendapatan dalam perekonomian dan total belanja negara untuk membeli barang dan jasa. Meningkatnya PDB mencerminkan bahwa pertumbuhan ekonomi suatu negara juga naik yang berarti tingkat pendapatan juga meningkat.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Produk Domestik Bruto tidak berpengaruh terhadap Penerimaan pajak penghasilan. Hal ini dilihat dari $t_{statistik}$ lebih kecil dari t_{tabel}(0,466915 < 2,06390) dan nilai probabilitas 0,6450 (0,6450 > 0,05) berarti bahwa secara parsial Produk Domestik Bruto tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia. Dengan begitu hipotesis ditolak.

PDB Mengalami pertumbuhan negatif di Indonesia pada tahun 1998 disebabkan krisis ekonomi, mengalami beberapa goncangan eksternal, seperti merosotnya harga minyak mentah di pasar internasional dan resesi ekonomi dunia pada dekade yang sama. Perekonomian nasional pada saat itu tergantung pemasukan dolar AS dari hasil ekspor komoditi-komoditi primer, khususnya minyak dan hasil pertanian. Tingkat ketergantungan yang tinggi ini membuat perekonomian tidak bisa menghindar dari ketidakstabilan harga dipasar internasional.

Tax Ratio atau rasio penerimaan pajak terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan perbandingan antara realisasi

penerimaan pajak dengan pendapatan nasional. Rasio yang dimaksud pada dasarnya menunjukkan jumlah penerimaan pajak yang dapat dipungut dari setiap rupiah pendapatan nasional (PDB). Rasio ini biasa digunakan sebagai salah satu tolak ukur atau indikator untuk melakukan penilaian terhadap kinerja penerimaan PDB yang menunjukkan *output* nasional merupakan indikator kesejahteraan masyarakat. Hakikatnya rasio pajak bisa dipergunakan untuk melihat indikasi besarnya beban pajak *(tax burden)* yang harus di tanggung masyarakat.

Tax ratio menjadi salah satu topik yang pertama dibahas apabila berbicara mengenai kinerja pemerintah, khususnya dalam penerimaan pajak. PDB di Indonesia masih sangat rendah sebesar 12%, kinerja pemerintah Indonesia dalam memungut pajak masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara di Eropa seperti Jerman, Italia, Swedia dan Belanda yang memiliki rasio pajak berkisar 30% - 50% terhadap Produk Domestik Bruto.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Ambar Nur Megayanti (2010), yang menyatakan bahwa PDB tidak berpengaruh terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antar hasil penelitian, teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yaitu Produk Domestik Bruto tidak berpengaruh terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

2. Pengaruh Inflasi Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Inflasi tidak berpengaruh terhadap Penerimaan pajak penghasilan. Hal ini dilihat dari $t_{statistik}$ lebih kecil dari t_{tabel}(0,037018 < 2,06390) dan nilai probabilitas 0,9708 (0,9708 > 0,05) berarti bahwa secara parsial Produk Domestik Bruto tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia. Dengan begitu hipotesis ditolak.

Salah satu indikator ekonomi makro yang digunakan untuk mengukur perekonomian suatu negara adalah Inflasi. Perubahan dalam indikator ini akan berdampak terhadap perekonomian suatu negara, khusunya penerimaan pajak. Inflasi adalah suatu gejala di mana tingkat harga umum mengalami kenaikan secara terus-menerus. Dampak kenaikan harga akan mempengaruhi produsen dan konsumen. Dari sisi produsen, hasil produksi akan menurun jika terjadi inflasi. Inflasi akan menyebabkan naiknya harga bahan baku. Jika harga bahan baku mengalami kenaikan maka jumlah bahan baku yang biasa diperoleh untuk proses produksi menjadi berkurang sehingga volume barang/jasa yang dihasilkan juga akan menurun. Terjadinya Inflasi juga akan mengakibatkan hasil penjualan akan menurun. Naiknya harga bahan baku menyebabkan harga jual bahan jadi. Harga jual yang terlalu tinggi menyebabkan masyarakat tidak tertarik untuk membeli barang/jasa tersebut sehingga pada akhirnya akan menurunkan penjualan. Inflasi menyebabkan naiknya biaya produksi dan turunnya penjualan sehingga mengakibatkan menurunnya penghasilan produsen yang menjadi dasar penggenaan pajak. Terjadinya Inflasi juga mengakibatkan menurunnya transaksi perekonomian yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya penerimaan pajak.

Pada masa inflasi terjadi, para pemilik modal atau investor lebih suka menanankan modalnya dalam bentuk pembelian harta-harta tetap seperti tanah dan rumah serta benda-benda berharga lain seperti emas dan mutiara. Pada masa Inflasi nilai barang akan terus naik atau semakin mahal, Sedangkan nilai uang atau daya beli uang akan turun. Oleh kerena itu, Pada masa inflasi para pemilik modal akan berusaha menyelamatkan uang mereka dengan cara membeli harta-harta tetap dan benda-benda berharga lainnya. Hal tersebut menjadikan transaksi perekonomian cenderung menurun sehingga penghasilan masyarakat cenderung menurun. Pada akhirnya akan berakibat pada turunnya penerimaan pajak penghasilan.

Jika didalam negeri ini terjadi inflasi, harga produk dalam negeri akan lebih mahal dibandingkan produk dari luar negeri. Keadaan ini akan menyebabkan produk domestik akan lebih sulit bersaing dengan produk-produk

impor. Akibatnya, nilai ekspor berkurang sehingga penghasilan eksportir sebagai dasar pengenaan pajak juga berkurang. Pada akhirnya akan menurunkan penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

Laju inflasi tidak berpengaruh pada belanja negara jangka pendek dipengaruhi oleh masih tingginya belanja untuk pegawai, sedangkan belanja pegawai sebagai hasil imbal jasa pegawai yang biasanya digunakan untuk konsumsi bukan modal kerja. Konsumsi yang meningkat akan berdampak langsung pada kenaikan inflasi. Sehingga terjadi kenaikan tingkat harga karena pendapatan yang tinggi hal ini sesuai dengan teori *demand pull inflation.*

Ketika laju inflasi naik akan berdampak pada naiknya harga-harga barang dipasaran. Kenaikan harga-harga secara umum tanpa disertai dengan kenaikan gaji atau upah masyarakat maka akan mengakibatkan semakin kecilnya daya beli masyarakat. Gaji yang diterima akan terasa semakin kecil dan kurang untuk membeli kebutuhan sehari-hari. Penurunan nilai pendapatan masyarakat tersebut akan berdampak pada penurunan penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nasution dkk. (2013) yang menyatakan bahwa Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

3. Pengaruh Suku Bunga Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Suku Bunga Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai $t_{statistik}$ untuk variabel Suku Bunga adalah 3,556888 dan t_{tabel} diketahui sebesar 2,06390 dengan prob = 5%. Dengan demikian $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} (3,556888 > 2,06390), artinya variabel Suku Bunga perpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia dan nilai probabilitas sebesar 0,0017 (0,0017 < 0,05) artinya hipotesis diterima. Nilai probabilitas sebesar 0,0017 artinya dengan angka koefisien positif menunjukkan bahwa apabila Suku Bunga bertambah 1 persen pertahun, maka akan menambah penerimaan pajak penghasilan sebesar 0,0017 pertahun.

Secara probability variabel suku bunga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat penerimaan pajak penghasilan. Hal ini berarti perkembangan tingkat suku bunga berpengaruh terhadap PPh yang diterima oleh pemerintah. teori suku bunga untuk mempengaruhi keputusan individu terhadap pilihan membelanjakan uang lebih banyak atau menyimpan uangnya dalam bentuk tabungan. Suku bunga yang tinggi di satu sisi, akan meningkatkan hasrat masyarakat untuk menabung sehingga jumlah dana perbankan akan meningkat, Sebaliknya tingkat suku bunga yang rendah akan mendorong minat masyarakat untuk melakukan investasi, membuka usaha atau kegiatan sejenisnya yang akan dapat peningkatkan penerimaan pajak.

Megayanti (2010) yang menyimpulkan bawha suku bunga SBI berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan. Sehingga naik turunnya suku bunga SBI berpengaruh secara signifikan terhadap pajak penghasilan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

4. Pengaruh Investasi Pajak terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui bahawa koefisien empiris variabel Investasi sebesar 11.54787 dan nilai probability untuk variabel Investasi sebesar 0,0000 artinya dengan angka koefisien positif menunjukkan bahwa apabila Investasi bertambah satu persen per tahun. Maka akan menambahkan penerimaan Pajak Penghasilan sebesar 11.54787 milyar rupiah. Sementara itu nilai probability untuk variabel Investasi sebesar 0,0000 < 0,05, ini berarti bahwa secara pasial Investasi berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia. Ho ditolak dan H_A diterima, Artinya adalah dengan meningkatnya jumlah Penanaman Modal Asing dan Penanaman Modal Dalam Negeri di

Indonesia maka akan meningkatkan jumlah lapangan kerja, dengan begitu akan menambah jumlah orang yang bekerja. Dengan meningkat jumlah orang yang bekerja maka akan meningkatkan Pajak Penghasilan di Indonesia.

Pajak merupakan salah satu faktor penting bagi investor dalam menentukan keputusan untuk berinvestasi pada suatu negara. Secara teori, pajak mempengaruhi keputusan investasi sepanjang pengenaan pajak tersebut mempengaruhi besarnya biaya dan keuntungan yang diperoleh investor. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, seperti yang dikutip oleh Alex Easson diketahui bahwa pajak memberikan pengaruh sebagai berikut:

Pajak hanya memainkan bagian kecil dalam menentukan keputusan pertama untuk melakukan investasi ke luar negeri. Apabila besarnya pajak, terutama pajak penghasilan badan (*corporate income tax*) di negara investor lebih besar, maka perusahaan akan tergerak untuk melakukan investasi ke luar negeri dimana besarnya pajak efektif lebih rendah. Sedangkan besarnya pajak penghasilan orang pribadi (*personal income tax*) di negara investor akan menaikkan biaya tenaga kerja, sehingga biaya produksi di negara investor menjadi lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan akan mengalihkan kegiatan produksinya di negara yang tarif pajaknya lebih rendah dan biaya tenaga kerjanya lebih rendah.Pajak berpengaruh dalam menentukan lokasi tempat investasi. Peranan pajak dalam menentukan lokasi tempat investasi relatif lebih kecil daripada faktor stabilitas politik dan akses pasar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan penerimaan pajak. Dimana ketika adanya investasi pada suatu bidang usaha maka otomatis adanya pengeluaran-pengeluaran untuk membeli barang modal peralatan-peralatan produksi yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa di waktu yang akan datang. Investasi mencerminkan kenaikan produksi bagi produsen dan kenaikan penghasilan bagi pekerjanya. Investasi akan meningkat produktivitas baik penjualan maupun tingkat upah. Tingkat upah yang meningkat akan meningkatnya penerimaan pajak dari sektor perorangan atau pekerja (Deddy Rustiono, 2008).

5. Pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga dan Investasi secara bersama- sama terhadap Pajak Penghasilan di Indonesia.

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien konstanta (C) sebesar -3.9797777, nilai koefisien Prob. F sebesar 0,0000 dan nilai koefisien Adjust R- squared sebesar 0,916651.

Nilai koefisien konstanta sebesar -3.9797777 menunjukkan bahwa dalam keadaan tetap atau tidak ada perubahan pada variabel Jumlah wajib Pajak (DX1), Produk Domestik Bruto (DX2), Inflasi (DX3), Suku Bunga (DX4) dan Investasi (DX5) akan mengalami penurunan sebesar 3.9797777 milyar rupiah.

Nilai Koefisien Prob. F sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia.

Nilai Koefisien Adjust R- squared sebesar 0,916651 menunjukkan bahwa persentase sumbangan berpengaruh variabel independen Jumlah wajib Pajak (DX1), Produk Domestik Bruto (DX2), Inflasi (DX3), Suku Bunga (DX4) dan Investasi (DX5) mampu memberikan variasi terhadap variabel Penerimaan Pajak Penghasilan (Y) sebesar 91,66 %, sedangkan sisanya 8,34 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa Jumlah wajib Pajak, Produk Domestik Bruto , Inflasi , Suku Bunga dan Investasi secara bersama-sama (simultan) mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di Indonesia sebesar 91,66 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heru Kusmono (2011) yang menyimpulkan bahwa variabel PDB, Inflasi, suku bunga SBI dan deltaWP secara bersama-sama mampu mempengaruhi penerimaan pajak Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mey Triwulandari (2006), yang menyatakan jumlah wajib pajak menunjukkan berpengaruh yang positif terhadap penerimaan pajak penghasilan di Indonesia, Prastyo Bangun

Nuswantara (2010), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Wajib Pajak, Upah Minimum Regional, Pendapatan Perkapita ,dan Jumlah Penduduk , berpengaruh secara simultan dan nyata terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan. Penelitian Nasution dkk. (2013) yang menyatakan bahwa Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan. Megayanti (2010) yang menyimpulkan bawha suku bunga SBI berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak penghasilan. Sehingga naik turunnya suku bunga SBI berpengaruh secara signifikan terhadap pajak penghasilan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian, teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yakni Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga dan Investasi berpengaruh secara simultan terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan di indonesia.

XL. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian mengenai analisis faktof- faktor yang mempengaruhi penerimaan Pajak Penghasilan dilndonesia pada tahun 1988 sampai dengan tahun 2017 dengan jumlah pengamatan 30, adalah sebagai berikut :

1. Jumlah wajib pajak berpengaruh signifikan terhadap Pajak Penghasilan, nilai probability untuk variabel jumlah wajib pajak sebesar 0,0433 < 0,05.
2. Produk Domestik Bruto tidak berpengaruh terhadap Pajak Penghasilan, nilai probability untuk variabel PDB sebesar 0,6450 > 0,05 dibawah batas tingkat signifikansi 0,05.
3. Inflasi tidak berpengaruh terhadap Pajak Penghasilan, nilai probability untuk variabel Inflasi sebesar 0,9708 > 0,05 dibawah batas tingkat signifikansi 0,05.
4. Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap Pajak Penghasilan, nilai probability untuk variabel Suku Bunga sebesar 0,0017 < 0,05.
5. Investasi berpengaruh signifikan terhadap Pajak Penghasilan, nilai probability untuk variabel jumlah wajib pajak sebesar 0,0000 < 0,05.
6. Jumlah Wajib Pajak, Produk Domestik Bruto, Inflasi, Suku Bunga, dan Investasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pajak Penghasilan, Pengaruh sebesar 91,66, Sedangkan sisanya 8,34 %, dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain ynag tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Amalia R.(2007). *Faktor-faktor resiko terjadinya pembesaran prostat jinak*.[Thesis]. Semarang: Universitas Diponegoro.

[2] Badan Pusat Statistik. (2015). *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2014.* Jakarta: Badan Pusat Statistik.

[3] Bank Indonesia, (2016). *Penjelasan BI Rate sebagai Suku BungaAcuan.http://www.bi.go.id/id/moneter/bi/rate/penjelasan/Contents/Default.aspx*.[05 Agustus 2016]

[5] Case, Karl E. and Ray C. Fair. (2004). *Principles of Macroeconomics,*Texas:Rice University

[6] Direktorat Jenderal Pajak, (2016). *Amnesti pajak.http://www.pajak.go.id/content/amnesti-pajak.[24 Agustus 2016]*

[7] Dinar Sunar Prasetyono. (2012). *Buku Pintar Pajak.* Jakarta: Laksana.

[8] Dumairy. (2004). *Perekonomian Indonesia.* Jakarta: Erlangga.

[9] Deddy Rustiono. (2008). *Tesis: Analisis Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Propinsi Jawa Tengah.* Semarang.

[10] Dornbusch et.al.(2008). *Makroekonomi Edisi Bahasa Indonesia*. PT.Media Global Edukasi. Jakarta.

[11] Gujarati, (2004). *Statistik Ekonometrika*. Bumi Aksara. Jakarta.

[12] Ghonzali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro: Semarang.

[13] Halim, A. (2001). *Manajemen Keuangan Daerah.* Yogyakarta: UPP AMPYKPN.

[14] Kasmir. (2002). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya.* penerbit: PT. Rajagrafindo Persada, :Jakarta

[15] Kementerian Keuangan. Nota Keuangan.APBN 30 tahun.

[16] Mardiasmo, (2000). *Perpajakan. Edisi 4. Penerbit* Andi: Yogyakarta.

[17 Mankiw, N. Gregory, (2006). *Pengantar Ekonomi Makro*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

[18 Musgrave, Richard A Musgrave, Peggy B. *Public Finance in Theory and Practise.*(1989) McGraw Hill Book Company

[19] Nasution, Ismail Fahmi, (2008). "*Analisis Determinan Penerimaan Pajak Penghasilan (PPh) Orang Pribadi di Provinsi Sumatera Utara*". *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara

[20] Nasution, M. Ikhsan (2016), *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Pajak Penghasilan Pasal 21 Di Indonesia", Tesis* Magister Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

[21] Rahmadani, A, F., (2014) *Kepatuhan Wajib Pajak Masih Minim*.http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/14/09/09/nble5 kepatuhan-wajib-pajak-masih-minim.(Diakses pada 1 April 2015)

[22}Republik Indonesia.(t.thn.).*Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat Tentang Ketentuan Umum danTata Cara Perpajakan (KUP).*

PENGARUH FASILITAS, LOKASI DAN PENDAPATAN TERHADAP PERMINTAAN PERUMAHAN SYARIAH DI KOTA MEDAN

MUTIAH KHAIRA SIHOTANG

Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

mutiahkhaira@umsu.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh fasilitas, lokasi dan pendapatan terhadap permintaan terhadap perumahan syariah di kota Medan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu fasilitas, lokasi dan pendapatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian di perumahan syariah yang ada di kota Medan yang terdiri dari perumahan Puri Zahara I dan Puri Zahara II, perumahan Puri Adam Malik dan Perumahan Griya Raihan. Populasi penelitian ini sebanyak 991 KK dengan sample sebanyak 90 KK. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Metode pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Data diolah dengan menggunakan software SPSS versi 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel lokasi berpengaruh signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan secara parsial. Sedangkan variabel fasilitas dan pendapatan tidak memiliki penagruh yang signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di Kota Medan. Kemudian variabel fasilitas, lokasi dan pendapatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan.

Kata kunci: fasilitas, lokasi, pendapatan dan permintaan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, perkembangan bisnis syariah menjadi perhatian para pelaku bisnis. Tidak hanya dalam bidang keuangan saja, bisnis syariah sudah merambah ke dunia properti. Hal ini di anggap menjadi sesuatu yang sangat menguntungkan bagi para pengusaha jika mengembangkan usahanya ke dalam bisnis syariah. Berkembangnya usaha masyarakat di bidang properti disebabkan oleh semakin banyaknya permintaan konsumen terhadap perumahan. Para pengusaha properti pun saat ini mulai melirik usaha properti syariah dan mulai membangun komplek-komplek perumahan syariah.

Perumahan merupakan kebutuhan papan yang bersifat primer, selain kebutuhan pangan dan sandang, sehingga setiap orang berhubungan dengan *real estate* yang satu ini. Bagaimanapun kondisi perekonomian yang sedang terjadi, semua orang haruslah memiliki tempat tinggal untuk memenuhi salah satu kebutuhan utamanya dan sebagai tempat untuk berlindung dari terik matahari dan hujan.

Dalam menentukan pemilihan rumah, konsumen tidak saja melihat dari faktor harga, tetapi juga melihat dari faktor lokasi, bangunan, dan lingkungannya. Alasan konsumen mempertimbangkan faktor harga karena berkaitan dengan pendapatannya. Bagi konsumen yang memiliki pendapatan besar, mungkin harga tidak akan menjadi masalah, tetapi mereka lebih mempertimbangkan faktor lokasi dan kualitas bangunannya. Untuk faktor lingkungan, merupakan faktor tambahan yang tidak bisa diabaikan karena faktor ini adalah salah satu faktor yang menentukan perumahan tersebut layak untuk dihuni seperti keamanannya, kebersihannya, kelengkapannya, fasilitas umum, dan lain-lain. Dengan adanya fasilitas yang lengkap, konsumen akan menetapkan pilihannya dengan puas.

Di Indonesia, hal-hal yang menggunakan nama atau label syariah cukup banyak bermunculan dan menjadi *trend* di masyarakat Indonesia diberbagai bidang, baik usaha bidang produk maupun jasa. Contoh usaha yang bergerak dalam bidang jasa, antara lain lembaga keuangan syariah, seperti perbankan syariah, asuransi syariah (*takāful*), pegadaian syariah (*rahn*), pasar modal syariah, reksadana syariah, baitul maal wattamwil dan koperasi, lembaga ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf). Selain lembaga keuangan, perusahaan yang bergerak dalam bidang produk dan jasa juga sudah banyak yang menggunakan label syariah sebagai identitas perusahaannya, seperti, salon syariah, hotel syariah, pasar syariah, laundry syariah, khususnya perumahan syariah.

Adanya perumahan syariah di Indonesia sudah mulai berkembang saat ini, khususnya di pulau Jawa. Selain agar terbebas dari riba, hal ini juga disebabkan adanya permintaan masyarakat terhadap hunian nyaman yang bernuansa islami. Berikut ini adalah daftar perumahan syariah di Indonesia.

Tabel 1.1

Komplek Perumahan Syariah di Indonesia

No	Komplek Perumahan	Lokasi

1	First Residence	Cimanggu, Bogor
2	Griya Raja Pancasan Asri	Pancasa, Bogor
3	Abbi Garden	Cikaret, Bogor
4	Kresyar Residence	Cimahpar, Bogor
5	Twin Najma	Laladon, Bogor
6	Cilap Cilebut	Cilebut, Bogor
7	Griya Zafier	Tajur Halang, Bogor
8	Bantasari Residence	Bantasari, Bogor
9	Rabbani Residence	Parung, Bogor
10	Serpong Ramadan Village	Gunung Sindur 1 (Padurenan 1)
11	Sindur Hills Kampoeng Syariah	Gunung Sindur 2 (Padurenan 2)
12	Samara Residence	Dramaga
13	Quranic Green Village	Leuwiliang
14	Sabrina Azzura 1	Bantar Gebang 1, Bekasi
15	Royal Azzura	Bantar Gebang 2, Bekasi
16	Alifia Residence	Jatiasih 1, Bekasi
17	Arkanza Residence	Jatiasih 2, Bekasi
18	Kampoeng Hijau	Cimuning, Bekasi
19	Sabrina Azura 2	Setu
20	Khalifa Premiere	Cikarang Pusat
21	Rabbari Premiere	Cikarang
23	Pemuda Residence	Jagakarsa, Jakarta
24	Lestari Residence	Pasar Rebo, Kalisari
25	Rumah Minimalis Lenteng Agung	Lenteng Agung
26	Ruko Cilodong	Cilodong
27	Cluster Bhakti ABRI	Tapos
28	Al-Ihsan Residence	Bojongsari 1 (Serua)
30	Balad Residence	Bojongsari 2 (Jalan Balad)
31	Telaga Jambu 1	Sawangan
32	Kirai Park Residence	Cirendeu 1 (Tangsel)
33	De'savanna Residence	Cirendeu 2 (Tangsel)
34	Puri Bali	Cirendeu 3 (Tangsel)
35	Tiara Residence	Cirendeu 4 (Tangsel)
36	Gelagah Hills Residence	Cirendeu 5 (Tangsel)
37	Villa Kemuning	Cilegon
38	Wanacatra Kampoeng Syariah	Cilegon (Wanacatra)
39	Sharia Green River	Tarogong Keler, Garut
40	Nuri Nirina Cigelam	Cigelam, Purwakarta
41	Nakhil Garden Pawarengan	Cikampek
42	Atlantis View	Cibadak, Sukabumi
43	Pesona Giri Mekar	Cilengkrang (Giri Mekar), Bandung
44	Sharia Islamic Higland	Lembang
45	Sharia Dago Village	Dago

Tidak hanya di Pulau Jawa, provinsi Sumatra Utara khususnya kota Medan juga sudah mulai bermunculan perumahan syariah. Hal ini membuktikan bahwa kesadaran masyarakat untuk menghindari riba semakin meningkat. Tingginya jumlah penduduk yang beragama Islam di Indonesia dan meningkatnya permintaan akan tempat tinggal dari tahun ke tahun merupakan peluang yang sangat besar bagi *developer* untuk mengembangkan

bisnis perumahan syariah ini, apalagi belum banyak bermunculan rumah-rumah syariah.

Fasilitas menjadi salah satu faktor penting yang menjadikan alasan masyarakat untuk beralih memilih perumahan syariah. Masyarakat kota Medan yang masih mayoritas muslim menjadi salah satu alasa para *developer* untuk mengembangkan bisnis perumahan syariah di Kota Medan. Saat ini paling tidak ada sekitar 5 unit perumahan syariah yang telah di bangun dan dihuni oleh penduduk kota Medan. Kemudian masih ada lagi proyek-proyek perumahan syariah yang akan segera di bangun oleh para *developer.*

Adanya fasilitas rumah ibadah yaitu Masjid menjadi salah satu faktor yang mendorong masyarakat kota Medan menjatuhkan pilihan kepada perumahan syariah. Selain itu, lokasi perumahan juga menjadi pendukung dalam membuat keputusan untuk memilih perumahan syariah sebagai tempat tinggal. Kemudian, tidak dapat dipungkiri bahwa pendapatan juga memiliki peran penting ketika seseorang akan memutuskan untuk memiliki satu unit perumahan syariah di kota Medan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas, lokasi dan pendapatan secara parsial terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas, lokasi dan pendapatan secara simultan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas. Maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas, lokasi dan pendapatan secara parsial terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas, lokasi dan pendapatan secara simultan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan

D. Kajian Pustaka

1. Teori Permintaan

Menurut Sadono Sukirno (2005) permintaan adalah keinginan konsumen membeli suatu barang pada berbagai tingkat harga tertentu selama periode waktu tertentu. Fungsi permintaan seorang konsumen akan suatu barang dapat dirumuskan sebagai :

$$Dx = f (Y, Py, T, u)$$

Dimana :

Dx = Jumlah barang yang diminta

Y = Pendapatan Konsumen

Py = Harga Barang Lain

T = Selera

U = Faktor-faktor Lainnya

Persamaan tersebut berarti jumlah barang X yang diminta dipengaruhi oleh harga barang X, pendapatan konsumen, harga barang lain, selera dan faktor-faktor lainnya. Dimana DX adalah jumlah barang X yang diminta konsumen, Y adalah pendapatan konsumen, Py adalah harga barang selain X, T adalah selera konsumen dan U adalah Faktor-faktor lainnya. Dalam kenyataannya permintaan akan suatu barang tidak hanya dipengaruhi oleh harga barang itu sendiri namun juga oleh faktor-faktor lain.

Menurut Suryawati ada beberapa faktor yang menyebabkan mengapa suatu permintaan konsumen terhadap suatu barang berubah :[22]

a. Harga barang itu berubah sedang faktor yang lain tetap
   Perubahan ini hanya menyebabkan pergerakan di sepanjang kurva permintaan.
b. Salah satu atau lebih faktor-faktor lain berubah (tidak ada lagi ceteris paribus)
   Perubahan ini menyebabkan terjadi pergeseran seluruh kurva permintaan. Kenaikan permintaan akan menyebabkan kurva permintaan bergerak naik ke kanan. Sebaliknya jika permintaan turun makan kurva permintaan akan bergesr turun ke kiri. Adapun faktor-faktor pembentuk keadaan ceteris paribus adalah :

1) Pendapatan
   Bila pendapatan konsumen naik maka permintaan akan naik dan sebaliknya, Namun untuk kasus barang inferior peningkatan pendapatan justru akan mengurangi permintaan suatu barang.
2) Jumlah konsumen di pasar. Peningkatan konsumen akan meningkatkan permintaan suatu barang di pasar.
3) Selera atau preferensi konsumen
   Bila selera konsumen terhadap suatu barang naik, maka kurva permintaan akan bergeser ke kanan, yang berarti di setiap tingkat harga konsumen akan menambah konsumsinya.

2. Lokasi

Menurut Lamb, pemilihan lokasi yang baik, merupakan keputusan yang sangat penting. Pertama, karena keputusan lokasi mempunyai dampak yang permanen dan jangka panjang, apakah lokasi tersebuh telah dibeli atau hanya disewa. Kedua, lokasi akan mempengaruhi pertumbuhan usaha di masa mendatang. Lokasi yang dipilih haruslah mampu mengalami pertumbuhan ekonomi sehingga usahanya dapat bertahan. Dan yang terakhir, apabila nilai lokasi

[22] Suryawati, *Teori Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Janasy, 2014), hal. 15

memburuk akibat perubahan lingkungan yang dapat terjadi setiap waktu, mungkin saja usaha tersebut harus dipindahkan atau ditutup. [23]

Dalam memilih lokasi untuk menjalankan suatu usaha, para pengusaha/pelaku usaha perlu mempertimbangkan beberapa faktor, diantaranya :

a. Akses yaitu kemudahan untuk menjangkau
b. Visibilitas yaitu kemudahan untuk dilihat
c. Lalu lintas, ada 2 hal yang perlu diperhatikan yaitu banyaknya orang yang lalu lalang bisa memberikan peluang yang besar tejadinya impuls buying dan kepadatan serta kemacetan bisa menjadi hambatan.
d. Tempat parkir yang luas dan aman
e. Ekspansi yaitu tersedia tempat yang luas untuk perluasan di kemudian hari.
f. Lingkungan yaitu daerah sekitar yang mendukung jasa yang ditawarkan.
g. Persaingan yaitu lokasi dengan pesaing sejenis.
h. Peraturan pemerintah.[24]

Lokasi merupakan saluran distribusi yaitu jalur yang dipakai untuk perpindahan produk dari produsen ke konsumen. Lokasi adalah keputusan yang dibuat perusahaan berkaitan dengan dimana operasi dan stafnya akan ditempatkan.[25] Komponen yang menyangkut lokasi meliputi: pemilihan lokasi yang strategis (mudah dijangkau), di daerah sekitar pusat perbelanjaan, dekat pemukiman penduduk, aman, dan nyaman bagi pelanggan, adanya fasilitas yang mendukung seperti adanya lahan parkir, serta faktor-faktor yang lainnya.

Lokasi memegang peranan yang penting dalam melakukan usaha. Karena berkaitan dengan dekatnya lokasi usaha dengan pusat keramaian, mudah dijangkau (aksesbilitas), aman, dan tersedianya tempat parkir yang luas, pada umumnya lebih disukai konsumen. Lokasi yang strategis membuat konsumen lebih mudah dalam menjangkau dan juga keamanan yang terjamin. Sehingga dengan demikian, ada hubungan antara lokasi yang strategis dengan daya tarik konsumen untuk melakukan pembelian suatu produk (Akhmad, 1996).

3. Fasilitas

Fasilitas adalah sumberdaya fisik yang ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen.[26] Sedangkan menurut Sulastiyono (2006) fasilitas adalah penyediaan perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada para tamu dalam melaksanakan aktivitas – aktivitasnya atau kegiatan – kegiatannya, sehingga kebutuhan - kebutuhan tamu dapat terpenuhi selama tinggal dihotel. Segala fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, kelengkapan, desain interior dan eksterior serta kebersihan fasilitas harus diperhatikan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan atau didapat konsumen secara langsung. Pelanggan memang harus dipuaskan, sebab kalau tidak puas akan meninggalkan perusahaan dan menjadi pelanggan pesaing. Hal ini akan menyebabkan penurunan penjualan dan pada gilirannya akan menurunkan laba.[27]

Fasilitas adalah sarana yang disediakan oleh hotel. Pada dasarnya fasilitas ini ini merupakan faktor yang menentukan pilihan orang untuk tinggal atau menginap di suatu hotel tertentu (Keputusan Menparpostel Nomor KM 37/PW. 340/MPRT-86). Terdapat beberapa unsur–unsur yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan fasilitas jasa, yaitu:

a. Pertimbangan atau perencanaan parsial
   Aspek-aspek seperti proposi, tekstur, warna, dan lain–lain perlu dipertimbangkan, dikombinasikan, dan dikembangkan untuk memancing respon intelektual maupun emosional dari pemakai atau orang yang melihatnya.
b. Perancang ruang.
   Unsur ini mencakup perencanaan interior dan arsitektur seperti penempatan perabotan dan perlengkapan dalam ruangan, desain aliran sirkulasi dan lain–lain.seperti penempatan ruang pertemuan perlu diperhatikan selain daya tampungnya, juga perlu diperhatikan penempatan perabotan atau perlengkapan.
c. Perlengkapan atau perabotan.
   Perlengkapan berfungsi sebagai sarana pelindung barang-barang berharga, sebagai tanda penyambutan bagi para konsumen.
d. Tata cahaya.
   Yang perlu diperhatikan dalam tata cahaya adalah warna jenis dan sifat aktivitas yang dilakukan dalam ruangan serta suasana yang diinginkan.
e. Warna.
   Warna dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi, menimbulkan kesan rileks, serta mengurangi tingkat kecelakaan. Warna yang dipergunakan untuk interior fasilitas jasa diperlu dikaitkan dengan efek emosional dari warna yang dipilih.
f. Pesan – pesan yang disampaikan secara grafis.
   Aspek penting yang terkait dalam unsur ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan dan pemilihan

[23] Charles Lamb, W. Et. Al, *Pemasaran* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 37

[24] Tjiptono, Andi, *Pemasaran jasa- Prinsip, Penerapan dan penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2014), h. 14

[25] Rahmat Lupiyoadi, *Manajemen Pemasaran Jasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2013)

[26] Fandy Tjiptono, *Manajemen Jasa* (Yogyakarta: Andy Offset, 2004), h. 54.

[27] Agus Sulastiyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel* (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 78

bentuk perwajahan lambang atau tanda yang dipergunakan untuk maksud tertentu.

Apabila suatu perusahaan jasa mempunyai fasilitas yang memadai sehinggga dapat memudahkan konsumen dalam menggunakan jasanya dan membuat nyaman konsumen dalam menggunakan jasanya tersebut tersebut maka akan dapat mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian jasa. Selain itu perusahaan yang memberikan suasana menyenangkan dengan desain fasilitas yang menarik akan mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perumahan syariah di kota Medan yang terdiri dari perumahan Puri Zahara I, Puri Zahara II, Puri Adam Malik dan Griya Raihan. Waktu penelitian sampai dengan Juni 2018

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang tinggal di perumahan syariah di kota Medan. Perumahan syariah saat ini yang ada di Kota Medan terdiri dari Puri Zahar I (240KK), Puri Zahara II (500 KK), Griya Raihan (156 KK) dan Puri Adam Malik (95 KK). Jadi total populasi dalam penelitian ini adalah 991 KK.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan (strata) terhadap populasi penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan penghitungan menggunakan rumus Slovin[28]. Dengan tingkat kesalahan (*margin error*) 5% atau 0,005 serta tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95% atau 0,95 maka jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

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

dimana;

n = Sampel
N = Populasi
d = galat pendugaan 10%

$$n = \frac{991}{(991)(0{,}1^2) + 1}$$

$$= 90{,}03$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90

C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara (Interview)
   Dalam penelitian ini dilakukan wawancara secara tatap muka, terutama dengan konsumen hotel Madani untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai kondisi pelayanan di hotel Madani dan berbagai permasalahan yang terjadi selama menginap di hotel tersebut.
2. Kuisioner (Angket)
   Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara mendatangi seluruh responden dan memberikan angket atau kuisioner untuk diisi responden, kemudian responden mengisi jawaban pernyataan dalam angket serta mengumpulkan kembali angket yang telah diisi.

   Berdasarkan jawaban dari responden, maka kuisioner diberi nilai skor yang disebut dengan skala *Likert* digunakan untuk manilai tanggapan atas sikap responden terhadap setiap butir pernyataan dan penelitian melalui skala ukur yang menghadapkan responden pada satu pernyataan kemudian diminta memberikan jawaban dengan memilih satu di antara lima tanggapan yang telah disediakan dengan derajat yang berbeda. Untuk keperluan kuantitatif, maka jawaba tersebut diberi skor:

Tablel 2

Pembobotan Jawaban berdasarkan Skala Likert

TANGGAPAN	KODE	SKOR
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	R	4
Ragu-Ragu	TS	3
Tidak Setuju	STS	2
Sangat Tidak Setuju	R	1

Sumber: Sugiono[29]

3. Dokumentasi
   Untuk mendapatkan data sekunder, seperti data hotel, produk-produk apa yang ditawarkan dan data sekunder lainnya maka dilakukan penelitian terhadap dokumen atau arsip yang diperlukan.

D. Analisis Data

1. Uji Analisis Deskriptif

Uji deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama yaitu dengan cara data yang disusun dikelompokkan kemudian disajikan sehingga diperoleh gambaran umum. Analisis deskriptif yaitu penggambaran tentang statistic data seperti mean, sum, standar deviasi, variance, range dan lain-lain serta mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtosis.[30]

2. Uji Model Analisis

[28] Nugraha Setiawan, *Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasinya.* http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/03/penentuan_ukuran_sampel_memakai_ukuran_Slovin.pdf, (26 Februari 2018)

[29] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2004) h. 74

[30] Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17* (Yogyakarta: ANDI 2009), h. 32

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda yang menggunakan tiga variabel bebas. Analisis regresi digunakan untuk mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas.[31] Pengujian pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (*ordinary least square*), yaitu suatu metode untuk menentukan persamaan regresi berdasarkan atas selisih kuadrat nilai ŷ sebenarnya (aktual) dengan nilai y dugaan atau ramalan yang minimal atau dapat dituliskan (y-ŷ) minimal.[32] Model persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$D_{perumahan} = \alpha_0 + \beta_1 Fs + \beta_2 Lk + \beta_3 P + \varepsilon$$

Dimana:

α = Konstanta

$\beta_1\ \beta_2\ \beta_3$ = Koefisiensi Regresi

Fs = Fasilitas

Lk = Lokasi

P = Pendapatan

ε = *term error*

3. Uji Keshahihan Data

a. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

b. Uji validitas

Cara untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

4. Uji Asumsi Klasik

***a.* Uji Normalitas Data**

Model regresi yang baik harus mempunyai sebaran data yang normal atau pada level minimum mendekati normal. Untuk tujuan ini, grafik histogram atau uji statistic Kolmogrov-Smirnov (K-S) dapat digunakan. Jika nilai K-S signifikan dan nilainya > 0,05 maka sebaran data terdistribusi secara normal.

b.* Uji *Multikolinearitas

Keberadaan *multikolinearitas* dalam analisis regresi dapat dideteksi dengan menggunakan pendekatan L.R Klein yaitu membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) dengan syarat:[33]

- Jika $r^2 > R^2$ maka terjadi *multikolinearitas*
- Jika $r^2 < R^2$ maka tidak terjadi *multikolinearitas*

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Cara memprediksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model salah satunya adalah dengan menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Sperman's rho*, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan 2 uji sisi. Jika korelasi antar variabel independent dengan residual memberikan tingkat signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.[34]

5. Uji Hipotesis

a. Uji Model dengan Koefisien Determinasi (R^2)

R Square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke dalam bentuk persentase maksudnya adalah seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0% - 100% dimana jika mendekati 100% berarti variabel X sangat mempengaruhi variabel Y.

b. Uji Parsial dengan T-Test

Uji T dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (*parsial*) terhadap variabel *dependent*

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Y)

$H_a : b_1 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Y)

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

[31] Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 164

[32] Purwanto Suharyadi, *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 508

[33] Duwi Priyatno, *5 Jaam Belajar …..*, h. 152-156

[34] *Ibid.,* h. 160

c. Uji Simultan dengan F-test

Uji F atau disebut juga dengan Analisis Varian (ANOVA) digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis yang digunakan pada uji ini adalah:

$H_0 : r_1 = r_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel *independent* (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel *dependent* (Y)

$H_a : r_1 = r_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel *independent* (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel *dependent* (Y)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan regre terhadap data yang telah terkumpul maka langkah awal yang dilakukan adalah dengan melakukan uji keshahihan data (uji validitas data dan reliabilitas data) dan uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji *multikolinearitas* dan uji *heteroskedastisitas*). Setelah dilakukan kedua uji tersebut maka data dinyatakan valid dan reliabel serta terhindar dari asumsi klasik sehingga regresi linier berganda dapat dilanjutkan

1. Uji Model dengan Determinasi R Square (R^2)

Tabel 3

Model Summary

Model Summary[b]

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862[a]	,743	,734	,912

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

R square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,743 atau 74,3% artinya bahwa variabel dependen pada permintaan perumahan syariah mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu fasilitas, lokasi dan pendapatan. Sedangkan sisanya sebesar 25,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar varibel penelitian yang digunakan.

2. Uji Parsial dengan t_{test}

Uji t-test dapat dilihat dari tabel *coefficient* adalah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t-test dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel independen yakni kualitas pelayanan jasa, harga, fasilitas dan religi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen loyalitas konsumen.

Tabel 4
Coeeficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,398	1,222		,326	,745
	X1	,045	,085	,070	,537	,593
	X2	,704	,114	,800	6,146	,000
	X3	6,867E-009	,000	,015	,281	,780

a. Dependent Variable: Y

Hasil:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_a ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel:}$ Ha diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari tabel *coefficient* di atas dapat kita buat tabel baru agar lebih memudahkan untuk melihat hasil dari uji parsial T_{test}.

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel T. Tabel dapat dilihat dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, maka 90 – 3 = 87 dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2$ = 0,05/2 = 0.025) maka nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,987. Maka dari tabel di atas dapat diperoleh hasil bahwa:

- Fasilitas 0,537 < 1,987 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

variabel permintaan perumahan syariah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,593.

- Lokasi 6,146 > 1,987 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel lokasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel permintaan perumahan syariah. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
- Pendapatan 0,281 < 1,987 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa variabel pendapatan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel permintaan perumahan syariah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,780.
-

3. Uji Simultan dengan f_{test}

Tabel 5
Anova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,045	3	69,015	82,922	,000[b]
	Residual	71,577	86	,832		
	Total	278,622	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, α = 5%, df 1 (jumlah variabel - 1) atau 4 -1 = 3 dan df 2 (n-k-1) atau 90 – 3 – 1 = 86 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 2,71. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 diterima bila F hitung ≤ F tabel

H_0 ditolak bila F hitung > F tabel.

Dari *tabel anova* di atas menunjukkan bahwa *p-value* 0,000 < 0,05 yang artinya signifikan. Kemudian f_{hitung} yang diperoleh sebesar 82,922 dan t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,71. Hal ini berarti f_{hitung} 82,922 > f_{tabel} 2,71 maka H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu bahwa variabel bebas yaitu religi, harga, fasilitas, lokasi dan pendapatan secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu permintaan perumahan syariah.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Permintaan Perumahan Syariah di Kota Medan

Koefisien X3 yaitu fasilitas sebesar 0,704.Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya fasilitas yang diberikan maka permintaan perumahan syariah di kotaMedan akan semakin meningkat. Jika terjadi kenaikan variabel fasilitas sebesar 1 maka permintaan perumahan syariah akan naik sebesar 70,4% dengan asumsi bahwa variabel lain tetap dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung}< dari t_{tabel} yaitu 0,537< 1,987. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan teori yang ada yang menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas akan semakin menaikkan permintaan perumahan syariah di kota Medan.

Salah satu contoh fasilitas yang menjadi daya tarik perumahan syariah adalah adanya rumah ibadah yang dimiliki perumahan dalam hal ini adalah masjid dan sarana pendidikan islami. Seharusnya adanya fasilitas ini memberikan motivasi dan keinginan masyarakat untuk memiliki hunian di perumahan syariah. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik.

Tidak adanya rumah ibadah atau sarana pendidikan islami di perumahan syariah tidak serta merta memutuskan niat atau menjadi penghalang bagi masyarakat yang ingin memiliki tempat tinggal di perumahan syariah ini. Menurut mereka, ketika pihak developer tidak memberikan sarana ini, maka dengan homogenitas agama di perumahan syariah ini, masjid dan sarana pendidikan islami akan dapat dibangun secara bersama-sama oleh penghuni komplek perumahan syariah tersebut. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa ada banyak masyarakat yang terlebih dahulu melihat fasilitas yang disediakan oleh developer sebelum memutuskan untuk membeli perumahan syariah di kota Medan.

2. Pengaruh Lokasi Terhadap Permintaan Perumahan Syariah di Kota Medan

Koefisien X4 yaitu lokasi sebesar 0,505 berarti variabel lokasi memiliki pengaruh positif terhadap permintaan perumahan syariah di Kota Medan.Hal ini menunjukkan bahwa semakin strategis lokasi perumahan syariah semakin naik pula tingkat permintaan perumahan syariah di Kota Medan. Jika terjadi kenaikan variabel lokasi sebesar 1 maka permintaan terhadap perumahan syariah akan naik sebesar 50,5% dengan asumsi bahwa variabel lain tetap dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan asumsi awal bahwa variabel lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di kotaMedan.Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung}> dari t_{tabel} yaitu 6,146 > 1,987. Letak perumahan syariah yang berada di tengah kota Medan memberikan daya tarik tersendiri bagi masyarakat. Meskipun ada beberapa perumahan syariah yang tidak terletak di jantung kota Medan, namun akses untuk menuju perumahan syariah tersebut sangat mudah.

Selain itu, lokasi yang nyaman juga menambah daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk menentukan pilihannya terhadap perumahan syariah. Contohnya saja perumahan Puri Adam Malik yang letaknya termasuk jauh dari inti kota Medan, namun

lokasi tersebut memberikan kenyamanan bagi penghuni perumahan karena jaug dari kebisingan. Selain itu, lokasi perumahan syariah Puri Adam Malik ini juga menawarkan nuansa udara pegunungan bagi para penghuninya.

Hiruk pikiknya inti kota Medan menjadikan masyarakat memilih komplek perumahan syariah yang letaknya jauh dari kota Medan, karena masyarakat menginginkan tinggal di rumah yang tenang dan nyaman jauh dari kebisingan setelah seharian bekerja di luar rumah.

3. Pengaruh Pendapatan terhadap Permintaan Perumahan Syariah di Kota Medan

Koefisien X5 yaitu pendapatan sebesar 0,000000006867. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendapatan maka akan semakin naik pula permintaan perumahan syariah di kota Medan. Jika terjadi kenaikan variabel pendapatan sebesar 1 maka permintaan perumahan syariah akan naik sebesar 0,000000006867dengan asumsi bahwa variabel lain tetap dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendapatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung}< dari t_{tabel} yaitu 0,281< 1,987. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan teori yang ada yang menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas akan semakin menaikkan permintaan perumahan syariah di kota Medan.

Ketika religi seseorang sudah baik, harga yang ditawarkan pun sangat kompetitif dan lokasi yang strategis, maka pendapatan bukanlah menjadi penghambat bagi masyarakat yang menginginkan memiliki hunian di komplek perumahan syariah.

I. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel lokasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap permintaan perumahan syariah sedangkan variabel fasilitas dan pendapatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap permintaan perumahan syariah di kota Medan
2. Variabel fasilitas, lokasi dan pendapatan secara simultan, memiliki pengaruh terhadap permintaan perumahan syariah di Kota medan

XI. DAFTAR PUSTAKA

(1) Suryawati, *Teori Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Janasy, 2014), hal. 15
(2) Charles Lamb, W. Et. Al, *Pemasaran* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 37
(3) Tjiptono, Andi, *Pemasaran jasa- Prinsip, Penerapan dan penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2014), h. 14
(4) Rahmat Lupiyoadi, *Manajemen Pemasaran Jasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2013)
(5) Fandy Tjiptono, *Manajemen Jasa* (Yogyakarta: Andy Offset, 2004), h. 54.
(6) Agus Sulastiyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel* (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 78
(7) Nugraha Setiawan, *Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasinya.* http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/03/penentuan_ukuran_sampel_memakai_ukuran_Slovin.pdf, (26 Februari 2018)
(8) Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2004) h. 74
(9) Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17* (Yogyakarta: ANDI 2009), h. 32
(10) Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 164
(11) Purwanto Suharyadi, *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 508

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA HOTEL DI KOTA MEDAN

Elida Alawiyah Siregar, Widia Astuty, Muhyarsyah

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Akuntansi Manajemen, Magister Akuntansi

Medan, Indonesia

ellyoet01@gmail.com

Abstrak – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial pada Hotel Bintang Empat Di Kota Medan secara parsial dan simultan.

Studi ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kausal berjenis deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dikembalikan sebanyak 33 responden yang berasal dari manajer Hotel Bintang Empat Di Kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajrial. Teknologi informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial. sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Teknologi Informasi, Kinerja Manajerial.

IV. PENDAHULUAN

AA. Latar Belakang Masalah

Salah satu peran penting sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan pada saat yang tepat. Informasi berperan meningkatkan kemampuan manajemen untuk memahami keadaan lingkungan sekitarnya dan mengidentifikasikan aktivitas yang relevan. Setiap aspek dari hotel harus diperhatikan, permasalahan yang sering timbul di hotel seperti adanya daftar tamu yang fiktif kehadirannya sehingga dalam penyampaian informasi persediaan jumlah kamar yang tersedia ataupun terpakai kurang akurat, adanya pelaporan biaya yang fiktif, selain jumlah pemasukan dan pengeluaran hotel tidak dapat segera diketahui karena membutuhkan waktu yang relatif lama dalam penyampaian informasi kepada pimpinan perusahaan. Transaksi yang dilakukan melalui telepon atau datang langsung ke hotel sering kali mengalami permasalahan. Dengan teknologi, manajer hotel bisa mendapatkan keputusan yang tepat, cepat dan mudah. Selain hal tersebut di atas, ICT mampu membantu industri pariwisata dan perhotelan untuk menjaga hubungan baik dengan lingkungan internal dan bertahan dari tekanan eksternal. Travel agent, suplier, karyawan, pemegang saham merupakan lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja pihak industri pariwisata dan hotel. Segala bentuk komunikasi dan laporan yang dilakukan dengan pihak internal sudah menggunakan teknologi sehingga lebih cepat, transparan dan arsipnya dapat tersimpan lebih rapi dan aman. Tekanan teknologi adalah perkembangan teknologi di dunia internasional yang harus diikuti oleh manajemen agar pemasaran berjalan lebih efektif dan efisien. Teknologi informasi yang harusnya memudahkan dalam menginput data komputer yang digunakan sering mengalami gangguan, Komputer *hank* atau *error* sehingga memperlambat pekerjaan dan data yang harusnya tersimpan dengan aman kenyataannya masih mengalamai kehilangan data. Hal ini dikarenakan komputer yang tidak dilakukan perawatan secara berkala dan komputer tidak diperbarui.

BB. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada Hotel Bintang Empat di Kota Medan?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada Hotel Bintang Empat di Kota Medan?
3. Apakah sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pada Hotel Bintang Empa tdi Kota Medan?

CC. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial di Hotel Bintang Empat Di Kota Medan.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja manajerial di Hotel Bintang Empat Di Kota Medan.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen, teknologi informasi terhadap kinerja manajerial di Hotel Bintang Empat Di Kota Medan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Teoritis, menambah wawasan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen, teknologi informasi dan pengaruhnya terhdap kinerja manajerial di suatu perusahaan serta menambah referensi dan mendorong penelitian – penelitian akuntansi bagi peneliti selanjutnya.
2. Bagi Praktis, dalam hal ini Hotel Bintang Empat di Kota Medan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pemanfaatan sistem informasi akuntansi manajemen, dan teknologi informasi untuk

meningkatkan kinerja manajerial.

DD. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian Satria Adinata (2015) yang meneliti Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Hotel bintang 4 Di Provinsi Riau) Pekan Baru-Riau. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan Satria Adinata (2015) diantaranya adalah Objek penelitian dilakukan pada hotel di kota Medan, rumusan masalah dalam penelitian ini melihat pengaruh secara simultan, tujuan penelitian yang dilakukan berbeda Satria Adinata untuk melihat perkembangan hotel bintang 4 di Riau. Hasil penelitian dari Satria Adinata kinerja manajerial perhotelan bintang 4 di Riau hanya di pengaruhi oleh sistem informasi akuntansi manajemen, sementara teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Ahmad Pamungkas (2008) dengan judul penelitian Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Bintang Tiga, Empat, Dan Lima Di Kota Jakarta Pusat dengan hasil penelitian Frekuensi penerbitan laporan rutin, frekuensi laporan tidak rutin dan kualitas informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial di Hotel bintang tiga, empat dan lima di Kota Jakarta Pusat dalam tingkat yang signifikan. Secara parsial kualitas informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan memiliki konstanta negatif sehingga bertentangan dengan asumsi dan teori dasar.

Ajeng Nurpriandyni Titiek Suwarti dengan judul penelitian Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus : Perusahaan Manufaktur Di Semarang) dengan hasil penelitian Teknologi informasi (TI) dan saling ketergantungan (SK) secara parsial berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi manajemen (SAM), selain itu Teknologi informasi (TI) dan Saling Ketergantungan secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sistem Akuntansi Manajemen tidak dapat memediasi pengaruh Teknologi Informasi dan Saling Ketergantungan Terhadap Kinerja Manajerial.

EE. Kajian Pustaka

14) Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan manajer yang terdiri dari delapan kegiatan manajerial : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan (Mahoney dkk dalam Riyadi, 2000). Mahoney dalam Sukardi (2001) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kinerja para individu anggota perwakilan (Mahoney dkk dalam Riyadi, 2000).

Mahoney dalam Sukardi (2001) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatankegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, peng-aturan staf (staffing) negosiasi dan representasi. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurfitriana (2004), kinerja adalah hasil kerja yang bias dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Kinerja dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yng telah ditetapkan sebelumnya.

Juniarti dan Evelyne (2003) menyebutkan bahwa kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan pengukuran dikalkulasikan dengan membagi delapan sub dimensi dengan pengukuran untuk kinerja manajerial berdasar Mahoney, Jerdee dan Carroll (Chenhall dan Morris, 1986) yaitu: Pemilihan staf (staffing), Perencanaan (planning), Pengawasan (supervising), Perwakilan (representing), Investigasi (investigating), Koordinasi (coordinating), Negoisasi (negotiating). Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja menajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi manajer atau karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

15) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna, yaitu para pekerja, manajer dan eksekutif (Atkinson, dkk. 1995). Secara tradisional informasi akuntansi manajemen didominasi oleh informasi finansial, tetapi dalam perkembangannya ternyata peran informasi non finansial juga menentukan.

Penelitian Chenhall dan Morris (1986) menemukan bukti empiris mengenai karakteristik informasi yang bermanfaat menurut persepsi para manajerial, yaitu terdiri dari: *broad scope, timeliness, aggregation,* dan *integration.*

Broad Scope, Karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat *broad scope* mewakili dimensi fokus, kuantifikasi, dan time horizon (Gordon dan Narayanan, 1984). Sistem informasi akuntansi manajemen dengan lingkup yang luas mampu memberikan informasi yang bersifat internal maupun eksternal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya manajer membutuhkan informasi dari berbagai sumber yang sifatnya luas (Robbins, 1994:8, dalam Juniarti dan Evelyne, 2003). Dengan demikian manajer membutuhkan informasi yang memiliki cakupan luas dan lengkap yang meliputi aspek ekonomi seperti *Gross National Product*, total penjualan pasar, dan pangsa pasar suatu industri serta bersifat nonekonomi seperti faktor demografi, perkembangan teknologi, perubahan sosiologis, dan aspek lingkungan (Chia, 1995 dalam Juniarti dan Evelyne, 2003). Lingkup sistem informasi akuntansi manajemen yang luas mampu memberikan estimasi tentang kemungkinan terjandinya peristiwa di masa yang akan datang (Laksamana dan Muslichah, 2002).

Timeliness, Karakteristik *Timelines* (ketepatan waktu) yang dikonsepkan dalam penelitian ini memiliki dua subdimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan membuat laporan. Frekuensi diartikan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk para manajer, sedangkan kecepatan diartikan sebagai tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi (Ritonga dan Zainudin, 2002). Informasi dikatakan tepat waktu apabila informasi tersebut mencerminkan kondisi terkini dan sesuai dengan kebutuhan manajer (Bodnar,1995:399 dalam Juniarti dan Evelyne, 2003).

Chia (1995) dalam Laksamana dan Muslichah (2002) menyatakan bahwa *timing* informasi menunjuk pada jarak waktu antara permintaan dan tersedianya informas dari sistem informasi akuntansi manajemen kepihak yang membutuhkan. Menurut Prasetyo (2002) informasi yang bersifat *tinelines* adalah informasi yang tersedia ketika dibutuhkan dan sering dilaporkan secara sistematis. Kemampuan para manajer untuk merespon secara cepat terhadap suatu peristiwa dipengaruhi oleh *timelines* dari sistem informasi akuntansi manajemen. Muslichah (2002) dalam Ekawati (2003) berpendapat bahwa informasi yang *timelines* akan meningkatkan fasilitas sistem informasi akuntansi manajemen untuk melaporkan peristiwa paling akhir dan untuk memberikan umpan balik secara tepat terhadap keputusan yang telah dibuat. Informasi yang tepat waktu akan membantu manajer dalam pengambilan keputusan (Chusing, 1994:16 dalam Juniarti dan Evelyne, 2003).

Aggregation, Informasi *aggregation* merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu, dan model keputusan (Ritonga dan Zainudin, 2002). Agregasi menunjukkan proses pengurangan volume data. Agregasi diperlukan agar dapat mengurangi atau menghemat biaya dalam penyediaan informasi akuntansi (Ekawati, 2003). Informasi yang disampaikan agregasi berbentuk lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai tambah informasi itu sendiri (Bordnar, 1995: Alwi, 2001 dalam Juniarti dan Evelyne, 2003). Informasi yang teragregasi dengan tepat akan memberikan masukan penting dalam proses pengambilan keputusan karena waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi informasi lebih sedikit dibandingkan dengan informasi yang tidak terorganisir atau informasi yang masih mentah (Nazaruddin, 1998).

Bagi organisasi desentralisasi, para manajer membutuhkan informasi yang berkaitan dengan area atau unit yang menjadi tanggung jawab mereka. Kebutuhan informasi dapat mencerminkan area pertanggung-jawaban yang diperoleh dari informasi teragregasi (Hongren, 1982; Chenhall dan Morris, 1986 dalam Nazaruddin, 1998). Dengan adanya informasi yang akurat mengenai area tanggung jawab fungsional para manajer, maka akan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik (Chenhall dan Morris, 1986 dalam Nazaruddin, 1998). Dengan adanya informasi agregasi akan menyebabkan manajer lebih cepat merespon setiap permasalahan yang ada dalam daerah pertanggung-jawabannya dan akan lebih meningkatkan tanggung jawab mereka. Informasi ini juga bermanfaat bila digunakan untuk mengevaluasi kinerja.

Integration, Informasi integrasi adalah informasi yang mencerminkan adanya koordinasi antara segmen yang satu dengan segmen yang lain (Prasetyo, 2002). Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain (Nazaruddin, 1998). Sistem informasi integrasi mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antara subunit satu dengan subunit lainnya akan tercerminkan dalam informasi integrasi (Nazaruddin, 1998).

Menurut Gordon (2001) dalam Ekawati (2003) informasi integrasi bermanfaat untuk melakukan pengambilan keputusan yang mungkin akan berpengaruh pada bagian lainnya. Oleh karena itu, informasi integrasi akan berperan dalam mengkoordinasikan kebijakan dalam perusahaan agar terjadi keselarasan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Adanya informasi integrasi akan mengakibatkan para manajer untuk mempertimbangkan unsur integrasi didalam melakukan evaluasi kerja (Ansari, 1979 dalam Justriana, 2007). Informasi yang terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beraneka ragam (Chia, 1995 dalam Juniarti dan Evelyne, 2003). Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting saat manajer dihadapkan pada situasi dimana harus mengambil keputusan akan berdampak pada bagian/unit yang lain.

Peran utama dari informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi yang memudahkan proses pengambilan keputusan (Angraini, 2003). Informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Nazaruddi, 1998). Mia dan Clark (1999) dalam Faisal (2007) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer dan organisasi untuk mengadopsi dan mengimplementasikan rencana-rencana mereka dalam merespon untuk lingkungan persaingan.

16) Teknologi Informasi

Maharsi, 2000 (dalam Lucky, 2005) menyatakan bahwa teknologi informasi dapat di definisikan sebagai suatu perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya, seperti perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), database, teknologi jaringan dan peralatan telekomunikasi lainnya. Teknologi juga dapat mengacu pada suatu istilah yaitu bagaimana suatu organisasi tersebut mentransfer masukan menjadi keluaran. Teknologi informasi dioperasionalkan sebagai teknologi yang digunakan untuk memperoleh, memanipulasi, mengkomunikasikan, menyajikan dan memanfaatkan data. Definisi ini dibatasi pada teknologi informasi yang didukung oleh komputer, jadi tidak termasuk media komunikasi konversional seperti telepone dan telex.

FF. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial pada hotel bintang empat di kota medan. Untuk menganalisis penelitian ini maka kerangka konseptual peneliti sebagai berikut :

Sistem informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan, yaitu: broadscope, timeliness,

aggregation, integration. Karakteristik broad scope memberikan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi ekonomi dan non ekonomi, estimasi kejadian di masa mendatang.

Informasi broadscope dapat mengurangi ketidakpastian dengan menyediakan kombinasi informasi financial dan non financial yang dibutuhkan dan mampu membantu manajer menghasilkan kebijakan yang lebih efektif sehingga hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian Satria Adinata (2015) sejalan dengan pernyataan Chenhall Morris (1986) yaitu bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen bermanfaat terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian Supardiyono (Dalam Satria Adinata, 2015) terhadap manajer puncak, menyatakan bahwa semakin memadai sistem akuntansi manajemen yang ditandai dengan sifatnya broad scope, timeliness, aggregation, integration, maka semakin tinggi pula kinerja manajer. Semakin tersedia karakteristik informasi akuntansi manajemen yang dibutuhkan, maka pengambilan keputusan individual yang dilakukan manajer tersebut semakin baik.

Teknologi Infomrasi yang digunakan hotel dalam mentransfer masukan menjadi keluaran. Teknologi informasi dioperasionalkan sebagai teknologi yang digunakan untuk memperoleh, memanipulasi, mengkomunikasikan, menyajikan dan memanfaatkan data. Hotel diharapkan dapat memperoleh informasi sebanyak-banyaknya guna menghadapi persaingan ketat dunia bisnis demi kelangsungan hotel.

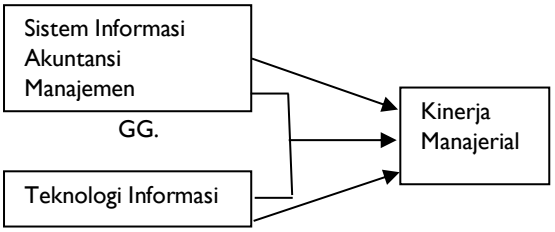
Informasi yang didapat diharapkan akan membantu pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasikan suatu masalah, menyelesaikan masalah dan mengevaluasinya, sehingga informasi yang didapat haruslah informasi yang berkualitas. Informasi yang berkualitas haruslah akurat, tepat waktu dan relevan. Akurat berarti bebas dari kesalahan, tidak bias atau karena menyesatkan dari sumber informasi sampai ke penerima informasi ada kemungkinan terjadi gangguan yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajemen mengidentifikasikan suatu masalah, menyelesaikan masalah, dan mengevaluasi kinerja perusahaan. Informasi akuntansi manajemen dibutuhkan dan digunakan dalam semua lingkup manajemen, meliputi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Lebih jauh lagi, kebutuhan akan informasi tidak terbatas pada organisasi manufaktur, tetapi juga mencakup organisasi dagang dan jasa.

Teknologi informasi dioperasionalkan sebagai teknologi yang digunakan untuk memperoleh, memanipulasi, mengkomunikasikan, menyajikan dan memanfaatkan data. Dalam hal ini dibatasi pada teknologi informasi yang didukung oleh komputer, jadi tidak termasuk media komunikasi konversional seperti telepone dan telex.

Pembatasan ini konsisten dengan definisi yang dikemukakan Haag dan Cummings (1998) yang mendefinisikan teknologi informasi sebagai setiap alat berbasis komputer yang digunakan orang untuk bekerja dengan informasi dan mendukung informasi dan kebutuhan pemprosesan informasi dari suatu organisasi.

Alasan utama penggunaan TI dalam suatu bisnis adalah mendukung tugas pemprosesan informasi yang menyajikan lima kategori tugas pemprosesan informasi yang mencakup menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan, dan mengkomunikasikan. Simulasi dan skenario bagaimana jika yang dapat disajikan oleh TI dapat menyediakan alternatif dari konsekuensi suatu keputusan dapat mengoptimalkan kinerja manajerial.

Berikut ini ditampilkan kerangka konceptual penelitian pada gambar



Gambar 2.1. kerangka konseptual

XI. Metode Penelitian

R. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal (*causal)*. Umar (2008) menyebutkan desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain, dan juga berguna pada penelitian yang bersifat eksperimen dimana variabel independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel dependennya secara langsung.

S. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bintang Empat Kota Medan. Waktu penelitian dimulai pada Februari 2018 sampai dengan September 2018.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) manajer pada setiap hotel bintang empat di kota Medan yaitu manajer keuangan, pemasaran, dan *general manager*. Jumlah hotel bintang empat di kota medan ada 16 hotel maka jumlah populasi sebanyak 48 orang. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak jumlah populasi, maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Kuesioner ini disampaikan dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti kepada responden, dengan pertimbangan peneliti dapat langsung bertemu dengan responden untuk memberi penjelasan mengenai kuesioner yang diberikan kepada reponden. Kuesioner yang diberikan disertai dengan surat permohonan serta penjelasan tentang tujuan penelitian yang dilakukan. Petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian

jawaban sesungguhnya dengan lengkap. Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data.

Uji Validitas

Untuk uji validitas digunakan bantuan *software* SPSS. Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Moment* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Adapun dasar pengabilan kesimpulan dalam uji korelasi *Pearson Moment* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dinyatakan valid
- Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka dinyatakan tidak valid

Uji Realibilitas

Untuk uji reliabilitas digunakan bantuan *software* SPSS. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 maka instrument dikatakan reliabel. reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar – benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konstan.

E. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresi untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan, dinyatakan dengan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2$$

Keterangan:
Y = Kinerja Manajerial
α = Konstanta
β1,β2 = Koefisien Variabel
X1 = Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
X2 = Teknologi Informasi

Sebelum analisis regresi dilakukan untuk teknik terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi berganda, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter estimasi tidak bias, yaitu:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolineritas
3. Uji Heteroskedasitas
4. Uji Autokorelasi

Pengujian Hipotesis :

1. Uji t
2. Uji f
3. Koefisien Determinasi (R^2)

XII. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
SIAM	33	53	86	70.70	1.799	10.333
TI	33	25	40	32.85	.771	4.431
KM	33	76	140	100.73	2.240	12.868
Valid N (Listwise)	33					

Pada tabel statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa Sistem informasi akuntansi manajemen memiliki nilai N atau jumlah responden sebanyak 33 manajer dengan nilai minimum 53, nilai maksimum 86 dan rata – rata (*mean)* sebesar 70,70 dan standar deviasi sebesar 10,333. Standar deviasi digunakan untuk menilai penyebaran (dispersi) rata – rata dari sampel sehingga penyebaran rata – rata sampel tentang kinerja manajerial sebesar 10,333.

Hasil uji statistik teknologi informasi memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 40 dan rata – rata (*mean)* sebesar 32,85 dan standar deviasi sebesar 4,431. Standar deviasi digunakan untuk menilai penyebaran (dispersi) rata – rata dari sampel sehingga penyebaran rata – rata sampel tentang kinerja manajerial sebesar 4,431. Hasil uji statistik kinerja manajerial memiliki nilai minimum 76, nilai maksimum 140 dan rata – rata (*mean)* sebesar 100,73 dan standar deviasi sebesar 12,868. Standar deviasi digunakan untuk menilai penyebaran (dispersi) rata – rata dari sampel sehingga penyebaran rata – rata sampel tentang kinerja manajerial sebesar 12,868.

Coefficients[a]

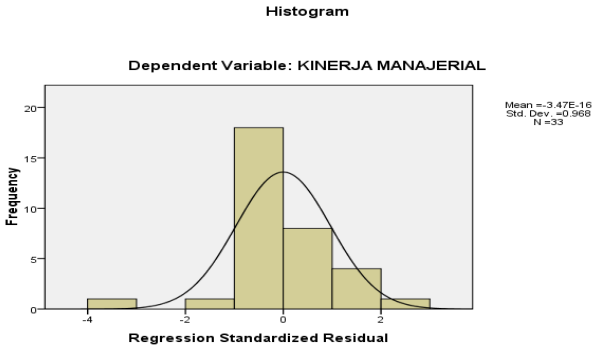
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	43.959	16.177		2.717	.011		
SIAM	.083	.213	.067	.389	.700	.772	1.295
TI	1.550	.496	.534	3.122	.004	.772	1.295

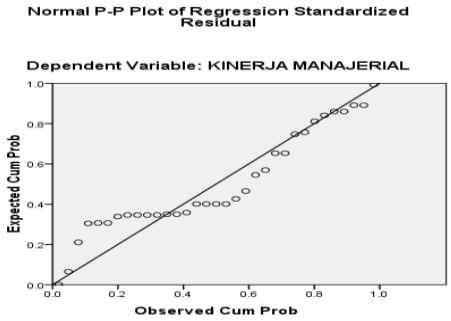
a. Dependent Variable: KINERJA MANAJERIAL

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk mengetahuinya, penulis menggunakan analisis grafik yang terdiri dari *Histogram* dan *Normal P-P Plot.*





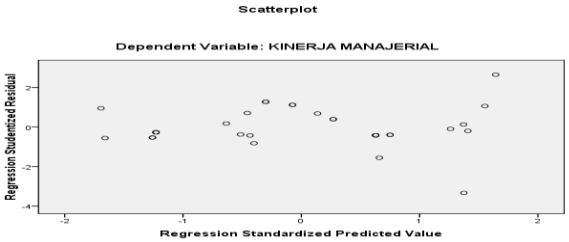
Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Ghozali (2005;112) menyatakan bahwa, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal , maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik diatas terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja manajerial berdasarkan masukan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi.

b. Uji Multikolinearitas

Analisis uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik adalah terbebas dari berbagai gejala asumsi klasiknya, salah satunya multikolineritas. Uji multikolineritas digunakan untuk regresi berganda karena pengujian ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independennya. Pengujian multikolineritas penelitian ini menggunakan metode Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor).* Ketentuan yang digunakan jika nilai tolerance lebih dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dan sebalikanya jika nilai tolerance kurang dari 0,10 artinya terjadi multikolineritas, untuk nilai VIF adalah apabila nilai VIF < 10 maka model regresi dapat disimpulkan bebas dari asumsi multikolineritas, dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka disimpulkan terdapat gangguan multikolineritas.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel IV.9, nilai VIF dari variabel kompetensi dosen adalah 1,149 dan nilai VIF dari fasilitas belajar adalah 1,149. Karena masing-masing nilai VIF tidak lebih besar dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berat. Ini berarti bahwa data layak diteliti.

c. Uji Heteroskedastisitas



***Scatter Plot* Data**

Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil bahwa *scatterplot* terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja manajerial hotel bintang empat di kota medan berdasarkan masukan variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi.

d. Uji Auto korelasi

Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan pengujian *durbin waston* (D-W).

Kriteria untuk penilaian terjadinya autokorelasi yaitu :

1. Angka D - W 1,54 < d < 2,46 artinya tidak ada autokorelasi
1. Angka D - W 1,10 < d < 2,90 artinya ada autokorelasi
2. Angka D - W 1,10 ≤ d ≤ 1,54 artinya tidak ada keputusan
3. Angka D - W 2,46 ≥ d ≥ 2,90 artinya tidak ada keputusan

Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi terhadap variabel sistem informasi akuntansi manajemen, teknologi informasi dan kinerja manajerial yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568[a]	.323	.278	10.934	2.142

a. Predictors: (Constant), TI , SIAM

b. Dependent Variable: KM

Dari hasil tabel diatas maka diketahui bahwa hasil nilai *Durbin – Watson* yang diperoleh sebesar 2,142 yang berarti masuk pada kriteria pertama, sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Kinerja Manajerial (Y) = 43,959 + 0,067 X1 + 0,534 X2

Keterangan :

Y = Kinerja manajerial

X1= Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

X2= Teknologi Informasi

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 43,959 artinya jika sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi tidak ada maka kinerja manajerial sebesar 43,959.
2. Koefisien regresi X1 (Sistem Informasi Akuntansi Manajemen) sebesar 0,067 artimya setiap penambahan satu poin variabel system informasi akuntansi manajemen akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,067 kali
3. Koefisien regresi X2 (Teknologi Informasi) sebesar 0,534 artinya setiap penambahan satu poin variabel teknologi informasi akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,534 kali

4. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variable penelitian baik secara parsial yang dilakukan dengan uji t maupun secara simultan yang dilakukan dengan uji f.

Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing uji hipotesis:

a. Uji Parsial (Uji t)

1. Variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi manajemen berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,389 < t tabel 2,042 dan nilai signifikansi (sig) 0,700 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya system informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh secara terhadap kinerja manajerial.
2. Variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi manajemen berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,122 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi (sig) 0,04 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya teknologi informasi berpengaruh secara terhadap kinerja manajerial.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji *F*)

c. **ANOVA[b]**

Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	1712.171	2	856.085	7.161	.003[a]
	Residual	3586.375	30	119.546		
	Total	5298.545	32			

A. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X2), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

B. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

Dari uji Anova diatas (*analisis of varians)* pada tabel diatas didapat F hitung sebesar 7,161 dengan signifikan 0,003, sedangkan F tabel diketahui adalah sebesar 3,32. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima, ada pengaruh system informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial pada Hotel Bintang Empat Di Kota Medan.

4.Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568[a]	.323	.278	10.93370

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X2), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0,323 atau (32,3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Teknologi Informasi terhadap variabel dependen Kinerja Manajerial sebesar 32,3%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Sistem Informasi Akuntansi Manajemen) mampu menjelaskan

sebesar 32,3% variasi variabel dependen (Kinerja Manajerial) Sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Hotel Bintang Empat Di Kota Medan

Pada penelitian yang dilakukan di hotel bintang empat kota Medan, Hasil pengujian hipotesis pertama sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Karakteristik informasi akuntansi manajemen tidak mempengaruhi kinerja manajerial dalam memberikan keputusan. Dari karakteristik *broad scope* nilai rata – rata yang diperoleh adalah 17 dengan persentase sebesar 51,51%. informasi pada masa lalu dan informasi masa mendatang yang diterima responden cukup tersedia, sedangkan informasi tentang faktor-faktor eksternal maupun internal perusahaan, informasi ekonomi dan non ekonomi yang diterima responden tersedia banyak. Seharusnya informasi *broadscope* dapat mengurangi ketidakpastian dengan menyediakan kombinasi informasi finansial dan non finansial yang dibutuhkan dan mampu membantu manajer menghasilkan kebijakan yang lebih efektif sehingga hasilnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial namun informasi yang cukup tersedia diterima responden dalam hal ini para manajer pemasaran, manajer *financial,* dan *general manager* membuat para manajer dalam mengambil kebijakan maupun keputusan menjadi tidak efektif dan cenderung lebih lambat. aktivitas perusahaan seperti informasi pasar tentang pangsa pasar dan pertumbuhan membuat manajer lebih lambat dalam menentukan harga jual kamar karena informasi yang tidak banyak tersedia.

Karakteristik *timeline* nilai rata – rata yang diperoleh 16 dengan persentase sebesar 48,48% menunjukkan kecepatan atau rentang waktu antara frekuensi pelaporan informasi yang diinginkan cukup tersedia. Artinya, informasi yang tepat waktu yang seharusnya menjadikan manajer mampu menghadapi ketidakpastian lingkungan yang dihadapi manajer secara efektif namun ketepatan waktu dalam penyampaian informasi oleh sistem akuntansi manajemen pada responden cukup tersedia sehingga dalam merespon suatu kejadian yang dihadapi manajer mengalami keterlambatan. Karakteristik *aggregation* nilai rata – rata 17,125 dengan persentase sebesar 51,89%, karakteristik *aggregation* memberikan informasi pada satu departemen dengan departemen lain dan informasi tentang pengaruh dari aktivitas departemen lain cukup tersedia, informasi yang bersifat agregasi seharusnya akan membantu manajer terhadap kemungkinan terjadinya *overload* informasi secara potensial menjadi kurang potensial.

Karakteristik *integration* nilai rata – rata 15,3 dengan persentase sebesar 46,46%, informasi yang terintegritasi cukup tersedia membuat manajer lebih sulit ketika mereka dihadapkan pada kegiatan pembuatan keputusan karena informasi yang diterima manajer tentang pengaruh keputusannya terhadap seluruh dapartemen , bagian dalam departemen dan kinerja masing – masing departemen cukup tersedia . Dengan demikian, informasi yang cukup terintegrasi akan memberikan kontribusi lebih sedikit pada kinerja manajerial.Karakteristik *aggregation* merupakan yang paling dominan menyebabkan tidak berpengaruhnya sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial, informasi tentang pengaruh dari aktivitas / departemen lain dalam laporan ringkas seperti laporan laba, biaya, pendapatan, untuk satu departemen atau keseluruhan departemen dan informasi mengenai pemisahan biaya – biaya yang dikeluarkan pada satu departemen maupun keseluruhan departemen tidak banyak tersedia. Hal ini membuat kinerja para manajer dalam kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan yang berguna dalam pengambilan keputusan sehingga manajer sulit memberikan hasil keputusan terbaik yang berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Hal ini bertolak dari hasil penelitian Satria Adinata (2015) yang menyatakan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (KM). Informasi berguna dalam pengambilan keputusan manajemen. Informasi yang terdiri atas empat karakteristik *broad scope, timeliness, integration* dan *aggregation* dianggap memadai untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Pengambilan keputusan manajemen yang tepat dapat meningkatkan kinerja manajerial suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan peneliitian Ahmad Pamungkas (2008) yang menyatakan secara parsial kualitas informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Hotel Bintang Empat Di Kota Medan

Hasil pengujian hipotesis kedua teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Teknologi informasi berbasis komputer membantu kinerja manajer pada hotel bintang empat di kota Medan, teknologi komputer merupakan salah satu teknologi informasi yang banyak berpengaruh terhadap kinerja manajer karena dengan sistem informasi berbasis komputer informasi dapat disajikan tepat waktu dan akurat.

Christiansen dan Mouristen (1995) dalam Arsono dan Muslichah (2002) menyatakan bahwa TI merupakan tantangan bagi akuntan manajemen. Pertama TI digunakan untuk mekanisasi tugas-tugas departemen akuntansi, seperti pelaporan pengumpulan data. TI dalam bentuk yang berbeda diintegrasikan ke dalam peralatan produksi, dimana data yang dihasilkan akan disimpan secara otomatis, ini tentu saja akan mempercepat laporan-laporan yang berkaitan dengan produksi.

Kedua, TI saat ini memungkinkan untuk menyediakan database yang lebih kompleks, sehingga informasi non keuangan dapat tersedia, misalnya informasi yang berkaitan dengan produk, konsumen, proses produksi. Informasi ini memudahkan para manajer dalam memonitor dan menganalisis operasi mereka. Ketiga, TI memungkinkan dibuatnya rencana yang disesuaikan dengan situasi. Simulasi dan skenario bagaimana jika yang dapat disajikan oleh TI dapat menyediakan alternatif dari konsekuensi suatu keputusan. Perangkat lunak saat ini memungkinkan para manajer membuat model mereka

sendiri secara cepat dan dapat secara mudah dimodifikasi, tanpa harus berkonsultasi dengan spesialis komputer.

Dengan penggunaan teknologi informasi berbasis komputer hotel hotel bintang empat di kota Medan dapat lebih mudah dalam memperoleh informasi, mengolah data, menggabungkan informasi, menyimpan data, dan mengkomunikasikan informasi keseluruh bagian departemen sehingga manajer dapat lebih mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan cepat dan tepat yang berguna dalam kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, nefosiasi dan perwakilan yang berguna dalam pengambilan keputusan sehingga manajer dapat memberikan hasil keputusan terbaik yang berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Nurpriandyni Titiek Suwarti (2011) menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan seorang manajer menggunakan teknologi informasi sehingga kinerja manajerial akan terarah dan tercapai. Dan bertolak belakang dengan penelitian Satria Adinata (2015) dimana hasil penelitian tidak berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi (TI) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (KM).

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Hotel Bintang Empat Di Kota Medan

Hasil pengujian hipotesis ketiga sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dimana diketahui nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, hanya saja sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi cukup lemah dalam menerangkan kinerja manajerial terlihat dari *nilai R Square* 0,323 atau 32,3% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut Mangkunegara (2005:14) kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Menurut Wulfham dalam Bambang Wahyudi (2004:23), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial faktor penghambat kinerja dan faktor pendukung kinerja. Menurut Siagaian (2004: hal 103) faktor-faktor karakter untuk menjadi seorang manajer yang baik adalah mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

kinerja manajerial adalah kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kualitas produk, kuantitas produk, ketepatan waktu, produk, pengembangan produk baru, pengembangan personel, pencapaian anggran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan). Penilaian kinerja adalah penentun secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standart, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi tujuan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan dengan melalui umpan balik kerja.

Informasi yang terdiri atas empat karakteristik *broad scope, timeliness, integration* dan *aggregation* dianggap memadai untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen. Pengambilan keputusan manajemen hotel yang tepat dapat meningkatkan kinerja manajerial hotel bintang empat di kota Medan. Sistem informasi akuntansi yang baik dapat menunjang efektivitas penjualan kamar, mengatur dan mengendalikan pengelolaan sewa kamar hotel bintang empat di kota Medan.

Teknologi juga berperan membantu manajer untuk mengambil keputusan dengan lebih baik dalam menyimpan data dan mengkomunikasikan harga produk, jumlah produk yang dijual, target pasar, media promosi yang dipilih serta menentukan jumlah karyawan yang akan dilibatkan dalam operasional hotel bintang empat di kota Medan. Dengan teknologi, manajer hotel bisa mendapatkan keputusan yang tepat, cepat dan mudah. Sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial walau pengaruhnya terlihat cukup lemah.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial, kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data maka disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel bintang empat di kota Medan
2. Berdasarkan hasil pengolahan data maka teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel bintang empat di kota Medan
3. Berdasarkan hasil pengolahan data maka disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada hotel bintang empat di kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan hotel sebagai berikut:

1. Perlu dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lainnya yang mempengaruhi Kinerja Manjerial. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan pada hotel bintang 3 dan 4 di kota Medan, dan menambah variabel. Apabila dilakukan pada hotel bintang 3 dan 4e di kota Medan dan menambah variabel kemungkinan akan mendapatkan hasil yang bebeda.
2. Pada hotel bintang empat di kota Medan diharapkan memperbaiki sistem informasi akuntansi manajemen agar menghasilkan informasi yang lebih baik, cepat, tepat dan akurat. Sehingga dapat mempermudah kinerja manajer guna dalam pengambilan keputusan.
3. Pada hotel bintang empat di kota Medan lebih meningkatkan teknologi informasi terkhusus komputer agar mempermudah kinerja serta data yang tersimpan lebih terjaga keamanannya serta dalam mengkomunikasikan informasi pada setiap dapartmen

lebih akurat dan terintegrasi dengan tepat, serta mempermudah proses dalam penjualan kamar.

4. Dengan peningkatan sistem informasi akuntansi manajemen dan teknologi informasi diharapkan hotel yang kini dengan taraf bintang empat dapat meningkatkan kinerja manajerialnya sehingga menjadi hotel bintang lima.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Pamungkas (2008), "Pengaruh Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Bintang Tiga, Empat Dan Lima Di Kota Jakarta Pusat".Tesis.Medan:Universitas Sumatera Utara

Ajeng Nurpriandyni Titiek Suwarti (2012), "Pengaruh Teknologi Informasi,

Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus : Perusahaan Manufaktur Di Semarang)".

Arikunto Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, ,* Jakarta:PT. Rineka Cipta

Arsono Laksamana dan Muslichah (2002), "Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan , Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial" Jurnal, Jurusan Ekonomi Akuntansi, Fakultas Ekonomi - Universitas Kristen Petra,

Chenhall, R. H. and Morris, (1986),"The Impact os Structure, Environment and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting System", The Accounting Review. Vol.6, No.1.

Christina Yuliana (2010), "Peran Kepemimpinan Dalam Pencapaian Kinerja Organisasi Melalui Budaya, Strategi, Dan Sistem Akuntansi Manajemen Organisasi",Http://E-Journal.Uajy.Ac.Id/8313/1/Sna8008.Pdf, Diakses Januari 2018

Collins, F. (1982). *Managerial accounting systems and organizationalcontrol: a role perspective. Accounting, Organizations and Society.*

Dai Robi Abdullah Fakih, Muthmainnah*, Entar Sutisman*(2014)."Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial (Bank Papua Cabang Jayapura)"

Fitriana, (2004). "Pengaruh Penggunaan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. Universitas Negeri Padang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Jurnal Akuntansi.

Haag, Stephen dan Maeve Cummings (1998). *Management Information Systems for the Information Age,* Irwin McGraw-Hill International Ed.

Handayani, Ririn.(2010). "Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Efektivitas SI pada Organisasi Sektor Publik. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan," 12 (1), h: 26-34.

Hansen Don R, Mowen M. M, (1990), *Akuntansi Manajemen,* jilid 2, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ietje Nazaruddin, (1998). "Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 1 No. 2.

Indriantoro dan supomo. B.(1998). "pengaruh struktur dan kultur organisasional terhadap keefektipan anggaran partisipasi dalam peningkatan kinerja manajerial". Kelola, No. 18/VII/1998. pp. 61-80.

Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnely, James H, Jr, Adiarni, Nunuk (Penterjemah).(1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta : Bina Aksara.

Govindarajan, V., dan Gupta, A. K. (1985). Linking Control Systems to Business Unit Strategy: Impact on Performance. Accounting, Organizations and Society, Vol. 10, No. 1, pp. 51-66.

Juniarti dan Evelyne (2003). "Hubungan Karakteristik Informasi yang DIhasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan – Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.

Kenis, I. (1975). "Effect of Budgetary Goal Characteristic on Managerial Attitudes and Performance", The Accounting Review, 54 (4), pp 707-721

Kirmizi Ritonga, "Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Tugas Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Perusahaan Perbankan di Pekanbaru)", https://repository.unri.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6992/1/1.%20KIRMIZI%20RITONGA.pdf, Diakses Januari 2018

La Midjan dan Azhar Susanto (2001), "Sistem Informasi Akuntansi1 Edisi 8", Bandung : Lingga Jaya

Laksamana Arsono & Muslichah, (2002)."Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial", Simposium Nasional Akuntansi, 5 September 2002.

Mahoney, T.A., T.H Jerdee dan S.J. Carroll (1963). "Development Of Managerial Performance: A. Research Approach". Cincinnati. OH: Southwestern publishing Co.

Mariana Ana, (2009). "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan

Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating". Universitas Muhammadiyah Surabaya. Jai Vol. 5 No. 2, Juli 2009:131-141.

Maharsi, Sri. (2002)." Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi", Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 2 No. 2, November 2002.

Mangkuprawira,. Tb. Sjafri. (2014), "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Jakarta : Ghalia Indonesia

Marlita Puji Astuti, Ida Bagus Dharmadiaksa (2014), "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan",File:///C:/Users/User/Downloads/9148-1-20165-1-10-20141113.Pdf, Diakses Januari 2018

Mudrajad Kuncoro (2013), "Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi", Jakarta:Erlangga

Mulyadi (2001), "Sistem Akuntansi", Edisi Ke Tiga. Jakarta : Salemba Empat.

Mutia Sari, Hasan Basri, Mirna Indriani. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya",File:///C:/Users/User/Downloads/8970-21066-1-Sm.Pdf, Diakses Januari 2018

Nugroho Widjajanto, (2001), *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga

Nurpriyandyni, ajeng &titik suwarti.(2010). "pengaruh teknologi informasi salingketergantungan, karakteristik sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial (studi kasus : perusahaan manufaktur di semarang)". Universitas stikubank semarang. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 5, No. 1, juni 2010, hal 55-64'

Rivai, dan Basri (2005), " manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" . Jakarta : Rajagrafindo Persada

Riyadi, Slamet. (2000). "Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Rubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 3. No. 2: 134-150.

Satria Adinata P (2015), "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Bintang 4 Di Provinsi Riau)", File:///C:/Users/User/Downloads/9097-17581-1-Sm.Pdf, Diakses 15 Oktober 2016

Seprida Hanum (2017), *Pengertian, Fungsi dan Tujuan TeknologiInformasi*,**http://sepridahanum.web.id/pengertian-fungsi-dan-tujuan-teknologi-informasi/** Diakses Januari 2018

Stonner, J. A. F.(1998). "Strategic Management". Newjersey. prentice-hall. Inc

Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D,* Bandung:Alfabeta

T. Hani handoko (2003), " Manajemen". Edisi 2. Yogyakarata : BPFE

Tim Penyusun.(2010).*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Veronika Lucky C.J.M (2005), ."Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel",Http://Repository.Unika.Ac.Id/13323/, Diakses Januari 2018

Wahyuniati (2015), "Pengaruh Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban,Gaya Kepemimpinan Terhadap Penilaian Kinerja Guru (Studi Empiris Pada SMA Sederajat Di Rantau Prapat)".Tesis.Medan:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Widya Ningsih, Titi (2010). " Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas dan Pengeluaran Kas Pada Hotel Bukit Asri Semarang, Jurnal."

Widjajanto, Nugroho. (2001). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Erlangga.

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PINANG WITMAS SEJATI PALEMBANG

Dewi Rafiah Pakpahan , Widia Astuti , Syafrida Hani

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Akuntansi Manajemen, Magister Akuntansi

dwirapakpahan@gmail.com , widiamaksi@gmail.com , syafridahani@umsu.ac.id

Abstrak - Anggaran partisipatif merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan efektifitas organisasional melalui peningkatan kinerjasetiap anggota organisasi secara individual atau kinerja manajerial.Kinerja manajerialmerupakan salahsatu faktor yang dapatmeningkatkan efektivitas organisasi. Salahsatu efektivitas organisasi tersebut dapat dilihat dari komitmen organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis"Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang".

Penelitian ini menggunakan asosiatif penelitian kuantitatif.Populasi dalam penelitian sebanyak 36 orang dan sampel merupakan total populasi. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer melaui kuesioner dan datasekunder. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana dan MRA. Hasil penelitian menunjukkan: 1) partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial (p = 0,003), dan 2) partisipasi anggaran yang dimoderisasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial (p = 0,020). Dari hasil yang diperoleh diharapkan perusahaan dapat melibatkan seluruh unsur perusahaan di dalam menyusun anggaran serta menanamkan komitmen di dalam perusahaan kepada karyawan.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Partisipasi Anggaran, Dan Kinerja Manajerial

V. PENDAHULUAN

HH. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu dapat mencapai sasaran yang baik secara finansial maupun secara kinerja manajerial. Proses pencapaian tersebut memerlukan suatu perencanaan dan pengendalian yang matang baik dari sisi kegiatan operasional, pengalokasian sumber daya maupun perencanaan keuangan untuk dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan rencana kegiatan suatu organisasi yang disusun secara sistematis untuk periode tertentu yang akan datang dalam satuan moneter yang mengidentifikasi tujuan dan tindakan yang akan dicapai (Wulandari, 2016)

Anggaran merupakan suatu alat perencanaan dan pengendalian manajerial, setiap organisasi termasuk perusahaan perkebunan memerlukan anggaran sebagai salah satu komponen penting untuk merealisasikan keseluruhan strategi ke dalam rencana dan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan penting yang menyangkut berbagai pihak. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan kinerja manajerial (Saragih, 2008:3).

Seseorang yang memegang posisi manajerial di suatu perusahaan diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja yang sering disebut sebagai kinerja manajerial dimana kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Partisipasi anggaran menggambarkan keterlibatan manajer dalam menyusun anggaran pada pusat pertanggungjawaban. Organisasi sering mengikutkan manajer tingkat menengah dan bawah dalam proses penyusunan anggaran. Keikutsertaan para manajer ini sangat penting dalam upaya

memotivasi bawahan untuk turut serta mencapai tujuan perusahaan. Partisipasi memungkinkan terjadinya komunikasi yang semakin baik, interaksi satu sama lain serta bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran akan melibatkan keberadaan karyawan dan tidak hanya terlibat dalam tugas yang mereka kerjakan saja. Hal ini tentunya akan meningkatkan moral dan menimbulkan inisiatif yang besar di seluruh level manajer. Dengan ikut serta berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, para manajer juga akan lebih memahami masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan anggaran (Siegel dan Marconi, 1989 dalam Ratna Wulaningrum, 2011). Oleh karena itu tingkat partisipasi yang tinggi cenderung mendorong manajer untuk lebih aktif dalam memahami anggaran sehingga manajer memiliki pemahaman yang lebih baik dalam menghadapi kesulitan pada saat pelaksanaan anggaran (Anthony dan Govindarajan, 2011). Partisipasi anggaran membutuhkan keikutsertaan lebih banyak manajer dalam proses penyusunannya. Tidak hanya manajer tingkat atas, tetapi juga manajer tingkat menengah dan manajer tingkat bawah. Dengan adanya keterlibatan tersebut, mereka akan merasa lebih dihargai dan merasa bahwa ide-idenya dibutuhkan oleh organisasi (Ferdiani dan Rohman, 2012).

Emilia and Abdullah (2013) partisipasi anggaran merujuk pada tingkat dimana para manajer berpartisipasi dalam pembuatan anggaran. Para bawahan yang merasa aspirasinya dihargai dan mempunyai perhatian adalah wujud pencapaian kinerja. Kinerja akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Tercapainya target anggaran yang telah ditetapkan mengindikasikan adanya kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui maka karyawan akan menginternalisaskan tujuan atau standar yang ditetapkan dan karyawan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut serta terlibat dalam penyusunannya (Mialani, 1975 dalam Ariadi, 2006). Hal tersebut menunjukkan bahwa peran anggota organisasi dalam tahap penganggaran menjadi sangat penting, karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja dapat menyimpang dari tujuan dan perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Para manajer akan memainkan peranan dalam mempersiapkan dan mengevaluasi penyusunan anggaran tersebut dari tujuan anggaran, dan anggaran juga dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja manajer (Febrianti dan Riharjo, 2013). Untuk mengukur ketercapaian tujuan perusahaan maka diperlukan sistem pengukuran kinerja yang tepat terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial.

Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan operasionalnya, berdasarkan sasaran dan kriteria yang ditetapkan serta untuk menilai hasil akhir apakah program atau kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut (Mulyadi, 2007). Dengan sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu manajer memperbaiki kinerja dalam mewujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi dan efektivitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi dan sumber daya dan pembuatan keputusan (Mulyadi, 2007).

Siegel dan Marconi diperkuat melalui pendapat Ratna Wulaningrum (2011) yang mengemukakan bahwa kinerja para manajer diharapkan akan meningkat dengan menyusun anggaran secara partisipatif. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan atau standar yang ditetapkan, dan karyawan juga akan memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapainya karena merasa ikut serta terlibat dalam penyusunan anggaran tersebut.

Kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah variabel komitmen organisasi di dalam melakukan pengujian untuk menguji kinerja manajerialnya. Komitmen organisasi sangat dekat hubugannya dengan tingkah laku seseorang atau individu yang berkaitan dengan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Angel dan Perry (1981) dalam Venusita (2006)

menyatakan bahwa individu yang melakukan komitmen organisasi yang kuat, sehingga menyebabkan individu tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk meraih tujuan organisasi yang sejalan dengan tujuan dan kepentingan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja yang tinggi akan terlihat disaat mendapat kesukaran dalam tugas serta komitmen tujuan tinggi (Clain et,al dalam Yenti 2003).

Latar belakang dipilihnya variabel komitmen organisasi di dalam penelitian ini karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et,al. 1979 dalam Kartika, 2010). Komitmen organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pekerjaaan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan bahwa komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Semakin besar komitmen organisasi dalam mengembangkan bawahan dan organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja manajerial dari setiap individu bawahannya dalam organisasi (Sayfriadi, 2015).

Dari penelitian sebelumnya terdapat konsistenan mengenai hasil penelitian pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. (Sinambela 2003) yang dilakukan pada Perguruan Tinggi Swasta yang ada di kota Medan menghasilkan bahwa partisipasi yang diberikan oleh manajer (Dekan) berinterkasi dengan sistem penganggaran yang berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.Saragih (2008) menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan Sutopo dan Soni (2010) menemukakan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran trhadap kinerja manajerial. Anggaran partisipatif merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan efektifitas organisasional melalui peningkatan kinerja setiap anggota organisasi secara individual atau kinerja manajerial. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Sutapa dan Soni, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa setiap organisasi harusberusaha dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat mencapaitujuan organisasi, yaitu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin serta dapat bertahan dalam persaingan. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.Salah satu efektivitas organisasi tersebut dapat dilihat dari komitmen organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Mathis dan Jackson (2004) yang mengemukakan bahwa komitmen yang tinggi secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan mau menerima pekerjaan lain. Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki persepsi bahwa nilai dan tujuan dari individu memberi kontribusi pada sasaran organisasi.Namun demikian pendapat Mathis dan Jackson di atas tidak sesuai dengan penelitian Sutopo dan Soni (2010) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pendapat dengan fakta yang ada di perusahaan sehingga dipandang perlu untuk dikaji kembali dalam suatu penelitian.PT. Pinang Witmas Sejati Palembang yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit terpadu dengan pabrik pengolahan, mempunyai faktor-faktor strategis dari lingkungan internal dan eksternal.Gambaran kinerja manajerial dapat terlihat diantaranya adalah dari penyusunan anggaran perusahaan sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

AnggaranPenjualan PT.Pinang Witmas Sejati

Tahun Anggaran	Anggaran	Realisasi
2013	77. 850.145.000	69.867.354.650

2014	78.135.150.000	75.637.375.572
2015	90.650.600.000	89.546.316.455
2016	104.975.873.500	104.970.501.300

Sumber : Laporan Anggaran Penjualan PT. Pinang Witmas Sejati 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa anggaran penjualan yang disusun PT. Pinang Witmas Sejati tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan dari tahun 2013 hingga tahun 2015.Hal ini tentu dilatarbelakangi adanya permasalahan di dalam menyusun anggaran tersebut.Dari salahsatu wawancara yang dilakukan kepada manajer diketahui bahwa di dalam menyusun anggaran, manajer tidak melibatkan unsur karyawan.Menurut salah satu manajer perusahaan, peran karyawan hanya sebatas sebagai pekerja saja. Dimana masih memiliki kecendrungan kuat dimana para manjer level menengah dan bawah masih merasa sungkan terhadap atasannya untuk mengungkapkan pikiran, gagasan dan ide – ide mereka , meskipun para manajer tersebut tahu bahwa hal itu lebih baik dari pada sekedar menuruti perintah atasan.

Hal ini juga menunjukkan bahwa pihak perusahaan belum menanamkan suatu komitmen perusahaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang".

II. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang.
2. Apakah partisipasi anggaran yang dimoderisasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerialpada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

11) Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Pinang Witmas Sejati Palembang.

12) Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Pinang Witmas Sejati

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kinerja manajerial.

2. Bagi Peneliti

Melalui penelitian dapat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman tentang partisipasi anggaran dan sistem informasi akuntansi manajemen yang berkaitan dengan kinerja manajerial.

JJ. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang terjadi di PT. Pinang Witmas Sejati Palembang. Selain itu, penelitian ini juga untuk membandingkan dengan penelitian-penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya yang diantaranya penelitian Aditiya Christianto Gunawan dan Linda Santioso (2015) dengan judul "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Jakartadan Tangerang)" dimana hasil penelitian menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan interaksi antara partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian Sutopo dan Soni (2010) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian Sinambela (2003) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

pada Perguruan Tinggi Swasta yang ada di kota Medan, dengan hasil penelitian bahwa partisipasi anggaran berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hal tersebut maka adanya perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang diharapkan dapat memunculkan suatu pengetahuan yang baru khususnya tentang kinerja manajerial.

KK. Kajian Pustaka

2. Kinerja Manajerial

a. Definisi Kinerja Manajerial

Haynes mengemukakan bahwa jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance.Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries), sementara itu Stephen Robbins di dalam bukunya mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dan Sinambela sendiri mengartikan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses dimana selama pelaksanaannnya dilakukan penyempurnaan - penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sinambela, 2016).

Hal senada juga dikemukakan bahwa kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014).

Mulyadi (2006) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, melakukan misi, guna mencapai visi organisasi.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara(2014) adalah suatu proses kombinasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerja sama antara seorang karyawan dan aturan langsung yang melibatkan penerapan penghargaan, serta pengertian dan fungsi kerja karyawan.

Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Kornelius Harefa, 2008).

Kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.Setiap organisasi diselenggarakan oleh manusia sehingga penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi (Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005).

Kinerja manajerial merupakan kemampuan seorang pemimpin yang diukur dari tercapainya tanggungjawab yang diembannya.Kinerja manajerial merupakan hasil upaya yang dilakukan manajer dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam organisasi (Fahrudin Pareke, 2003).

b. Prinsip Dasar dan Kriteria Kinerja

Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersamaagar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan.Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya,melakukan pengembangan,berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggungjawab,dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah (Wibowo, 2011).

c. Tujuan Penilaian / Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014), sedangkan

pendapat lain mengemukakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah (Sunyoto, 1999 dalamAnwar Prabu Mangkunegara, 2014).

d. Pendekatan Pengukuran Kinerja

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan paramater-paramater tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto, 2014).

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries, dkk pada tahun 1981 menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja, ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

a. Pendekatan personal trait, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, insiatif dan sikap.
b. Pendekatan perilaku yaitu dengan mengukur umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap komplain pelanggan.
c. Pendekatan hasil yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi / penjualan (Sudarmanto, 2014).

Sementara pendapat Sudarmanto sendiri menyimpulkan standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 (empat) hal, yaitu :

a. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
b. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (traits).
c. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
d. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil (Sudarmanto, 2014).

e. Karakteristik Kinerja

Karakteristik seseorang yang mempunyaikinerja tinggi adalah :

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi . Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya selalu inginmemberikan kinerja yang maksimal sehingga mereka memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi. Tanggungjawab pribadi yang tinggi membuat karyawan tahu apa saja yang menjadi risiko dalam pekerjaannya, seperti dinas keluar kota, lembur saat weekend dan sebagainya.
c. Memiliki tujuan realistis. Tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan pencapaian perusahaan atau organisasi agar mencapai pada target yang ditentukan.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. Penyusunan rencana kerja tentang apa saja yang harus dilakukan dan disusun dengan baik untuk mencapai target yang telah ditentukan.
e. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Umpan balik merupakan faktor yang penting untuk mengukur sejauh mana rencana kerja dapat berjalan dengan baik (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014).

2. Partisipasi Anggaran

2.1. Pengertian Partisipasi Anggaran

Partisipasi adalah sebagai keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka (Huneryear dan Hecman dalam Astuti, 2011).

Suryosubroto (2007) mendefinisikan partisipasi sebagai keterlibatan mental dan pikiran dari anggota masyarakat dalam kegiatan pemberian ide, dalam perencanaan, pelaksanaan dan mengevaluasi dalam pelaksanaan sebuah kegiatan.

Partisipasi anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan individu secara langsung

didalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka (Milani, 1975 dalam Adi Wiratno, dkk, 2016).

Garrisonet al.(2013) mengartikan anggaran partisipasif merupakan anggaran yang disusun dengan kerjasama dan partisipasi penuh dari seluruh manajer pada segala tingkatan. Hansen dan Mowen (2013) mendefinisikan partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawabatas kinerja anggaran, untuk bepartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawabkepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas.

2.2. Tujuan dan Manfaat Partisipasi Anggaran

Partisipasi diperlukan dalam evaluasi dan pengawasan dengan tujuan antara lain:

a) menumbuhkan rasa kepemilikan, kebersamaan, dantanggungjawab sesuai dengan kemampuannya;
b) menghasilkan perangkat evaluasi yang lengkap dan valid
c) menghasilkan data-data evaluasi yang lengkap dan valid (Aqib, Sujak, 2011).

Hansen dan Mowen (2013) menyatakan bahwa manfaat yang didapat dari pasrtisipasi anggaran adalah anggaran partisipatif mengkomunikasikan, mendorong kreativitas serta meningkatkan tanggungjawab dan tantangan manajer level bawah dan menengah yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.Keikutsertaan para manajer level menengah dan bawah dalam penentuan anggaran akan mendapatkan keputusan yang lebih realistis sehingga tercipta kesesuaian tujuan perusahaan yang lebih besar.

2.3. Keunggulan dan Kelemahan Partisipasi Anggaran

Garrisonet al(2013) menyatakan bahwa keunggulan anggaran partisipatif adalah:

1. Setiap orang pada tingkatan organisasi diakui sebagai anggota tim yang pandangan dan penilaiannya dihargai oleh manajemen puncak.
2. Estimasi anggaran yang dibuat oleh manajer lini depan sering kali lebih akurat dan andal dibandingkan dengan estimasi yang dibuat oleh manajer puncak yang kurang memilki pengetahuan mendalam mengenai pasar dan operasi sehari-hari.
3. Timbul motivasi yang lebih tinggi bila individu berpartisipasi dalam menentukan tujuan mereka sendiri, dibandingkan bila tujuan tersebut ditetapkan dari atas. Anggaran yang ditetapkan sendiri menciptakan adanya komitmen.
4. Seorang manajer yang tidak dapat memenuhi anggaran yang ditetapkan dari atas selalu dapat berkata bahwa anggaran tersebut tidak realistis dan tidak mungkin untuk dicapai. Dengan anggaran yang ditetapkan sendiri, alasan semacam ini tidak akan timbul.

Sementara itu Krina (2003) mengemukakan bahwa indikator partisipasi adalah sebagai berikut :

a. Keterlibatan masyarakat melalui terciptanya nilai dan komitmen.
b. Adanya forum untuk menampung partisipasi.
c. Keterlibatan masyarakat dalam proses pembuatan keputusan.
d. Fokus pemerintah memberikan arah dan mengundang orang lain untuk berpartisipasi.
e. Akses bagi masyarakat untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan.

Partisipasi anggaran membutuhkan keikutsertaan lebih banyak manajer dalam proses penyusunannya. Tidak hanya manajer tingkat atas, tetapi juga manajer tingkat menengah dan manajer tingkat bawah. Dengan adanya keterlibatan tersebut, mereka akan merasa lebih dihargai dan merasa bahwa ide-idenya dibutuhkan oleh organisasi (Ferdiani, 2012).

3. Komitmen Organisasional

3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pendapat Mowday menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen

organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi (Makmuri Muchlas, 2008).

Menurut Newstrom dan Davis (dalam Teresia dan Suyasa, 2008), mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasikan dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Teresia dan Suyasa (2008) mengatakan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan ingin tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi menurut Griffin (2004) adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan merasa terikat dengan organisasinya. Komitmen organisasi cukup baik dalam memprediksikan anggota untuk tetap bertahan dan berpindah (Sopiah, 2008).

Luthans menyatakan komitmen organisasi merupakan :

a. keinginan yangkuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
b. kemauan usahayang tinggi untuk organisasi,
c. suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2010).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional, Mayer dan Allenmeng identifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (affective commitment), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (continuance commitment) dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (normative commitment).Continuance commitment dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan dalam diri seseorang sebagai anggota suatu organisasi dengan alasan biaya yang akan dikeluakan aau ditanggung jika meninggalkan organisasi dan menimbang kembali kerugian dan manfaat untuk meninggalkan atau tetap berada dalam organisasi. Normative commitment adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang pada organisasi seperti aktif dalam kegiatan dalam organisasi sebagai bentuk sumbangsihnya pada organisasi, dengan berasaskan nilai moral. Dalam pedomannya dalam dunia organisasi adalah selagi bias melakukan untuk organiasi dia akan tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, lepas tanggung jawab bukanlah termasuk dalam nilai moral yang tepat dan tidak membuat nyaman dalam melakukan hal itu. Affective commitment adalah suatu sikap yang didasarkan dengan apa yang dirasakan oleh seseorang pada organisasi yang mereka tempati,dan ini lebih berkaitan dengan lingkungan yang mereka tempati seperti hadirnya rasa kenyamanan yang dibungkus dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang kental yang tercipta di organisasi itu yang mana tidak semua organisasi tercipta lingkungan seperti itu, dan ini menjadikan anggota mampu bahkan dengan senang hati untuk mempertahankan keanggotannya dalam suatu organisasi itu. Allen dan Mayer menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain. Walaupun masing-masing komponen mewakili keterikatan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda. Dampak kinerja lebih nyata pada komitmen afektif, dimana kesediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi (Edy Sutrisno, 2010).

3.2. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Jerald Greenberg dan Robert Baron (2003) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif (affective commitment), karyawan yang memiliki affective commitment akan tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi
b. Komitmen Kontinuans (continuance commitment), hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi.
c. Komitmen normatif (normative commitment), kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib memajukan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1990) komitmen organisasi memiliki tiga aspek dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Komitmen afektif (affective commitment)

b. Komitmen kontinuans (continuance commitment)

c. Komitmen normatif (normative commitment)

Berdasarkan dari definisi di atas penulis memilih aspek dari Meyer dan Allen (1990) yang sesuai dengan kondisi sekolah dalam penelitian ini yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

3.3. Peran Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009), komitmen organisasi merupakan keterlibatan yang tinggi individu dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi berarti selalu memihak organisasinya. Jerald Greenberg & Robert Baron (2003) semakin karyawan berkomitmen maka karyawan semakin bersikap melebihi tuntutan tugasnya. Seseorang dengan komitmen yang tinggi akan melihat dirinya bagian dari organisasi, hal ini membawa karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku OCB. Komitmen organisasi akan menjadikan individu bekerja melebihi ketentuan tugas formalnya dengan tidak mengharapkan imbalan yang lebih.

3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruh komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karateristik struktur
4. Pengalaman kerja

Stum mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu:

1) budaya keterbukaan
2) kepuasan kerja
3) kesempatan personal
4) arah organisasi
5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan Young et.al mengemukakan ada 8 (delapan) faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu :

1) kepuasan terhadap promosi
2) Karakteristik pekerjaan
3) Komunikasi
4) kepuasan terhadap kepemimpinan
5) pertukaran ekstrinsik
6) pertukaran instrinsik
7) imbalan instrinsik
8) imbalan ekstrinsik.

B. Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang akan dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya. Berikut ini uraian beberapa penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan yang telah mendukung penelitian ini:

1. Lassaad Ben Mahjoub dan Khamoussi Hali (2012)

Lassaad Ben Mahjoub dan Khamoussi Hali (2012) melakukan penelitian terkait "The impact of Budget Participation on Organizational Performance via Competitiveness". Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari aspek keterkaitan antara partisipasi anggaran dan kinerja organisasi di seluruh daya saing pasar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis t-test. Hasil dari penelitian ini adalah proposisi pada perusahaan dengan kinerja yang tinggi lebih berpartisipatif dan memiliki daya saing yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki kinerja rendah. Ada pula hasil dari analisis bi-dimensi dari partisipasi anggaran yang disimpulkan dengan dua dimensi. Dimensi pertama adalah pengaruh dan keterlibatan, dan pada dimensi kedua adalah bertanggung jawab tentang pengaruh kajian.

2. Endang Raino Wirjono dan Agus Budi Raharjono (2007)

Wirjono dan Raharjono membahas mengenai Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer terhadap Hubungan antara Partisipasi dalam

Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial yang diolah menggunakan analisis regresi berganda dan Moderating Regression Analysis (MRA) dengan hasil penelitian adalah interaksi antara kebutuhan akan independensi dengan partisipasi dalam penyusunan anggaran memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial dan interaksi antara kebutuhan akan otoritas dengan partisipasi dalam penyusunan anggaran memiliki pengaruh terhadap kienrja manajerial.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variable partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial, sama-sama menggunakan metode kuesioner untuk memperoleh data.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian kali ini adalah pada variabel moderating yang digunakan yaitu karakteristik personalitas manajer sedangkan penelitian kali ini menggunakan locus of control dan pada uji hipotesis yang digunakan yaitu regresi linier berganda sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan regresi liniear sederhana dan uji nilai selisih mutlak.

3. J.Sumarno (2005)

J.Sumarno membahas tentang pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial yang diolah menggunakan moderating regression analysis (MRA) dan regresi interaksi antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukan Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh dan hubungan negatif yang signifikan antara kinerja manajerial dan partisipasi anggaran, pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan kinerja manajerial dan partisipasi anggaran adalah positif dan signifikan, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipiasi anggaran dan kinerja manajerial adalah tidak signifikan.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variable partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sama-sama menggunakan metode survei/ kuesioner untuk memperoleh data.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian terdahulu merupakan cabang utama bank-bank di Jakarta. sedangkan penelitian terkini menggunakan perusahaan BUMN yang ada di Surabaya dan juga terdapat variabel moderating yang berbeda.

LL. Kerangka Berpikir

Anggaran merupakan pernyataan mengenai apa yang diharapkan dalam periode tertentu pada masa yang akan datang.Sebagai rencana keuangan, anggaran berfungsi sebagai dasar untuk menilai kinerja(Lewin,1970 dalam Sukardi, 2004). Anggaran juga tidak hanya sebagai rencana keuangan untuk alokasi biaya dan pendapatan dalam suatu perusahaan, tetapi juga merupakan alat bagi manajer tingkat atas untuk mengendalikan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan,dan mengevaluasi kinerja dan memotivasi bawahannya.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh partisipasi anggaran dankinerja manajerial, namun hasilnya menunjukkan perbedaan. Rinarti (2007) menunjukkan terdapat pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial secara signifikan. Penelitian yang dilakukan Ghozali (2005) menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara itupenelitian Yuniarti (2008) menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dari partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan temuan para peneliti diatas, maka dapat digambarkan sebagai berikut.

Terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial

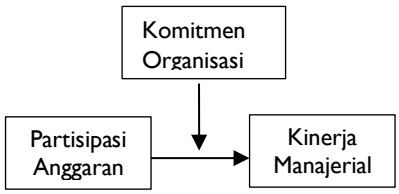
Komitmen organisasi dapat tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosi terhadap organisasi. Ikatan emosi tersebut meliputi; dukungan moral dan menerima nilai yang ada dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada organisasi.

Menurut Ivancevich dan Matteson (2006:234), komitmen diartikan sebagai

"perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan." Syariffudin (2001:35) mengartikan komitmen organisasi yaitu"sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi". Komitmen yang tinggi secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. "Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan mau menerima pekerjaan lain, lebih lanjut lagi, seorang karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki persepsi bahwa nilai dan tujuan dari individu memberi kontribusi pada sasaran organisasi" (Mathis dan Jackson, 2004:154).

Terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

Berdasarkan penjelasan diatas pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat digambarakan dalam kerangka pikir seperti dibawah ini:



XIII. Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan asosiatif penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistika.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Pinang Witmas Sejati Palembang Kecamatan Bayung Lencir Provinsi Sumatera Selatan Palembang yang dilaksanakan pada Mei 2018 s/d Oktober 2018.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder yang dihimpun melalui kuesioner. Untuk mengukur masing-masing variabel, peneliti menggunakan skala Likert yang terdiri dari jika menjawab sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Achmad Sanidan Vivin Maharani (2013) mengemukakan bahwa skala likert merupakan skala interval. Sebelum instrumen penelitian dipakai, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

D. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi bivariat dengan Moderated Regresion Analysis (MRA) dengan bantuan program SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 17.0. Moderated Regresion Analysis (MRA) adalah bentuk regresi yang dirancang secara hirarki untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau moderating (Nunnaly dan Bernstein, 1994 dalam Supriyono, 2004).

3. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai thitung = 3,162 lebih besar dari ttabel = 2,030 dengan signifikan = 0,003 yang menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya atau pendapat lain yang menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau programatau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, melakukan misi guna mencapai visi organisasi (Mulyadi, 2006). Bila dikaitkan dengan manajerial maka Kornelius Harefa (2008) mengartikan kinerja manajerial merupakan kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan, sementara pendapat berbeda seperti yang dikemukakan Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi diselenggarakan oleh manusia sehingga penilaian atas perilaku manusia

dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas menggambarkan bahwa setiap pekerja di perusahaan dituntut untuk mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas atau secara kuantitas dimana setiap hasil kerja yang dicapai bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti diketahui bahwa setiap perusahaan didirikan atau dibentuk untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk mencapai keuntungan tersebut, maka pihak manajemen perusahaan dari tingkat manajemen bawah sampai manajemen atas akan melakukan berbagai upaya agar tujuan perusahaan tercapai. Hal ini menggambarkan bahwa setiap pekerja tanpa terkecuali ikut serta bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salahsatu cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan menyusun anggaran perusahaan. Agar perusahaan dapat membuat anggaran dengan baik, maka pihak manajemen perusahaan dapat melibatkan atau berpartisipasi dari semua unsur perusahaan yang disebut sebagai partisipasi anggaran. Dengan mengacu pendapat Kornelius Harefa atau pendapat Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri maka dapat diketahui bahwa partisipasi anggaran dapat mempengaruhi kinerja manajerial.

Namun demikian dari hasil temuan diketahui bahwa manajemen perusahaan tidak melibatkan semua unsur perusahaan dalam menyusun anggaran dimana hanya orang-orang tertentu saja yang dilibatkan. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa tidak semua para manajer, asisten kepala, asisten dan berperan sepenuhnya dalam menyusun anggaran. Hal ini terlihat dari pernyataan beberapa responden yang diantaranya menyatakan tidak setuju bahwa manajer memutuskan diterima atau tidaknya suatu usulan dalam proses penyusunan anggaran. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa masih adanya intervensi dari pihak manajemen atas dalam menyusun anggaran dan hal ini yang memungkinkan kinerja perusahaan yang ditunjukkan melalui manajer tersebut rendah sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dimana anggaran yang disusun tidak sesuai dengan realisasinya.

2. Pengaruh Partisipasi Anggaran Yang Dimoderisasi Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai signifikan = 0,020 yang menunjukkan partisipasi anggaran yang dimoderisasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Makmuri Muchlas (2008) menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan danbentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi. Dari pendapat Muchlas di atas tergambar bahwa seorang karyawan yang memiliki sikap yang ikut mengembangkan perusahaan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tentu sikap tersebut harus didukung oleh peran dari pihak manajemen perusahaan kepada para karyawannya. Pihak manajemen perusahaan harus menanamkan juga kepada karyawannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini juga menggambarkan adanya tuntutan untuk saling kerjasama antar sesama karyawan yang didalamnya juga pihak manajemen atas. Dengan diterapkannya hal tersebut, maka semakin meningkat komitmen di dalam diri pekerja tersebut. Pandangan tersebut dapat dilihat dari pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keterlibatan yangtinggi individu dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi berarti selalu memihak organisasinya. Demikian pula diperkuat dari pendapat Mulyadi (2006) yang menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, melakukan misi, guna mencapai visi organisasi.

Namun demikian berdasarkan data yang diperoleh pada kinerja manajerial diketahui ternyata sebagian besar responden menyatakan kurangnya kerjasama yang baik antar seluruh bagian dalam mencapai tujuan serta kurangnya program yang direalisasikan merupakan program yang sudah terencana dengan baik. Rendahnya komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut disebabkan adanya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.Menurut David (1997) dan Stum dalam Sopiah (2008)bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, diantaranya yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan,

karateristik struktur dan pengalaman kerja ataupun kepuasan terhadap kepemimpinan. Dari pendapat David tersebut ternyata yang menyebabkan komitmen organisasi kurang berjalan dengan baik adalah karakteristik struktur yaitu desentralisasi serta kepuasan kepemimpinan. Para pekerja menganggap bahwa para pimpinan perusahaan kurang memperhatikan para karyawan yang diantaranya tidak melibatkan para karyawan dalam menyusun anggaran sehingga mempengaruhi aspek emosional karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aditiya Christianto Gunawan dan Linda Santioso (2015) yang menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan interaksi antara partisipasi anggaran dengan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan motivasi tidak berhasil memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi.Partisipasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan organisasi, sehingga partisipasi dapat diartikan sebagai berbagi pengaruh, pendelegasian prosedur, keterlibatan dalampengambilan keputusan dan suatu pemberdayaan. Untuk mendukung pengaruh antara partisipasi penganggaran dan kinerja manajerial, diperlukan pendekatan kontijensi dengan mengevaluasi faktor-faktor yang menyebabkan partisipasi penganggaran menjadi lebih efektif.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dikemukan pada sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Partisipasi anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan karyawan secara langsung didalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran perusahaan tersebut yang prestasinya dinilai dan kemungkinan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran perusahaan.
2) Partisipasi anggaran yang dimoderisasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Partisipasi diperlukan dalam evaluasi dan pengawasan kinerja perusahaan sehingga menumbuhkan rasa kepemilikan, kebersamaan dantanggungjawab sesuai dengan kemampuan karyawan.

b. Saran

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Pihak Perusahaan

Pihak perusahaan dan melibatkan semua unsur perusahaan dalam menyusun anggaran sehingga setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memajukan perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan beberapa variabel moderating yang mungkin juga dapat memoderasi pengaruh kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Agnes Sawir (2001), *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*, Edisi Pertama, Yogyakarta ; PT. Gramedia Pustaka Utama.

[2] Budi Rahardjo (2001), *Akuntansi Keuangan Untuk Manajer Non Keuangan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.

[3] Evida Anugrahani (2007), *Analisis Du Pont System Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada PT. Aqua Golden Missisipi Tbk, PT. Mayora Indah Tbk, PT. Ultra Jaya Milk Tbk.)* Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.

[4] Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan*.Medan : Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.

[5] Hanafi dan Halim (2009), *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi Empat, Jakarta : UPP STIM YKPN.

[6] Harahap, Sofyan Safri (2013), *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan,* Jakarta : Rajawali Pers.

[7] Ikatan Akuntan Indonesia (2012), Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta : Salemba Empat.

[8] Kasmir (2010), *Analisa Laporan Keuangan,* Jakarta : PT. Rajawali Pers.

[9] Maisarah (2013), Du Pont System Sebagai Alat Analisis Laporan Keuangan PT. Unitex. Semarang.

[10] Mulyadi (2001), *Akuntansi Manajemen*. Cetakan Pertama, Jakarta : Salemba Empat.

[11] Munawir (2004), *Analisa Laporan Keuangan*, Edisi Empat, Jakarta : Liberty.

[12] Munira (2012), *Analisis Du Pont System Dalam Mengukur Kinerja Perusahaan Pada PT. Mustika Ratu (Persero) Tbk* : Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Budiluhur.

[13] Syafrida Hani (2014), *Teknik Analisa Laporan Keuangan*. Medan : In Media.

[14] Syahril Siddik (2013), *Analisa Rasio Profitabilitas Dengan Pendekatan Du Pont System sebagai Indikator Keberhasilan Kinerja Keuangan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.* Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

[15] Syamsudin (2001), *Manajemen Keuangan Perusahaan Konsep Aplikasi*, Jakarta : P2P LIPI.

[16] Welas (2005), *Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Sistem Du Pont (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Sudah Go Publik Periode 2000- 2004)* Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Budiluhur.

www.astra.co.id

Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Kelapa Sawit Yang Terdaftar Di BEI

Nurliyani
[1]Jurusan Akuntansi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Medan (Unimed)
Kota Medan, Indonesia
[1]e-mail: Liyani0194@gmail.com

Abstrak **— Tujuan penelitian untuk menilai kinerja perusahaan dengan menggunakan analisa rasio keuangan pada perusahaan perkebunan di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini mencakup perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, yaitu PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. Periode 2013-2017. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah rasio keuangan yaitu rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio solvabilitas, dan rasio profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga perusahaan ini sedang dalam kondisi yang buruk jika dinilai dari rasio likuiditasnya. Tetapi jika dilihat dari rasio aktivitasnya, ketiga perusahaan ini sudah cukup baik dan efektif dalam mengelola sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut seperti piutang, persediaan dan aktiva lainnya. Jika ditinjau dari rasio solvabilitas, maka dapat diketahui bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk dalam kondisi yang buruk karena sebagian besar aktivanya dibiayai oleh hutang, dan sebagian besar modalnya juga juga didanai oleh kreditor. Jika ditinjau dari rasio profitabilitas dapat dikatakan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk dapat memperoleh laba yang jauh lebih besar jika dibandingkan dengan PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk. Dengan melihat dari semua rasio tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk mempunyai kinerja keuangan yang lebih baik dari PT. PP London Sumatera Indonesia dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk.**

Kata Kunci — Rasio Keuangan, Laporan Keuangan, Kinerja Keuangan

XLI. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu pokok kegiatan perekonomian yang hidup dalam lingkungan dunia usaha yang berubah cepat dan dinamis. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi di era globalisasi yang cukup pesat, menuntut perusahaan untuk melakukan pengelolaan usaha yang lebih baik. Disamping demi tercapainya tujuan perusahaan, yang utama perusahaan harus mampu mengatur posisi keuangannya. Posisi keuangan tersebut berfungsi sebagai tolak ukur kinerja keuangan perusahaan yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemajuan dan perkembangan didalam perusahaan.(Nuruwael & Sitohang, 2013).

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja perusahaan, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan dari semua kelompok pengguna yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan ekonomi. (Haryanti, 2015). Suatu kinerja keuangan yang seringkali dipakai dan diketahui oleh umum adalah analisis laporan keuangan dengan menghitung tingkat likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas suatu perusahaan (Irham, 2011:12). Mengukur kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan membandingkan rasio-rasio antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya yang sejenis lainnya.

Laporan keuangan dianalisis untuk mengetahui arti dari angka-angka yang tercantum dalam laporan keuangan tersebut sehingga bermanfaat bagi pemakainya. (Rhamadana & Triyonowati, 2016). Tingkat rasio likuiditas, solvabilitas, aktivitas, dan profitabilitas pada perusahaan akan dapat diketahui seperti apa keadaan yang sesungguhnya sehingga dapat diukur kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan merupakan bagian dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai perusahaan dalam operasionalnya (Tanor, Sabijono & Walandouw, 2015).

Penilaian terhadap posisi keuangan perusahaan dapat dilakukan dua pihak, yaitu pihak yang ada dalam perusahaan (pihak intern) yang bebas untuk melihat data-data akuntansi secara terperinci dan memperoleh laporan keuangan dalam bentuk yang asli. Sedangkan pihak kedua adalah pihak eksternal atau pihak-pihak diluar perusahaan yang tidak berwenang melihat data-data secara terperinci atau mungkin laporan keuangan yang diperoleh sudah diolah sedemikian rupa (tidak asli) untuk mendapatkan hasil yang baik.

Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar di dunia, dan bersama-sama dengan Malaysia saat ini menguasai pangsa pasar sekitar 85 persen produksi minyak kelapa sawit dunia. Perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Bursa Efek Indonesia seperti PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. (Arianto, 2011)

Tetapi Sektor perkebunan menjadi sektor dengan kinerja *year to date* terburuk di Bursa Efek Indonesia. Sektor ini masih mencatat penurunan 6,34% sejak awal tahun. Bandingkan dengan Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) yang naik 12,28% pada periode yang sama. Analis melihat, sektor perkebunan masih menghadapi tantangan di tengah prospek harga minyak sawit mentah alias *crude palm oil* (CPO) yang berpotensi naik. Analis NH Korindo Sekuritas Joni Wintarja mengatakan, ekspor masih menjadi pasar utama produsen CPO Indonesia.

Tujuan utama perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan ini adalah mengoptimalisasi kinerja dengan cara memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Maka dari itu penelitian ini mengambil perusahaan perkebunan *go public* sebagai objek penelitiannya agar dapat diketahui perusahaan manakah yang terbaik jika dilihat dari kinerja keuangannya.

Laporan Keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan, dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja keuangan perusahaan tersebut. (Fahmi, 2014). Sedangkan Munawir (2010) pada umumnya laporan keuangan itu terdiri dari neraca dan perhitungan laba-rugi serta laporan perubahan ekuitas. Neraca menunjukkan/menggambarkan jumlah aset, kewajiban dan ekuitas dari suatu perusahaan pada tanggal tertentu. Sedangkan perhitungan (laporan) laba-rugi memperlihatkan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan serta beban yang terjadi selama peride tertentu, dan laporan perubahan ekuitas menunjukkan sumber dan penggunaan atau alasan-alasan yang menyebabkan perubahan ekuitas perusahaan.

Analisis laporan keuangan terdiri dari dua bagian kata, yaitu ”analisis” dan ”laporan keuangan”. Analisis adalah penguraian suatu persoalan atau permasalahan serta menjelaskan mengenai hubungan antara bagian-bagian yang ada di dalamnya untuk selanjutnya diperoleh suatu pengertian secara keseluruhan. Sedangan laporan keuangan adalah suatu penyajian terstuktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. (Rhamadana & Triyonowati, 2016). Analisis keuangan menggunakan data dari laporan keuangan yang disusun menurut prinsip-prinsip akuntansi. Akuntansi keuangan biasanya digunakan untuk melihat lebih jauh permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan mengunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2012). Penilaian Kinerja Keuangan dapat dinilai dengan perhitungan rasio keuangan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kondisi perusahaan berada dengan menggunakan perbandingan dan aturan yang berlaku. (Tanor, Sabijono, & Walandouw, 2015)

Rasio keuangan yaitu “angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan signifikan.” (Harahap, 2011). Analisis *ratio* adalah suatu cara untuk menganalisis laporan keuangan yang mengungkapkan hubungan matematik antara suatu jumlah dengan yang lainnya atau perbandingan antara satu pos dengan pos lainnya. Beberapa rasio keuangan dapat dikelompokkan menjadi (Machfoedz,1998 dalam Mas’ud & Srengga): Rasio

Likuiditas, menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban *financial* jangka pendek. Rasio ini ditunjukkan pada besar kecilnya aktiva lancer. Rasio Sensitivitas, menunjukkan proporsi penggunaan hutang guna membiayai investasi perhitungannya ada dua cara, pertama memperhatikan data yang ada di neraca guna menilai seberapa besar dana pinjaman digunakan dalam perusahaan; kedua, mengukur resiko hutang dari laporan laba rugi untuk menilai seberapa besar beban tetap hutang (bunga ditambah pokok pinjaman) dapat ditutup oleh laba operasi. Rasio produktivitas, mengukur seberapa efektif perusahaan menggunakan sumber-sumber daya sebagaimana digariskan oleh kebijaksanaan perusahaan. Dan Rasio profitabilitas, digunakan untuk mengukur seberapa efektif pengelolaan perusahaan sehingga menghasilkan keuntungan. Rasio menggambarkan suatu hubungan atau pertimbangan antara satu jumlah tertentu dengan jumlah yang lainnya, dan dengan menggunakan alat analisis berupa rasio ini akan dijelaskan atau memberi gambaran kepada penganalisis tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan.

Mengadakan analisis hubungan dari berbagai pos dalam suatu laporan keuangan adalah merupakan dasar untuk dapat menginterprestasikan kondisi keuangan dan hasil operasi suatu perusahaan. Dengan menggunakan alat analisis berupa rasio akan dapat menjelaskan atau memberi gambaran tentang baik atau buruknya posisi keuangan perusahaan. Untuk menilai kondisi keuangan dan prestasi perusahaan analisis perusahaan memerlukan beberapa tolak ukur. Tolak ukur yang sering dipakai adalah rasio atau indeks yang menghubungkan dua data keuangan yang satu dengan yang lainnya. Rasio menggambarkan suatu hubungan atau pertimbangan antara satu jumlah tertentu dengan jumlah yang lainnya, dan dengan menggunakan alat analisis berupa rasio ini akan dijelaskan atau memberi gambaran kepada penganalisis tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan. (Oktania & Soedjono, 2013).

Kinerja keuangan perusahaan adalah prestasi dibidang keuangan uang unsur-unsurnya berkaitan dengan pendapatan, operasional secara menyeluruh, struktur hutang dan hasil investasi. Kinerja keuangan perusahaan merupakan suatu gambaran mengenai kondisi perubahan yang meliputi posisi keuangan serta hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang tercemin dalam laporan keuangan. (Rhamadana & Triyonowati, 2016). Penilaian kinerja keuangan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen agar dapat memenuhi kewajibannya terhadap para penyandang dana dan juga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan serta potensi perusahan dalam menjalankan usahannya secara financial ditunjukkan dalam laporan keuangan.

penelitian ini tidak menggunakan hipotesis karena penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif.

XLII. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebagai objek penelitiannya. Ada tiga perusahaan perekebunan kelapa sawit yaitu PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sensus atau yang biasa disebut dengan sampel jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini mencakup perusahaan Perkebunan kelapa sawit yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

C. Teknik Pengambilan Data

Data penelitian yang digunakan merupakan data sekunder. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak ketiga atau melalui dokumen (Nazir, 2011:49). Sumber data penelitian ini diperoleh dari internet melalui situs www.idx.co.id, berupa neraca dan laporan laba/rugi perusahan pada tahun 2013-2017. Variabel yang akan digunakan dalam peneltian ini adalah rasio keuangan yaitu rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio solvabilitas, dan rasio profitabilitas.

Rasio likuiditas diukur dengan dua rasio yaitu:

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}}$$

Quick Ratio = Aktiva Lancar – Persediaan

Hutang Lancar

Rasio solvabilitas diukur dengan dua rasio yaitu:

Debt to Asset Ratio = Total Utang

Total Aktiva

Debt to Equity Ratio = Total Utang
Total Ekuitas

Rasio profitabilitas diukur dengan tiga rasio yaitu:

Net Profit Margin = Laba Bersih Setelah Pajak

Penjualan

ROI = Laba Bersih Setelah Pajak

Total Aktiva

ROE = Laba Bersih Setelah Pajak
Total Ekuitas

Rasio aktivitas diukur dengan tiga rasio yaitu:

Perputaran Piutang = Penjualan

Piutang

Perputaran Persediaan = penjualan

Persediaan

Perputaran Total Aktiva = Penjualan
Total Aktiva

XLIII. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil penelitian analisis laporan keuangan yang menggunakan rasio keuangan yang terdiri dari likuiditas, solvabilitas, aktivitas dan profitabilitas pada PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. pada kurun waktu 2013-2017 secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 1.

Kondisi Keuangan Perusahaan

PT	Rasio	2013	2014	2015	2016	2017	Rata-Rata Industri
PT. AALI	Current Ratio	45%	58%	80%	103%	184%	170%
PT.LSIP		111%	108%	108%	135%	132%	
PT.SMAR		249%	249%	222%	246%	521%	
PT. AALI	Quick Ratio	24%	27%	32%	50%	96%	118%
PT.LSIP		65%	66%	74%	82%	79%	
PT.SMAR		202%	198%	152%	173%	447%	
PT. AALI	Debt To Asset Ratio	31%	36%	46%	47%	26%	38%
PT.SMAR		65%	63%	68%	61%	58%	
PT. LSIP		17%	17%	17%	19%	17%	
PT. AALI	Debt To Equity Ratio	46%	57%	84%	88%	35%	81%
PT.SMAR		183%	168%	214%	156%	140%	
PT. LSIP		21%	17%	21%	24%	20%	
PT. AALI	Receivable Turnover	616,7	343,6	148,4	24,4	24,6	92,6 Kali
PT.SMAR		11,2	16,2	12,0	9,3	8,9	
PT. LSIP		35,4	55,9	37,3	19,0	27,0	
PT. AALI	Inventory Turnover	15,8	12,8	7,7	5,7	8,6	9,9 Kali
PT.SMAR		7,1	8,5	10,7	5,8	7,8	
PT. LSIP		11,0	12,4	10,5	5,8	15,4	
PT. AALI	Total Assets Turnover	0,8	0,9	0,6	0,6	0,7	0,9 Kali
PT.SMAR		1,3	1,5	1,5	1,1	1,3	
PT. LSIP		0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	
PT. AALI	Net Profit Margin	15%	16%	5%	15%	12%	8%
PT.SMAR		4%	5%	-1%	9%	3%	
PT. LSIP		19%	19%	15%	15%	16%	
PT. AALI	Return On Investment	13%	14%	3%	9%	8%	8%
PT.SMAR		5%	7%	-2%	10%	4%	
PT. LSIP		10%	11%	7%	6%	8%	
PT. AALI	Return On Equity	19%	22%	6%	12%	11%	12%
PT.SMAR		14%	19%	-5%	25%	10%	
PT. LSIP		12%	11%	9%	8%	9%	

Sumber: Perusahaan Perkebunan di BEI (Diolah)

B. Pembahasan

Rasio Likuiditas

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Rasio Likuiditas yang diukur dengan Current Rasio dan Quick Rasio pada PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. Dari tahun 2013-2017 secara rata-rata current rasio yaitu sebesar 170% berada dibawah standar industri *current rasio* yaitu 200%. Sedangkan Quick rasio sebesar 118% berada diatas standar industri quick rasio yatu 100% Hal ini menunjukkan tingkat liquiditas PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. yang diukur dengan current rasio berada dalam kondisi yang kurang baik karena berada dibawah standar industri. Kondisi ini disebabkan oleh tingginya hutang lanncar pada perusahaan PT. Astra Agro Lestari,Tbk. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. dimana terjadinya kenaikan utang usaha kepada pihak reditor yang sangat tinggi.

Rasio Solvabilitas

Jika ditinjau dari rasio solvabilitasnya yaitu pada *debt to asset ratio,* maka dapat dikatakan bahwa . PP London Sumatera Indonesia,Tbk. memiliki rasio yang cukup aman pada setiap tahunnya, yang berarti bahwa sebagian besar aktiva pada perusahaan ini masih dibiayai oleh perusahaan ini sendiri, dan hanya sebagian kecil aktivanya yang didanai oleh utang. Hal ini disebabkan karena perusahaan ini mengalami kenaikan kas, piutang usaha, dan persediaan, selain itu mengalami penurunan hutang usaha, hutang lain-lain dan hutang pajak pada beberapa tahun tertentu. Tetapi PT. Astra Agro Lestari,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. masih tergolong buruk karena sebagian besar aktiva yang dimilikinya dibiayai oleh utang.

Lain halnya jika ditinjau dari *debt to equity ratio* yang menunjukkan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk hampir di setiap tahun terutama pada tahun 2017 memiliki rasio yang cukup baik, itu berarti bahwa ekuitas yang dimiliki perusahaan ini sebagian besar masih didanai oleh pemegang sahamnya, dan sebagian lainnya didanai oleh kreditor.

Rasio Profitabilitas

Jika dilihat dari rasio profitabilitas khususnya pada net profit margin, dapat dikatakan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk dapat meraih keuntungan yang jauh lebih banyak dari pada PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk, terutama pada tahun 2014 dimana perusahaan ini dapat meningkatkan laba dengan penjualan yang dilakukannya, yang berarti perusahaan ini mendapatkan laba yang banyak walaupun sebagian labanya sudah digunakan untuk membayar biaya-biaya pada perusahaan tersebut.

Jika dilihat dari ROI hasilnya pun akan sama yang menunjukkan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk dapat menghasilkan laba yang cukup besar dari total aktiva yang digunakannya. Dapat dilihat dari laporan keuangannya yang menunjukkan bahwa perusahaan ini mengalami kenaikan laba setelah pajak dan aktiva yang dimilikinya pada beberapa tahun khususnya pada tahun 2017.

Jika dilihat dari ROE maka PT. Astra Agro Lestari,Tbk juga tetap memiliki rasio yang lebih besar dari pada kedua perusahaan lainnya, hal ini dapat terjadi karena perusahaan ini mengalami peningkatan ekuitas dan laba pada beberapa tahun tertentu.

Rasio Aktivitas

Jika ditinjau dari rasio aktivitas, ketiga perusahaan ini sudah cukup baik dan efektif dalam mengelola sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut seperti piutang, persediaan, dan aktiva lainnya. PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk unggul dalam *total asset turnover* yang berarti menunjukkan bahwa perusahaan ini dapat dengan efektif mengelola aktiva yang dimilikinya dalam menghasilkan penjualan. PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk lebih unggul dalam *inventory turnover* yang berarti perusahaan ini lebih baik dalam mengelola persediaan yang ada dalam gudang jika dibanding kedua pesaingnya. PT. Astra Agro Lestari,Tbk memiliki rasio yang baik pada *receivable turnover* yang berarti menunjukkan bahwa perusahaan ini cukup efektif dalam menagih piutang-piutangnya dalam periode tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika ditinjau dari semua rasio yang telah dianalisis, PT AALI adalah perusahaan yang mempunyai kinerja

keuangan yang paling baik diantara perusahaan perekebunan Kelapa sawit lainnya.

XLIV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari semua analisis rasio keuangan yang telah dilakukan maka dapat diketahui kinerja keuangan dari masing-masing perusahaan Perkebunan kelapa sawit. Ketiga perusahaan ini sedang dalam kondisi yang buruk jika dinilai dari rasio likuiditasnya, hal ini disebabkan karena ketiga perusahaan ini tidak memiliki aktiva lancar yang cukup untuk menutupi kewajiban lancarnya pada setiap tahunnya. Tetapi jika dilihat dari rasio aktivitasnya, ketiga perusahaan ini sudah cukup baik dan efektif dalam mengelola sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut seperti piutang, persediaan dan aktiva lainnya. Jika ditinjau dari rasio solvabilitas, maka dapat diketahui bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk dalam kondisi yang buruk karena sebagian besar aktivanya dibiayai oleh hutang, dan sebagian besar modalnya juga didanai oleh kreditor sehingga itu dapat menambah hutang-hutang dalam perusahaan tersebut. Jika ditinjau dari rasio profitabilitas dapat dikatakan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk dapat memperoleh laba yang jauh lebih besar jika dibandingkan dengan PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk. Dengan melihat dari semua rasio tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Astra Agro Lestari,Tbk mempunyai kinerja keuangan yang lebih baik dari PT. PP London Sumatera Indonesia,Tbk. dan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology,Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

[221] Brigham, Eugene F dan Houston, Joel F. 2010. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Edisi Sebelas.* Jakarta: Salemba Empat.

[222] https://strategika.wordpress.com/2011/01/16/perusahaan-sawit-di-bei/

[223] http://investasi.kontan.co.id/news/sektor-perkebunan-terpuruk-simak-saham-cpo-ini

[224] Janaloka, Yehezkiel Tesar.2016.Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Universitas Brawijaya

[225] Mas'ud, Imam dan Reva Maymi Srengga. Analisis Rasio Keuangan Untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.Universitas Jember

[226] Moh Nazir. 2011. *Metode Penelitian (Edisi 7)*. Jakarta : Ghalia Indonesia

[227] Nuruwael , Grace Monica Dan Sonang Sitohang.2013. Analisis Rasio Keuangan Sebagai Alat Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pt. International Nickel Corporation, Tbk. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya

[228] Oktania , Anne Erika Dan Soedjono. 2013. Analisis Profitabilitas Dan Likuiditas Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya

[229] Rhamadana, Recly Bima Dan Triyonowati. 2016. *Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilain Kinerja Keuangan Pada Pt. H.M Sampoerna Tbk.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya

[230] Rahmah , Mutiara Nur' Dan Euis Komariah. 2016. Analisis Laporan Keuangan Dalam Menilai Kinerja Keuangan Industri Semen Yang Terdaftar Di Bei (Studi Kasus Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk). Akademi Akuntansi Bina Insani Bekasi Timur

[231] Tanor, Melissa Olivia. Sabijono, Harijanto Dan Walandouw, Stanley Kho . 2015. Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional, Tbk Financial Statements Analysis In Measuring Financial Performance In Pt. Bank Artha Graha International, Tbk. Universitas Sam Ratulangi Manado

Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode Economic Value Added (EVA) Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di BEI Periode 2013-2017

Sri Ningsih Sitanggang
[1]Jurusan Akuntansi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Medan (Unimed)
Kota Medan, Indonesia
[1]e-mail: sriningsihsitanggang@gmail.com

Abstrak **— Tujuan penelitian untuk menganalisis kinerja keuangan dengan menggunakan metode *Economic Value Added* (EVA) pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Terdapat 4 (empat) perusahaan yang sesuai kriteria menjadi sampel yaitu: PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk, PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Metode analisis data menggunakan teknik EVA terdiri dari: menghitung *Net Operating After Tax* (NOPAT), *Invested Capital* (IC), Weighted Average Cost of Capital (WACC), *Capital Charges* (CC), dan Nilai *Economic Value Added* (EVA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menghasilkan nilai EVA positif berturut-turut hanya PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, artinya manajemen perusahaan telah berhasil menciptakan nilai tambah ekonomis bagi perusahaan selama tahun 2013-2017. PT. Tiga Pilar sejahtera Food Tbk pada tahun 2013, 2014, 2015 dan 2017 memiliki nilai EVA negatif dan tahun 2016 memiliki nilai EVA positif. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk tahun 2013, 2014 dan 2015 memiliki nilai negatif sedangkan tahun 2016 dan 2017 memiliki nilai positif. Perusahaan yang menghasilkan nilai EVA negatif berturut-turut yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Mempunyai nilai EVA < 0 atau negatif sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut tidak memberikan nilai tambah ekonomis bagi perusahaannya selama tahun 2013-2017.**

Kata Kunci — Kinerja Keuangan, Economic Value Added (EVA)

XLV. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia industri yang semakin maju, banyak perusahaan yang menggunakan laporan keuangan sebagai tolak ukur untuk menentukan kinerja perusahaan. Terdapat juga perusahaan menggunakan laporan keuangan untuk memberikan informasi kepada publik, perusahaan yang dijalankan memiliki kondisi keuangan yang stabil. Semakin banyaknya perusahaan yang berkembang pesat di era modern ini maka persaingan dalam memperoleh laba semakin ketat. Perusahaan besar berkeinginan untuk menambah modal operasional agar perusahaan yang dijalankan dapat menghasilkan barang yang bayak dan berkualitas tinggi.

Fahmi (2012:2) mendefiniskan bahwa kinerja keuangan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar.

Posisi dan kinerja perusahaan sangat penting artinya bagi perusahaan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan. Kekuatan perlu diketahui agar dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Sedangkan kelemahan perlu diketahui untuk diperbaiki. Kinerja keuangan suatu perusahaan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa alat analisis keuangan, salah satunya yaitu laporan keuangan dengan menggunakan metode Economic Value Added (EVA).

EVA adalah metode pengukuran kinerja keuangan perusahaan dengan memperhitungkan biaya rata-rata modal terimbang sebagai alat ukur ada tidaknya nilai tambah yang dihasilkan oleh perusahaan (Grant, 2003:2).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Islan (2016) bahwa hasil perhitungan menggunakan Economic Value Added (EVA) pada PT. Delta Djakarta Tbk untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan periode tahun 2012-2014 menunjukkan bahwa kinerja keuangan pada periode tersebut menunjukkan kondisi yang baik, karena Economic Value Added (EVA) bernilai positif tiap tahunnya. Hal

ini mengindikasikan bahwa perusahaan mampu menciptakan nilai tambah ekonomis bagi perusahaan serta mampu memenuhi harapan para pemegang saham dan investor.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis kinerja keuangan dengan menggunakan metode Economic Value Added (EVA) pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2013-2017.

Menurut Riyanto (2011:15) menyatakan laporan keuangan memberikan ikhtisar mengenai adanya keuangan suatu perusahaan, dimana neraca mencerminkan nilai aktiva, nilai hutang dan modal sendiri pada suatu saat tertentu dan laporan keuangan laba/rugi mencerminkan hasil-hasil yang dicapai selama periode tertentu biasanya dalam satu tahun.

Menurut Rudianto (2012) "Kinerja keuangan merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsinya mengelola asset perusahaan secara efektif selama periode tertentu." Menurut Sugiono (2009) Penilaian kinerja organisasi mengukur aspek keuangan dan non keuangan. Pengukuran tersebut didesain untuk menilai seberapa baik aktivitas yang berhasil dicapai dan dipusatkan pada tiga dimensi utama yaitu efisien, kualitas dan waktu.

Young dan O'Byrne (2001:17) Pengertian EVA adalah didasarkan pada gagasan keuntungan ekonomis yang menyatakan bahwa kekayaan hanya diciptakan ketika sebuah perusahaan meliputi biaya operasional dan modal. Dalam arti sempit ini, EVA benar-benar hanya merupakan cara alternatif untuk menilai kinerja perusahaan.

Rudianto (2006:348) dalam EVA, penilaian kinerja keuangan diukur dengan ketentuan:

1. Jika EVA > 0, maka kinerja keuangan perusahaan dapat dikatakan baik, sehingga terjadi proses perubahan nilai ekonomisnya.
2. Jika EVA = 0, maka kinerja keuangan perusahaan secara ekonomis dalam keadaan impas.
3. Jika EVA < 0, maka kinerja keuangan perusahaan tersebut dikatakan kurang bagus karena laba yang diperoleh tidak memenuhi harapan penyandang dana, sehingga tidak terjadi penambahan nilai ekonomis pada perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan nilai EVA akan naik terus menerus, karena EVA adalah tolak ukur fundamental dari tingkat pengembalian modal (return of capital). Ada beberapa cara untuk meningkatkan nilai EVA perusahaan yaitu, Widayanto (1993:32-33):

1. Meningkatkan keuntungan (profit) tanpa menambah modal.
2. Mengurangi pemakaian modal.
3. Melakukan investasi pada proyek-proyek dengan tingkat pengembangan tinggi.

EVA dilandasi pada konsep bahwa dalam pengukuran laba suatu perusahaan harus adil dengan mempertimbangkan harapan-harapan setiap penyandang dana (kreditur dan pemegang saham). Young dan O'bryne (2001:32) memformulasikan EVA sebagai berikut:
EVA = Laba operasi bersih setelah pajak (NOPAT) – Biaya modal
NOPAT = Laba operasi sebelum pajak – Pajak penghasilan
Biaya Modal = Modal yang diinvestasikan × Biaya modal rata-rata tertimbang

EVA mampu menghitung laba ekonomi yang sebenarnya atau *true economic profit* suatu perusahaan pada tahun tertentu dan sangat berbeda jika dibanding laba akuntansi. EVA mencerminkan residual *income* yang tersisa setelah semua biaya modal, termasuk modal saham telah dikurangkan. Sedangkan laba akuntansi dihitung tanpa mengurangkan biaya modal. EVA memberikan pengukuran yang lebih baik atas nilai tambah yang diberikan perusahaan kepada pemegang saham (Sartono: 2001 dalam Andika, 2016).

XLVI. METODE PENELITIAN

D. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana data yang disajikan dalam bentuk angka-angka berasal dari laporan keuangan perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari website resmi www.idx.co.id.

E. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampelnya disengaja. Menurut Usman dan Akbar (2011:45), metode ini digunakan apabila sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian yaitu memilih karakteristik tertentu sebagai kunci untuk dijadikan sampel, sedangkan yang tidak masuk dalam karakteristik yang ditentukan akan diabaikan atau tidak dijadikan sampel. Menggunakan teknik ini karena ada beberapa perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang laporan keuangannya tidak lengkap. Sehingga terpilih 4 (empat) perusahaan yang sesuai kriteria menjadi sampel yaitu: PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk, PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

F. Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode *Economic Value Added* (EVA) dengan menggunakan rumus menurut Tunggal (2008:28) dalam Anita (2009) sebagai berikut:

1. Menghitung *Net Operating After Tax* (NOPAT)

   Nopat = Laba (Rugi) Usaha – Pajak

2. Menghitung *Invested Capital* (IC)

   IC = Total Utang & Ekuitas – Utang Jangka Panjang

3. Menghitung *Weighted Average Cost Of Capital* (WACC)

   WACC = {(D × Rd) × (1 – *Tax*) + (E × Re)}
   Keterangan:
   D = Tingkat Modal
   Rd = *Cost of Debt*
   Tax = Tingkat Pajak
   E = Tingkat Modal dan Ekuitas
   Re = *Cost of Equity*

4. Menghitung *Capital Charger* (CC)

   CC = WACC × *Invested Capital*

5. Menghitung Nilai *Economic Value Added* (EVA)

   EVA = NOPAT – *Capital Charge*

XLVII. HASIL DAN PEMBAHASAN

C. Hasil Penelitian

1. Menghitung *Net Operating Profit After Tax* (NOPAT) pada Perusahaan Makanan dan Minuman Periode Tahun 2013-2017. PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk (AISA), PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (CEKA), PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP) dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk (INDF).

TABLE I. NOPAT 4 PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN PERIODE TAHUN 2013-2017

No	Nama PT	Net Operating Profit After Tax (NOPAT)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	AISA	357.049	542.566	582.850	983.870	474.509
2	CEKA	76.762.726	81.844.989	141.509.020	288.334.111	125.393.564
3	ICBP	2.496.011	2.731.423	3.110.392	4.013.882	4.108.009
4	NDF	3.322.794	4.793.697	3.604.999	5.481.345	5.847.675

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan aspek NOPAT yang tertinggi yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk tahun 2016 sebesar 288.334.111 dan yang terendah yaitu PT. Tiga Pilar Sejartera Food Tbk tahun 2013 sebesar 357.049.

2. Menghitung *Invested Capital* (IC) pada Perusahaan Makanan dan Minuman Periode Tahun 2013-2017.

TABLE II. IC 4 PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN PERIODE TAHUN 2013-2017

No	Nama PT	Ivested Capital (IC)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	AISA	3.623.600	5.878.538	6.310.523	6.750.209	6.051.509
2	CEKA	550.665	565.469	669.356	921.755	911.755
3	ICBP	16.570.887	18.679.214	20.558.280	22.432.163	24.791.926
4	INDF	58.140.107	63.257.199	66.723.388	62.955.074	66.301.725

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan aspek modal yang diinvestasikan (*Invested Capital*) yang terbesar adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar 66.723.388 pada tahun 2015 dan yang terendah yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk sebesar 550.665 pada tahun 2013.

3. Menghitung *Weighted Average Cost of Capital* (WACC) pada Perusahaan Makanan dan Minuman Periode Tahun 2013-2017

TABLE III. WACC 4 PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN PERIODE TAHUN 2013-2017

No	Nama PT	Weight Average Cost of Capital (WACC)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	AISA	0,421	0,285	0,418	0,126	0,089
2	CEKA	0,258	0,643	0,582	0,550	0,159
3	ICBP	0,333	0,222	0,226	0,154	0,120
4	INDF	0,432	0,114	0,377	0,773	0,202

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan aspek *Weighted Average Cost of Capital* (WACC) 4 perusahaan minuman dan makanan dimana yang tertinggi adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar 0,773 pada tahun 2016 dan yang terendah yaitu PT. Tiga Pilar sejahtera Food Tbk sebesar 0,089 pada tahun 2017.

4. Menghitung *Capital Charges* (CC) pada Perusahaan Makanan dan Minuman Periode Tahun 2013-2017

TABLE IV. CC 4 PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN PERIODE TAHUN 2013-2017

No	Nama PT	Capital Charges (CC)				
		2013	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
1	AISA	1.525.536	1.675.383	2.637.799	850.526	538.584
2	CEKA	141.906	363.763	389.448	507.411	145.267
3	ICBP	5.524.734	4.146.786	4.575.451	3.460.834	2.901.585
4	INDF	25.101.410	7.221.442	25.205.427	48.683.159	13.400.905

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan aspek biaya modal (*Capital Charges*) dimana yang tertinggi yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar 225.205.427 pada tahun 2015 dan yang terendah yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk sebesar 141.906 pada tahun 2013.

5. Menghitung Nilai *Economic Value Added* (EVA) Perusahaan Makanan dan Minuman Periode Tahun 2013-20217

TABLE V. EVA 4 PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN PERIODE TAHUN 2013-2017

No	Nama PT	Economic Value Added (EVA)				
		2013	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
1	AISA	-1.168.487	-1.132.817	-2.054.949	3.344	-63.075
2	CEKA	76.620.820	81.481.226	141.119.572	7.826.700	25.248.297
3	ICBP	-3.028.733	-1.415.363	-1.465.059	3.048	1.127.514
4	INDF	-21.778.616	-2.427.745	-21.600.428	8.201.814	7.551.730

Sumber: Data Diolah

Tabel di atas dapat dilihat bahwa perusahaan yang memiliki *Economic Value Added* (EVA) tertinggi yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk sebesar 287.826.700 dan juga kinerjanya yang paling baik karena memiliki nilai EVA yang positif dari tahun 2013-2017 dan yang terendah yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk pada tahun 2013 sebesar -21.778.616.

D. Pembahasan

Aspek NOPAT secara rata-rata 37.814.774 dan yang tertinggi yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk tahun 2016 sebesar 288.334.111 dan yang terendah yaitu PT. Tiga Pilar Sejartera Food Tbk tahun 2013 sebesar 357.049 hal ini menunjukkan NOPAT perusahaan secara rata-rata masih dianggap baik. NOPAT merupakan pendapatan operasional ditambah dengan pajak atau singkatannya yaitu *Net Operational and Tax*. Aspek modal yang diinvestasikan (Invested Capital) menunjukkan dengan rata-rata 22.632.167 dan yang terbesar adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar 66.723.388 pada tahun 2015 dan yang terendah yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk sebesar 550.665 pada tahun 2013. Nilai *Invested Capital* akan sangat mempengaruhi nilai EVA. Semakain besar nilai IC maka akan semakin besar nilai *Capital Charges* sebagai pengurang nilai NOPAT. Secara umum terlihat bahwa modal yang diinvestasikan perusahaan disesuaikan dengan besar kecilnya perusahaan. Besar kecilnya perusahaan dapat dilihat dari asset dan total modal perusahaan. Aspek *Weighted Average of Capital* (WACC) 4 perusahaan makanan dan minuman mempunyai rata-rata 0,3242 dimana yang tertinggi adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar 0,773 pada tahun 2016 dan yang terendah yaitu PT. Tiga Pilar sejahtera Food Tbk sebesar 0,089 pada tahun 2017. Hal ini berarti tingkat WACC secara rata-rata dapat dikatakan baik.

Biaya modal (*Capital Charges*) menunjukkan rata-rata 7.453.818 dimana yang tertinggi adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk sebesar 225.205.427 pada tahun 2015 dan yang terendah yaitu PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk sebesar 141.906 pada tahun 2013. Data tersebut dapat dimaknai bahwa semakin tinggi modal yang dibutuhkan maka semakin besar biaya yang ditimbulkan. Hal ini berarti bahwa modal yang masih dianggap rasional artinya masih berlaku secara normal di perusahaan-perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Berdasarkan hasil perhitungan *Economic Value Added* (EVA) ada 3 (tiga) perusahaan yang menghasilkan nilai EVA negatif selama tahun 2013-2017 yaitu PT. Tiga Pilar sejahtera Food Tbk, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Perusahaan yang menghasilkan nilai EVA negatif menandakan biaya modal yang dikeluarkan lebih tinggi dari tingkat pengembalian yang dihasilkan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan EVA terlihat bahwa nilai EVA akan positif apabila nilai NOPAT melebihi *Capital Charges*.

EVA yang negatif mengindikasikan bahwa nilai perusahaan berkurang sebagai akibat pengembangan yang dituntut oleh investor. Perhitungan kinerja keuangan dnegan menggunakan EVA mengalami nilai yang negatif karena besarnya pengeluaran biaya-biaya dan tidak sebanding dengan pengeluaran pengembalian investasi yang dikeluarkannya (Young & O'Bryne: 2001), sehingga terjadilah kinerja keuangan yang negatif dapat dilihat dalam tabel perhitungan EVA. Perusahaan yang menghasilkan nilai EVA positif hanya PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, artinya manajemen perusahaan telah berhasil menciptakan nilai tambah ekonomis bagi perusahaan. PT. PT Tiga Pilar sejahtera Food Tbk pada tahun 2013, 2014, 2015 dan 2017 memiliki nilai (EVA < 0), yaitu tahun 2013 (-1.168.487), tahun 2014 (-1.132.817), tahun 2015 (-2.054.949) dan tahun 2017 (-63.075) dan pada tahun 2016 (133.344) memiliki nilai positif (EVA > 0). PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memiliki nilai positif (EVA > 0) 2 tahun, yaitu tahun 2016 (553.048) dan tahun 2017 (1.127.514) sedangkan tahun 2013 (-3.028.733), tahun 2014 (-1.415.363) dan tahun 2015 (-1.465.059) memiliki nilai negatif (EVA < 0), artinya perusahaan telah berhasil menciptakan nilai tambah ekonomis pada 2 tahun tersebut.

*XLVIII.*KESIMPULAN

Banyak manfaat yang dapat diambil dari perhitungan nilai tambah, baik bagi pemegang saham maupun bagi manajemen. Dengan menghitung nilai tambah maka pemegang saham mempunyai acuan yang sederhana untuk menilai kinerja manajemennya pada suatu periode tertentu. Bila manajemen telah mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan, berarti manajemen telah bekerja sesuai dengan keinginan pemegang saham. Semakin tinggi niai tambah yang dihasilkan manajemen bagi perusahaan maka semakin baik kinerja keuangan mereka. Namun sebaliknya jika manajemen tidak mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan maka dikatakan manajemen tidak mampu memenuhi keinginan pemegang saham untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Perusahaan yang menghasilkan nilai EVA positif berturut-turut hanya PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, artinya manajemen perusahaan telah berhasil menciptakan nilai tambah ekonomis bagi perusahaan selama tahun 2013-2017. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Young & O'Bryne (2001:62), dimana meningkatnya pengembalian atas modal yang ada jika NOPAT perusahaan meningkat sedangkan WACC dan modal yang diinvestasikan menurun maka EVA perusahaan akan meningkat dan juga pertumbuhan yang menguntungkan jika nilai diciptakan ketika pertumbuhan NOPAT dan ROIC melebihi WACC maka EVA perusahaan mengalami nilai yang positif. PT. Tiga Pilar sejahtera Food Tbk pada tahun 2013, 2014, 2015 dan 2017 memiliki nilai EVA negatif dan tahun 2016 memiliki nilai EVA positif. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk tahun 2013, 2014 dan 2015 memiliki nilai negatif sedangkan tahun 2016 dan 2017 memiliki nilai positif. Perusahaan yang menghasilkan nilai EVA negatif berturut-turut yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Mempunyai nilai EVA < 0 atau negatif berarti perusahaan tersebut tidak memberikan nilai tambah ekonomis bagi perusahaannya selama tahun 2013-2017.

DAFTAR PUSTAKA

[232] Anita. 2009. Analisis Pengaruh Economic Value Added (EVA) Terhadap Market Value Added (MVA) Pada Beberapa Perusahaan Tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2006. Tesis Master pada Universitas Indonesia Jakarta

[233] Andika, Wifaqul Luthfa. 2016. Analisis Economic Value Added dan Market Value Added Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan Serta Pengaruhnya Terhadap Harga Saham. Skripsi Universitas Negeri Semarang

[234] Fahmi, I. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta

[235] Grant, J. L. 2003. Foundation of Economic Value Added (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc

[236] Islan, Novia. 2016. Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan dengan Menggunakan Metode Economic Value Added (EVA) (Kasus pada Perusahaan Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Universitas Riau

[237] Riyanto, Bambang. 2011. Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan. BPFE. Yogyakarta

[238] Rudianto. 2012. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.

[239] Rudianto. 2006. Akuntansi Manajemen, Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen. Gramedia. Jakarta

[240] Sugiono, Arief. 2009. Manajemen Keuangan Untuk Praktisi Keuangan. Jakarta: Grasindo

[241] Usman, Husaini. Akbar, Purnomo Setiady. 2011. Metodologi Penelitian Sosial Edisi Kedua. Jakarta: Bumu Aksara

[242] Widayanto, G., 1993. EVA/NITAMI: Suatu terobosan baru dalam pengukuran kinerja perusahaan. Manajemen Usahawan Indonesia, 12, 49-53

[243] Young, S. D. and Stephen, F. O'Byrne. 2001. "Eva and Value-Based Management: A Practical Guide to Implementation". Widjaja, Lusi (Penerjemah). EVA Berdasarkan Nilai: Panduan Praktis Untuk Implementasi. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat

Analisis Penerapan Akuntansi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Mitra Binaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Cawang Tomang Cengkareng (CTC)

Amo Sugiharto, Barika Gumay
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Esaunggul
Jakarta, Indonesia
Amo.sugiharto@esaunggul.ac,

***Abstrak* - Pelaku Usaha Kecil Menengah (UKM) umumnya mengalami kendala dalam melakukan penerapan akuntansi karena kondisi keluarga, seperti kesibukan mengurus keluarga dan usaha secara sekaligus, dimana aktivitas keluarga dan usaha dilakukan oleh suami istri atau dibantu oleh anak yang telah dewasa. Hal lain yaitu kurangnya pemahaman dalam mengaplikasikan pencatatan dengan alasan tidak ada keluarga yang mempunyai pendidikan tinggi karena tidak terlepas dari latar belakang masing-masing UKM terutama jika dilihat dari latar belakang pendidikan dimana sebagian besar hanya lulusan SD dan SMP ditambah dengan kurang pengalaman dalam melakukan pengelolaan usaha. Penelitian ini bertujuan 1). Untuk melihat Apakah ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet penjualan, jenis usaha, pengalaman usaha pemilik/manajer UKM, tingkat pendidikan pemilik/manajer UKM, dan jenis kelamin 2). Untuk melihat apakah penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja usaha UKM.**

Hasil uji penelitian menunjukkan 1). Ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet penjualan, jenis usaha, pengalaman usaha pemilik/manajer UKM, tingkat pendidikan pemilik/manajer UKM, dan jenis kelamin, dan 2). Penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja usaha UKM

Kata Kunci : *Usaha Kecil Menengah, Penerapan akuntansi, Kinerja*

XLIX. PENDAHULUAN

Jumlah pelaku wirausaha di Indonesia masih sedikit bila dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia Tenggara, sehingga kondisi ini sangat miris dan belum bisa diandalkan untuk menjadi penggerak roda perekonomian nasional. Berdasar data Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (KUKM)melalui Deputi Produksi dan Pemasaran, bahwa rasio wirausaha di Indonesia per Agustus 2016 sekitar 1,67%.

Berdasarkan pengalaman peneliti melakukan pendampingan pembinaan manajemen bisnis terhadap mitra BUMN, dalam hal ini PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Cawang Tomang Cengkareng (CTC) dengan wilayah kerja meliputi Jakarta Pusat, Jakarta Utara dan sebagian Jakarta Barat, Jakarta Timur dan Jakarta Selatan yang telah memiliki mitra binaan sejumlah 1251 Usaha Kecil Menengah (UKM) sampai dengan Desember 2016 sejak tahun 1992, terdapat kendala bagi mitra binaan dalam menyusun laporan keuangan sesuai Standar Akuntansi Keuangan (SAK) sehingga mereka berusaha untuk menghindari penyusunannya, padahal sebagaimana diketahui bahwa laporan keuangan yang disajikan berdasarkan standar akuntansi yang transparansi dan akuntabilitas menjadi indikator keberhasilan UKM dalam melakukan pengelolaan keuangan yang secara langsung dapat menunjukkan tingkat keberhasilan UKM dalam menjalankan usaha.

L. Pelaku UKM umumnya mengalami kendala dalam melakukan penerapan akuntansi karena kondisi keluarga, seperti kesibukan mengurus keluarga dan usaha secara sekaligus, dimana aktivitas keluarga dan usaha dilakukan oleh suami istri atau dibantu oleh anak yang telah dewasa. Hal lain yaitu kurangnya pemahaman dalam mengaplikasikan pencatatan dengan alasan tidak ada keluarga yang mempunyai pendidikan tinggi karena tidak terlepas dari latar belakang masing-masing UKM terutama jika dilihat dari latar belakang pendidikan dimana sebagian besar hanya lulusan SD dan SMP ditambah dengan kurang pengalaman dalam melakukan pengelolaan usaha.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, diantaranya :

a. Untuk melihat apakah ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet penjualan, jenis usaha, pengalaman usaha pemilik/manajer UKM, tingkat pendidikan pemilik/manajer UKM, dan jenis kelamin
b. Untuk melihat apakah penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja usaha UKM.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti :
- Wadah untuk mengimplementasikan salah satu tri darma perguruan tinggi.

- Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan peneliti, baik mengenai metode penelitian maupun kondisi-kondisi Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

b. Bagi Usaha Kecil dan Menengah (UKM), untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dalam menerapkan pencatatan akuntansi sebagaimana yang diperoleh dari pelatihan manajemen bisnis yang telah didapatkan

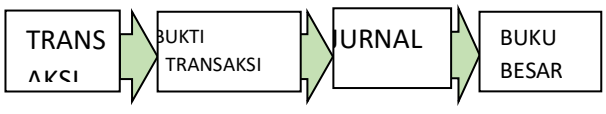
1. Akuntansi Sebagai Suatu Sistem Informasi

Akuntansi adalah suatu sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, mengolah data menjadi laporan, dan mengomunikasikan hasilnya kepada para pengambilan keputusan. Akuntansi adalah "bahasa bisnis" karena dengan akuntansi sebagian besar informasi bisnis dikomunikasikan. Ditinjau dari sudut kegiatannya, akuntansi dapat didefinisikan sebagai "proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, pelaporan dan penganalisisan data keuangan suatu entitas. Definisi ini menunjukkan bahwa kegiatan akuntansi merupakan tugas yang kompleks dan menyangkut bermacam-macam kegiatan (Al Haryono Jusuf, 2011).

2. Proses Akuntansi

Dalam praktek akuntansi yang sesungguhnya, pencatatan atas suatu transaksi atau sekelompok transaksi yang sama, harus didasari oleh tanda bukti berupa dokumen-dokumen transaksi seperti faktur, kwitansi dan sebagainya. Pengaruh transaksi tidak dicatat secara langsung dalam buku besar, tetapi masing masing transaksi dianalisis dahulu pengaruhnya terhadap elemen-elemen persamaan akuntansi (asset, kewajiban, modal, pendapatan dan beban) dan baru kemudian dipindahkan ke buku besar. Hasil analisis transaksi tersebut dituangkan dalam suatu alat pencatatan yang disebut jurnal. Dengan demikian jurnal merupakan penghubung antara transaksi dengan buku besar.

Hubungan tersebut dapat dilukiskan dengan diagram sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Akuntansi

Jurnal adalah alat untuk mencatat transaksi perusahaan yang dilakukan secara kronologis (berdasarkan urut waktu terjadinya) dengan menunjukkan akun yang harus didebet dan dikredit beserta jumlah rupiahnya masing-masing. Setiap transaksi yang terjadi dalam perusahaan, sebelum dibukukan ke buku besar, harus dicatat dahulu dalam jurnal.Oleh karena itu buku jurnal sering disebut sebagai buku catatan pertama (*book of original entry*).

Proses memindahkan ayat-ayat jurnal yang telah dibuat dalam buku jurnal ke buku besar disebut *posting*, yaitu memindahkan angka yang tercantum dalam kolom debet jurnal ke dalam sisi debet suatu akun dan memindahkan angka yang tecantum dalam kolom kredit jurnal ke dalam sisi kredit akun yang lain. Setelah semua ayat jurnal yang dibuat selama periode diposting ke buku besar, maka pada akhir periode perlu disusun neraca saldo. Salah satu tujuan pembuatan neraca saldo adalah untuk mempersiapkan penyusunan laporan keuangan.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kerja, ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Erwin, bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Dan lebih jauh menurut Peter dan Yeni Salim "prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan pada seseorang. (Irham Fahmi, 2011)

Menurut Horngren (2009;825) dalam Ardyan Firdausi Mustoffa (2014) bahwa pengukuran kinerja perusahaan dapat dikelompokkan menjadi pengukuran kinerja non keuangan (*non financial performance measurement*) dan pengukuran kinerja keuangan (*financial performance measurement*).

4. Penerapan Akuntansi

Tabel 1. Dimensi Penerapan Akuntansi
Variable Penyajian Laporan Keuanagan Berdasarkan PSAK No. 45 Tentang Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba. (Wawan Sukmana)

Dimensi		Indikator	
1.	Pencatatan	1.	Faktual.
		2.	Aktual.
		3	Objekstif.
		4.	Informatif.
		5	Nilai perolehan (*historical cost).*
2	Pengukuran	6	Nilai sekarang atau nilai penggantinya *(current or replacement cost).*
		7	Nilai bersih dapat direalisasi (*net realizable value).*
3	Penyajian	8	Laporan posisi keuangan pada akhir periode laporan.
		9	Laporan aktivitas
		10	Laporan arus kas
		11	Catatan atas laporan keuangan
4	Pengungkapan	12	Keterukuran
		13	Relevance
		14	Realibility

II.METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan April dengan sample sebanyak 36 responden yang merupakan mitra binaan PT. Jasa Marga (persero) Cabang Cawang Tomang Cengkareng (CTC) dengan wilayah kerja meliputi Jakarta Pusat, Jakarta Utara dan sebagian Jakarta Barat, Jakarta Timur dan Jakarta Selatan.

Teknik Pengambilan data dilakukan secara langsung melalui daftar pertanyaan di tempat usaha mitra binaan.

Teknik Analisis Data

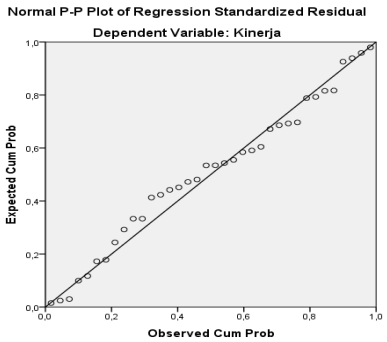
Data yang didapat dari hasil pengumpulan data sample dilakukan analisis untuk mendapatkan simpulan. Adapun Analisa yang digunakan adalah :

a. Statistik Deskriptif untuk melihat : Jumlah karyawan UKM, Omzet, bidang usaha, lama usaha, Jenjang pendidikan dan jenis kelamin
b. Analisa Regresi dilakukan untuk melihat pengaruh Jumlah karyawan UKM, Omzet, bidang usaha, lama usaha, Jenjang pendidikan dan jenis kelamin terhadapan Penerapan Akuntansi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data terhadap 36 responden yang menjadi UKM mitra binaan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Cawang Tomang Cengkareng (CTC) , maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki jumlah karyawan < 5 (kurang dari 5) orang sebesar 72%, Jumlah karyawan antara 5–19 orang sebesar



28%, dan jumlah karyawan antara 20-39% sebesar 0%. Artinya UKM yang memiliki jumlah karyawan < 5 (kurang dari 5) orang sangat dominan.
2) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki omzet perusahaan < Rp. 25.000.000 (kurang dari Rp. 25.000.000) sebesar 58%, omzet perusahaan antara Rp. 25.000.000 s/d Rp. 75.000.000 sebesar 36%, dan omzet perusahaan > Rp. 75.000.000 (lebih dari Rp. 75.000.000) sebesar 6%. Artinya UKM yang memiliki omzet perusahaan terbanyak ada pada omzet < Rp. 25.000.000 (kurang dari Rp. 25.000.000).
3) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang bergerak pada bidang usaha jasa sebesar 31%, bidang usaha dagang sebesar 36%, dan usaha manufaktur sebesar 33%. Artinya bidang usaha dagang paling banyak dibandingkan usaha lain yang dijalankan oleh UKM
4) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki lama usaha < 1 (kurang dari 1) tahun sebesar 0%, 1-2 tahun sebesar 0%, 3-5 tahun sebesar 0%, 6-10 tahun sebesar 39%, dan > 10 (lebih dari 10) tahun sebesar 61%. Artinya sebagian besar UKM memiliki usaha > 10 (lebih dari 10) tahun.
5) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebesar 3%, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 11%, Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 67%, dan Perguruan Tinggi sebesar 19%. Artinya jenjang pendidikan pemilik UKM terbanyak pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA).
6) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki jenis kelamin pria sebesar 69%, dan wanita sebesar 31%. Artinya pemilik UKM sebagian besar berjenis kelamin pria.

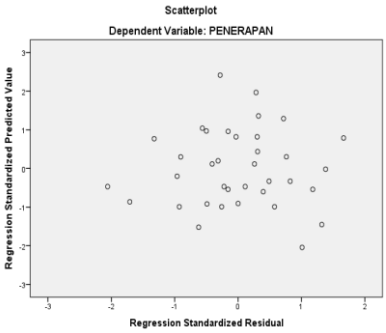
c. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Berdasar hasil uji validitas diperoleh angka terendah .638. Karena r tabel sebesar 0.3 untuk responden 36, dan hasil uji validitas > 0.3, maka dinyatakan data valid

2) Uji Realibilitas

Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian realibilitas ini adalah dengan menggunakan metode alpha cronbach's. Hasil uji menunjukkan angka alpha cronbach's sebesar .774 > .600, maka data realibe..



Gambar 2. Output SPSS; Uji Normalitas

Gambar tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas karena data yang menyebar disekitar garis normal serta mengikuti arah diagonal.

R	R Square	Adjus R Square	Change Statistics				Durbin-Watson
			F Chge	df1	df2	Sig. F	
725[a]	,525	,335	2,766	10	25	,019	2,137

Tabel 2 Reliability Statistics

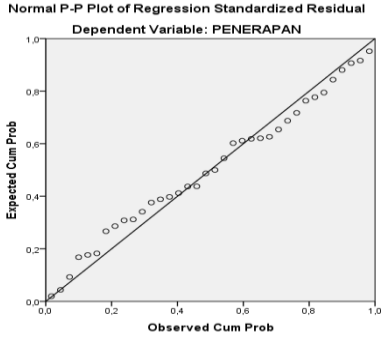
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	13

R	R Squar	Adjus R Square	Change Statistics				Durbin-Watson
			F	df1	df2	Sig. F	
,362[a]	,131	,106	5,129	1	34	,030	1,629

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Deteksi normalitas dengan *melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik*.



2) Uji Autokorelasi

Deteksi adanya autokorelasi dengan besaran *Durbin-Watson*. Panduan mengenai angka *D-W (Durbin-Watson*) untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada tabel D-W.

Tabel 3. Output SPPS; Uji Autokorelasi Penerapan

- Hasil uji analisis untuk dependent variable penerapan memiliki nilai D-W sebesar 2.137, sehingga1.789 < 2.137 < 2.211, maka persamaan ini bebas autokorelasi.

Tabel 4. Output SPPS; Uji Autokorelasi Kinerja

- Hasil uji analisis untuk dependent variable kinerja memiliki nilai D-W sebesar 1.629, sehingga 1.5245 < 1.629 < 2.4755, maka persamaan ini bebas autokorelasi.

3). Uji Homoskedastisitas

Model	R	**R Square**	Adjusted R Sq
1	.725(a)	.525	

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Hasil uji menunjukkan data menyebar, tidak terlihat pola tertentu pada grafik, baik untuk dependent variable penerapan maupun dependent variable kinerja, maka menunjukkan bebas homoskedastisitas.

Model	R	**R Square**	Adjusted R Square
1	.362(a)	.131	.106

Gambar 3. Output SPSS; Uji Homoskedastisitas

4). Uji Multikolinearitas

Deteksi adanya multikolinearitas dengan melihat besaran VIF (*Varians Inflation Factor*) dan Tolerance. Hasil uji analisis untuk dependent variable penerapan dan dependent variable kinerja memiliki nilai-nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai *VIF*nya kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 5. Output SPPS; Model Summary[b] Koofisien Determinasi (R^2) Penerapan.

e. Pengujian Hipotesis

Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam regresi linear berganda adalah:

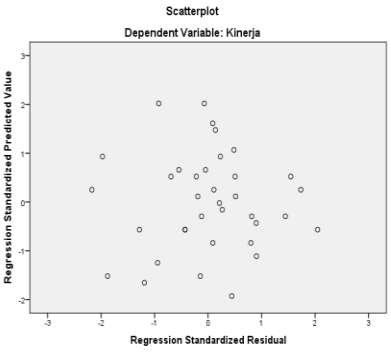
1) Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisiensi determinasi Penerapan

Model	R	**R Square**	Adjusted R Square
1	.725(a)	.525	.335

a. Predictors: (Constant), JK_W, BIDUS_D, OMZ_S, DIDIK_A, OMZ_B, DIDIK_D, LAUS_C, BIDUS_J, DIDIK_P, JKAR_M

b.Dependent Variable: PENERAPAN



Tabel 6. menunjukkan koefisien determinasi (R^2) Penerapan sebesar .525 menunjukkan tingkat determinasi variabel independen dalam persamaan regresi terhadap dependennya sebesar 52.5% sedangkan sisanya 47.5%
ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar variabel independen yang diteliti.

Tabel 7. Koefisiensi determinasi Kinerja

a. Predictors: (Constant), PENERAPAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 7 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) Penerapan sebesar 0.131 menunjukkan tingkat determinasi variabel independen dalam persamaan regresi terhadap dependennya sebesar 13.1% sedangkan sisanya 86.9 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar variabel independen yang diteliti.

2) Uji –F (signifikan simultan)

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan dimana hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 8 diketahui nilai sig sebesar .019, sedangkan nilai alpha yang diajukan sebesar .05 (nilai sig < nilai α).

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,030	3,815	12,327	,000		
	JKAR_M	2,070	3,196	,648	,523	,486	2,056
	OMZ_S	-2,759	2,489	-1,109	,278	,662	1,511
	OMZ_B	10,537	5,384	1,957	,062	,655	1,526
	BIDUS_J	-1,066	2,984	-,357	,724	,527	1,896
	BIDUS_D	1,326	3,138	,423	,676	,439	2,279
	LAUS_C	-,383	2,476	-,155	,878	,684	1,462
	DIDIK_D	-10,357	7,453	-1,390	,177	,664	1,505
	DIDIK_P	-10,871	4,497	-2,418	,023	,499	2,005
	DIDIK_A	-5,268	3,236	-1,628	,116	,428	2,335
	JK_W	4,107	2,639	1,556	,132	,674	1,483
11	(Constant)	,039	,813	,048	,962		
	Penerapan	-,042	,019	-2,265	,030	1,000	1,000

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan Ha_1 diterima, hal ini berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8 ANOVA[a]. Hasil Uji- F Penerapan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	992,280	10	99,228	2,766	,019[b]
	Residual	896,720	25	35,869		
	Total	1889,000	35			

a. Dependent Variable: PENERAPAN

b. Predictors: (Constant), JK_W, BIDUS_D, OMZ_S, DIDIK_A, OMZ_B, DIDIK_D, LAUS_C, BIDUS_J, DIDIK_P, JKAR_M

Tabel 9. ANOVA[a] Hasil Uji- F KInerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,391	1	3,391	5,129	,030[b]
	Residual	22,476	34	,661		
	Total	25,867	35			

a.Dependent Variable: Kinerja

b.Predictors: (Constant), Penerapan

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan dimana hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 9 diketahui nilai sig sebesar 0.030, sedangkan nilai alpha yang diajukan sebesar .05 (nilai sig < nilai α). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3) Uji –t

Untuk menguji apabila variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat (Y).

Tabel 10. Hasil Uji t-Penerapan

Model		Unstandardized Coefficients		Std Coef	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,030	3,815		12,327	,000
	JKAR_M	2,070	3,196	,128	,648	,523
	OMZ_S	-2,759	2,489	-,188	-1,109	,278
	OMZ_B	10,537	5,384	,333	1,957	,062
	BIDUS_J	-1,066	2,984	-,068	-,357	,724
	BIDUS_D	1,326	3,138	,088	,423	,676
	LAUS_C	-,383	2,476	-,026	-,155	,878
	DIDIK_D	-10,357	7,453	-,235	-1,390	,177
	DIDIK_P	-10,871	4,497	-,472	-2,418	,023
	DIDIK_A	-5,268	3,236	-,343	-1,628	,116
	JK_W	4,107	2,639	,261	1,556	,132

Tabel 11. Hasil Uji t- KInerja

Model		Unstandardiz Coefficients		Stand Coeff	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,039	,813		,048	,962
	Penerapan	-,042	,019	-,362	-2,265	,030

a. **Uji Hipotesis 1 (Uji Regresi Simultan)**

H_{01} : Diduga tidak ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet perusahaan, jenis usaha, pengalaman usaha, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Ha_1 : Diduga ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet perusahaan, jenis usaha, pengalaman usaha, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Pengujian simultan variabel independen terhadap dependennya terlihat pada tabel 8 diperoleh nilai sig .019 < .05 artinya semua variabel independen berpengaruh terhadap dependennya. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1}

diterima, berarti terbukti ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet perusahaan, jenis usaha, pengalaman usaha, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil regresi (tabel 10) dengan persamaan sebagai berikut:

Penerapan = 47.030 + (10.871)Didik_P

H_{02} : Diduga penerapan akuntansi tidak berpengaruhterhadap kinerja perusahaan.

H_{a2} : Diduga penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengujian simultan variabel independen terhadap dependennya terlihat pada tabel 9 diperoleh nilai sig .030 < .05 artinya variabel independen berpengaruh terhadap dependennya. Sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, berarti terbukti penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil regresi (tabel 11) dengan persamaan sebagai berikut:

KInerja = 0.039 + (0.042)Penerapan

b. **Uji Hipotesis 2 (Uji Regresi parsial)**

1) Variabel tingkat pendidikan memiliki pembeda terhadap penerapan akuntansi, tetapi variabel lainnya tidak.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan :

Dari penelitian yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa :

a. Ada perbedaan penerapan akuntansi dilihat dari kategori jumlah karyawan, omzet perusahaan, jenis usaha, pengalaman usaha, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.
b. Penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disarankan bahwa :

a. Pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) agar meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
b. Pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) agar menerapkan pencatatan akuntansi dalam menjalankan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Fahmi, Irham, Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta, Oktober 2011, Bandung.

[2] Jusuf,Al, Haryono, Dasar-dasar Akuntansi, jilid 1, edisi ke-7, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Februari 2011, Yogyakarta.

[3] Kuncoro, Mudrajad, Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi-Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis, Edisi 4, Penerbit Erlangga, 2013, Jakarta.

[4] Mustoffa, Ardyan, Firdausi, Pengukuran Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Economic (EVA) Dan (MVA),Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 13 No. 02, Universitas Muhamadiyah Ponorogo, 2014, Ponorogo.

[5] Santoso, Singgih, Statistik Paramteik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS, Elex Media Komputindo, 2010, Jakarta

[6] Sukmana, Wawan, Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan berdasarkan PSAK No.45 Tentang Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba dan Penerapan *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Yayasan, Jurnal Akuntansi FE Unsil, Vol. 3 No. 1, 2008, Tasikmalaya.

[7] Suliyanto, Ekonometrika Terapan: Teori & Praktek dengan SPSS, Penerbit CV. Andi Offset, 2011;Yogyakarta.

PENGUKURAN EKONOMIS DAN EFISIENSI ATAS REALISASI ANGGARAN BIAYA OPERASIONAL

Teresa Paulina Sihombing
[1]Jurusan Akuntansi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Medan (Unimed)
Kota Medan, Indonesia
[1]edithsiltor@gmail.com

Abstrak **— Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengukur tingkat nilai ekonomis, dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional dengan menggunakan pengukuran *Value for Money* berdasarkan indikator alokasi biaya yaitu mengukur tingkat nilai ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional sekolah, dan untuk mengetahui latarbelakang hasil pencapaian pengukuran nilai ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan studi kasus pada Sekolah SMP St. Lusia Doloksanggul. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dokumentasi, wawancara, dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa realiasi anggaran biaya operasional SMP St. Lusia Doloksanggul pada tahun 2016-2017 memiliki tingkat nilai ekonomis dibawah 100% yang berarti pelaksanaan realisasi anggaran biaya operasional adalah ekonomis dengan catatan bahwa pada saat realisasi anggaran terjadi subsidi silang antara item anggaran biaya, dan tingkat nilai Efisiensi dibawah 100% yang berarti realisasi anggaran biaya operasional adalah efisien atau berdaya guna untuk mencapai tujuan Sekolah, dan dari hasil penelusuran di lapangan diketahui bahwa prosedur anggaran yang baik, usaha pengendalian internal terhadap pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya sekolah yang maksimal, dan pengawasan terhadap validitas bukti bayar telah ikut menciptakan tercapainya realisasi anggaran biaya operasional yang ekonomis dan efisien.**

Kata Kunci — Ekonomis, efisiensi, realisasi anggaran, biaya operasional

LI. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia melalui Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK), sektor pendidikan disebut sebagai organisasi nirlaba karena bertujuan untuk pelayanan sosial dan bukan untuk mencari keuntungan. Sekolah sebagai implementasi dari sektor pendidikan formal, merupakan sebuah badan usaha yang diakui keberadaannya, dan karena itu sekolah harus memiliki manajemen dan pertanggungjawaban yang jelas atas keuangan dan operasional sekolah yang diselenggarakan. Penyelenggaraan pendidikan untuk kemajuan bangsa memerlukan biaya paling tidak memenuhi pembiayaan untuk memberikan standar pelayanan. Biaya pendidikan merupakan komponen sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan (Sri, Bambang, Ahmad, 2018).

Manajemen serta pertanggungjawaban atas keuangan dan operasional sekolah merupakan wewenang yayasan atau badan yang menyelenggarakan satuan pendidikan tersebut. Kepala sekolah sebagai penanggungjawab unit pada setiap awal tahun pelajaran, wajib mengajukan anggaran tahunan, termasuk didalamnya adalah anggaran biaya operasional sekolah kepada yayasan atau pihak yang berwewenang. Anggaran biaya operasional yang diajukan tersebut bersifat estimasi karena anggaran yang diajukan hanya merupakan rencana. Karena hanya merupakan suatu rencana maka sering terjadi ketidakseimbangan antara rencana dan realisasi anggaran.

Pengukuran realiasasi anggaran perlu untuk mengidentifikasi dan mengetahui seberapa ekonomis dan efisien kinerja suatu organisasi maupun kinerja masing-masing fungsi atau unit dalam perealisasian anggaran biaya operasionalnya, sehingga secara spesifik hal ini dapat membantu manajemen untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab ketidak ekonomisan, inefisiensi dan inefektivitas suatu organisasi dan memberikan solusi-solusi tindakan konkrit yang perlu dilakukan manajemen (Andreas Lako,2004).

Berdasarkan sifat anggaran yang menyebabkan sering terjadi ketidakseimbangan antara anggaran dan realisasi anggaran untuk biaya operasional sekolah, dan pentingnya pengukuran ekonomis dan efisiensi atas realisasi anggaran biaya operasional, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengukuran Ekonomis dan Efisiensi Atas Realisasi Anggaran Biaya Operasional". Penelitian akan dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) St. Lusia Doloksanggul Humbahas.

Mohamad Mahsun (2006:179) mendefenisikan ekonomis, efisiensi, dan efektifitas. Ekonomis berarti cara menggunakan sesuatu hal secara hati-hati dan bijak agar diperoleh hasil yang baik, atau disebut juga cost yang paling rendah. Efisiensi atau daya guna adalah bertindak dengan cara meminimalkan kerugian dalam penggunaan sumber daya ekonomi. Efisiensi diukur dari rasio output dan cost. Efektivitas merupakan pencapaian tujuan sehingga tidak dapat dilepaskan dari keterkaitan antara pencapaian tujuan dengan output yang dihasilkan. IBK Bayangkara (2008) dalam buku audit manajemen menjelaskan ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas dengan kerangka Input-Proses-Output. Ekonomisasi merupakan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola. Maksudnya jika perusahaan mampu memperoleh sumber daya yang akan digunakan dalam operasi dengan pengorbanan yang paling kecil, yang berarti perusahaan telah mampu memperoleh sumber daya tersebut dengan cara yang ekonomis.

Efisiensi berhubungan dengan kegiatan atau operasional yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki. Efektifitas merupakan ukuran dari output. Siti Basariyah (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa organisasi sektor publik penting memperhatikan pelaksanaan value for money yaitu ekonomis, efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan aktifitasnya sebagai bentuk pertanggungjawaban.

Menurut Mohamad Mahsun (2006) pengukuran tingkat ekonomis dapat dilakukan dengan membandingkan anggaran pengeluaran dengan realisasi anggaran pengeluaran, sehingga dapat diketahui apakah terjadi selisih underspending atau overspending. Selisih underspending adalah selisih yang terjadi jika pengluaran aktual lebih kecil daripada jumlah pengeluaran yang ditetapkan dalam anggaran, atau bisa dikatakan bahwa sifat dari selisih anggaran adalah ekonomis. Sebaliknya, selisih overspending adalah selisih yang terjadi jika pengeluaran aktual lebih besar dari pada jumlah pengeluaran yang ditetapkan dalam anggaran, atau sifat dari selisih anggarannya adalah tidak ekonomis.Pengukuran tingkat efisiensi dapat juga dilakukan dengan membandingkan realisasi biaya operasional dengan realisasi pendapatan. Jika diperoleh nilai dibawah 100% maka tingkat efisiensi dikatakan baik atau efisien, yang artinya pemakaian biaya atau input digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika diperoleh nilai diatas 100% maka tingkat efisiensi dikatakan kurang baik atau tidak efisien, yang artinya biaya atau input tidak digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan.

Rumus yang digunakan untuk mencari tingkat nilai ekonomis dan efisiensi yaitu (Mohamad Mahsun, 2006) Rumus untuk mencari nilai ekonomis yaitu Ekonomis = (Realisasi Anggaran Biaya Operasional/Anggaran Biaya Operasional) X 100%. Dengan kriteria ekonomis adalah [1] jika diperoleh nilai kurang dari 100% (x < 100%) maka ekonomis, [2] jika diperoleh nilai sama dengan 100% (x = 100%) maka ekonomis berimbang, [3] jika diperoleh nilai lebih dari 100% (x > 100%) maka tidak ekonomis.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai efisiensi yaitu Efisiensi = (Realisasi anggaran biaya operasional/Realisasi Pendapapan) X 100%. Dengan kriteria efisiensi adalah; [1] jika diperoleh nilai kurang dari 100% (x < 100%) maka efisien, [2] jika diperoleh nilai sama dengan 100% (x = 100%) maka efisien berimbang, [3] jika diperoleh nilai lebih dari 100% (x > 100%) maka tidak efisien.

Pengukuran efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas tidak menyatakan tentang seberapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu organisasi sektor publik dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mardiasmo, 2009: 134). Jadi secara matematis, efektivitas dapat dihitung dengan rumus; Efektivitas = (Realisasi Pendapat/Anggaran pendapatan) x 100%. Dengan kriteria efektivitas adalah; Jika diperoleh nilai kurang dari 100% berarti tidak efektif; Jika diperoleh nilai sama dengan 100% berarti efektivitas seimbang; Jika diperoleh nilai lebih dari 100% berarti efektif.

Menurut Robert N. Anthony, Vijay Govindarajan (2005) anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Suatu anggaran operasi biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun tersebut. la juga membagi jenis anggaran operasi menjadi dua bagian, yaitu anggaran pendapatan dan anggaran biaya operasional. Anggaran pendapatan berisi proyeksi jumlah pendapatan yang diperkirakan akan diterima dalam tahun bersangkutan. Dalam perusahaan manufactur disebut penjualan yaitu jumlah unit dikali dengan harga jual, dan di sektor pendidikan jumlah siswa dikali dengan tarif SPP. Anggaran pendapatan adalah yang paling penting, tetapi juga merupakan elemen yang dipengaruhi oleh ketidak pastian paling besar. Dan anggaran biaya operasional berisi proyeksi jumlah dana yang akan digunakan untuk menjalankan aktivitas operasi. Biaya operasional yang dianggarkan tersebut terdiri dari biaya tetap dan biaya variabel.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif, dengan menggunakan pengukuran Value for Money berdasarkan indikator alokasi biaya yaitu mengukur tingkat nilai ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) St. Lusia, Doloksanggul Kabupaten Humbahas.

Data yang Diperlukan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah anggaran biaya operasional tahun 2016-2017 dan Realisasi anggaran biaya operasional tahun 2016-2017.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah dengan wawancara yaitu digunakan untuk mendapatkan gambaran umum organisasi, dan informasi tentang yang melatar belakangi hasil dari analisis, dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen seperti anggaran biaya operasional sekolah, laporan realisasi anggaran

biaya operasional dan data yang terkait lainnya, dan observasi atau inspeksi Lapangan yaitu dimaksudkan untuk memperoleh informasi langsung dan melihat kondisi obyektif di lapangan.

Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menjawab masalah adalah dengan; [1] mengumpulkan dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang berkaitan dengan anggaran biaya operasional sekolah, seperti laporan anggaran biaya operasional sekolah, dan laporan realisasi anggaran biaya operasional sekolah, [2] mengelompokkan biaya-biaya berdasarkan jenis pengeluaran, yaitu (Rohiat, 2008); [a] kurikulum, [b] kesiswaan, [c] personil atau tenaga kerja, [d] sarana dan prasarana, [e] administrasi kantor dan umum, dan [f] biaya lain-lain, [3] melakukan prosedur analitis dengan menggunakan analisis pengukuran value for money. Pengukuran value for money adalah pengukuran kinerja berdasarkan indikator alokasi biaya (ekonomi dan efisiensi) yaitu mempelajari dan membandingkan realisasi anggaran biaya operasional dengan anggaran biaya operasional, dan membandingkan realisasi biaya atau pengeluaran dengan realisasi pendapatan (Mohamad Mahsun, 2006), dan [4] mengkorfirmasi hasil analisis dan mencari tahu alasan dibalik hasil analisis tersebut.

LIII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis value for money dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan pengelompokan biaya-biaya berdasarkan jenis pengeluaran. Hal ini perlu dilakukan untuk meringkas perhitungan anggaran dan realisasi anggaran biaya operasional sekolah. Biaya dikelompokkan dalam 6 bagian yaitu:

1) Kurikulum, yaitu segala pengeluaran yang berkaitan dengan sejumlah mata pelajaran yang diberikan di sekolah yang merupakan kegiatan formal sekolah.
2) Kesiswaan, yaitu pengeluaran yang berkaitan dengan kegiatan kesiswaan, seperti Penerimaan Siswa Baru (PSB), pembinaan (ekstrakurikuler) dan kelulusan.
3) Personil atau Tenaga Kerja, yaitu semua jenis pengeluaran yang ada hubungannya dengan personil atau tenaga kerja, seperti gaji, tunjangan dan pendidikan guru.
4) Sarana dan Prasarana, yaitu pengeluaran yang berhubungan dengan sarana dan prasarana, mulai dari pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan dan penghapusan sarana dan prasarana.
5) Administrasi kantor dan umum, yaitu pengeluaran yang berhubungan tata usaha perkantoran dan keperluan umum, seperti biaya utilitas, penanganan informasi dan biaya perjalanan dan rapat kepala sekolah atau organ Yayasan.
6) Biaya lain-lain, yaitu pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan sekolah yang tidak ada hubungannya dengan kelima kelompok biaya di atas.

Pengelompokan biaya-biaya ini bila dijumlahkan maka jumlah total pengeluaran yang telah dikelompokkan baik itu anggaran dan realisasinya harus sama dengan jumlah total pengeluaran yang ada di laporan anggaran maupun laporan realisasi. Jumlah biaya pada anggaran setelah biaya-biaya dikelompokkan tahun 2016-2017 harus sama dengan jumlah anggaran biaya operasional pada laporan RAPBS tahun 2016 dan 2017 yaitu tahun 2016 sejumlah Rp.1.236.471.000 dan tahun 2017 sejumlah Rp.1.310.780.000. Demikian juga dengan jumlah biaya pada realisasi setelah biaya-biaya dikelompokkan tahun 2016-2017 harus sama dengan jumlah realisasi biaya operasional pada laporan Realisasi RAPBS tahun 2016 dan 2017 yaitu tahun 2016 sejumlah Rp.1.045.617.000 dan tahun 2017 sejumlah Rp.1.091.380.470.

Tingkat Nilai Ekonomis

Analisis tingkat nilai ekonomis realisasi anggaran biaya operasional dilakukan dengan membandingkan realisasi anggaran biaya operasional dengan anggaran biaya operasional berdasarkan pengelompokan biaya pada tahun 2016-2017 dikalikan dengan seratus persen (100%). Berikut ini adalah hasil analisis tingkat nilai ekonomis sekolah pada ringkasan perhitungan anggaran biaya operasional dan realisasi biaya operasional SMP St. Lusia Doloksanggul untuk tahun 2016-2017:

Tabel 1.
Tingkat nilai ekonomis realisasi anggaran biaya operasional tahun 2016

No	Uraian	Jumlah		Nilai Ekonomis (%)
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	
	Pengeluaran:			
1	Biaya untuk kurikulum	84,854,000	42,040,200	49.544
2	Biaya untuk kesiswaan	124,600,000	37,470,900	30.073
3	Biaya untuk Tenagakerja	464,974,000	446,147,700	95.951
4	Biaya Administrasi kantor dan umum	53,243,000	34,174,700	64.186
5	Biaya Sarana dan Prasarana	505,100,000	481,751,500	95.377
6	Biaya Lain-lain	3,700,000	4,032,000	108.973
	Jumlah	1,236,471,000	1,045,617,000	84.565

Sumber: data diolah

Tabel 2.
Tingkat nilai ekonomis realisasi anggaran biaya operasional tahun 2017

No	Uraian	Jumlah		Nilai Ekonomis (%)
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	
	Pengeluaran:			
1	Biaya untuk kurikulum	73,894,000	58,238,500	78.814
2	Biaya untuk	138,400,000	47,685,000	34.454

	kesiswaan			
3	Biaya untuk Tenagakerja	517,016,000	493,826,670	95.515
4	Biaya Administrasi kantor dan umum	65,878,000	42,539,400	64.573
5	Biaya Sarana dan Prasarana	508,328,000	428,929,900	84.381
6	Biaya lain-lain	7,264,000	20,161,000	277.547
	Jumlah Biaya	1,310,780,000	1,091,380,470	83.262

Sumber: data diolah

Kriteria ekonomis dalam pengukuran value for money adalah:

1) Jika diperoleh nilai kurang dari 100% (x < 100%) maka ekonomis.
2) Jika diperoleh nilai sama dengan 100% (x = 100%) maka ekonomis berimbang.
3) Jika diperoleh nilai lebih dari 100% (x > 100%) maka tidak ekonomis.

Berikut adalah tabel kesimpulan pengukuran tingkat nilai ekonomis realisasi anggaran biaya operasional sekolah tahun 2016-2017 berdasarkan kriteria ekonomis dalam pengukuran value for money di atas.

Tabel 3.
Kesimpulan pengukuran tingkat nilai ekonomis

Uraian	Ekonomis Tahun 2016		Tahun 2017	
	Nilai (%)	Kesimpulan	Nilai (%)	Kesimpulan
Pengeluaran:				
Biaya untuk kurikulum	49.54	<100%= ekonomis	78.81	<100%= ekonomis
Biaya untuk kesiswaan	30.07	<100%= ekonomis	34.45	<100%= ekonomis
Biaya untuk Tenagakerja	95.95	<100%= ekonomis	95.51	<100%= ekonomis
Biaya Administrasi kantor dan umum	64.19	<100%= ekonomis	64.57	<100%= ekonomis
Biaya Sarana dan Prasarana	95.38	<100%= ekonomis	84.38	<100%= ekonomis
Biaya Lain-lain	108.97	>100%= tidak ekonomis	277.55	>100%= tidak ekonomis
Jumlah Biaya	84.56	<100%= ekonomis	83.26	<100%= ekonomis

Sumber : data diolah

Dari hasil pengukuran tingkat nilai ekonomis di atas dapat diketahui bahwa pada umumnya realisasi anggaran biaya operasional sekolah untuk tahun 2016-2017 lebih rendah dari anggaran yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa hampir semua kelompok biaya mempunyai tingkat nilai ekonomis dibawah 100% yang berarti memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain memiliki nilai selisih underspending. Berdasarkan hasil pengukuran tingkat nilai ekonomis yang dapat dilihat pada table 1, tabel 2, dan tabel 3, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan realisasi anggaran biaya operasional SMP St. Lusia adalah ekonomis, dengan pengecualian pada biaya lain-lain yang menunjukkan bahwa realisasi anggaran lebih tinggi dari anggaran yaitu di atas 100% yang berarti tidak ekonomis atau overstanding.

Tingkat Nilai Efisiensi

Analisis tingkat nilai efisiensi dilakukan dengan membandingkan realisasi anggaran biaya operasional dengan realisasi anggaran pendapatan berdasarkan pengelompokan biaya pada tahun 2016-2017 dikalikan dengan seratus persen (100%). Realisasi anggaran biaya operasional adalah biaya yang digunakan untuk memperoleh pendapatan. Berikut adalah hasil analisis tingkat nilai efisiensi realisasi anggaran biaya operasional SMP St. Lusia Doloksanggul untuk tahun 2016-2017:

Tabel 4.
Analisis tingkat nilai efisiensi realisasi anggaran biaya operasional 2016

NNo	Uraian	Jumlah Realisasi Pendapatan (Rp)	Biaya (Rp)	Nilai Efisiensi (%)
	Total Pendapatan	1,288,221,000		
	Pengeluaran:			
1	Biaya untuk kurikulum		42,040,200	3.26
2	Biaya untuk kesiswaan		37,470,900	2.91
3	Biaya untuk Tenagakerja		446,147,700	34.63
4	Biaya Adm. kantor dan umum		34,174,700	2.65
5	Biaya Sarana dan Prasarana		481,751,500	37.40
6	Biaya lain-lain		4,032,000	0.31
	Jumlah	1,288,221,000	,045,617,000	81.17

Sumber: data diolah

Tabel 5.
Analisis tingkat nilai efisiensi realisasi anggaran biaya operasional 2017

No	Uraian	Jumlah Realisasi Pendapatan (Rp)	Biaya (Rp)	Nilai Efisiensi (%)
	Total Pendapatan	1,407,419,250		
	Pengeluaran:			
1	Biaya untuk kurikulum		58,238,500	4.14
2	Biaya untuk kesiswaan		47,685,000	3.39
3	Biaya untuk Tenagakerja		493,826,670	35.09
4	Biaya Adm. kantor & umum		42,539,400	3.02
5	Biaya Sarana dan Prasarana		428,929,900	30.48
6	Biaya lain-lain		20,161,000	1.43
	Jumlah	1,407,419,250	1,091,380,470	77.54

Sumber : data diolah

Kriteria efisiensi dalam pengukuran value for money adalah:

1) Jika diperoleh nilai kurang dari 100% (x < 100%) maka efisien.
2) Jika diperoleh nilai sama dengan 100% (x=100%) maka efisien berimbang.

3) Jika diperoleh nilai lebih dari 100% (x > 100%) maka tidak efisien.

Berikut adalah tabel kesimpulan pengukuran efisiensi realisasi anggaran biaya operasional sekolah tahun 2016 dan 2017 berdasarkan kriteria pengukuran efisiensi di atas.

Tabel 6.
Kesimpulan pengukuran nilai efisiensi

Uraian	Tahun 2016		Tahun 2017	
	(%)	Kesimpulan	(%)	Kesimpulan
Pengeluaran:				
Biaya untuk kurikulum	3.26	<100%= efisien	4.14	<100%= efisien
Biaya untuk kesiswaan	2.91	<100%= efisien	3.39	<100%= efisien
Biaya untuk Tenagakerja	34.63	<100%= efisien	35.09	<100%= efisien
Biaya Administrasi kantor dan umum	2.65	<100%= efisien	3.02	<100%= efisien
Biaya Sarana dan Prasarana	37.40	<100%= efisien	30.48	<100%= efisien
Biaya Lain-lain	0.31	<100%= efisien	1.43	<100%= efisien
Jumlah Biaya	81.17	<100%= efisien	77.54	<100%= efisien

Sumber: data diolah

Dari tabel 4, tabel 5, dan tabel 6, yang di atas dapat dilihat bahwa setiap kelompok biaya memiliki nilai dibawah 100% pada tahun 2016-2017. Nilai efisiensi realisasi anggaran SMP St. Lusia pada tahun 2016 adalah 81.17 dan nilai efisiensi realisasi anggaran sekolah pada tahun 2017 adalah 77.54. Dari nilai tersebut maka dapat dikatakan bahwa tingkat nilai efisiensi sekolah pada tahun 2016 dan 2017 adalah efisien atau berdaya guna, yang artinya pemakaian biaya digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan.

Dari hasil analisis data untuk pengukuran ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional diketahui:

1) Biaya operasional sekolah yang telah dikelompokkan dalam 6 bagian sesuai dengan jenis tujuan pengeluaran. Total jumlah anggaran biaya operasional sekolah setelah dikelompokkan bila dibandingkan dengan total jumlah anggaran biaya operasional sekolah dalam laporan RAPBS mempunyai nilai yang sama.
2) Pengukuran tingkat nilai ekonomis dengan pengukuran value for money berdasarkan alokasi biaya, diketahui bahwa pada tahun 2016-2017 realisasi anggaran biaya operasional sekolah pada umumnya memiliki nilai dibawah 100% yang artinya realisasi anggaran adalah ekonomis atau dengan kata lain memiliki nilai selisih underspending, kecuali kelompok biaya lain-lain yaitu pada tahun 2016 dan 2017. Tahun 2016 kelompok biaya lain-lain memiliki tingkat nilai ekonomis adalah 108,97% (table 1) yang berarti tidak ekonomis atau overspending, hal ini terjadi karena adanya pengeluaran yang tidak dianggarkan namun pada proses perjalanan sekolah harus mengeluarkan dana untuk iuaran tak terduga tersebut. Pada Tabel 1 nomor 2 tahun 2016 dan Tabel 2. nomor 2 tahun 2017 yaitu kelompok biaya kesiswaan memiliki selisih yang cukup tinggi antara anggaran dan realisasi. Biaya kesiswaan tahun 2016 yang dianggarkan adalah sebesar Rp. 124.600.000 dan yang terealisasi adalah Rp.37.470.900 sehingga memiliki selisih Rp. 110.477.600. Demikian juga dengan biaya kesiswaan tahun 2017, biaya kesiswaan yang dianggarkan adalah sebesar Rp. 138.400.000 dan yang terealisasi adalah Rp.47.685.000 sehingga memiliki selisih Rp. 90.715.000. Hal ini terjadi karena pada saat kegiatan kesiswaan dilaksanakan biaya yang sesungguhnya terjadi tidak seluruhnya diambil dari anggaran biaya operasional sekolah melainkan dari dana Biaya Operasional Sekolah (BOS) yang diterima dari pemerintah, sehingga pada laporan realisasi anggaran biaya kesiswaan sangat rendah.
   Pada Tabel 1 nomor 5 yaitu kelompok biaya sarana dan prasarana pada tahun 2016 menunjukkan nilai ekonomis sebesar 95.377% dengan selisih anggaran lebih anggaran sebesar Rp.23.348.500 (Rp.505.100.000-Rp.481.751.500). Total dari keseluruhan realisasi anggaran biaya operasional sekolah adalah ekonomis yaitu tahun 2016 memiliki nilai 84.56% dan tahun 2017 memiliki nilai 83.26% (Tabel 3.).
3) Tingkat nilai efisiensi realisasi anggaran biaya operasional sekolah pada tahun 2016-2017 memiliki nilai di bawah 100%, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat nilai efisiensi realisasi anggaran biaya operasional sekolah adalah efisien atau baik yang artinya biaya-biaya yang dikeluarkan digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 6. dengan perhitungan pada Tabel 4. dan Tabel 5. Pada Tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai yang tertinggi pada tahun 2016 adalah kelompok biaya sarana dan prasarana yaitu 37,397% dan tahun 2017 adalah kelompok biaya tenaga kerja yaitu 35,30%.

Penelusuran Medalam Faktor Pendukung Nilai Realisasi Anggaran

Alasan ekonomis atau tidak ekonomis dan efisien atau tidak efisien suatu realisasi anggaran biaya operasional dapat ditinjau dari prosedur penyusunan anggaran dan prosedur realisasi anggaran yang dilakukan, pengendalian internal terhadap objek biaya dari realisasi anggaran dan validitas bukti bayar realisasi anggaran. Dari hasil pemeriksaan mendalam atas ketiga hal tersebut dapat diketahui:

1) Prosedur penyusunan anggaran sekolah yang sudah dilakukan di SMP St. Lusia juga telah mendukung tercapainya anggaran yang ekonomis dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari persiapan kepala sekolah dan karyawan untuk memahami dan menyusun rencana kerja sekolah selama satu tahun kedepan, anggaran disusun berdasarkan evaluasi terhadap rencana kerja, pelaksanaan rencana kerja dan realisasi anggaran pada tahun yang lalu, dan berdasarkan

peninjaun terhadap harga pasar, dan adanya kontrol dari Yayasan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan sekolah.
Anggaran yang disusun secara terencana dan berdasarkan evaluasi serta melibatkan beberapa pihak akan menjadi sarana kontrol yang tepat dalam pencapaian rencana kerja dan tujuan sekolah yang ekonomis dan efisien.

2) Prosedur realisasi anggaran telah mendukung realisasi anggaran yang ekonomis dan efisien karena prosedur realisasi anggaran dapat menghindarkan penyelewengan atau penggunaan anggaran yang tidak sesuai dengan fungsi dan kebutuhannya, dimana hal ini dapat mengakibatkan pembengkakan jumlah realisasi anggaran biaya, sehingga realisasi anggaran biaya bisa menjadi tidak ekonomis dan tidak efisien.
Prosedur realisasi yang baik tersebut dapat dilihat dari realisasi RAPBS menjadi tanggung jawab kepala sekolah dibantu oleh bendahara dalam merealisasikan anggaran, setiap pengeluaran harus melalui dan sepengetahuan kepala sekolah, kepala sekolah mewajibkan adanya nota dari setiap transaksi pembayaran, kepala sekolah mewajibkan setiap penanggung jawab kegiatan yang membutuhkan dana yang cukup besar wajib membuat proposal atas kegiatan yang akan dilaksanakan sebelum dana anggaran dicairkan, kemudian membuat laporan alokasi biaya disertai dengan nota-nota pembayaran yang terjadi setelah kegiatan selesai, dan kepala sekolah memeriksa nota pembayaran dan melakukan pengecekan terhadap harga pasar.
3) Pembagian tugas dan tanggung jawab secara spesifik pada tiap karyawan menjadi sarana untuk mengontrol pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari setiap karyawan apakah telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Pembagian tugas ini juga memastikan bahwa tidak ada tenaga yang menganggur atau jumlah pegawai yang berlebihan di sekolah yang tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah.
4) Peralatan sekolah yaitu alat peraga dan perabot terpelihara dengan baik dan digunakan sesuai dengan fungsi dan waktunya. Hal ini penting untuk menekan atau meminimalkan biaya perbaikan, penggantian atau penambahan peralatan sekolah.
5) Fasilitas sekolah yang terdiri dari sarana ruang kelas, perpustakaan, ruang komputer, toilet, dan laboratorium. Semua fasilitas menunjukkan kondisi yang baik dan terawat. Perawatan fasilitas dapat menekan anggaran biaya untuk perbaikan. Fasilitas juga digunakan sesuai dengan waktu dan fungsinya secara maksimal sehingga biaya yang dikeluarkan atas keberadaan fasilitas tersebut adalah wajar atau tidak menjadi sia-sia.

Dari hasil penelusuran atau pemeriksaan mendalam terhadap tenaga kerja, peralatan dan fasilitas, maka dapat dikatakan bahwa pencapaian nilai ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional sekolah juga didukung oleh penggunaan dan pemeliharaan yang maksimal terhadap sumber daya yang dimiliki.

LIV. KESIMPULAN

Pengukuran tingkat nilai ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran biaya operasional SMP St. Lusia pada tahun 2016-2017 diketahui bahwa tingkat nilai ekonomis realisasi anggaran biaya operasional adalah dibawah 100% yang berarti realisasi anggaran lebih rendah dari anggaran yang telah ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan realisasi anggaran biaya operasional SMP St. Lusia adalah ekonomis dengan catatan bahwa pada realisasi anggaran biaya terjadi subsidi silang antara item-item anggaran biaya operasional Sekolah, dan tingkat nilai Efisiensi realisasi anggaran biaya operasional adalah dibawah 100%, maka tingkat efisiensi sekolah dapat dikatakan efisien atau berdaya guna yang artinya dana digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan Sekolah.

Dari hasil penelusuran atau pemeriksaan mendalam diketahui bahwa prosedur penyusunan dan perealisasian anggaran telah membantu terciptanya realisasi anggaran yang ekonomis dan efisien, pengendalian internal terhadap pemeliharaan dan penggunaan sumber daya sekolah yang maksimal turut serta menciptakan realisiasi anggaran yang ekonomis dan efisien karena dengan melakukan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya Sekolah yang maksimal akan menekan atau meminimalkan biaya perbaikan, penggantian dan penambahan sumber daya Sekolah, dan validitas bukti bayar merupakan hal yang sangat penting, maka setiap transaksi pembayaran harus disertai dengan nota pembayaran. Nota pembayaran menjadi bukti dan sarana control atas kebenaran transaksi yang bisa di telusur kepihak pemberi nota, sehingga dapat dipastikan bahwa dana anggaran digunakan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan Sekolah.

Peneliti melakukan pengukuran value for money hanya mengukur dan menganalisis ekonomis dan efisiensi realisasi anggaran, maka untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama sebaiknya tidak hanya meneliti tingkat

ekonomis dan efisiensinya saja tapi ikut juga efektifitasnya karena peneliti melihat adanya hubungan yang kuat antara ketiganya.

DAFTAR PUSTAKA

[244] Andreas Lako, (2004) Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu, Teori, dan Solusi), Yogyakarta: Amara Books

[245] Mohamad Mahsun, (2006) Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: BPFE

[246] IBK Bayangkara, (2008) Audit Management (audit Manajemen), Jakarta: Salemba Empat

[247] Mardiasmo, (2009) Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah, Yogyakarta: Andi

[248] Robert N. Anthony, Vijay Govindarajan, (2005) Management Control System (system pengendalian manajemen), Jakarta: Salemba Empat

[249] Rohiat, (2008) Manajemen Sekolah, Bandung: Refika Aditama

[250] Siti Basariyah, (2017) Analisis Efektivitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa, e Jurnal Katalogis, Vol 5, No 6, hlm 63-74, Juni.

[251] Sri Citra Nandani, Bambang Setyadin, Ahmad Nurabadi, (2018) Analisis Alokasi Anggaran Pendidikan Dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan (JAMP), Vol. 1, No 1, Hal 22-28, Mei.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOSMETIK WARDAH DI KOTA MEDAN

[1]RAIHANAH DAULAY, [2]RIZKI EKA PUTRI

MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN, INDONESIA

[1]raihanahdaulay@umsu.ac.id

Abstrak-Keputusan Pembelian adalah tindakan yang dilakukan konsumen untuk melakukan pembelian sebuah produk. Sebelum melakukan pembelian, prilaku konsumen akan bertindak sesuai keinginan yang diperoleh dari motivasi yang muncul dari kebutuhan akan produk. Adanya persepsi terhadap suatu produk yang baik akan melahirkan kepercayaan terhadap produk sehingga dapat mendorong konsumen untuk memilih produk dan memutuskan untuk melakukan pembelian. Motivasi, persepsi, dan kepercayaan adalah faktor yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian konsumen, . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor psikologi yang mempengaruhi keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pada penelitian ini digunakan angket dengan 100 responden. Teknik analisis data menggunakan koefisien korelasi regresi berganda. *Motivasi* (X1), Persepsi (X2), Kepercayaan (X3) dan Keputusan Pembelian (Y). Hasil koefisien korelasi regresi berganda menunjukkan Y= 0,253+0,318X1+0,869X2+0.338X3. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian,variabel persepsi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, dan variabel kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi, persepsi dan kepercayaan terhadap keputusan pembelian kosmetik wardah di Kota Medan.

Kata kunci : Prilaku konsumen, Motivasi, Persepsi, Kepercayaan, Keputusan Pembelian.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Layaknya sebuah peperangan, persaingan bisnis juga menuntun keberadaan senjata yang unggul. Bentuknya bisa berupa produk yang berkualitas, strategi distribusi yang tepat, penetapan harga yang jitu. Persaingan semakin ketat dimana semakin banyak produsen yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen menyebabkan setiap perusahaan harus menempatkan orientasi pada konsumen sebagai tujuan utama (Competition is getting tighter as more and more producers are involved in fulfilling the needs and desires of consumers cause every company should put the orientation on the consumer as the main goal, Daulay Raihanah dan Muhriza, 2018). Bahkan keberhasilan menjual produk juga di tentukan dari perilaku konsumen itu sendiri, adanya motivasi dari kebutuhan akan produk, persepsi konsumen terhadap suatu produk dan kepercayaan konsumen akan produk yang ditawarkan perusahaan melahirkan keputusan pembelian.

Pilihan membeli seseorang juga dipengaruhi oleh empat faktor psikologi utama yaitu motivasi, persepsi, belajar, kepercayaan dan sikap. Motif atau dorongan adalah suatu kebutuhan yang cukup kuat mendesak untuk mengarahkan seseorang agar dapat mencari pemuas terhadap kebutuhan tersebut. Seseorang yang termotivasi akan melakukan perbuatan yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap situasi yang dihadapinya. Persepsi adalah proses seorang individu memilih, mengorganisasi dan menafsirkan masukan-masukan informasi untuk menciptakan sebuah gambar yang bermakna tentang dunia.

Pentingnya memperhatikan keputusan pembelian yang berdampak pada kemampuan perusahaan meraih pasar. Keputusan pembelian adalah sebuah pendekatan penyelesaian masalah pada kegiatan manusia untuk membeli suatu barang atau jasa dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya yang terdiri dari pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, evaluasi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian dan tingkah laku setelah pembelian (Swastha, 2007, hal. 69).

Keberhasilan menjual produk tentu bergantung pada keputusan pembelian seseorang yang dipengaruhi oleh faktor psikologis. Faktor psikologis yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen dapat dijabarkan menjadi empat (4) variabel. Yaitu motivasi, persepsi, pembelajaran dan sikap (Kotler dan Amstrong, 2007).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian. Motivasi adalah

kebutuhan yang mendorong atau menekan untuk mengarahkan seseorang mencari cara untuk memuaskan kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan (Uno, 2007).

Motivasi muncul karena adanya tenaga pendorong yang ada dalam diri individu yang memaksa mereka untuk bertindak. Tenaga pendorong tersebut muncul karena konsumen merasakan keadaan tertekan *(state of tension)* yang timbul sebagai akibat kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut memotivasi seorang konsumen untuk melakukan keputusan pembelian. Karena dalam diri seseorang pasti memiliki suatu kebutuhan maupun keinginan. Kebutuhan keinginan tersebut akan memberikan dorongan dan motivasi didalam diri seseorang. Dorongan tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh penting dan kuat dalam diri seseorang untuk membantu mereka membuat suatu keputusan membeli suatu barang dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan konsumen.

Selanjutnya persepsi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian. Persepsi adalah proses yang dilalui seseorang dalam memilih, mengorganisasikan dan mengintеprestasikan informasi guna membentuk gambaran yang berarti mengenai produk yang akan dibeli (Kotler dan Keller, 2009). Informasi ini dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang masuk dan menciptakan sensasi terhadap seseorang, dapat berupa produk, kemasan, merek, dan iklan. Tindakan seseorang sesungguhnya dipengaruhi oleh persepsinya terhadap situasi saat itu. Namun persepsi tiap-tiap orang tidak harus sama, walaupun berada dalam situasi yang sama. Hal ini terjadi karena stimulus yang diterima, kondisi lingkungan sekitar dan kondisi masing-masing individu.

Persepsi adalah penilaian seseorang terhadap suatu produk atau merek yang sangat dipengaruhi dari dalam dirinya. Persepsi konsumen terhadap suatu produk juga akan menjadi pertimbangan konsumen dalam melakukan keputusan pembelian. Jika persepsi tersebut tinggi maka konsumen akan tertarik dan mengevaluasi masukan-masukan informasi yang mereka dapat mengenai barang tersebut untuk kemudian membelinya. Untuk menghasilkan persepsi yang tepat bagi konsumen, perusahaan hendaknya memperhatikan kriteria evaluasi kualitas produk atau jasa yang ditawarkan dengan cara terus menerus, karena orang akan melupakan banyak hal yang mereka pelajari namun cenderung akan mengingat informasi yang mendukung pandangan dan keyakinan mereka untuk membeli produk tesebut.

Selain itu kepercayaan adalah salah satu bentuk nilai yang dihasilkan dari pandangan individu terhadap keberadaan suatu produk. Melalui perbuatan dan belajar, orang memperoleh kepercayaan dan sikap yang selanjutnya mempengaruhi tingkah laku membeli mereka. Kepercayaan adalah suatu gagasan deskriptif yang dianut seseorang tentang sesuatu. Adanya kepercayaan akan menimbulkan keinginan untuk melakukan keputusan pembelian.

Keputusan konsumen dalam menentukan atau memilih merek kosmetik tertentu bukanlah hal yang begitu saja terjadi. Banyak pertimbangan yang dilakukan konsumen sebelum memutuskan untuk membeli suatu produk. Pengembangan model perilaku konsumen dengan menetapkan tiga faktor yang berpengaruh terhadap perilaku konsumen. Faktor pertama yang berpengaruh pada konsumen adalah stimuli. Stimuli menunjukkan penerimaan informasi oleh konsumen dan pemrosesan 6 informasi terjadi saat konsumen mengevaluasi informasi dari periklanan, teman atau dari pengalaman sendiri. Pengaruh kedua berasal dari karakteristik pribadi konsumen meliputi persepsi, motivasi, sikap, manfaat serta karakteristik konsumen (demografi, kepribadian, gaya hidup). Pengaruh yang ketiga respon konsumen yaitu hasil akhir dari proses keputusan konsumen dan suatu pertimbangan yang menyeluruh dari semua faktor di atas.

Seiring perkembangan zaman, kosmetik seolah menjadi kebutuhan primer bagi sebagian kaum wanita. Hal ini memberikan peluang bagi industri kosmetik di Indonesia, sehingga banyak bermunculan produk baru dipasaran yang dapat menimbulkan persaingan cukup ketat. Munculnya berbagai produsen kosmetik dari luar negeri semakin memperketat persaingan industri kosmetik di Indonesia. Dari data International Cosmetics Club menyebutkan bahwa impor produk kosmetik mencapai Rp 4 miliar sampai Rp 10 miliar per bulan. Bahkan, pada tahun 2006 impor selama setahun mencapai Rp 1 triliun. Sementara itu untuk pasaran lokal, menurut Persatuan Kosmetik Indonesia (Petosmi) omzet penjualan kosmetik bisa mencapai Rp 40 miliar untuk satu perusahaan besar dalam satu bulan (Darmadji, 2008). Salah satu produk kosmetik yang dikenal saat ini di Indonesia adalah produk kosmetik Wardah, sebagai produk yang memiliki kelebihan khususnya pada kehalalan produk wardah tetap harus berusaha untuk merebut pasar dengan melakukan strategi untuk dapat meraih pasar. Akan tetapi ada beberapa permasalahan yang dihadapi perusahaan, dimana adanya sebagian konsumen yang tidak cocok didalam menggunakan produk kosmetik wardah, seperti kulit yang menjadi kering, timbulnya jerawat setelah menggunakannya. Hal ini menyebabkan konsumen beralih ke produk kosmetik lainnya**.** Banyaknya jenis merek kosmetik

yang terkenal dan memiliki kualitas yang baik merupakan tantangan yang harus dihadapi kosmetik wardah untuk merebut pasar. Oleh karena itu kosmetik wardah harus dapat menumbuhkan persepsi dan kepercayaan terhadap konsumen khususnya bagi umat Islam dengan produk yang halal dan kualitas yang baik untuk dikonsumsi sebagai alat mempercantik diri bagi kaum perempuan.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah di Kota Medan.

C. Kajian Pustaka

Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian konsumen merupakan sebuah tindakan yang dilakukan konsumen untuk membeli suatu produk. Setiap produsen pasti menjalankan berbagai strategi agar konsumen memutuskan untuk memberli produknya. Keputusan pembelian yaitu sebuah pendekatan penyelesaian masalah pada kegiatan manusia untuk membeli suatu barang atau jasa dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya yg terdiri dari pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, evaluasi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian dan tingkah laku setelah pembelian (Swastha, 2007, hal. 68). Keputusan membeli juga merupakan salah satu komponen utama dari perilaku konsumen. Sedangkan menurut Schiffman dan Kanuk (2009, hal. 112), keputusan pembelian yaitu pemilihan dari dua atau lebih alternatif pilihan keputusan pembelian, artinya bahwa seseorang bisa membuat keputusan, harus tersedia beberapa alternatif pilihan. Keputusan untuk membeli bisa mengarah pada bagaimana proses dalam pengambilan keputusan tersebut itu dilakukan. Keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh perilaku konsumen. Pengambilan keputusan pembelian konsumen merupakan suatu proses pemilihan salah satu dari beberapa alternatif penyelesaian masalah dengan tindak lanjut yang nyata. Setelah itu konsumen dapat melakukan evaluasi pilihan dan kemudian dapat menentukan sikap yang akan diambil selanjutnya.

Menurut Setiadi (2010, hal. 10), keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1) Faktor Budaya

Budaya merupakan penentu keinginan dan perilaku paling dasar. Anak-anak yang sedang tumbuh akan mendapatkan seperangkat nilai, persepsi, preferensi dan perilaku dari keluarga dan lembaga-lembaga penting lain nya. Contoh nya pada anak-anak yang dibesarkan di Amerika Serikat, sangat terpengaruh oleh nilai nilai seperti prestasi, aktivitas, efisiensi, kemajuan, kenikmatan materi, individualism, kebebasan, humanism dan berjiwa muda.

2) Faktor Sosial

Selain faktor budaya, perilaku pembelian konsumen juga dipengaruhi oleh faktor sosial diantarannya sebagai berikut:

a) Kelompok Acuan

Kelompok acuan dalam perilaku pembelian konsumen dapat diartikan sebagai kelompok yang yang dapat memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap sikap atau perilaku seseorang tersebut. Kelompok ini biasanya disebut dengan kelompok keanggotaan, yaitu sebuah kelompok yang dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap seseorang. Adapun anggota kelompok ini biasanya merupakan anggota dari kelompok primer seperti keluarga, teman, tetangga dan rekan kerja yang berinteraksi dengan secara langsung dan terus menerus dalam keadaan yang informal. Tidak hanya kelompok primer, kelompok sekunder yang biasanya terdiri dari kelompok keagamaan, profesi dan asosiasi perdagangan juga dapat disebut sebagai kelompok keanggotaan.

b) Keluarga

Dalam sebuah organisasi pembelian konsumen, keluarga dibedakan menjadi dua bagian. Pertama keluarga yang dikenal dengan istilah keluarga orientas. Keluarga jenis ini terdiri dari orang tua dan saudara kandung seseorang yang dapat memberikan orientasi agama, politik dan ekonomi serta ambisi pribadi, harga diri dan cinta. Kedua, keluarga yang terdiri dari pasangan dan jumlah anak yang dimiliki seseorang. Keluarga jenis ini biasa dikenal dengan keluarga prokreasi.

c) Peran dan Status

Hal selanjutnya yang dapat menjadi faktor sosial yang dapat mempengaruhi perilaku pembelian seseorang adalah peran dan status mereka di dalam masyarakat. Semakin tinggi peran seseorang didalam sebuah organisasi maka akan semakin tinggi pula status mereka dalam organisasi tersebut dan secara langsung dapat berdampak pada perilaku pembeliannya.

3) Faktor Pribadi

Keputusan pembelian juga dapat dipengaruhi oleh karakterisitik pribadi diantaranya usia dan tahap siklus hidup, pekerjaan, keadaan ekonomi, gaya hidup, serta kepribadian dan konsep-diri pembeli.

4) Faktor Psikologis

Terakhir, faktor yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian konsumen adalah faktor psikologis. Faktor ini dipengaruhi oleh empat faktor utama diantaranya sebagai berikut: a) Motivasi; b) Persepsi; c) Pembelajaran; dan d) Kepercayaan (keyakinan) dan Sikap.

Persepsi

Umumnya istilah persepsi digunakan dalam bidang psikologi yang diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra-indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada dilingkungannya. Sedangkan menurut Kotler dan Keller (2009, hal. 179) persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Pengertian lain dari persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian di analisa (diorganisir), diintepretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna (Robbins, 2003, hal. 97). Persepsi juga merupakan proses pemilihan, penyusunan, dan penafsiran informasi untuk mendapatkan arti (Machfoedz, 2005, hal. 41). Seseorang menerima informasi melalui panca indra. Masukan informasi merupakan rasa yang diterima melalui salah satu organ panca indra. Ketika seseorang mendengar iklan, melihat orang lain, mencium bau sedap dan sebaliknya, atau menyentuh sesuatu barang barang, ia mendapat masukan informasi.

Persepsi terhadap kualitas yang positif dapat dibangun melalui upaya identifikasi dimensi kualitas yang dianggap penting oleh pelanggan dan membangun persepsi terhadap kualitas pada dimensi penting merek tersebut. Persepsi tersebut meliputi bentuk, warna, isi, kemasan, harga, kualitas dan distribusi produk. Konsumen akan menampakkan perilakunya setelah melakukan persepsi terhadap keputusan apa yang akan diambil dalam membeli suatu produk.

Menurut Fredereca dan Chairi (2010) indikator-indikator persepsi konsumen terhadap produk adalah sebagai berikut: 1) Memahami manfaat produk; 2) Terdapat banyak variasi dalam pemilihan produk; 3) Popularitas produk; dan 4) Memahami keistimewaan produk. Selain itu Wisnuwardhani (2015) juga mengemukakan pendapatnya tentang indikator persepsi, yaitu: 1) Pemahaman; 2) Penafsiran; 3) Tanggapan inderawi; dan 4)Proses mengingat.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang memiliki arti dorongan atau pergerakan. Motivasi menjadi sangat penting agar konsumen mendapatkan tujuan yang diinginkannya secara optimum. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu (Morgan et al. dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002). Sedangkan G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2009) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsang nya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Engel, Blackwell dan Miniard (1994), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi konsumen terhadap keputusan pembelian meliputi: 1) Produk; 2) Harga; 3) Pelayanan; dan 4) Lokasi.

Kepercayaan

Kepercayaan adalah suatu gagasan deskriptif yang dianut seseorang tentang sesuatu yang menjadi perhatian terutama berkaitan terhadap kebutuhan akan produk. Kepercayaan sering juga dikatakan sebagai keyakinan. Menurut Kristianto (2011), keyakinan adalah suatu gagasan deskriptif yang dianut seseorang tentang sesuatu, keyakinan ini mungkin berlandaskan pada pengetahuan, opini atau mungkin mengandung perasaan, produk dan jasa mereka.

Selanjutnya Marilang (2017) menyatakan kepercayaan adalah keyakinan atau kepercayaan pihak penerima tawaran apakah ia mempercayai atau meyakini kebenaran pernyataan pihak yang menawarkan sesuatu. Daryanto (2014) menyatakan, bahwa keyakinan diartikan sebagai perkiraan secara subjektif bahwa sesuatu objek atau peristiwa ada hubungannya dengan objek atau peristiwa lain.

2. METODE PENELITIAN

A. Desain dan Prosedur Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian assosiatif. Data penelitian yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data mengenai setiap variabel (Motivasi, Persepsi, Kepercayaan dan Keputusan Pembelian).

B. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan angket yang diberikan kepada konsumen produk wardah di Kota Medan. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan serta variabel dependen yaitu keputusan pembelian.

Tabel. Regresi Linier Berganda

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Beta		
1	(Constant)	.253		.132	.896
	Motivasi	.318	.318	3.823	.000
	Persepsi	.869	.586	7.037	.000
	Kepercayaan	.338	.244	2.763	.007

Dari hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel diatas, maka diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Y= 0,253+0,318X1+0,869X2+0.338X3

Keterangan:

a. Nilai koefisien regresi Y = 0,253 menunjukkan bahwa apabila jika variabel independen yaitu Motivasi (X1), Persepsi (X2) dan kepercayaan (X3) dalam keadaan konstan dan tidak memiliki perubahan (sama dengan nol), maka keputusan pembelian (Y) adalah sebesar 0,253.
b. Nilai koefisien regresi X1 = 0,318 menunjukkan bahwa apabila motivasi konsumen terhadap produk Wardah meningkat sebesar 100% maka mengakibatkan meningkatnya keputusan pembelian pada produk Wardah sebesar 0,318. Kontribusi yang diberikan persepsi terhadap keputusan pembelian dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel di atas.
c. Nilai koefisien regresi X2 = 0,869 menunjukkan bahwa apabila persepsi konsumen terhadap produk Wardah meningkat sebesar 100% maka hal ini mengakibatkan meningkatnya keputusan pembelian terhadap produk Wardah sebesar 0,869. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap keputusan pembelian dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel di atas.
d. Nilai koefisien regresi X3 = 0,338 menunjukkan bahwa apabila kepercayaan (keyakinan) konsumen terhadap produk Wardah meningkat sebesar 100% maka hal ini mengakibatkan meningkatnya keputusan pembelian terhadap produk Wardah sebesar 0,338. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap keputusan pembelian dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel di atas.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel. Uji Parsial

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Beta		
1	(Constant)	.253		.132	.896
	Motivasi	.318	.318	3.823	.000
	Persepsi	.869	.586	7.037	.000
	Kepercayaan	.338	.244	2.763	.007

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} 3,823 untuk variabel motivasi terhadap keputusan pembelian. Nilai t_{hitung} 3,823 > t_{tabel} 1,984 dengan probabilitas sig pada variabel persepsi 0,000 < 0,05. Maka, dapat dikatakan ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah.

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} 7,037 untuk variabel persepsi terhadap keputusan pembelian. Nilai t_{hitung} 7,037 > t_{tabel} 1,984 dengan probabilitas sig pada variabel persepsi 0,000 < 0,05. Maka, dapat dikatakan ada pengaruh persepsi secara parsial terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah.

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} 2.763 untuk variabel kepercayaan terhadap keputusan pembelian. Nilai t_{hitung} 2.763 > t_{tabel} 1,984 dengan probabilitas sig pada variabel persepsi 0,000 < 0,05. Maka, dapat dikatakan ada pengaruh kepercayaan

secara parsial terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah.

Uji F (uji Simultan)

Tabel. Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2632.168	3	1316.084	133.845	.000[a]
Residual	953.792	96	9.833		
Total	3585.960	99			

Untuk uji F dari tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} 133,845 > F_{tabel} 3,09. Sedangkan nilai signifikan pada tabel diatas adalah 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, persepsi dan kepercayaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan.

Tabel. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857[a]	.734	.729	3.13575

Nilai R Square diketahui adalah 73,4% yang menunjukkan bahwa sekitar 73,4% variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, persepsi dan kepercayaan. Dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi, persepsi dan kepercayaan terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan adalah sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Dari pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap keputusan pembelian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,823 > t_{tabel} 1,984 dengan probabilitas sig pada variabel persepsi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Schiffman (2007) yaitu pada saat seseorang akan mengambil keputusan untuk membeli suatu produk tentunya akan dipengaruhi oleh kedua jenis motivasi yaitu motivasi rasional dan motivasi emosional. Dengan kata lain motivasi konsumen juga mempengaruhi keputusan pembelian produk.

Dari pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel persepsi terhadap keputusan pembelian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 7,037 > t_{tabel} 1,984 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh persepsi secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Sumarwan (2010, hal. 96) yang menyatakan bahwa konsumen seringkali memutuskan pembelian suatu produk berdasarkan persepsinya terhadap produk tersebut. Pendapat tersebut menunjukkan adanya hubungan antara persepsi konsumen dengan keputusan pembelian produk. pernyataan diatas menunjukkan bahwa produsen produk Wardah harus lebih menimbulkan persepsi yang baik dari mahasiswi terhadap produknya agar keputusan pembelian terhadap produk juga meningkat.

Dari pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel kepercayaan terhadap keputusan pembelian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2.763 > t_{tabel} 1,984 dengan probabilitas sig 0,007 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepercayaan secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah.Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Raihanah Daulay (2006), menunjukkan bahwa keyakinan berpengaruh signifikan terhadap keputusan menabung nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.

Hasil pengujian simultan maka didapatkan nilai F_{hitung} 133,845 > F_{tabel} 3,09. Sedangkan nilai signifikan pada tabel uji F adalah 0,000 < 0,05. Hal ini memperlihatkan variabel motivasi, persepsi dan kepercayaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah pada di Kota Medan. Penelitian ini sesuai dengan teori dari Kotler (2005) yang menyatakan bahwa keputusan pembelian konsumen dapat dipengaruhi faktor psikologis seseorang yaitu motivasi, persepsi, belajar, kepercayaan dan sikap.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan, perusahaan perlu untuk melakukan kebijakan yang mendorong motivasi pasar untuk membeli produk wardah.
2. Persepsi berpengaruh terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan. Peningkatan hal positif yang ditimbulkan dari adanya produk wardah dan produsen akan memberikan anggapan yang dapat meningkatkan pengguna kosmetik wardah

3. Kepercayaan berpengaruh terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan
4. Secara simultan motivasi, persepsi dan kepercayaan berpengaruh terhadap keputusan pembelian kosmetik Wardah di Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Basu Swastha. 2007. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.

[2] Daryanto. 2014. Teori Komunikasi, Cetakan 1, Malang: Gunung Samudera.

[3] Daulay, Raihanah. 2006. Pengaruh Pelayanan, Bagi Hasil dan Keyakinan Terhadap Keputusan Menabung Nasabah pada Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan, Artikel Scholar.

[4] Daulay, Raihanah dan Muhriza Al Rany.2018. Analysis Of Service Quality Factors On Customer Satisfaction On Taxi Online In Medan City, Proceeding the 11 th, International Workshop and Conference, UNA, UKM, POLMED.

[5] Elfiky, Ibrahim. 2010. *Terapi Positive Thinking.* Yogyakarta: Hikam Pustaka.

[6] Fredereca dan Chairi. 2010. "Pengaruh Psikologi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Kembali Smartphone Blackberry"

[7] Hardi, Robby. 2013. "Pengaruh Citra Merk dan Kelompok Referensi Terhadap

[8] Keputusan Pembelian"

[9] Kotler dan Amstrong. 2007. *Dasar-dasar Pemasaran. Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta : PT. Prehallindo.

[10] Kristianto, Paulus Lilik. 2011. *Psikologi Pemasaran,* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).

[11] Marilang. 2017. Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir Dari Perjanjian, Edisi Pertama, Makassar; Indonesia Prime.

[12] Schiffman dan Kanuk. 2008. *Perilaku Konsumen.* Edisi 7. Jakarta: Indeks.

[13] Setiadi, Nugroho. 2010. *Perilaku Konsumen. Cetakan 4. Edisi Revisi.* Jakarta: Kencana

[14] Shaleh, Abdul Rahman. 2009. *Psikologi Suatu Pengantar*. Jakarta :Kencana

[15] Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta

[16] Sumarwan, Ujang, dkk. 2010. *Pemasaran Strategik (Perspektif Value-Based Marketing & Pengukuran Kinerja).* Bogor: IPB Pres.

[17] Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Budaya Masyarakat Terhadap Daya Tarik Wisata Bahari Percut Sei Tuan

Mery Lani Purba, Glory Simarmata
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Sari Mutiara Indonesia
Medan, Indonesia
melanie_lavina@yahoo.com, glory_simarmata@yahoo.com

Abstrak

Dunia pariwisata Indonesia saat ini sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi bangsa. Hal ini dilihat dari bertambahnya jumlah wisatawan yang datang dari waktu ke waktu baik domestik maupun mancanegara, umumnya mereka yang berwisata ke Indonesia sekedar berlibur atau berpetualang menikmati keindahan kekayaan alamnya dan budayanya yang sangat beragam. Dunia pariwisata mulai banyak dilirik orang terlebih orang kota yang jenuh dengan rutinitas dan ingin melepaskan kepenatan. Oleh karena itu bermacam-macam pariwisata ditawarkan, salah satunya adalah wisata Bahari Percut Sei Tuan yang terletak di Desa Percut Sei Tuan Deli Serdang Propinsi Sumatera Utara. Permasalahan yang ada yaitu wisata bahari Percut Sei Tuan adalah masih belum terkelola dengan baik. Banyak Wisata di daerah ini yang belum maksimal pengelolaannya dan belum sepenuhnya dibantu oleh Pemerintah Daerah. Akibatnya pengunjung yang datang menjadi kecewa dan mungkin tidak berminat kembali mengunjungi tempat ini dimasa mendatang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor faktor determinan yang mempengaruhi daya tarik Wisata Bahari Percut Sei Tuan Deli Serdang dilihat kondisi kualitas pelayanan dan budaya masyarakat. Populasi penelitian ini ada wisatawan lokal maupun mancanegara yang pernah berkunjung ke wisata Bahari Percut Sei Tuan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu untuk melihat hubungan antar variabel dan faktor yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian ini adalah kualitas pelayanan dan budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik Wisata Bagan Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan. Demikian juga budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.

Kata kunci : ***kualitas pelayanan, budaya, daya tarik***

LV. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu provinsi yang memiliki objek wisata yang banyak dikunjungi wisatawan baik lokal maupun manca negara. seperti Danau Toba, Brastagi, Air terjun Sipiso piso, salju Panas Dolok Tinggi raja dan masih banyak tempat lain yang memiliki potensi wisata alam yang sangat indah. Bahkan beberapa diantaranya telah masuk dalam daftar Pesona Indonesia. Obyek Wisata adalah segala sesuatu yang ada di daerah tujuan wisata yang merupakan daya tarik agar orang-orang mau datang berkunjung ke tempat tersebut. Menurut SK. MENPARPOSTEL No.: KM. 98/PW.102/MPPT-87, Obyek Wisata adalah semua tempat atau keadaan alam yang memiliki sumber daya wisata yang dibangun dan dikembangkan sehingga mempunyai daya tarik dan diusahakan sebagai tempat yang dikunjungi wisatawan. Obyek wisata dapat berupa wisata alam seperti gunung, danau, sungai, pantai, laut, atau berupa objek bangunan seperti museum, benteng, situs peninggalan sejarah, dan lain-lain. Pada masa sekarang ini, tidak dapat dipungkiri mengenai Daya Tarik Wisata demikian memepengaruhi dunia pariwisata, terutama pada destinasi wisata yang ditawarkan pada masyarakat luas. Kastolani (2012) menyebutkan bahwa kunjungan ataupun minat berkunjung kembali ke suatu daerah wisatawan sangat ditentukan oleh daya tarik wisata itu sendiri. [8]. Suatu produk wisata memerlukan pengembangan yang tepat sasaran agar tercipta suatu destinasi wisata yang dikenal luas oleh masyarakat sebagai destinasi wisata yang mampu memuaskan selera wisatawan baik lokal maupun mancanegara.

Wisata Bagan Percut Sei Tuan memiliki potensi daya tarik wisata yang baik dilihat dari kondisi alam yang masih alami yaitu kondisi laut dan hutan bakau yang ada. Wisata Bagan Percut Sei Tuan terletak di

Desa Percut Kabupaten Deli Serdang dengan luas sebesar 190,79 km2 dengan jumlah penduduk sebanyak 405.570 orang [1].

Tempat ini juga merupakan persinggahan migrasi bangau dari Eropa ke Afrika pada bulan September sampai dengan Maret setiap tahunnya. Dalam melakukan migrasi ini burung bangau singgah di hutan bakau yang ada di Kecamatan Percut Sei Tuan. Namun hutan mangrove atau yang biasa dikenal dengan hutan bakau khususnya di Sumatera Utara dinilai dalam keadaan kritis karena terdapat kerusakan. Luas area hutan mangrove yang sebelunya 200.000 ha ditahun 1987 telah menyusut tajam menjadi 37.500 ha pada tahun 2001 disebabkan konversi kebun sawit, pertambakan dan pemukiman penduduk [1]. Memperbaiki kondisi kerusakan tersebut, diperlukan perubahan sikap dan persepsi. Tindakan ini perlu dilakukan, karena selain berfungsi menjaga daratan dari derusan ombak dan tempat hidup serta berbiaknya biota laut, kawasan hutan ini juga berpotensi dikembangkan sebagai wisata alam.

Untuk menjadi tempat wisata yang diminati maka selain kondisi alam yang indah perlu juga didukung dengan fasilitas dan pelayanan yang baik dari pengelola wisata dan juga masyarakat setempat. Saat ini jika berkunjung ke Wisata Bagan Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan terdapat beberapa restauran diatas laut. Restauran ini menyajikan kuliner berbahan dasar ikan laut tangkapan nelayan. Untuk menuju restauran ini pengunjung harus menggunakan sampan atau kapal motor. Biasanya pengunjung mengikuti tour hutan bakau dahulu sebelum beristirahat dan menikmati pemandangan laut dari restauran, Hanya saja dari hasil observasi penulis terlihat bahwa restauran tidak tertata dengan baik, dapur dan toilet yang kurang bersih dan juga pelayanan yang kurang ramah serta harga makanan yang mahal.

Mengetahui hal tersebut diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti pengaruh kualitas pelayanan dan budaya masyarakat terhadap daya tarik Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kualitas pelayanan terhadap daya tarik Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana pengaruh budaya masyarakat terhadap daya tarik Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Bagaimana pengaruh budaya masyarakat terhadap kualitas pelayanan Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
   a. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap daya tarik Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.
   b. Untuk mengetahui pengaruh budaya masyarakat terhadap daya tarik Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.
   c. Untuk mengetahui pengaruh budaya masyarakat terhadap kualitas pelayanan Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Manfaat
   a. Sebagai bahan pertimbangan untuk program-program pemerintah dalam meningkatkan potensi wisata dan peningkatan pendapatan masyarakat Desa Percut Sei Tuan.
   b. Menginformasikan ke masyarakat setempat untuk lebih memperhatikan lingkungan dan lebih menjaga kebersihan karena daerah tempat mereka tinggal adalah daerah pariwisata. Begitu juga para pengunjung harus menjaga kebersihan.

D. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan menurut Kotler (2013) merupakan totalitas dari bentuk karakteristik barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan pelanggan, baik yang nampak jelas maupun yang tersembunyi. Bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa, pemberian pelayanan yang berkualitas pada pelanggan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan apabila perusahaan ingin mencapai keberhasilan[9].

Untuk mengidentifikasi kualitas pelayanan peneliti menggunakan dimensi ServQual (*Service Quality)* dalam buku nya Tjiptono [18] yang dipakai untuk mengukur kualitas pelayanan, lima dimensi tersebut adalah:

1. *Tangible*s, merupakan bukti nyata dari kepedulian dan perhatian yang diberikan oleh penyedia jasa kepada konsumen.
2. *Reliability* atau keandalan, merupakan kemampuan perusahaan untuk melaksanakan jasa sesuai dengan apa yang telah dijanjikan secara tepat waktu.
3. *Responsiveness* atau daya tanggap,merupakan kemampuan perusahaan yang dilakukan oleh langsung karyawan untuk memberikan pelayanan dengan cepat dan tanggap.
4. *Assuranc*e atau jaminan, merupakan pengetahuan dan perilaku karyawan untuk membangun kepercayaan dan keyakinan pada diri konsumen dalam mengkonsumsi jasa yang ditawarkan.
5. *Emphaty*, merupakan kemampuan perusahaan yang dilakukan langsung oleh karyawan untuk memberikan perhatian kepada konsumen secara individu, termasuk juga kepekaan akan kebutuhan konsumen.

2. Pengertian Budaya Masyarakat

Menurut Koentjaraningrat (2015) Budaya adalah suatu sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat, yang dijadikan miliknya dengan belajar[7].

Berdasarkan wujudnya tersebut, Budaya memiliki beberapa elemen atau komponen, menurut ahli antropologi Cateora, yaitu:

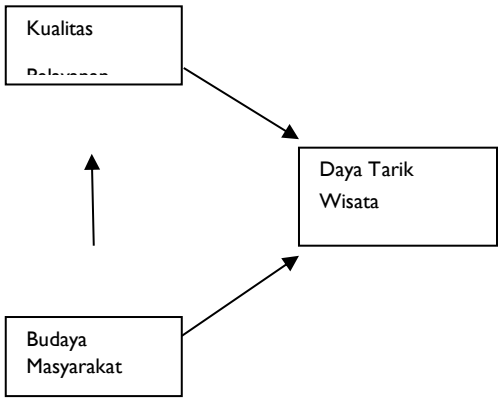
a. Kebudayaan material
   Kebudayaan material mengacu pada semua ciptaan masyarakat yang nyata, konkret.
b. Kebudayaan nonmaterial
   Kebudayaan nonmaterial adalah ciptaan-ciptaan abstrak yang diwariskan dari generasi ke generasi, misalnya berupa dongeng, cerita rakyat, dan lagu atau tarian tradisional.
c. Lembaga sosial
   Lembaga sosial dan pendidikan memberikan peran yang banyak dalam kontek berhubungan dan berkomunikasi di alam masyarakat.
d. Sistem kepercayaan
   Bagaimana masyarakat mengembangkan dan membangun sistem kepercayaan atau keyakinan terhadap sesuatu, hal ini akan mempengaruhi sistem penilaian yang ada dalam masyarakat.
e. Estetika
   Berhubungan dengan seni dan kesenian, musik, cerita, dongeng, hikayat, drama dan tari-tarian, yang berlaku dan berkembang dalam masyarakat.
f. Bahasa
   Bahasa merupakan alat pengantar dalam berkomunikasi, bahasa untuk setiap walayah, bagian dan Negara memiliki perbedaan yang sangat komplek.

3. Pengertian Daya Tarik Wisata

Daya tarik wisata merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kepariwisataan. Dimana daya tarik wisata dapat menyukseskan program pemerintah dalam melestarikan adat dan budaya bangsa sebagai asset yang dapat dijual kepada wisatawan. Daya tarik wisata dapat berupa alam, budaya, tata hidup dan sebagainya yang memiliki daya tarik dan nilai jual untuk dikunjungi ataupun dinikmati oleh wisatawan.

Produk pariwisata meliputi keseluruhan pelayanan yang diperoleh, dirasakan, dimiliki dan dinikmati oleh wisatawan sejak ia meninggalkan rumah, tempat tinggal sampai ke daerah wisata yang dipilihnya hingga kembali ke tempat asalnya. Untuk dapat menjadi suatu daerah tujuan wisata yang baik maka kita harus mengembangkan tiga hal yaitu : 1. *Something to see,* adalah segala sesuatu yang menarik untuk dilihat. 2. *Something to buy,* adalah segala sesuatu yang menarik atau mempunyai ciri khas tersendiri untuk dibeli. 3. *Something to do,* yaitu suatu aktivitas yang dapat dilakukan di tempat tersebut. Ketiga hal itu merupakan unsur-unsur yang kuat untuk suatu daerah tujuan wisata.

E. Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik

LVI. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan dalam mendeskripsikan/menggambarkan masalah, Peneliti menggunakan jenis penelitian kausal dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang

mempengaruhi minat berkunjung kembali ke Wisata Bahari Percut Sei Tuan.

Populasi penelitian adalah wisatawan yang pernah datang ke wisata Percut Sei Tuan baik lokal maupun mancanegara. Data saat ini wisatawan yang berkunjung ke tempat ini berkisar 70 sampai dengan 100 orang per hari namun di akhir pekan bisa mencapai 200 orang.

Dari formula Slovin didapatkan sampel sebanyak 134 orang dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

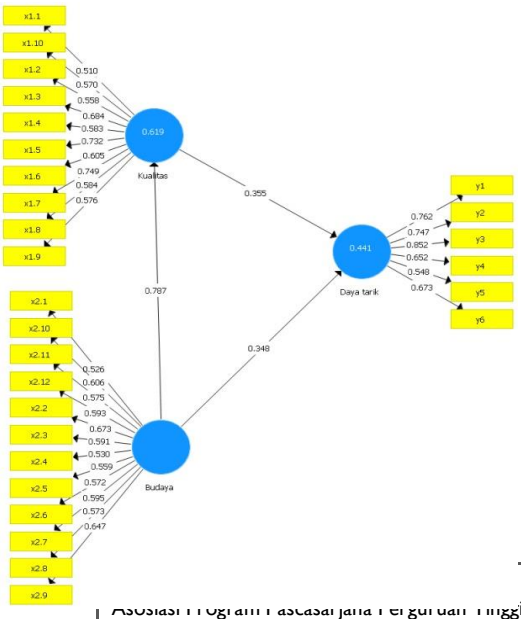
LVII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan SMART PLS v 3.0

Table 1. Uji Pengaruh antar Variabel

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Budaya -> Daya tarik	0,348	0,352	0,121	2,879	0,004
Budaya -> Kualitas	0,787	0,795	0,046	17,117	0,000
Kualitas -> Daya tarik	0,355	0,363	0,127	2,804	0,005

Dari analisis Smart PLS v 3.0 didapatkan koefisien jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Model Analisis Jalur

H1: Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik Wisata Bagan Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.

Tabel 1 menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan memiliki nilai koefisien sebesar 0,355, nilai *t-statistics* sebesar 2.804 dan tingkat signifikansi 0,005. Hal ini menjelaskan bahwa diferensiasi pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik wisata. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian Basiony *et al.* [2], Lu et al.[4], Kuong *et al.* [10], yang menyatakan bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh pada daya tarik wisata.

H2: Budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik Wisata Bagan Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.

Hasil koefisien pada Tabel 1 menunjukkan budaya masyarakat terhadap keunggulan bersaing memiliki nilai positif yaitu 0.348, nilai *t-statistics* sebesar 2.879 dan tingkat signifikansi 0.004. Hal ini menjelaskan bahwa budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik wisata yang berarti semakin baiknya budaya masyarakat maka akan meningkatkan daya tari Wisata Bagan Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian Siew et al. dan Suyan [16][17] yang menyatakan bahwa budaya berpengaruh terhadap daya tarik wisata.

H3: Budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Wisata Bagan Percut Kecamatan Percut Sei Tuan.

Hasil koefisien pada Tabel 1 menunjukkan kemitraan terhadap keunggulan bersaing memiliki nilai positif

yaitu 0.787, nilai *t-statistics* sebesar 17.117 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menjelaskan bahwa budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan yang berarti semakin baiknya kualitas pelayanan tempat wisata maka akan dapat juga meningkatkan peranan keunggulan bersaing dengan universitas lain minat berkunjung wisatawan.

LVIII. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kualitas pelayanan dan budaya masyarakat, berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik Wisata Bahari Percut Sei Tuan. Demikian juga budaya masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di tempat wisata Percut Sei Tuan. Nilai-nilai pembentuk kualitas pelayanan yang baik seperti *tangibles, realibility, responsiveness, emphaty, assurance* di Wisata Percut Sei Tuan belum mencapai nilai yang diharapkan sehingga perlu ditingkatkan dimasa mendatang. Demikian juga nilai budaya masyarakat seperti kondisi lingkungan, komunikasi, estetika, kepercayaan, dan cara hidup masyarakat di Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan masih perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan lagi daya tarik wisata.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang, Katalog: 1102001.1212260, Kecamatan Percut Sei Tuan dalam angka 2016.

[2] Basiony, Abd Elazim, Ghada abd alla and Alaa shaker El Sayed, 2014, Evaluating Tourism Service Quality Provided to the European Tourist\Applied on the British tourist, Munich Personal RePEc Archive, pg 167-174.

[3] César, Luis, Herrero-Prieto and Mafalda Gómez-Vega, 2015, Cultural resources as a factor in cultural tourism attraction: Technical Efficiency Estimation Of Regional Destinations In Spain , *Tourism Economics* Vol 23, Issue 2, pp. 260 – 280.

[4] Lu, Carol, , Celine Berchoux, Michael W. Marek, Brendan Chen, (2015) "Service quality and customer satisfaction: qualitative research implications for luxury hotels", *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, Vol. 9 Issue: 2, pp.168-182.

[5] Geoffrey, Wall, 2017, Ethnic and Minority Cultures as Tourist Attractions, *Journal of Tourism Futures*, Vol. 3 Issue: 2, pp.196-197,

[6] International Union of Official Travel Organization (IUOTO)

[7] Koentjaraningrat. 2015. Pengantar Ilmu Antropologi. Cetakan: I Jakarta: Rineka Cipta.

[8] Kastolani, W., 2012, Strategi Konservasi Wilayah Pesisir yang Berkelanjutan, Naskah Pidato Pengukuhan Guru Besar / Professor dalam Bidang Ilmu Geografi Lingkungan, 17 Juli, Fakultas Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan Sosial, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

[9] Kotler, Philip and Keller, Kevin Lane. 2013. Manajemen Pemasaran, Jilid 1, Edisi 13, Erlangga.

[10] Khuong, Mai Ngoc and Hoang Thi My Duyen, 2017, The Effects of Destination Image, Perceived Value and Service Quality on Tourist Return Intention through Destination Satisfaction, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 8, No. 5.

[11] Nowacki, Marek , 2010, The Quality Of Attractions And The Satisfaction, Benefits And Behavioural Intentions Of Visitors: Verification Of A Model Tourism 20/1 Doi 10.2478/V10106-010-0004-Y.

[12] Rambat Lupiyoadi. 2013. Manajemen Pemasaran Jasa (Teori dan Praktek). Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Depok.

[13] Romiti, A.and Sarti,D. 2016. Service Quality Experience and Customers'Behavioural Intentions in *Active Sport Tourism. Modern Economy*, 7,1361-1384

[14] Satyarini, Marsha & Rahmanita, Myrza & Setarnawat, Sakchai. 2017. The Influence of Destination Image to Tourist Intention and Decision to Visit Tourism Destination (A Case Study of The Influence of Destination Image on Tourist Intention and Decision to Visit Tourist Destination (A Case Study of Pemuteran Village in Buleleng, Bali, Indonesia). *TRJ Tourism Research Journal.* 1. 10.30647/trj.v1i1.10.

[15] Suryo Sakti Hadiwijoyo 2012 Perencanaan Pariwisata Perdesaan Berbasis Masyarakat: Sebuah Pendekatan Konsep, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

[16] Siew, Imm, Ng Julie, Anne Lee , Geoffrey N.Soutar , 2007, Tourists' Intention To Visit A Country: The Impact Of Cultural Distance, *Elsevier*, Volume 28, Issue 6, Pages 1497-1506.

[17] Suyan, Shen, Anke Schüttemeyer & Boris Braun ,2009, Visitors' Intention To Visit World Cultural Heritage Sites: An Empirical Study Of Suzhou, China, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 26:7, 722-734

[18] Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2012. Total Quality Manajemen. Edisi Revisi. Andy: Yogyakarta.

[19] Uğuz, Elik, Sabriye & Gacnik, Ales. (2015). Festivals As Cultural Attractions In Tourism: *Case of Slovenia.* 278-293.

PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MELALUI VALUE ADDED INTELLECTUAL COEFFICIENT (VAIC™)

(STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SEKTOR ANEKA INDUSTRI YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PADA TAHUN 2011 – 2015)

Tia Novira Sucipto, Rosanna Purba
Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Sari Mutiara Indonesia
Medan, Indonesia
tianoviras@yahoo.com, rosanna.purba@gmail.com

Abstrak

Pengakuan akan keberadaan *intellectual capital* yang semakin tinggi untuk melihat kemampuan perusahaan mendorong dilakukannya berbagai penelitian. Pulic (2000) mengembangkan salah satu alat ukur *intelectual capital* yaitu VAIC™ (*Value Added Intellectual Coefficient*). Komponen VAIC™ terdiri dari physical capital (*VACA-value added capital employed*), human capital (*VAHU-value added human capital*), dan struktural capital (*STVA-structural capital value added*). Alat ukur yang dikembangkan oleh Pulic (2000) digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian empiris yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh *intelectual capital* baik terhadap nilai pasar maupun kinerja keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari *Intellectual Capital (VAIC™) dan kinerja keuangan perusahaan yaitu ATO dan GR* pada perusahaan Sektor Aneka Industri yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2011 – 2015. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Adapun yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan. Populasi penelitian adalah perusahaan sektor aneka industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015. Adapun pertimbangan dalam pengambilan sampel, yaitu:1)Perusahaan Sektor Aneka Industri yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sampai tahun 2015. 2) Menyajikan laporan keuangan dari tahun 2011 - 2015 secara kontinu. 3)Tidak mengalami kerugian selama periode tahun 2011 – 2015. 4)Tidak memiliki ROE yang negatif untuk periode tahun 2011 – 2015. Teknik analisis yang digunakan adalah hasil statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap ATO dengan kontribusi sebesar 12,6%, dan *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap GR dengan kontribusi sebesar 9,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap ATO dan GR.

Kata kunci : *Intellectual Capital, VAIC™, Kinerja Keuangan Perusahaan, ATO, dan GR*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut semua sektor untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi geliat perubahan-perubahan yang sangat cepat pula. Salah satu diantaranya adalah sektor ekonomi yang turut disorot agar dapat mempertahankan diri untuk terus *survive* dan pada akhirnya dapat menyokong pertumbuhan ekonomi negara. Era globalisasi yang terjadi saat ini menjadi salah satu pemicu penting yang menekankan terjadinya pertumbuhan ekonomi yang berbasis pada pengetahuan (*knowledge-based economy*) dalam menciptakan nilai tambah sebagai salah satu keunggulan kompetitif perusahaan di mata investor. Hal ini mengakibatkan terjadinya pergeseran kerangka berpikir dalam berbisnis, yaitu dari kerangka berpikir lama yang berbasis pada kekayaan fisik (*physical capital*) yang cenderung mengarah pada aset fisik (*tangible asset)* menjadi kerangka berpikir baru yang berbasis pada kekayaan intelektual (*intellectual capital*) yang merupakan investasi aset non fisik (*intangible asset*). Seiring dengan terjadinya pergeseran kerangka berpikir tersebut perusahaan harus mampu memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin termasuk mengkapitalisasi kekayaan intelektual yang ada dalam menjalankan bisnisnya.

Pengakuan akan keberadaan *intellectual capital* yang semakin tinggi untuk melihat

kemampuan perusahaan mendorong dilakukannya berbagai penelitian. Pulic (2000) mengembangkan salah satu alat ukur *intelectual capital* yaitu VAIC™ (*Value Added Intellectual Coefficient*). Komponen VAIC™ terdiri dari physical capital (*VACA-value added capital employed*), human capital (*VAHU-value added human capital*), dan struktural capital (*STVA-structural capital value added*). Alat ukur yang dikembangkan oleh Pulic (2000) digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian empiris yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh *intelectual capital* baik terhadap nilai pasar maupun kinerja keuangan.

Ulum (2007) menyatakan bahwa *intellectual capital* merupakan kajian penelitian baru yang menyita perhatian para ahli dari berbagai bidang ilmu baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi. Menurut Zuliyati dan Ngurah (2011), tiga komponen VAIC™ merupakan indikator yang signifikan bagi kinerja keuangan perusahaan perbankan di Indonesia. Menurut Hermawan dan Ummy (2016), kinerja keuangan perusahaan manufaktur *high IC intensive* dengan menggunakan proksi ROA, ROE, dan EPS berpengaruh signifikan terhadap *intellectual capital*. Bentoen (2012) meneliti lebih jauh pengaruh *intellectual capital* terhadap *financial performance, growth, market value* pada perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intellectual capital* signifikan berpengaruh negatif terhadap ROE, ROA, DER, EP, dan GE dan sebaliknya signifikan berpengaruh positif terhadap CR, GR, GA, PBV, dan PER. Tricahyadinata (2017) melakukan review beberapa penelitian terkait pengembangan dan pengungkapan *intellectual capital* menyimpulkan bahwa *intellectual capital* mempunyai pengaruh positif pada kinerja keuangan perusahaan yang secara umum menggunakan ROA, ROE, dan EPS. Herdyanto (2013) menyimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap ROA, ROE, dan ATO tetapi tidak berpengaruh terhadap GR pada perusahaan infrastruktur, utilitas, dan transportasi.

Secara umum penelitian yang digunakan di atas menyimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang berhubungan dengan indikator profitabilitas akan tetapi terdapat kesimpulan yang berbeda dengan indikator lain di luar profitabilitas khususnya GR. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh *intellectual capital* terhadap indikator di luar profitabilitas yaitu ATO dan GR. Data penelitian yang digunakan juga berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu laporan keuangan perusahaan aneka industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

4. Apakah *intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh terhadap *ATO*?
5. Apakah i*ntellectual capital (VAIC™)* berpengaruh terhadap *GR?*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

3. Tujuan
   d. Untuk mengetahui apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap *ATO*.
   e. Untuk mengetahui apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap *GR*.
4. Manfaat
   c. Adapun manfaat penelitian ini dimana hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi investor untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan berdasarkan *intellectual capital* melalui *Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™)* sebelum mengambil keputusan.
   d. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengukuran kinerja keuangan perusahaan berdasarkan *intellectual capital* melalui *Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™).*

D. Kajian Pustaka

4. Intellectual Capital

Ketertarikan akan *Intellectual Capital (IC)* bermula ketika Tom Stewart, pada Juni 1991, menulis artikel "*Brain Power-How Intellectual Capital Is Becoming America's Most Valuable Asset*", yang mengantar *IC* kepada agenda manajemen. Salah satu definisi *IC* yang banyak digunakan adalah yang ditawarkan oleh *Organization for Economic Co–operation and Development* (OECD) yang menjelaskan IC sebagai nilai ekonomi dari dua

kategori aset tak berwujud : (1) *organizational (structural) capital*; dan (2) *human capital*.

Intellectual Capital (IC) merupakan salah satu sumber daya yang di miliki oleh perusahaan. *Intellectual Capital (IC)* pada umumnya didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai pasar perusahaan dan nilai buku dari aset perusahaan tersebut atau dari *financial capital*. *Intellectual Capital (IC)* seringkali menjadi faktor penentu utama perolehan laba suatu perusahaan. (Stewart, 1997)

5. Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™)

Metode *Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™)* dikembangkan oleh Pulic pada tahun 1997 yang di desain untuk menyajikan informasi tentang *value creation efficiency* dari aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki perusahaan. *VAIC™* merupakan instrumen untuk mengukur kinerja *intellectual capital* perusahaan. Pendekatan ini relatif mudah dan sangat mungkin untuk dilakukan, karena dikonstruksi dari akun-akun dalam laporan keuangan perusahaan. (Ulum, 2009b: 111). Selain itu, *VAIC™* juga merupakan alat manajemen pengendalian yang memungkinkan organisasi untuk memonitor dan mengukur kinerja *intellectual capital* dari suatu perusahaan. *Value Added (VA)* dihitung sebagai selisih antara *output* dan *input*.

6. Kinerja Keuangan

Kinerja perusahaan adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisien dan efektivitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu. Menurut Sucipto (2003), pengertian kinerja keuangan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba. Sedangkan menurut IAI (2007), kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki.

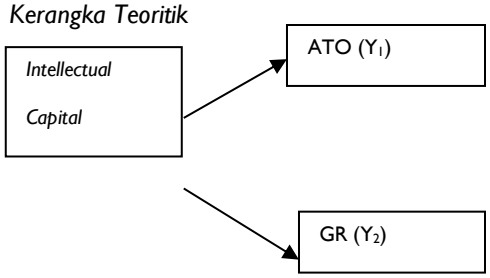
7. Asset Turnover Ratio (ATO)

Asset Turnover Ratio (ATO) atau disebut juga rasio perputaran total aktiva merupakan rasio yang mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas dari perputaran maupun dari pemanfaatan total aktiva dalam menghasilkan penjualan. Perusahaan dapat menjalankan operasi dengan baik karena mampu memanfaatkan aset yang dimilikinya secara efisien. Rasio perputaran aktiva yang rendah menunjukkan bahwa perusahaan memanfaatkan aset-nya secara tidak efisien dan optimal. *Asset Turnover Ratio (ATO)* merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh pada *Return on Equity (ROE)*. ATO mengukur kemampuan modal yang diinvestasikan oleh perusahaan untuk menghasilkan pendapatan. (Kasmir, 2012).

8. Growth Revenue (GR)

Growth Revenue (GR) adalah pertumbuhan pendapatan. Baik dalam sebuah usaha kecil maupun korporasi, pertumbuhan pendapatan merupakan salah satu ikon penting dalam membangun citra perusahaan. Perusahaan yang revenue growth-nya meningkat tajam seringkali diliput di berbagai media dan dinilai sebagai perusahaan sukses. (Kasmir, 2012).

E. Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik

LIX. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Adapun yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan. Populasi penelitian adalah perusahaan sektor aneka industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015. Adapun pertimbangan dalam pengambilan sampel, yaitu:1)Perusahaan Sektor Aneka Industri yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sampai tahun 2015. 2) Menyajikan laporan keuangan dari tahun 2011 - 2015 secara kontinu. 3)Tidak mengalami kerugian selama periode tahun 2011 – 2015. 4)Tidak memiliki ROE yang negatif untuk periode tahun 2011 – 2015. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil statistik deskriptif, uji asumsi

klasik dan analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression analysis*) dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package Social Science*).

LX. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran setiap variabel yang ada didalam penelitian. Statistik deskriptif yang disajikan terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini.

Table 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ATO	22,19	238,27	111,9216	50,44773
GR	-87,94	59,28	11,5681	22,20131
VAIC	0,35	8,33	2,5327	1,16264

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pada melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Uji Normalitas

Dependen	Variabel	Signifikansi	Keterangan
ATO	VAIC	0,993	Non Heteroskedastisitas
GR		0,777	Non Heteroskedastisitas

ATO	Unstandardized Residual	0,667	0,766	Normal
GR		1,100	0,178	Normal

Berdasarkan hasil pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa variabel pengganggu atau residual pada kedua variabel dependen yang meliputi ATO, dan GR distribusi normal karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

Table 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel VAIC pada kedua variabel dependen yang meliputi ATO, dan GR memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel VAIC pada kedua variabel dependen tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas (non heteroskedastisitas).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t pada kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan antara satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi di dalam model

regresi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji *Durbin-Watson* (DW test). Hasil uji autokorelasi disajikan sebagai berikut:

Table 4. Uji Autokorelasi

Dependen	Durbin Watson	dU	4 – dU	Keterangan
ATO	1,985	1,641	2,359	Non Autokorelasi
GR	1,727			Non Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai durbin Watson pada kedua variabel dependen yang meliputi ATO, dan GR berada diantara dU – (4 – dU). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative pada kedua model regresi dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi liniear sederhana. Berdasarkan estimasi regresi sederhana diperoleh hasil seperti tabel berikut ini:

Table 5. Hasil Uji Hipotesis

Dependen	Variabel	t Hitung	Signifikansi	Keterangan
ATO	VAIC	3,134	0,003	H_1 diterima
GR		2,663	0,010	H_2 diterima

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 : *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap *ATO*.

Hipotesis 2 : *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap *GR*.

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap ATO dan GR. Sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini diterima oleh hasil penelitian empiris.

4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari *Intellectual Capital (VAIC™) dan kinerja keuangan perusahaan yaitu ATO, dan GR* pada perusahaan Sektor Aneka Industri yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2011 – 2015. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap ATO dengan kontribusi sebesar 12,6%, dan *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap GR dengan kontribusi sebesar 9,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Intellectual capital (VAIC™)* berpengaruh signifikan terhadap ATO dan GR.

Intellectual Capital dapat mendorong kinerja keuangan perusahaan, ditambah dengan kemajuan teknologi dan informasi yang semakin canggih serta informasi yang cepat menjadikan setiap perusahaan menaikan kapasitas perusahaan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdyanto (2013) menyimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap ROA, ROE, dan ATO dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bentoen (2012) yang menunjukkan bahwa *intellectual capital* signifikan berpengaruh positif terhadap CR, GR, GA, PBV, dan PER. Kinerja keuangan adalah usaha formal yang telah dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba sehingga dapat melihat prospek, pertumbuhan, dan potensi perkembangan baik perusahaan dengan mengandalkan sumber daya yang ada. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan.

LXI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Intellectual capital (VAIC™) berpengaruh signifikan terhadap ATO*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05.
2. *Intellectual capital (VAIC™) berpengaruh signifikan terhadap GR*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Bentoen, Suri. 2012. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Financial Performance*. dspace.uphsurabaya.ac.id.

[2] Bontis et al. 2000. *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1):85-100.

[3] Chen, M. C., Cheng, S. J., dan Hwang, Y. 2005. *An Empirical Investigation of The Relationship Between Intellectual Capital and Firms' Market Value and Financial Performance*. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6, No. 2, p. 159-176

[4] Firer, S., dan Williams, S. M. 2003. *Intellectual Capital and Traditional Measures of Corporate Performance*. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4, No. 3, p. 348-360.

[5] Hermawan, Sigit dan Ummy, I. M. 2016. *Intellectual Capital* dan Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur *High IC Intensive*. Benefit Jurnal Managemen dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, p. 70-78.

[6] Ikatan Akuntan Indonesia. 2007. Standar Akuntansi Keuangan. Edisi 2007, Salemba Empat, Jakarta.

[7] Ivan, Herdyanto dan Mohamad Nasir. 2013. Pengaruh *Intellectual Capital* pada *Financial Performance* Perusahaan. Diponegoro *Journal of Accounting*, Vol. 2, No. 3, p.1.

[8] Jumingan. 2006. Analisa Laporan Keuangan. Bumi Aksara, Jakarta.

[9] Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Cetakan ke-6, PT Raja Grafindo, Jakarta.

[10] Pulic, A. 2000. *Basic Information on VAIC™*. www.vaic-on.net, akses Pebruari 2017.

[11] Stewart, T. A. 1997. *Intellectual Capital : The New Wealth of Organizations*, Doubleday/Currency, New York. United States of America.

[12] Sucipto. 2003. Penilaian Kinerja Keuangan. Jurnal Akuntansi. Universitas Sumatra Utara, Medan.

[13] Tricahyadinata, Irsan. 2017. Review Beberapa Peneliti; Pengembangan dan Pengungkapan *Intellectual Capital*. https://www.researchgate.net/publication/321168648.

[14] Ulum, Ihyaul. 2007. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik Sektor Perbankan. Tesis Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.

[15] Ulum, Ihyaul. 2008. *Intellectual Capital* dan Kinerja Keuangan Perusahaan: Sebuah Analisis dengan Pendekatan *Partial Least Square*, *Call for Paper* SNA XI, Ikatan Akuntan Indonesia, Pontianak.

[16] Ulum,Ihyaul. 2009b. *Intellectual Capital*; Konsep dan Kajian Empiris PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

[17] Ulum, Ihyaul. 2013. Model Pengukuran Kinerja *Intellectual Capital* dengan IB-VAIC di Perbankan Syariah. Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 7, No. 1.

[18] Zuliyati dan Ngurah Arya. 2011. *Intellectual Capital* dan Kinerja Keuangan Perusahaan. Dinamika Keuangan dan Perbankan, Vol. 3, No. 1, p. 113-225.

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SOSIALISASI PILKADA KOTA YOGYAKARTA 2017 SEGMEN PENYANDANG DISABILITAS TINGKAT KECAMATAN WIROBRAJAN

Pangky Febriantanto , Suranto
Magister Ilmu Pemerintahan – Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Bantul – Yogyakarta, Indonesia
pangky_f@yahoo.co.id , suranto_umy@yahoo.com

ABSTRAK – Tingkat partisipasi pemilih penyandang disabilitas pada Pilkada Kota Yogyakarta 2017 mencapai 70,9%. Angka prosentase tersebut meningkat sekitar 4,4% dari Pemilihan Umum tahun 2014 di Kota Yogyakarta yang hanya sebesar 66,5%. Peningkatan tersebut tidak terlepas dari kebijakan sosialisasi yang dilakukan kepada segmen penyandang disabilitas di seluruh kecamatan. Salah satu kecamatan yang berhasil dalam menyelenggarakan sosialisasi kepada segmen penyandang disabilitas adalah Kecamatan Wirobrajan. Hal ini dilihat dari hasil Pilkada Kota Yogyakarta 2017 yang menempatkan Kecamatan Wirobrajan sebagai salah satu kecamatan dengan tingkat partisipasi penyandang disabilitas tertinggi sebesar 81,5%. Selain itu juga keberhasilan mengimplementasikan kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 kepada segmen penyandang disabilitas lebih dari sekali di tingkat Kecamatan Wirobrajan dan mendapat penghargaan sebagai kecamatan berintegritas dan komitmen dari KPU Kota Yogyakarta. Keberhasilan tersebut disebabkan karena beberapa faktor. Pertama adalah faktor komunikasi yang terjalin dengan baik antara KPU Kota Yogyakarta, PPK Wirobrajan, dan peserta sosialisasi. Kedua, faktor sumber daya yang tersedia sangat mencukupi baik itu sumber daya manusia, anggaran, materi, serta alat bantu. Ketiga, faktor disposisi dan tanggungjawab yang dibebankan dapat dipegangteguh dan dilaksanakan. Dan keempat adalah faktor struktur birokrasi yang dimiliki sangat mendukung dengan komposisi struktur yang tidak rumit serta tidak terlalu gemuk.

Kata kunci – Implementasi, Sosialisasi, Penyandang Disabilitas

I. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang menjadi ukuran kualitas pemilu adalah partisipasi pemilih. Di mana, partisipasi pemilih dalam pemilu merupakan hak yang dimiliki oleh Warga Negara yang telah memiliki hak pilih. Satu warga negara dengan warga negara lain yang telah memiliki hak pilih memiliki hak yang sama untuk ikut berpartisipasi dalam pemilihan umum, di mana hak tersebut merupakan bagian dari hak asasi manusia.

Sebagaimana diatur dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan secara lebih rinci dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang melekat dalam diri setiap orang sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa yang harus dihormati, dilindungi dan dijunjung tinggi baik oleh sesama manusia, pemerintah maupun oleh negara. Bahkan, keberadaan hak asasi manusia ini bersifat melekat dan tidak dapat dicabut maupun dikurangi dari diri setiap orang oleh siapa pun dan kapanpun. Selanjutnya Pasal 3 ayat (3) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga memuat ketentuan tentang hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan hak asasi dan kebebasan dasarnya tanpa adanya diskriminasi.

Indonesia sebagai negara peratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights*) melalui Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik), telah terikat secara hukum dan negara mempunyai suatu tanggung jawab (kewajiban) dalam hal perlindungan (*to protect*), pemajuan (*to promote*), penegakan dan pemenuhan (*to fullfil*), serta penghormatan (*to respect*) terhadap hak-hak asasi manusia. Pasal 25 Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik mengatur tentang hak setiap warga negara untuk ikut serta dalam penyelenggaraan urusan publik, untuk memilih dan dipilih, serta hak akses berdasarkan persyaratan umum yang sama pada jabatan publik di negaranya. Pasal tersebut memuat ketentuan tentang hak untuk memilih dan dipilih, termasuk hak memilih dalam pelaksanaan pemilihan umum.

Beberapa peraturan perundang-undangan tersebut menegaskan bahwa Setiap warga negara berhak terlibat aktif dalam kehidupan berpolitik. Begitu pula penyandang disabilitas. Sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia, para penyandang disabilitas juga berhak terlibat aktif dalam kehidupan politik. Di mana, dengan kata lain penyandang disabilitas sebagai bagian warga negara juga berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemilihan umum, baik untuk dipilih maupun memilih tanpa diskriminasi.

Kota Yogyakarta menjadi salah satu kota yang patut menjadi perhatian dalam kaitannya dengan hak penyandang disabilitas dalam pemilihan umum. Pada tahun 2014, KPU Kota Yogyakarta mendapat penghargaan dari KPU Republik Indonesia untuk kategori Pemilu Akses tahun 2014. Penghargaan tersebut diberikan kepada KPU Kota Yogyakarta atas upayanya dalam mewujudkan Pemilu tahun 2014 yang lebih ramah difabel. Selain itu, KPU Kota Yogyakarta

juga mendapat penghargaan dari KPU DIY sebagai Juara 1 Kategori Pemilu Akses. Menurut data dari Rumah Baca Komunitas, partisipasi penyandang difabel yang menggunakan hak pilihnya dalam Pemilu 2014 sebesar 66,5%. Kemudian dalam Pilkada Kota Yogyakarta tahun 2017, tercatat ada 494 penyandang disabilitas dari 298.989 orang dalam DPT. Hasil Pilkada Kota Yogyakarta tahun 2017 menunjukkan angka partisipasi pemilih penyandang disbilitas meningkat dibanding dengan Hasil Pemilu terakhir tahun 2014. Hasil Pilkada Kota Yogyakarta tercatat ada 350 penyandang disabilitas yang menggunakan hak pilihnya. Artinya, prosentase penyandang disabilitas yang menggunakan hak pilihnya mencapai 70,9%. Ini meningkat sekitar 4,4% dari pemilu terakhir tahun 2014.

Tabel 1. Prosentase Pengguna Hak Pilih Penyandang Disabilitas Pilkada Kota Yogyakarta 2017

Kecamatan	**Pemilih Penyandang Disabilitas**	**Pengguna Hak Pilih Penyandang Disabilitas**	**Presentase Pengguna Hak Pilih Penyandang Disabilitas**
Danurejan	28	22	78,6 %
Gedongtengen	22	16	72,7 %
Gondokusuman	68	43	63,2 %
Gondomanan	29	17	58,6 %
Jetis	19	12	63,2 %
Kotagede	53	37	69,8 %
Kraton	33	30	90,9 %
Mantrijeron	42	27	64,3 %
Mergangsan	35	19	54,3 %
Ngampilan	20	16	80,0 %
Pakualaman	13	10	76,9 %
Tegalrejo	33	19	57,6 %
Umbulharjo	45	38	84,4 %
Wirobrajan	54	44	81,5 %
Total	**494**	**350**	
Rata-rata			**70,9 %**

Sumber : pilkada2017.kpu.go.id/hasil/t2/daerah_istimewa_yogyakarta/kota_yogyakarta

Hasil yang dicapai oleh KPU Kota Yogyakarta dalam peningkatan partisipasi pemilih penyandang disabilitas tentu tidak terlepas dari kebijakan sosialisasi yang dilakukan kepada segmen penyandang disabilitas di seluruh kecamatan. Artinya, selain di tingkat Kota Yogyakarta, kebijakan sosialisasi kepada penyandang disabilitas juga dilakukan tingkat kecamatan. Di mana, sosialisasi di tingkat kecamatan juga menjadi wewenang PPK (Panitia Pemilihan Kecamatan) yang merupakan pemegang kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 di tingkat kecamatan yang dibantu oleh PPS (Panitia Pemungutan Suara) di tingkat kelurahan.

Salah satu kecamatan yang berhasil dalam menyelenggarakan sosialisasi kepada segmen penyandang disabilitas adalah Kecamatan Wirobrajan. Hal ini dilihat dari hasil Pilkada Kota Yogyakarta 2017 yang menempatkan Kecamatan Wirobrajan dengan tingkat partisipasi penyandang disabilitas tertinggi ke-3, di mana dari 54 (lima puluh empat) pemilih penyandang disabilitas yang tercatat dalam DPT (Daftar Pemilih Tetap), 44 (empat puluh empat) diantaranya telah berpartisipasi dengan menggunakan hak pilihny dan hanya 10 (sepuluh) pemilih yang tidak menggunakan hak pilihnya. Artinya, prosentase pengguna hak pilih penyandang disabilitas di Kecamatan Wirobrajan mencapai 81,5 %. Selain itu, juga dikarenakan Kecamatan Wirobrajan tidak hanya 1 (satu) kali, namun telah 2 (dua) kali menyelenggarakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 khusus kepada segmen penyandang disabilitas dengan peserta yang berbeda. Sosialisasi yang pertama diselenggarakan pada 11 November 2016 dan kemudian sosialisasi yang kedua diselenggarakan pada 11 Februari 2017 yang mana pada sosialisasi yang kedua setelah sosialisasi juga dilanjutkan dengan acara simulasi pemungutan suara bagi penyandang disabilitas.

Tabel 2. Pengguna Hak Pilih Penyandang Disabilitas Kecamatan Wirobrajan Pilkada Kota Yogyakarta 2017

Kelurahan	**Pemilih Penyandang Disabilitas**	**Pengguna Hak Pilih Penyandang Disabilitas**	**Tidak Menggunakan Hak Pilih Penyandang Disabilitas**
Pakuncen	18	13	5
Patangpuluhan	23	19	4
Wirobrajan	13	12	1
Total	**54**	**44**	**10**

Sumber : pilkada2017.kpu.go.id/hasil/t2/daerah_istimewa_yogyakarta/kota_yogyakarta

Keberhasilan menyelenggarakan sosialisasi sebanyak 2 kali kepada penyandang disabilitas juga berdampak positif bagi proses penyelenggaraan Pilkada Kota Yogyakarta 2017. Maka, KPU Kota Yogyakarta menganugerahkan Kecamatan Wirobrajan sebagai Pemenang Kecamatan Berprestasi dalam Kategori sebagai Penyelenggara Berintegritas dan Berkomitmen pada Pilkada Kota Yogyakarta 2017. Penghargaan tersebut diberikan langsung oleh Ketua KPU Kota Yogyakartya kepada Perwakilan PPK Wirobrajan pada 20 Mei 2017.

Gambar 1. Penyerahan Penghargaan Kecamatan Berprestasi Kategori Penyelenggara Berintegritas dan Berkomitmen kepada Kecamatan Wirobrajan

Sumber : PPK Wirobrajan

Sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 kepada Segmen Penyandang Disabilitas tingkat Kecamatan Wirobrajan yang pertama dilaksanakan pada Hari Jumat, tanggal 11 November 2016 Pukul 10.00 – 11.00 WIB. Sosialisasi tersebut dihadiri oleh kurang lebih 50 (lima puluh) orang penyandang disabilitas beserta keluarganya yang tergabung sebagai penerima Jamkesus (Jaminan Kesehatan Khusus) Penyandang Disabilitas. Adapun tempat pelaksanaan sosialisasi dilaksanakan di Gedung Serbaguna Kelurahan Wirobrajan, yang beralaman di Jalan Kresna Nomor 01 Wirobrajan, Wirobrajan, Kota Yogyakarta. Sebagai pemateri sosialisasi adalah Pangky Febriantanto, S.IP selaku PPK Wirobrajan Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat.

Gambar 2. Sosialisasi Segmen Penyandang Disabilitas 11 November 2016

Sumber : PPK Wirobrajan

Sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 kepada Segmen Penyandang Disabilitas tingkat Kecamatan Wirobrajan yang kedua dilaksanakan pada Hari Sabtu, tanggal 11 Februari 2017 Pukul 10.00 – 12.00 WIB. Sosialisasi tersebut dihadiri oleh kurang lebih 30 (tiga puluh) orang penyandang disabilitas yang setelah sosialisasi dilanjutkan langsung dengan simulasi pemungutan suara bagi Penyandang Disabilitas. Adapun tempat pelaksanaan sosialisasi dilaksanakan di Gedung Serbaguna Kelurahan Wirobrajan, yang beralaman di Jalan Kresna Nomor 01 Wirobrajan, Wirobrajan, Kota Yogyakarta. Sebagai pemateri sosialisasi adalah Pangky Febriantanto, S.IP selaku PPK Wirobrajan Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat.

Gambar 3. Sosialisasi dan Simulasi Pemungutan Suara Segmen Penyandang Disabilitas 11 Februari 2017

Sumber : PPK Wirobrajan

Dari hal tersebut, maka menarik untuk dilihat lebih jauh mengenai bagaimana implementasi kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 di Kecamatan Wirobrajan. Tujuannya, agar diketahui faktor-faktor apa yang menyebabkan keberhasilan implementasi kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 di Kecamatan Wirobrajan. Jika sudah diketahui, maka akan bermanfaat bagi kecamatan-kecamatan lain untuk dijadikan referensi dan perbandingan dalam kebijakan sosialisasi yang berkaitan dengan kepemiluan.

I. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif, di mana pembahasan terhadap data dilakukan dengan cara mendeskripsikan analisis yang didapat secara kualitatif yaitu memberikan gambaran tentang masalah yang diteliti. Dengan kata lain, deskriptif kualitatif merupakan suatu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan suatu peristiwa untuk diambil kesimpulan secara umum, yang mana pada penelitian ini menyangkut pada implementasi kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 Segmen Penyandang Disabilitas Tingkat Kecamatan Wirobrajan

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini berfokus di Wilayah Kecamatan Wirobrajan dan terbatas pada wilayah hukum Kota Yogyakarta. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui 2 (dua) sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari data informan yang berpotensi dalam memberikan informasiyang sebenarnya. Di mana, informan yang menjadi sumber penelitian ini berasal dari unsur PPK Wirobrajan Pilkada Kota Yogyakarta 2017, PPS Se-Kecamatan Wirobrajan Pilkada Kota Yogyakarta 2017 dan LSM SAPDA (Sentra Advokasi Perempuan Difabel dan Anak). Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang isinya menyangkut tentang masalah yang bersangkutan dengan penelitian yang dikaji, yang diambil dari jurnal-jurnal yang secara keilmuan berkaitan dengan implementasi kebijakan, sosialisasi pemilu, serta penyandang disabilitas. Selain itu juga dokumen-dokumen sah lain yang terkait dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa penelitian pustaka dan dokumentasi dari dokumen yang dimiliki PPK Wirobrajan secara khusus dan KPU Kota Yogyakarta secara umum.

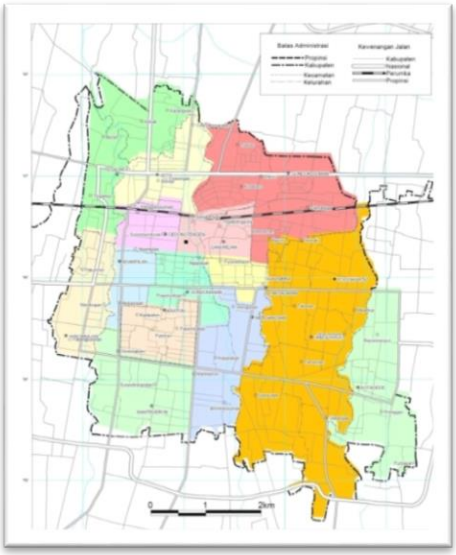
Teknik analisis data yang dipakai adalah mengkonversikan data kedalam sebuah bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

deskriptif kualitatif untuk menganalisa data dengan cara memaparkan dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata-kata dan kalimat sebagai jawaban atas permasalahan yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, dengan memasukkan data dari informan atau wawancara yang kemudian dianalisis dan ditarik sebuah kesimpulan.

II. DESKRIPSI WILAYAH

Kecamatan Wirobrajan merupakan satu dari 14 (empat belas) kecamatan di Kota Yogyakarta. Di mana, Kecamatan Wirobrajan merupakan kecamatan yang terletak paling barat dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Bantul. Kecamatan Wirobrajan terbagi ke dalam 3 (tiga) kelurahan, yaitu Kelurahan Pakuncen, Kelurahan Patangpuluhan, dan Kelurahan Wirobrajan.

Gambar 4. Peta Kota Yogyakarta



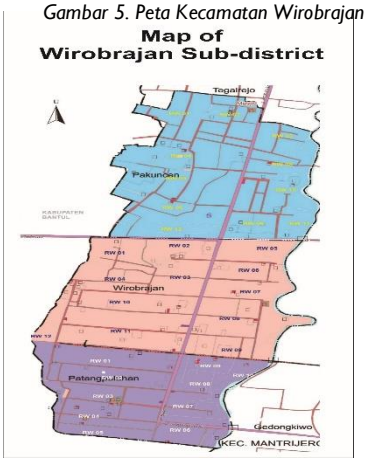
Sumber : PPK Wirobrajan

Lokasi Wilayah Kecamatan Wirobrajan berada di ujung barat Kota Yogyakarta, yang mana masyarakatnya memiliki keragaman kegiatan ekonomi dan sebagian besar adalah sektor industri kerajinan rumah tangga. Secara garis besar, Kecamatan Wirobrajan merupakan daerah dataran rendah. Keunikan dari Wilayah Kecamatan Wirobrajan adalah diapit oleh 2 (dua) sungai yaitu Sungai Winongo di sisi timur dan Sungai Widuri di sisi barat dengan ketinggian daratan dari permukaan laut adalah 114 m.

Batas-batas resmi Wilayah Kecamatan Wirobrajan adalah:

- Sisi Utara : Kecamatan Tegalrejo - Kota Yogyakarta
- Sisi Timur : Kecamatan Ngampilan - Kota Yogyakarta dan Kecamatan Mantrijeron - Kota Yogyakarta
- Sisi Selatan : Kecamatan Kasihan - Kabupaten Bantul
- Sisi Barat : Kecamatan Kasihan - Kabupaten Bantul

Gambar 5. Peta Kecamatan Wirobrajan



Sumber : PPK Wirobrajan

Kelurahan Pakuncen memiliki 56 (lima puluh enam) RT yang terbagi dalam 12 (dua belas) RW. Kemudian Kelurahan Patangpuluhan memiliki 51 (lima puluh satu) RT yang terbagi dalam 10 (sepuluh) RW. Dan Kelurahan Wirobrajan memiliki 58 (lima puluh delapan) RT yang terbagi dalam 12 (dua belas) RW. Secara keseluruhan, Kecamatan Wirobrajan memiliki 165 (seratus enam puluh lima) RT yang terbagi dalam 34 (tiga puluh empat) RW yang tersebar di 3 (tiga) kelurahan.

Tabel 3. Pembagian Wilayah di Kecamatan Wirobrajan

No	Kelurahan	RT	RW
1	Pakuncen	56	12
2	Patangpuluhan	51	10
3	Wirobrajan	58	12
	Total	**165**	**34**

Sumber : PPK Wirobrajan

Jumlah penduduk di Kecamatan Wirobrajan pada Bulan Agustus tahun 2018 tercatat sebanyak 28035 (dua puluh delapan ribu tiga puluh lima) orang yang dibagi menjadi 13643 (tiga belas ribu enam ratus empat puluh tiga) laki-laki dan 14.392 (Empat belas ribu tiga ratus sembilan puluh dua) perempuan. Kelurahan Pakuncen memiliki penduduk sebesar 10.910 (sepuluh ribu sembilan ratus sepuluh) orang yang dibagi menjadi 5317 (lima ribu tiga ratus tujuh belas) laki-laki dan 5593 (lima ribu lima ratus sembilan puluh tiga) perempuan, Kelurahan Patangpuluhan memiliki penduduk sebesar 7709 (tujuh ribu tujuh ratus sembilan) orang yang dibagi menjadi 3738 (tiga ribu tujuh ratus tiga puluh delapan) laki-laki dan 3971 (tiga ribu sembilan ratus tujuh puluh satu) perempuan,

dan Kelurahan Wirobrajan memiliki penduduk sebesar 9416 (sembilan ribu empat ratus dan enam belas) orang dibagi menjadi 4588 (empat ribu lima ratus delapan puluh delapan) laki-laki dan 4828 (empat ribu delapan ratus dua puluh delapan) perempuan.

Tabel 4. Jumlah Penduduk Kecamatan Wirobrajan

No	Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Total

1	Pakuncen	5317	5593	10910
2	Patangpuluhan	3738	3971	7709
3	Wirobrajan	4588	4828	9416
Total Penduduk Kecamatan Wirobrajan		**13643**	**14392**	**28035**

Sumber : Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Kota Yogyakarta

Sedangkan dalam Pilkada Kota Yogyakarta 2017, Kecamatan Wirobrajan memiliki 20384 (dua puluh ribu tiga ratus delapan puluh empat) orang yang terdaftar dalam DPT atau Daftar Pemilih Tetap yang terdiri dari 9836 (sembilan ribu delapan ratus tiga puluh enam) DPT laki-laki dan 10548 (sepuluh ribu lima ratus empat puluh delapan) DPT Perempuan. DPT tersebut tersebar di 3 (tiga) kelurahan, di mana Kelurahan Pakuncen memiliki 7825 (tujuh ribu delapan ratus dua puluh lima) orang yang terdaftar dalam DPT yang terdiri dari 3791 (tiga ribu tujuh ratus sembilan puluh satu) DPT laki-laki dan 4034 (empat ribu tiga puluh empat) DPT Perempuan. Kemudian Kelurahan Patangpuluhan memiliki 5567 orang yang tercatat dalam DPT yang terdiri dari 2674 (dua ribu enam ratus tujuh puluh empat) DPT laki-laki dan 2893 (dua ribu delapan ratus sembilan puluh tiga) DPT perempuan. Terakhir Kelurahan Wirobrajan memiliki 6992 (enam ribu sembilan ratus sembilan puluh dua) orang yang tercatat dalam DPT yang terdiri dari 3371 (tiga ribu tiga ratus tujuh puluh satu) DPT laki-laki dan 3621 (tiga ribu enam ratus dua pulub satu) DPT perempuan.

Dalam Pilkada Kota Yogyakarta 2017, Pengguna hak pilih di Kecamatan Wirobrajan sebesar 14113 (empat belas ribu seratus tiga belas) pemilih yang terdiri dari 6492 (enam ribu empat ratus sembilan puluh dua) pemilih laki-laki dan 7621 (tujuh ribu enam ratus dua puluh satu) pemilih perempuan. Pengguna hak pilih di Kelurahan Pakuncen sebesar 5268 (lima ribu dua ratus enam puluh delapan) pemilih yang terdiri dari 2414 (dua ribu empat ratus empat belas) pemilih laki-laki dan 2854 (dua ribu delapan ratus lima puluh empat) pemilih perempuan. Pengguna hak pilih di Kelurahan Patangpuluhan sebesar 3906 (Tiga ribu sembilan ratus enam) pemilih yang terdiri dari 1764 (seribu tujuh ratus enam puluh empat) pemilih laki-laki dan 2142 (dua ribu seratus empat puluh dua) pemilih perempuan. Dan pengguna hak pilih di Kelurahan Wirobrajan sebesar 4939 (empat ribu sembilan ratus tiga puluh sembilan) pemilih yang terdiri dari 2314 (dua ribu tiga ratus empat belas) pemilih laki-laki dan 2625 (dua ribu enam ratus dua puluh lima) pemilih perempuan.

No	Kelurahan	DPT			Pengguna Hak Pilih		
		Lk	Pr	Total	Lk	Pr	Total
1	Pakuncen	3791	4034	7825	2414	2854	5268
2	Patangpuluhan	2674	2893	5567	1764	2142	3906
3	Wirobrajan	3371	3621	6992	2314	2625	4939
	Total	**9836**	**10548**	**20384**	**6492**	**7621**	**14113**

Tabel 5. Jumlah DPT dan Pengguna Hak Pilih Kecamatan Wirobrajan Dalam Pilkada Kota Yogyakarta 2017
Sumber : PPK Wirobrajan

III. PEMBAHASAN

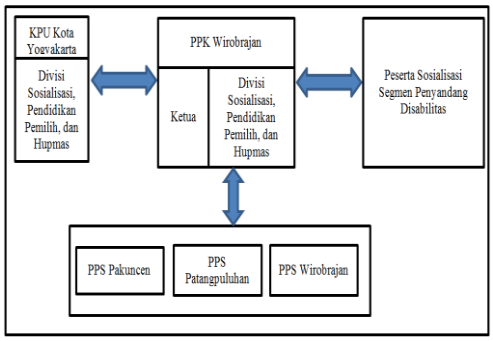
Dalam menilai implementasi kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 segmen penyandang disabilitas dapat dilihat dari Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi. Dari sisi komunikasi, antara lain: (1). metode dan pola komunikasi yang dilakukan oleh KPU Kota Yogyakarta, PPK Wirobrajan, PPS Se-Kecamatan Wirobrajan, dan segmen penyandang disabilitas. (2). respon dari segmen penyandang disabilitas. (3). intensitas komunikasi.

Dari sisi sumber daya, antara lain: (1). dana yang dimiliki PPK Wirobrajan untuk sosialisasi. (2). kualitas dan kuantitas SDM, dalam hal ini PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan yang dikembangkan oleh KPU Kota Yogyakarta. (3). fasilitas yang diberikan oleh PPK Wirobrajan kepada segmen penyandang disabilitas. Dari sisi disposisi, antara lain: (1). komitmen PPK Wirobrajan terhadap tanggung jawab yang diberikan dari KPU Kota Yogyakarta. (2). konsistensi pelaksanaan sosialisasi. Dari sisi struktur birokrasi antara lain: (1). garis hirarki dari KPU Kota Yogyakarta ke PPK Wirobrajan. (2). SOP yang diberikan kepada PPK Wirobrajan.

Komunikasi

Dalam tata kelola keorganisasian, PPK Wirobrajan merupakan badan ad hoc penyelenggara Pilkada Kota Yogyakarta 2017 di tingkat Kecamatan Wirobrajan yang berada di bawah naungan KPU Kota Yogyakarta. Demikian pula dengan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan yang terdiri dari PPS Pakuncen, PPS Patangpuluhan, dan PPS Wirobrajan yang merupakan badan ad hoc penyelenggara Pilkada Kota Yogyakarta 2017 di tingkat kelurahan di lingkungan Kecamatan Wirobrajan yang berada di bawah koordinasi PPK Wirobrajan dan juga berada di bawah naungan KPU Kota Yogyakarta. Koordinasi dalam sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 kepada segmen penyandang disabilitas menempatkan Komisioner KPU Kota Yogyakarta khususnya Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat membawahi Ketua PPK Wirobrajan dan PPK Wirobrajan Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat. PPK Wirobrajan kemudian berkoordinasi dengan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan dan segmen penyandang disabilitas yang menjadi segmen sasaran sosialisasi.

Gambar 6. Pola komunikasi dalam Sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 Segmen Penyandang Disabilitas



Sumber : PPK Wirobrajan

Berdasarkan pola komunikasi tersebut, PPK Wirobrajan memegang kunci komunkasi utama. Di mana, selain sebagai penyampai dan pemateri sosialisasi, PPK Wirobrajan Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas juga bertanggungjawab kepada KPU Kota Yogyakarta terkait materi dan teknis pelaksanaan sosialisasi. Pelaksanaan sosialisasi juga dibantu oleh PPS Se-Kecamatan Wirobrajan yang terdiri dari PPS Pakuncen, PPS Patangpuluhan, dan PPS Wirobrajan. Dalam sosialisai juga dibuka ruang komunikasi dua arah ataupun diskusi antara PPK Wirobrajan dengan peserta sosialisasi yang merupakan segmen penyandang disabilitas. Materi sosialisasi yang selain berkaitan dengan Pilkada Kota Yogyakarta, juga bermuatan nilai-nilai inklusifitas pilkada yang ramah difabel dan pelayanan pemungutan suara yang sesuai terhadap difabel. Sehingga, peserta sosialisasi juga merespon dengan baik materi serta penyampaian sosialisasi yang dilakukan PPK Wirobrajan.

Pesan yang disampaikan PPK Wirobrajan kepada peserta sosialisasi yang merupakan penyandang disabilitas bukan hanya materi tentang kepemiluan atau materi sosialisasi pilkada saja, namun juga nilai-nilai inklusi serta pelayanan terhadap penyandang disabilitas saat pemungutan suara. Di mana, fasilitas braile dan surat pendamping bagi penyandang disabilitas hanya diperuntukkan bagi disabilitas netra dan disabilitas grahita. Surat pendamping diberikan pada disabilitas daksa. Kemudian pemberian tepukan bagi disabilitas rungu dan wicara. Terakhir adalah pelayanan Tempat Pemungutan Suara (TPS) yang ramah difabel, di mana TPS berada di tempat datar atau tidak mempunyai anak tangga. Jika memiliki anak tangga, maka TPS diberi bidang miring atau *ramp*.

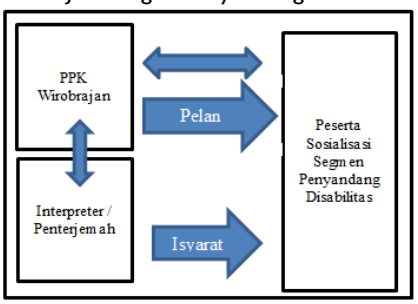
Tabel 6. Tingkat Kesulitan komunikasi

Komunikasi	**Tingkat Kesulitan**
KPU Kota Yogyakarta – PPK Wirobrajan	Mudah
PPK Wirobrajan – PPS Wirobrajan	Mudah
PPK Wirobrajan – Penyandang Disabilitas	Sedang

Sumber : PPK Wirobrajan

Tingkat kesulitan komunikasi baik antara KPU Kota Yogyakarta dengan PPK Wirobrajan, PPK Wirobrajan dengan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan, maupun PPK Wirobrajan dengan peserta sosialisasi penyandang disabilitas mempunyai perbedaan. Komunikasi dengan kesulitan tertinggi adalah pola komunikasi antara PPK Wirobrajan dengan peserta sosialisasi penyandang disabilitas. Hal ini dikarenakan cara penyampaian sosialisasi berbeda antara segmen penyandang disabilitas dengan masyarakat umum. Komunikasi dalam sosialisasi kepada penyandang disabilitas disampaikan dalam tempo yang lambat serta membutuhkan bantuan dari interpreter atau penterjemah bahasa isyarat.

Gambar 7. Cara Komunikasi yang sedang antara PPK Wirobrajan dengan Penyandang Disabilitas



Sumber : PPK Wirobrajan

Sumber Daya

Dilihat berdasarkan segi kuantitas, Sumber Daya Manusia atau personel yang dimiliki PPK Wirobrajan cukup memenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Yaitu, PPK Wirobrajan terdiri dari 5 (lima) orang di mana 1 (satu) orang bertanggungjawab membidangi Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas. Hal itu diperkuat juga dengan personel PPS Se-Kecamatan Wirobrajan dalam membantu PPK Wirobrajan. Dan jika dilihat dari segi kualitas, PPK Wirobrajan khususnya Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas beserta seluruh anggota PPK Wirobrajan yang dibantu oleh seluruh PPS Se-Kecamatan Wirobrajan juga telah melalui pembekalan dan penguasaan materi serta penguatan kapasitas dari KPU Kota Yogyakarta. Selain itu, dalam pelaksanaan sosialisasi juga melibatkan 2 (dua) interpreter atau penterjemah bahasa isyarat. Sehingga, penyampaian materi sosialisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, dalam pelaksanaan sosialisasi dan simulasi pemungutan suara bagi penyandang disabilitas pada 11 Februari 2017, PPK Wirobrajan juga dibantu para aktivis difabel yang berperan sebagai interpreter atau komunikator bagi penyandang disabilitas yang tuna rungu. Pelaksanaan sosialisasi dan simulasi pemungutan

suara bagi penyandang disabilitas pada 11 Februari 2017 juga dibantu adanya *tamplate braile* sebagai alat bantu bagi penyandang disabilitas tuna netra.

Tabel 7. Personel PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan

No	Nama	Jabatan
1	Y.B. Agoes .H.S	Ketua PPK Wirobrajan / Divisi Hukum, Pengawasan, dan Hubungan Antarlembaga
2	Roni Daryanto	Anggota PPK Wirobrajan / Divisi Teknis Penyelenggaraan dan Sumber Daya Manusia
3	Pangky Febriantanto	Anggota PPK Wirobrajan / Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas
4	Muhammad Richard Saladin	Anggota PPK Wirobrajan / Divisi Data
5	Tirul Handari	Anggota PPK Wirobrajan / Divisi Logistik, Umum, dan Keuangan
6	Tri Handoko Putro	Ketua PPS Pakuncen / Divisi Teknis Penyelenggaraan dan Logistik
7	Lili Purwanto	Anggota PPS Pakuncen / Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas
8	Heni Rachmani	Anggota PPS Pakuncen / Divisi Data
9	Dewi Risdiyawati	Ketua PPS Wirobrajan / Divisi Teknis Penyelenggaraan dan Logistik
10	Yoyok Ari .P	Anggota PPS Wirobrajan / Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas
11	Rusfan Hamid	Anggota PPS Wirobrajan / Divisi Data
12	Muhammad Ardian Sukmayogi	Ketua PPS Patangpuluhan / Divisi Data
13	Fitri Wulansari	Anggota PPS Patangpuluhan / Divisi Teknis Penyelenggaraan dan Logistik
14	Priati	Anggota PPS Patangpuluhan / Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas

Sumber : PPK Wirobrajan

Kemudian dari segi keuangan, PPK Wirobrajan memiliki anggaran sosialisasi termasuk anggaran konsumsi dan uang transport yang berasal dari hibah APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) untuk penyelenggaraan Pilkada Kota Yogyakarta 2017 yang dianggarkan melalui KPU Kota Yogyakarta kepada PPK Wirobrajan. Dan dari segi materi, materi sosialisasi selain cukup lengkap juga bermuatan nilai-nilai inklusifitas pilkada yang ramah difabel dan pelayanan pemungutan suara yang sesuai terhadap difabel untuk disampaikan kepada peserta sosialisasi yang merupakan segmen penyandang disabilitas.

Disposisi

Dilihat dari segi komitmen, PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi. Ini dikarenakan seluruh PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan hadir dalam sosialisasi dan simulasi pemungutan suara bagi penyandang disabilitas pada Sabtu, tanggal 11 Februari 2017. Selain itu, PPK Wirobrajan yang dibantu PPS Se-Kecamatan Wirobrajan juga melaksanakan dengan baik komando serta tugas dari KPU Kota Yogyakarta yang berkaitan dengan sosialisasi, terutama sosialisasi terhadap segmen penyandang disabilitas.

Dalam pelaksanaan sosialisasi dan pendidikan pemilih, PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan dapat dikatakan sudah sesuai dengan jalurnya dan sesuai dengan SOP yang ada. Ini dilihat dari semua personel PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan yang memegang teguh kode etik yang dibebankan dari KPU Kota Yogyakarta. Penyelenggaraan sosialisasi dan simulasi juga sesuai dengan SOP yang runtut serta sesuai dengan SOP pelayanan terhadap penyandang diabilitas saat simulasi pemungutan suara seperti fasilitas template braile dan surat pendamping bagi disabilitas netra dan disabilitas grahita, surat pendamping diberikan pada disabilitas daksa, dan pemberian tepukan bagi disabilitas rungu dan wicara. Tidak adanya protes dari peserta sosialisasi yang merupakan segmen penyandang disabilitas. Juga tidak ada protes serta catatan dari peserta peserta maupun masyarakat sendiri juga menguatkan hal tersebut.

Gambar 7. Contoh Template Braile

Sumber : KPU Kota Yogyakarta

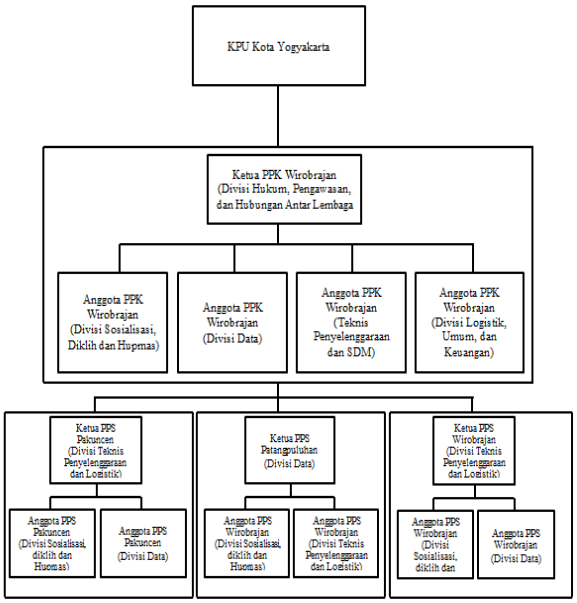
Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang bersifat koordinasi dan komando antara KPU Kota Yogyakarta dengan PPK Kecamatan Wirobrajan tidaklah rumit. Dalam sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 kepada segmen penyandang disabilitas, pertanggungjawaban PPK Wirobrajan diwakili oleh Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas bersama Ketua PPK Wirobrajan. Jadi, ketika ada komando dari KPU Kota Yogyakarta kepada PPK Wirobrajan, maka langsung dapat diterima Ketua PPK Wirobrajan dan bersama dengan PPK Wirobrajan Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hupmas. Di bawah PPK Wirobrajan, secara keorganisasian berada PPS Se-Kecamatan Wirobrajan yang berada di tingkat kelurahan, yaitu PPS Se-Kecamatan Wirobrajan. Yaitu, PPS Pakuncen, PPS Patangpuluhan, dan PPS Wirobrajan. Pola tersebut menggambarkan bahwa organisasi PPK Wirobrajan sudah memiliki pola koordinasi dan pola komando yang jelas, serta struktur yang tidak gemuk ataupun rumit.

Kemudian untuk SOP, tidak ada SOP yang baku yang dibebankan kepada PPK Wirobrajan dalam sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017. Hanya saja, PPK Wirobrajan dibekali bimbingan teknis dan kode etik

sebagai penyelenggara Pilkada Kota Yogyakarta. Selain itu, PPK Wirobrajan juga dibekali materi pokok khusus untuk disampaikan pada sosialisasi bagi penyandang disabilitas. Materi pokok tersebut diantaranya : Tentang Pilkada, Arti Penting Pilkada, Pilkada yang setara dan inklusi, Layanan Pilkada yang Ramah Difabel, TPS akses, Ajakan untuk menggunakan hak pilih, Peserta Pilkada, Tanggal Pemungutan Suara, Tahapan Pilkada, dan hubungan nasib warga daerah dengan pilkada.

Gambar 8. Struktur PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan



Sumber : PPK Wirobrajan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa dalam implementasi kebijakan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 segmen penyandang disabilitas terdapat faktor keberhasilan sebagai berikut :

1. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara KPU Kota Yogyakarta dengan PPK Wirobrajan khususnya Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat. Selain itu juga komunikasi antara PPK Wirobrajan khususnya Divisi Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat dengan peserta sosialisasi yang merupakan segmen penyandang disabilitas.
2. Sumber Daya yang tersedia sangat membantu dalam keberhasilan sosialisasi Pilkada Kota Yogyakarta 2017 segmen penyandang disabilitas. Kuantitas Sumber Daya Manusia yaitu PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan sudah sesuai aturan perundang-undangan, kualitas PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan sudah diberi pembekalan, penguasaan materi serta penguatan kapasitas. Sumber daya manusia sebagai komunikator juga telah disiapkan interpreter atau komunikator bagi penyandang disabilitas yang tuna rungu. Juga dibantu adanya tamplate braile sebagai alat bantu. Sumber daya keuangan sudah dianggarakan dari hibah APBD. Selain itu, materi sosialisasi selain cukup lengkap juga bermuatan nilai-nilai inklusifitas pilkada yang ramah difabel dan pelayanan pemungutan suara yang sesuai terhadap difabel untuk disampaikan kepada peserta sosialisasi yang merupakan segmen penyandang disabilitas.
3. Disposisi serta tanggungjawab yang dibebankan PPK Wirobrajan dalam sosialisai Pilkada Kota Yogyakarta 2017 segmen penyandang disabilitas dapat dilaksanakan dengan baik. Personel PPK Wirobrajan dan PPS Se-Kecamatan Wirobrajan telah memegang teguh kode etik yang dibebankan dari KPU Kota Yogyakarta.
4. Struktur Birokrasi yang dimiliki PPK Wirobrajan sangat mendukung dengan komposisi struktur yang tidak rumit serta tidak terlalu gemuk. Di mana, komando dari KPU Kota Yogyakarta dapat langsung sampai kepada Ketua PPK Wirobrajan dan juga bersamaan dengan PPK Wirobrajan Divisi Sosialisasi, pendidikan Pemilih, dan Hubungan Partisipasi Masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

[1] Adawiyah, Putri Robiatul. 2017. *Persepsi Penyandang Difabel A (Tuna Netra) Terhadap Pentingnya Pelatihan Pemilih Pemula Di Kabupaten Banyuwangi*. Politico Journal. Vol 17 No. 02 Tahun 2017. Universitas Muhammadiyah Jember

[2] Ali, Muhammad. Etc. 2015. *Implementation of Secondary Education Policy in Governance : Perspective at Mataram City*. Journal of Public Policy and Administration Research. Vol.5, No.8, 2015. IISTE

[3] Almond, Gabriel A. 2001. Sosialisasi, 'Kebudayaan dan Partisipasi Politik' dalam *Perbandingan Sistem Politik*. ed Mohtar M, Colin MacAndrews. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

[4] Djuyandi, Yusa. 2014. *Efektivitas Sosialisasi Politik Pemilihan Umum Legislatif Tahun 2014 oleh Komisi Pemilihan Umum*. Jurnal Humaniora. Vol 05 No. 02 tahun 2014. Binus University

[5] Febriantanto, Pangky. 2018. *Implementasi Kebijakan Program Relawan Demokrasi pada Pemilu 2014 di KPU Kota Yogyakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah Vol. 18 No. 2 Mei 2018. LPPM Universitas Bhayangkara Jakarta Jaya

[6] Firdaus, Fery, etc. 2010. *Aksesibilitas Dalam Pelayanan Publik Untuk Masyarakat Dengan Kebutuhan Khusus* . Jurnal Borneo Administrator

Vol. 06 No. 03 Tahun 2010. Lembaga Administrasi Negara – Samarinda.

[7] Haricahyono, Cheppy. 1986. *Ilmu Politik dan Perspektifnya*. Yogyakarta: Tiara Wacana.

[8] Humaidah, Isna. 2015. *Implementasi Kebijakan Peningkatan Partisipasi Pemilih Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014 (Studi Di Komisi Pemilihan Umum Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 03 No. 09 Tahun 2015. Universitas Brawijaya

[9] Hyman, Herbert. 1959. *Political Socialization : Study in psychology of political behaviour* . Illinois : Glencoe illinois

[10] Lasida, I G G M G. 2017. *Membangun Pemilu Inklusif Untuk Difabel*. Jurnal Politik Indonesia Vol. 2 No. 1, Juli-September 2017. Universitas Airlangga

[11] Merly, Mario. 2015. *Aksesibilitas Pemilu 2014 Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Politik (Studi Tentang Persepsi Mahasiswa Penyandang Disabilitas Di Pusat Layanan Difabel)*. Jurnal Ketahanan Nasional Vol. 21 No. 2 Agustus 2015. UIN Sunan Kalijaga

[12] Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi dan Kebijakan*. Jakarta: Gramedia.

[13] Peter, Coleridge. 2007. *Pembebasan dan Pembangunan Perjuangan Penyandang Cacat di Negara-Negara Berkembang*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[14] Prihatmoko, Joko J. 2005. *Pemilihan Kepala Daerah Langsung*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

[15] Putra, Arry Dharmawan Trissatya. 2016. *Inovasi Model Sosialisasi Peran Serta Masyarakat Dalam Pemilu*. Jurnal Wacana Politik Vol. 1, No. 2, Oktober 2016. Universitas Padjajaran

[16] Ramadhani, Sandra F N. 2017. *Partisipasi Politik Penyandang Disabilitas Di Kota Semarang Pada Pemilihan Walikota Dan Wakil Walikota Semarang 2015*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol 06 No. 03 Tahun 2017

[17] Rush, Michael dan Philip Althoff. 2002. *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

[18] Salim, Ishak. 2015. *Perspektif Disabilitas dalam Pemilu 2014 dan Kontribusi Gerakan Difabel Indonesia bagi Terbangunnya Pemilu Inklusif di Indonesia*. Jurnal Magister Ilmu Politik Universitas Hasanudin Vol. 01 No. 02 Juli 2015. Universitas Hasanudin

[19] Syaukani, dkk. 2004. *Otonomi dalam Kesatuan*. Yogyakarta: Yogya Pustaka

[20] Vash, C.L. 1981. *The Psychology of Disability*. New York: Springer Publishing Company

[21] Wibawa, Samodra. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

[22] Yandarisman, Oktaviawan. 2014. *Peran Panitia Pemilihan Umum Akses Penyandang Cacat (PPUA PENCA) Dalam Sosialisasi Politik Bagi Masyarakat Difabel Dalam Pemilihan Umum Gubernur DKI Jakarta 2013*. Journal of Politic and Government Studies . Vol. 03 No. 02 Tahun 2014. Universitas Diponegoro

[23] Zakiyah, Ummi. *Keberlanjutan Penyelenggaraan Pilkada Serentak Tahap III Tahun 2018 Yang Ramah Bagi Kaum Penyandang Disbilitas*. Journal of Government Vol. 03 No. 01 Juli-Desember 2017. Universitas 17 Agustus 1945

[24] Zanden, J. V. 1990. *The social experience, an introduction to sociology 2nd edition*. USA : McGraw - Hill.

Peraturan Perundang-undangan

[25] Peraturan KPU RI Nomor 07 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan KPU RI Nomor 03 Tahun 2016 tentang Tahapan, Progam dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau Walikota dan Wakil Walikota Tahun 2017

[26] Undang-Undang Dasar 1945

[27] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

[28] Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Penyelenggara Pemilihan Umum

[29] Undang-Undang Nomor 08 Tahun 2012 Tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

[30] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights

[31] Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas

[32] Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang.

Dokumen

[33] Akses Setara: Cara Melibatkan Orang-orang dengan Disabilitas dalam Proses Pemilu. International Foundation for Electoral Systems. IFES 2014

[34] Buku Saku Sosialisasi Pilwali Yogyakarta 2017

[35] Materi Sosialisasi dan Pendidikan Pemilih KPU Kota Yogyakarta 2017

[36] Materi Sosialisasi dan Pendidikan Pemilih PPK Wirobrajan Kota Yogyakarta 2017

website

[37] pilkada2017.kpu.go.id (Diakses pada 20 Juni 2017)

[38] diy.kpu.go.id (Diakses pada 20 Juni 2017)

[39] yogya.antaranews.com (Diakses pada 20 Juni 2017)

[40] rumahbacakomunitas.org (Diakses pada 20 Juni 2017)

[41] disabledworld.com (Diakses pada 20 Agustus 2018)

[42] intra.siak.kotajogja.go.id (Diakses pada 20 Agustus 2018)

[43] ppid.kotajogja.go.id (Diakses pada 20 Agustus 2018)

Analisis Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kepada Pemerintah Desa (Studi Kasus di Kabupaten Bantul)

Harmidarto, Dyah Mutiarin

Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Bantul, Yogyakarta, Indonesia

Email : harmidarto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah kepada Pemerintah Desa (Studi Kasus di Kabupaten Bantul),. Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan terbatasnya sumber-sumber pendapatan asli desa sehingga Pemerintah Desa sangat tergantung dari Dana Transfer yang diterima baik dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi maupaun pemerintah kabupaten. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui kebijakan penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepda pemerintah desa di Kabupaten Bantul dan mengetahui apa yang menjadi hambatan kebijakan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah kepada Pemerintah Desa di Kabupaten Bantul belum sepenuhnya memenuhi ketentuan seperti apa yang tercantum dalam undang-undang tersebut, dalam hal terjadi pelampauan capaian target pendapatan dari pajak daerah dan retribusi daerah. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak dianggarkannya belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada pemerintah desa dari pelampauan target pendapatan pajak daerah dan retribusi daerah pada Perubahan APBD Kabupaten Bantul.

Kata kunci : Analisis, Penganggaran, Belanja Bagi Hasil

I. PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten/Kota sesuai Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diamanatkan untuk menganggarkan belanja bagi hasil, bantuan keuangan, dan belanja untuk Desa dalam APBD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-undang yang mengatur mengenai kewajiban Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Desa terdapat dalam UU Nomor 6 Tahun 2014. Sesuai Pasal 71 sampai dengan 75 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, sumber-sumber pendapatan di Desa adalah Pendapatan Asli Desa, Alokasi dari APBN, Bagi Hasil dari Pajak dan Retribusi Kabupaten, Bantuan Keuangan dari Provinsi dan Kabupaten, Hibah atau sumbangan Pihak Ketiga yang tidak mengikat serta Lain-lain Pendapatan Desa yang sah. Dari beberapa sumber pembiayaan desa tersebut yang menjadi kewajiban dari Pemerintah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Desa adalah Alokasi Dana Desa, Dana Desa, dan Bagi Hasil Pajak dan Retribusi Daerah.

Penelitian ini difokuskan pada kewajiban Pemerintah Daerah kepada Pemerintah Desa di Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Hal tersebut dikarenakan untuk besaran alokasi dana desa dapat dipastikan bahwa besarannya akan sesuai dengan ketentuan karena adanya sanksi yang akan diberikan oleh pemerintah pusat apabila pemerintah daerah tidak menganggarkan atau menganggarkan alokasi dana desa tetapi besarannya tidak sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut diatur dalam ketentuan tentang mekanisme pemberian sanksi yang terdapat dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 257/PMK.07/2015 tentang Tata Cara Penundaan dan/atau Pemotongan Dana Perimbangan terhadap Daerah Yang Tidak Memenuhi Alokasi Dana Desa. Akan tetapi terkait pemberian sanksi terhadap daerah yang tidak menganggarkan atau kurang menganggarkan alokasi belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada pemerintah desa tidak diatur dalam ketentuan tersebut. Sehingga dimungkinkan pemerintah daerah tidak mentaati ataupun kurang memperhatikan apa yang menjadi kewajiban pemerintah kabupaten kepada pemerintah desa

terkait belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah. Sedangkan Kabupaten Bantul menjadi menarik untuk dijadikan objek penelitian karena Kabupaten Bantul sudah menerima opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Daerah sebanyak 6 (enam) kali secara berturut-turut. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan apakah suatu daerah yang sudah menerima opini WTP dari BPK selama beberapa kali juga sudah menganggarkan kewajibannya kepada pemerintah desa sudah sesuai ketentuan ataukah belum.

Dalam struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah termasuk komponen pendapatan transfer. Pendapatan tersebut merupakan bagian hak yang diterima oleh pemerintah desa atas penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah dari Kabupaten/Kota.

Penelitian ini menitikberatkan pada penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada Pemerintah Desa pada APBD Kabupaten Bantul periode waktu tahun 2015 s/d tahun 2017 dalam hal terjadi pelampauan penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah dari target yang telah ditetapkan. Sesuai ketentuan pelampauan capaian target pajak dan retribusi tahun sebelumnya harus ditampung dalam perubahan APBD. Alasan pemilihan periode tahun yang menjadi titik berat penelitian adalah karena UU Nomor 6 Tahun 2014 sudah berlaku efektif di tahun 2015 sehingga apa yang menjadi kewajiban Pemerintah Daerah kepada Pemerintah Desa seharusnya sudah dilaksanakan dalam penyusunan APBD TA. 2015, sedangkan untuk periode penelitian dibatasi dalam tahun 2017 karena proses perubahan APBD TA. 2018 Kabupaten Bantul belum melakukan Perubahan APBD sehingga data terkait penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah yang akan diterima Pemerintah Desa karena adanya pelampauan target penerimaan belum dapat dilihat.

Tabel 1.

Target dan Realisasi Penerimaan Pajak Daerah

Pajak Daerah	2014	2015	2016
Target	70.946.200.000	85.000.100.000	104.668.270.000
realisasi	99.558.470.705	123.257.183.734	133.474.742.165
Selisih	28.612.270.705	38.257.083.734	28.806.472.165

Tabel 2.

Target dan Realisasi Penerimaan Retribusi Daerah

Retribusi Daerah	2014	2015	2016
Target	20.725.748.717	26.774.227.400	21.918.541.400
realisasi	26.004.713.221	22.840.342.141	26.613.085.433
Selisih	5.278.964.504	(3.933.885.259)	4.694.544.033,

Berdasarkan data dari Tabel 1 dan Tabel 2terdapat pelampauan capaian penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah sebesar Rp105.649.335.141 Dengan demikian seharusnya paling sedikit 10% atau sebesar Rp10.564.933.514 dari pelampauan capaian target penerimaan tersebut merupakan dana yang menjadi hak dari Pemerintah Desa di Kabupaten Bantul. Dengan tambahan anggaran sebesar itu tentunya dapat digunakan oleh Pemerintah Desa di Kabupaten Bantul untuk menambah pembiayaan dalam rangka mempercepat pelaksanaan program dan kegiatan yang sudah direncanakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) maupun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDes) untuk melaksanakan pembangunan di desa dimana tujuan pembangunan desa adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinaan melalui penyediaan pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan.

Tabel 3.

Besaran Alokasi Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah

Pajak Daerah	2015	2016	2017
APBD	8.500.010.000	9.966.827.000	12.100.150.000
P APBD	0	0	0
Jumlah	8.500.010.000	9.966.827.000	12.100.150.000

Tabel 4.

Besaran Alokasi Belanja Bagi Hasil Retribusi Daerah

Retribusi Daerah	2015	2016	2017
APBD	2.677.422.740	2.697.932.430	2.230.044.685
Perubahan APBD	0	0	0
JUMLAH	2.677.422.740	2.697.932.430	2.230.044.685

Sumber : APBD Kab. Bantul TA. 2014 s/d 2017 data diolah

Akan tetapi setelah melihat Tabel 3 dan Tabel 4, pada Perubahan APBD di Kabupaten Bantul ternyata alokasi belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada Pemerintah Desa tidak mengalami kenaikan. Dari data tersebut terlihat bahwa Pemerintah Kabupaten Bantul pada APBD TA. 2015 s/d 2017 sudah menganggarkan alokasi belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada pemerintah desa, akan tetapi pada saat terdapat pelampauan target penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah, Pemerintah Kabupaten Bantul tidak menganggarkan alokasi belanja yang merupakan kewajiban dari Pemerintah Daerah kepada Pemerintah Desa. Sehingga dengan demikian Kabupaten Bantul belum sepenuhnya melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti menganalisis bagaimanapenganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah pada Pemerintah Desa.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah di Kabupaten Bantul.
2. Mendeskripsikan hambatan apa saja yang dialami dalam penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah di Kabupaten Bantul.

Tinjauan Pustaka

Konsep Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

Pajak Daerah adalah kontribusi wajib kepada Daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Retribusi Daerah adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau Badan.

Belanja Bagi Hasil Pajak dan Retribusi Daerah adalah bagian penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah yang diberikan kepada Desa paling sedikit 10% (sepuluh per seratus) dari yang diterima oleh Pemerintah Daerah.

Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah berdasarkan Permendagri 33 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Agggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 menyebutkan bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 72 ayat (1) huruf c dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Pasal 97 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UndangUndang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah kabupaten/kota menganggarkan belanja bagian dari Hasil - 32 - Pajak Daerah dan Retribusi Daerah kepada pemerintah desa paling sedikit 10% (sepuluh per seratus) dari pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten/kota. Tata cara penganggaran dana bagi hasil pajak daerah tersebut memperhitungkan rencana pendapatan pajak daerah dan retribusi pada Tahun Anggaran 2018, sedangkan pelampauan target Tahun Anggaran 2017 yang belum direalisasikan kepada pemerintah desa ditampung dalam perubahan APBD Tahun Anggaran 2018 atau dicantumkan dalam LRA bagi Pemerintah Daerah yang tidak melakukan perubahan APBD Tahun Anggaran 2018.

Sedangkan dalam Peraturan Bupati Nomor 34Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa Pasal 14 ayat (1) menyebutkan bahwa Bagian dari hasil pajak daerah dan retribusi daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b adalah bagian penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah yang diberikan kepada Desa paling sedikit 10% (sepuluh per seratus) dari yang diterima oleh Pemerintah Daerah.

Ketentuan mengenai lain tentang penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah juga diatur dalam Peraturan Bupati Bantul

Nomor Nomor 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengalokasian dan Besaran Bagian Bagi Hasil Pajak Darah dan Retribusi Darah untuk setiap Desa Tahun Anggaran 2017. Di Pasal 2 menyatakan bahwa Pemerintah Daerah mengalokasikan bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah paling sedikit sebesar 10 % (sepuluh perseratus) dari besarnya pajak daerah dan retribusi daerah yang diterima Pemerintah Daerah. Selanjutnya di Pasal 3 ayat (1) disebutkan bahwa Pengalokasian bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah dilakukan setelah Kerangka Umum Anggaran dan Penetapan Pagu Anggaran Sementara (KUA-PPAS) APBD disepakati bersama antara Bupati dan DPRD. Di Pasal 3 ayat (2) menyatakan bahwa pengalokasian bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah merupakan jumlah bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah yang diterima Desa untuk waktu 1 (satu) tahun anggaran.

Konsep Penganggaran Pemerintah Daerah

Menurut (Pekei 2016) anggaran pemerintah atau yang disebut dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang dikelola oleh pemerintah, maka anggaran adalah pernyataan tentang estimasi kinerja yang akan dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial atau uang. Dalam proses penyusunan anggaran harus berdasarkan kepentingan organisasi sektor publik, dalam penyusunan anggaran oleh pemerintah merupakan tahap yang cukup luas karena tidak hanya mempertimbangkan ekonomi tetapi juga faktor sosial politik yang semakin kental dalam organisasi masyarakat. Penganggaran pada pemerintah terkait denganpenentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program atau aktivitas yang akan dilakukan dalam satu moneter, untuk itu ada beerapa aspek yang harus dipenuhi dalam penyusunan anggaran pemerintah yaitu aspek perencanaan, aspek pengendalian, dan aspek transparansi dan akuntabilitas secara umum. Dalam penyusunan anggaran pemerintah mempunyai beberapa prinsip anggaran pemerintah, yaitu :

1. Penguasaan otoritas oleh legislatif, adalah anggaran harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu oleh legislatif sebelum anggaran tersebut dibelanjakan oleh pemerintah/eksekutif.
2. Komprehensif atau data yang benar, bahwa anggaran harus memuat seluruh penerimaan dan pengeluaran pemerintah.
3. Keutuhan anggaran, bahwa seluruh penerimaan dan pengeluaran pemerintah harus didata dan terhimpun dalam dana umum atau dalam kas anggaran pemerintah.
4. Penghematan, bahwa jumlah anggaran yang disetujui oleh legislatif harus digunakan oleh eksekutif secara ekonomis, efisien dan efektif.
5. Periodik atau bertahap, bahwa anggaran harus disusun dalam jangka waktu tertentu yaitu jangka waktu pendek, jangka waktu menengah dan jangka waktu panjang.
6. Teratur dan akurat, bahwa anggaran penerimaan dan pengeluaran harus disusun secara teratur sehingga tidak terjadi penurunan pendapatan atau berlebihan pengeluaran.
7. Jelas atau *clear estimate*, bahwa anggaran harus disusun secara jelas, sederhana dan mudah dipahami oleh pengguna dan masyarakat.
8. Transparan dan terbuka, bahwa anggaran disusun secara terbuka atau transparan serta dapat diketahui dengan mudah oleh masyarakat.

Penelitian Terdahulu

Implementasi kebijakan ADD telah banyak diteliti oleh sebagian peneliti dengan hasil bervariasi bahwa ADD mampu memberi kontribusi pada pembangunan desa (Akbar D. 2018; Bonde 2016; Hayati 2017; Pratama 2017; Puspita Sari, Indartuti, and Soenarjanto 2014; Salim 2015; Sintia Dewi Sitorus, Margono, and Irawan 2016; Tempati 2017; Wardhani 2018; Wisnu and Santoso 2018). Penelitian yang sama terkait analisis penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada Pemerintah Desa belum ada, akan tetapi beberapa penelitian yang dilakukan oleh studi terdahulu (Kholmi 2017; Kisnawati, Astini, and Oktaviani 2014; Pramesti and Diponegoro n.d.; Putra, Sinarwati, and Wahyuni 2017; Rois 2017; Widowati and Santoso 2016). Kebanyakan dari studi terdahulu tersebut terkait dengan Akuntabilitas Pengelolaan.

II. METODE PENELITIAN

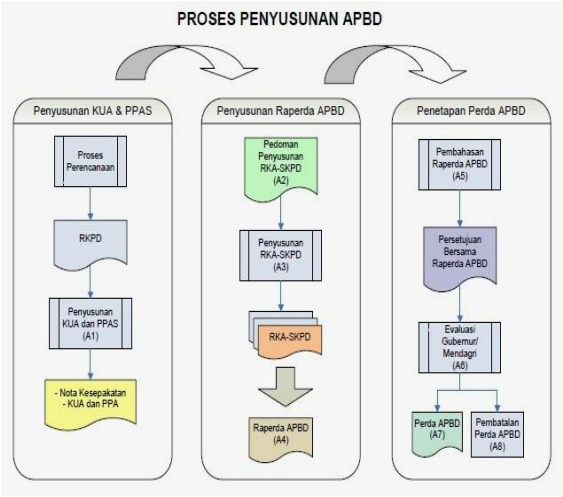
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Bodgan dan Taylor pada (Moleong 2002) metode

penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang maupun perilaku yang dapat diamati.

Sesuai judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Implementasi Kebijakan Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah pada Pemerintah Desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 di Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggambarkan implementasi kebijakan penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kepada Pemerintah Desa berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 di Kabupaten Bantul, dimana dari data yang diolah diketahui bahwa penganggarannya belum sesuai aturan tersebut. Fokus penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah kepada Pemerintah Desa merupakan bagian dari proses penyusunan APBD yang dimulai dari proses penyusunan KUA PPASAPBD sampai dengan proses penetapan Perda APBD. Gambaran mengenai proses penyusunan APBD dapat dilihat dalam grafik sebagai berikut :



Terdapat 3 (tiga) tahapan dalam proses penyusunan APBD yaitu tahap penyusunan KUA PPAS, penyusunan Raperda APBD, dan tahap penetapan Perda APBD. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, menjelaskan bahwa penyusunan APBD melalui beberapa proses yang harus dilakukan yaitu :

Penyusunan KUA PPAS

1. Kepala Daerah menyusun rancangan KUA dan PPAS dan selanjutnya diserahkan kepada DPRD untuk dibahas antara TAPD bersama Badan Anggaran DPRD.
2. Rancangan KUA dan PPAS yang telah dibahas selanjutnya disepakati kedalam Nota Kesepakatan KUA dan PPAS.

Penyusunan Raperda APBD

1. Berdasarkan Nota Kesepakatan KUA PPAS, TAPD menyiapkan surat edaeran kepala daerah tentang pedoman penyusunan RKA SKPD sebagai acuan kepala OPD dalam menyusun RKA SKPD.
2. Selanjutnya Kepala OPD menyusun RKA SKPD berdasarkan pedoman penyusunan RKA SKPD.
3. Berdasarkan RKA SKPD yang telah disusun oleh masing-masing kepala OPD maka selanjutnya PPKD menyusun Raperda tentang APBD dan selanjutnya diserahkan kepada DPRD untuk dibahas.

Penetapan Perda APBD

1. Setelah Raperda APBD disampaikan kepada DPRD, selanjutnya dilakukan pembahasan bersama Raperda APBD yang membahas kesesuaian antara Raperda APBD beserta lampiran dan Nota Keuangan dengan KUA dan PPAS yang telah disepakati.

2. Setelah dinyatakan sesuai maka DPRD bersama Kepala Daerah membuat persetujuan bersama Raperda APBD.
3. Raperda APBD yang telah disetujui bersama selanjutnya disampaikan kepada Gubernur untuk dilakukan Evaluasi atas Raperda APBD Kabupaten/Kota.
4. Gubernur menyerahkan hasil evaluasi atas Raperda APBD Kab/Kota untuk ditindaklanjuti berdasarkan hasil evaluasi tersebut.
5. Setelah dilakukan pembenahan berdasarkan hasil evaluasi Gubernur, selanjutnya Raperda APBD ditetapkan menjadi APBD.

Dengan melihat proses penyusunan APBD, penganggaran Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah sudah melalui beberapa proses pembahasan baik di tingkat eksekutif sendiri maupun di tingkat legislatif. Sehingga seharusnya penganggaran belanja tersebut telah melewati beberapa tahap pencermatan, akan tetapi ternyata alokasi Belanja Bagi Hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Kabupaten Bantul belum sesuai ketentuan yang berlaku. Belum adanya *punishment* terhadap daerah yang tidak melaksanakan ketentuan bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah bisa jadi salah satu penyebab tidak teranggarkannya belanja tersebut, disamping karena kemampuan keuangan daerah yang terbatas.

Hal tersebut patut disayangkan karena belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah adalah salah satu sumber pendapatan desa yang merupakan hak dari pemerintah desa.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengalokasian dan Besaran Bagian Bagi Hasil Pajak Darah dan Retribusi Daerah untuk setiap Desa Tahun Anggaran 2017, disebutkan bahwa pengalokasian bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah merupakan jumlah bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah yang diterima Desa untuk waktu 1 (satu) tahun anggaran. Penentuan jumlah bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah yang diberikan untuk setiap desa diatur sebagai berikut :

1. sebesar 60 % (enam puluh persen) dibagi secara merata kepada seluruh Desa; dan
2. sebesar 40 % (empat puluh persen) dibagi secara proporsional sesuai dengan realisasi penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah dari Desa masing-masing.

Dana bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah merupakan salah satu sumber pendapatan desa yang sangat penting artinya dalam pelaksanaan pembangunan di desa. Sebagai gambaran, hal tersebutdapat terlihat dalam struktur pendapatan desa di Kabupaten Bantul TA. 2018, dengan contoh 2 Desa di Wilayah Kabupaten Bantul yang mewakili wilayah perkotaan dan wilayah perdesaan sebagai berikut :

Uraian	Desa Panggungharjo, Sewon	Desa Terong, Dlingo
Pendapatan Asli Desa	**1.254.870.000**	**74.000.000**
- Hasil Usaha Desa	156.350.000	38.000.000
- Hasil Aset Desa	1.094.520.000	31.000.000
- Lain-lain PAD	4.000.000	5.000.000
Pendapatan Transfer	**3.810.763.760**	**2.367.715.160**
- Dana Desa	1.087.311.000	1.079.580.000
- Bagi Hasil Pajak dan Retribusi	408.666.760	121.906.160
- ADD	1.770.061.000	1.053.229.000
- Bantuan Keuangn Kab/Kota	544.725.000	113.000.000
Lain-lain Pendapatan Desa yang Sah	90.000.000	0
TOTAL	5.155.633.760	2.441.715.160

Sumber : APBDesa Panggungharjo dan Desa Terong 2018, data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa dana bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah di Desa Panggungharjo lebih besar dari PAD di sektor Hasil Usaha Desa, bahkan untuk Desa Terong yang merupakan desa yang mewakili wilayah perdesaan, besaran dana bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah melebihi dari PAD di desa tersebut. Sehingga dana bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah sangat berperan dalam menopang pelaksanaan kegiatan di desa yang meliputi 5 bidang di Desa Panggungharjo, yakni :

1. Bidang Penyelenggaraan Pemerintah Desa

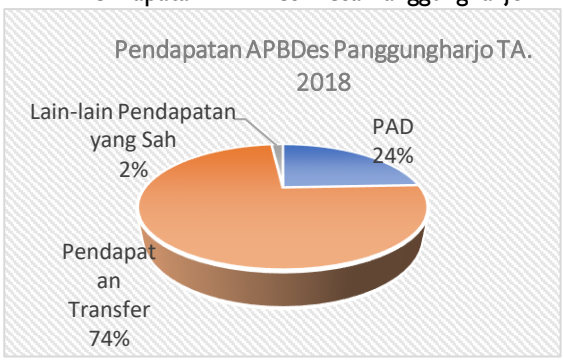
2. Bidang Pelaksanaan Pembangunan Desa
3. Bidang Pembinaan Kemasyarakatan
4. Bidang Pemberdayaan Masyarakat
5. Bidang Tidak Terduga

Sedangkan untuk Desa Terong Kecamatan Dlingo digunakan untuk membiayai 3 bidang, yaitu :

1. Bidang Penyelenggaraan Pemerintah Desa
2. Bidang Pelaksanaan Pembangunan Desa
3. Bidang Pembinaan Kemasyarakatan

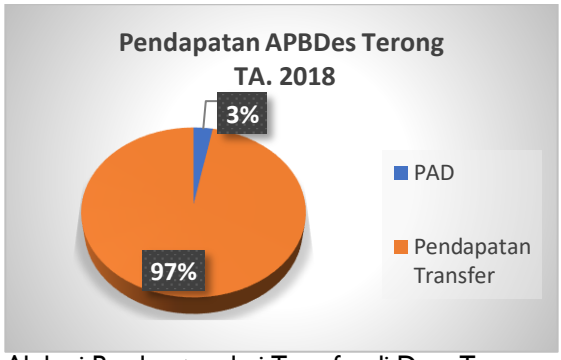
Pemerintah desa yang ada di Kabupaten Bantul saat ini masih sangat tergantung dari pendapatan transfer. Pendapatan Asli Desa prosentasenya masih jauh di bawah pendapatan transfer. Hal tersebut dapat tercermin dalam daftar grafik berikut ini :

Grafik I
Pendapatan APBDes Desa Panggungharjo



Alokasi Pendapatan dari Transfer di Desa Panggungharjo Kecamatan Sewon menunjukkan persentase sebesar 74% dari total penerimaan pendapatan desa.

Grafik 2
Pendapatan APBDes Desa Terong



Alokasi Pendapatan dari Transfer di Desa Terong Kecamatan Dlingo menunjukkan persentase sebesar 97% dari total penerimaan pendapatan desa.

Dengan melihat kondisi APBDes di Kabupaten Bantul sudah seharusnya apa yang menjadi hak dari pemerintah desa dapat dianggarkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi ternyata penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah belum sepenuhnya sesuai ketentuan yang diakibatkan :

1. Komunikasi berkaitan dengan kebijakan penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah belum berjalan optimal hal ini dapatlah dilihat pada tahap perencanaan dan penganggaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada saat pembahasan KUPA APBD sebenarnya telah diketahui gambaran tentang pencapaian pendapatan daerah dan juga bagi hasil pejak daerah dan retribusi daerah. Namun demikian karena pihak pemerintah desa dan juga masyarakat belum mendapatkan informasi secara jelas tentang kebijakan penganggaran belanja bagi hasil pajak dan retribusi daerah tersebut tidak ada pihak-pihak yang mengkritisi kebijakan yang telah diambil. Pemerintah Desa, DPRD dan juga kalangan masyakarat Kabupaten Bantul pada umumnya hanya mengikuti saja apa yang telah ada tanpa melihat kembali pencapaian realisasi pendapatan dan juga perubahan bagi hasil yang seharusnya didapat oleh Pemerintah Desa dengan adanya perubahan pendapatan daerah dari komponen pajak daerah dan retribusi daerah.
2. Disposisi berkaitan dengan sikap para perumus dan pelaksana kebijakan pemerintah di Pemerintah Kabupaten Bantul. Dalam hal melaksanakan Kebijakan penganggaran belanja bagi hasil pajak dan retribusi daerah di Kabupaten dapat kita lihat dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Keuangan Desa. dan juga Peraturan Bupati Bantul Nomor 33 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengalokasian dan Besaran Bagian Bagi Hasil Pajak Darah dan Retribusi Daerah untuk Setiap Desa Tahun Anggaran 2017 tidak diamanatkan untuk menambah alokasi belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah apabila target pendapatan daerah terlampaui. Dari sini

dapat kita lihat bahwasannya dari sisi Tim Anggaran Pemerintah Daerah dan juga jajaran pemerintah kabupaten bantul belum ada komitmen yang sungguh-sungguh untuk melaksanakan amanat Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Unsur eksekutif dalam proses penganggaran belanja bagi hasil Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setiap tahunnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah juga kurang dapat kita lihat perannya untuk ikut menjalankan fungsi penganggaran, karena dalam beberapa tahun proses KUA PPAS dan juga Agggaran Pendapatan dan Belanja Daerah baik murni maupun perubahan telah mendapatkan kesepakatan dan persetujuan untuk selanjutnya ditetapkan menjadi peraturan daerah.

3. Struktur birokrasi dalam hal penganggaran APBD yang di dalamnya termasuk belanja bagi hasi pajak daerah dan retribusi daerah belum didukung keberadaan Standar Operasional dan Prosedur (SOP) tentang penganggaran daerah, tentunya dengan adanya Standar Operasional dan Prosedur Penganggaran Daerah akan lebih memudahkan dan memperjelas alur pelaksanaan tugas yang harus diikuti dan dilaksanakan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapatlah disimpulkan bahwasannya implementasi kebijakan penganggaran bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bantul belum sepenuhnya memenuhi ketentuan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa utamanya dalam hal terjadi pelampauan target penerimaan pajak daerah dan retribusi daerah. Seharusnya apabila terdapat pelampauan target dari pendapatan pajak daerah dan retribusi daerah, pada saat Perubahan APBD alokasi anggaran untuk belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah sebesar paling sedikit 10 % (sepuluh per seratus) dari pelampauan pajak daerah dan retribusi daerah harus dianggarkan, namun melihat data yang ada pada Perubahan APBD dari Tahun 2015 s/d Tahun 2017 alokasi tersebut tidak dianggarkan.

Dari kesimpulan tersebut maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Tim Anggaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul harus cermat dalam memahami aturan dan berkomitmen tinggi dalam menganggarkan belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah, utamanya pada saat penyusunan Perubahan APBD karena pada saat proses penyusunannya sudah dapat diketahui besaran capaian target yang diterima. Apabila melebihi dari target yang ditetapkan maka 10 % (sepuluh per seratus) dari pelampauan target itulah yang menjadi hak dari pemerintah desa untuk dianggarkan dalam Perubahan APBD.
2. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah agar lebih cermat lagi pada saat pembahasan anggaran di Komisi-komisi DPRD agar apa yang menjadi hak pemerintah desa tidak terlewatkan dalam penyusunan Perubahan APBD.
3. Pemerintah Desa di Kabupaten Bantul agar lebih proaktif lagi dalam menanyakan anggaran yang diterima dari Pemerintah Kabupaten Bantul, termasuk juga masyarakat/organisasi masyarakat yang ada sehingga tidak terjadi lagi kelalaian penganggaran belanja bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah apabila terdapat pelampauan capaian target pendapatan dari pajak daerah maupun retribusi daerah.
4. Perlu adanya aturan yang jelas terkait sanksi bagi pemerintah daerah yang tidak melaksanakan ketentuan pemberian bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah sesuai amanat Undang-undang No. 6 Tahun 2014.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar D., Muhammad. 2018. "Implementasi Kebijakan Dana Desa Di Desa Seppong Kecamatan Tammerodo Sendana Kabupaten Majene."

Bonde, Bakir. 2016. "Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Desa Doloduo Satu Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mogondow."

Hayati, Rahmi. 2017. "Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Terhadap Pembangunan Di Desa Garagata Kecamatan Jaro Kabupaten Tabalong." 2(2).

Kholmi, Masiyah. 2017. "Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Di Desa Kedungbetik Kecamatan Kesamben Kabupaten Jombang)." *Journal of Innovation in Business and Economics* 7(2): 143–52. http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jibe/article/view/3421/4425.

Kisnawati, Baiq, Yuli Astini, and Riri Nigita Oktaviani. 2014.

"Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Alokasi Dana Desa (Add) Di Kecamatan Moyo Hilir." : 1–10.

Moleong, Lexy. 2002. "Metode Penelitian Kualitatif." (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya): hlm. 248.

Pekei, Beni. 2016. "Konsep Dan Analisa Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Otonomi." (Jakarta : Taushia).

Pramesti, Firdha Ayu, and Universitas Diponegoro. "Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Desa Temulus Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus."

Pratama, Anggi. 2017. "Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Alokasi Dana Desa, Bagi Hasil Pajak Dan Retribusi Daerah Dan Dana Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Dan Kelembagaan Desa Di Kecamatan Munte Kabupaten Karo."

Puspita Sari, Anggita Oktavia, Endang Indartuti, and Bagoes Soenarjanto. 2014. "Implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 (Studi Tentang Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Menunjang Pembangunan Pedesaan Di Desa Sekaran Kecamatan Jatirogo Kabupaten Tuban)." 2014: 740–49.

Putra, I Pt.Andi Suarjaya, Kadek Sinarwati, and Made Arie Wahyuni. 2017. "Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) Di Desa Bubunan, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng." *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha* 8(2). https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/12270.

Rois, Rachmad Fanani. 2017. "Akuntabilitas Penggunaan Dana Desa Dalam PElaksanaan Pembangunan Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (Studi Kasus Desa Pangkahkulon Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik)." : 1–7.

Salim, Agus. 2015. "Implementasi Alokasi Dana Desa Di Desa Ulubalang Kecamatan Salomekko Kabupaten Bone." (1465140008).

Sintia Dewi Sitorus, Nova, A Margono, and Bambang Irawan. 2016. "Implementasi Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) Di Kampung Linggang Mapan Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat Nova Sintia Dewi Sitorus 1 , A. Margono 2 , Bambang Irawan 3." 2016: 60–69.

Tempati, Rico. 2017. "Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa (Add) Dalam Pembangunan Di Desa Tengku." 5(4): 1435–46.

Wardhani, Shoca Kusuma. 2018. "Implementasi Alokasi Dana Desa TA. 2016 Di Desa Sendangadi Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Menurut Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2015."

Widowati, Linda, and R Slamet Santoso. 2016. "Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Desa Sridadi Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Tahun 2016." (60).

Wisnu, Tri Asmoro, and R Slamet Santoso. 2018. "Implementasi Kebijakan Dana Desa Di Kabupaten Semarang (Studi Kasus Di Desa Randugunting, Kecamatan Bergas)." : 1–15.

Peraturan Perundang-undangan

Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.*

Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.

Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusuanan APBD Tahun Anggaran 2018*.

Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 257/PMK.07/2015 tentang Tata Cara Penundaan dan/atau Pemotongan Dana Perimbangan terhadap Daerah Yang Tidak Memenuhi Alokasi Dana Desa.*

Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UndangUndang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.*

Pemerintah Kabupaten Bantul, *Peraturan Bupati Bantul Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.*

Pemerintah Kabupaten Bantul, *Peraturan Bupati Bantul Nomor 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengalokasian dan Besaran Bagian Bagi Hasil Pajak Darah dan Retribusi Daerah untuk Setiap Desa Tahun Anggaran 2017.*

EFEKTIFITAS INOVASI KEBIJAKAN PUBLIK; PENGARUHNYA PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI INDONESIA

Lolita Deby Mahendra Putri, Dr. Dyah Mutiarin
Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
Email: lolita.mahendra@gmail.com, mutiarin@yahoo.com

Abstrak — Inovasi kebijakan publik diadopsi tidak hanya sebagai langkah untuk menghadapi perubahan lingkungan organisasi, melainkan juga untuk mereduksi label "negatif" yang disematkan kepada birokrasi. Salah satu tujuan dari inovasi kebijakan publik adalah peningkatan kualitas pelayanan publik. Pemerintah telah menerapkan program *one agency one institution* sejak tahun 2014 sebagai pemicu bagi setiap Lembaga Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah agar mampu memproduksi inovasi pada institusi masing-masing. Meskipun ribuan inovasi telah terdaftar dalam Sistem Inovasi Kebijakan Publik (Sinovik), tetapi masih ada kecenderungan bahwa jumlah tersebut belum efektif meningkatkan kualitas pelayanan publik. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas inovasi pelayanan publik terhadap kualitas pelayanan publik di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekataan analisis-deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan data sekunder yang diperoleh dengan teknik *literature review*. Studi ini menyimpulkan bahwa kuantitas inovasi belum efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Hambatan yang dihadapi diantaranya: iklim inovasi yang masih buruk, dan nilai-nilai inovasi yang tidak terinternalisasi secara efektif. Selain itu, belum ada kajian komprehensif tentang bagaimana perkembangan dan keberlanjutan inovasi pelayanan publik di Indonesia.

Kata Kunci — Inovasi Kebijakan, Inovasi Pelayanan Publik, Kualitas Pelayanan Publik

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah mengambil langkah penataan organisasi penyelenggara pelayanan publik melalui reformasi birokrasi. Sesuai dengan *grand design* yang telah disusun, ada delapan area perubahan yang ingin dicapai yakni: Organisasi, Tatalaksana, Peraturan Perundang-undangan, Sumber Daya Manusia Aparatur, Pengawasan, Akuntabilitas, Pelayanan Publik, dan Pola Pikir (*mind set*) dan Budaya Kerja (*culture set*) Aparatur. Reformasi birokrasi di Indonesia mempunyai semangat untuk meningkatkan kualitas layanan untuk masyarakat, sebagaimana disebutkan dalam salah satu area perubahan Reformasi Birokrasi yaitu pelayanan publik.

Tujuan reformasi birokrasi diantaranya; meniadakan penyalahgunaan wewenang oleh pejabat publik, meningkatkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kualitas pembuatan dan implementasi kebijakan publik, meningkatkan efisiensi (baik dalam segi biaya dan waktu) pada setiap pelaksanaan tugas organisasi, menjadikan birokrasi di Indonesia lebih antisipatif, proaktif, dan efektif dalam menghadapi tuntutan perubahan di dalam masyarakat serta membentuk *most improved bureaucracy* (Peraturan Presiden, 2010). Berdasarkan tujuan tersebut, reformasi birokrasi jelas ingin mencapai peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal ini yang menjadi inti utama alasan diterapkannya inovasi kebijakan publik.

Inovasi kebijakan dilakukan dalam rangka efisiensi kinerja organisasi. Organisasi publik melakukan efisiensi untuk peningkatan nilai dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, sedangkan sektor swasta menggunakan efisiensi sebagai kesempatan untuk berkompetisi di pasar guna memperoleh laba yang lebih besar (Hartley, 2005; Nurmandi, 2006). Inovasi pada sektor swasta dapat dilihat dari perkembangan perusahaan seiring dengan perubahan pasar. Berbeda hal, birokrasi cenderung kaku dan kurang dapat beradaptasi dengan perubahan dalam masyarakat. Kondisi ini mengakibatkan birokrasi bergerak cenderung lamban dan kurang inovatif. Karakter tersebut mempengaruhi kinerja aparat birokrasi dan buruknya kualitas pelayanan publik.

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengambil kebijakan *One Agency, One Innovation* (Satu Institusi, Satu Inovasi). Kebijakan ini merupakan dorongan dari kementerian untuk menciptakan terobosan dalam pelayanan publik

dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik. Inovasi pelayanan publik dimaksudkan untuk menemukan formulasi baru maupun pengembangan metode pelayanan publik. Gerakan Satu Institusi, Satu Inovasi juga dimaksudkan agar setiap institusi baik di pusat maupun di daerah mampu mandiri mengembangkan pelayanan publik sesuai dengan sumber daya, kebutuhan pengguna layanan, dan kreatifitas yang dimiliki.

Kebijakan *One Agency, One Innovation* dimuat dalam Sistem Inovasi Pelayanan Publik (Sinovik). Sinovik menyimpan database informasi serta dokumentasi berbasis website mengenai inovasi pelayanan publik. Sinovik digunakan untuk mendokumentasikan inovasi publik yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah pusat maupun daerah. Sehingga dapat dipelajari atau diterapkan oleh Lembaga atau daerah lain di Indonesia. Selain itu, dengan adanya jenis inovasi pelayanan publik yang tepat untuk kebutuhan masyarakat diharapkan tingkat pelaksanaan pelayanan publik mengalami percepatan peningkatan kualitas layanan dan berdampak pada peningkatan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan publik.

Pembangunan inovasi pelayanan publik dilakukan pada kementrian/lembaga dan Pemerintah Daerah secara kompetitif, adaptif, dan berkelanjutan. Sebagai bentuk motivasi agar kebijakan tersebut dapat dilaksanakan di tingkat pusat maupun daerah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menginisiasi kompetisi inovasi di lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, serta Badan Usaha Milik Negara/Daerah (Kementerian PAN-RB, 2014). Setiap tahun, sejak 2014 ditetapkan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik melalui kompetisi sebagai apresiasi (*reward*) atas dilakukannya pembangunan dan pengembangan inovasi di Indonesia.

Dari rentang waktu empat tahun terakhir, jumlah inovasi pelayanan publik yang telah masuk ke database Top 99 Sinovik berjumlah 396 inovasi (Kementerian PAN-RB, 2014, 2015, 2016b, 2017a). Jumlah ini belum termasuk inovasi yang sudah diinisiasi namun belum masuk nominasi. Data Sinovik menunjukkan bahwa pada umumnya inovasi kebijakan telah dilakukan dan tersebar pada berbagai Kementerian/Lembaga Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di Indonesia. Meskipun begitu, faktanya lembaga penyumbang penghargaan Top 99 tiap tahunnya didominasi oleh Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah tertentu. Hal ini berarti kuantitas inovasi tidak berbanding lurus dengan persebaran kualitasnya ke seluruh instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah.

Sebagai contoh, Pemerintah Kota Surabaya konsisten menempatkan inovasi di beberapa instansinya pada jajaran Top 99 tiap tahun sejak tahun pertama kompetisi. Pada tahun 2014 Kota Surabaya mencatatkan lima jenis inovasi pelayanan publik berbasis Teknologi Informasi masuk jajaran Top 99. Inovasi *Government Resources Management System* (GRMS) Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Pemerintahan dan *Surabaya Single Window* (SSW) berhasil masuk jajaran Top 9 inovasi terbaik. Kedua jenis inovasi tersebut mencerminkan prinsip efisiensi dalam bidang perencanaan pemerintahan dan pelayanan perijinan dengan penggunaan teknologi informasi. Selain Pemerintah Kota Surabaya, Tahun 2014 Pemerintah Kota Yogyakarta juga berhasil memasukkan enam buah inovasi di jajaran Top 99 dalam beberapa bidang layanan publik yang bersifat aplikatif seperti; Layanan Perpustakaan: Bank Buku Perpustakaan, Pengembangan Taman Pintar Yogyakarta, Rumah Sehat Lansia, Rumah Pemulihan Gizi dan inovasi lainnya. Selanjutnya, instansi yang selalu masuk dalam Top 99 Sinovik setiap tahun sejak 2014 diantaranya adalah Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Agraria Tata Ruang/Badan Pertanahan, Kementerian Perindustrian, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Kulonprogo.

Meskipun penerapan *One Agency One Innovation* telah dilakukan selama empat tahun terakhir, akan tetapi hal tersebut belum mampu sepenuhnya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Ombudsman menyatakan bahwa jumlah laporan pengaduan atas dugaan maladministrasi pelayanan publik meningkat setiap tahunnya (Ombudsman, 2017). Ombudsman merilis jenis laporan dugaan maladministrasi pelayanan publik setidaknya tiga diantaranya berupa: penundaaan berlarut sebanyak 2351 laporan (28,45%), penyimpangan prosedur sebanyak 1799 (21,77%), tidak memberikan pelayanan sebanyak 1403

laporan (16,98%). Klasifikasi lain dugaan maladministrasi adalah sebagai berikut: penyelenggara pelayanan tidak kompeten, adanya penyalahgunaan wewenang, permintaan imbalan uang, barang atau jasa, kurangnya asas kepatutan, diskriminatif, cenderung berpihak, serta adanya konflik kepentingan (Ombudsman, 2017).

Laporan dugaan maladministrasi pelayanan publik oleh masyarakat di atas menyatakan bahwa pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah masih belum memuaskan. Strategi kompetisi inovasi sejak Tahun 2014 belum mampu mendorong kualitas pelayanan publik. Seharusnya, dengan kuantitas inovasi pelayanan publik yang tinggi berpengaruh positif terhadap efiiensi pelayanan. Namun berdasarkan data Ombudsman di atas, masih terdapat inefisiensi dalam pelayanan. Selain itu, kuantitas inovasi pelayanan publik di Indonesia juga belum berkorelasi positif dengan *Global Innovative Index* (GII). Jika dibandingkan dengan negara Asia Tenggara yang lain seperti Singapura, Malaysia, Thailand, bahkan Vietnam, Indonesia berada pada peringkat yang lebih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Studi ini ingin menjawab bagaimana efektivitas inovasi pelayanan publik dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Studi ini bertujuan untuk memaparkan fenomena inovasi pelayanan publik yang belum berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Indonesia. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hambatan apa yang terjadi dalam penerapan inovasi pelayanan publik di Indonesa. Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kajian terkait inovasi pelayanan publik di Indonesia serta memberikan masukan untuk keberlanjutan Sistem Inovasi Pelayanan Publik (Sinovik) dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia.

B. Tinjauan Pustaka

1. Inovasi Kebijakan Publik

Perubahan adalah hal yang mutlak terjadi dalam kehidupan. Perubahan tersebut menuntut tindakan penyesuaian untuk menghadapinya. Jika penyesuaian tidak dilakukan, maka dapat berpengaruh pada kualitas keberlangsungan hidup sebuah masyarakat. Kondisi tersebut juga berlaku bagi organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Sifat dinamis dalam menghadapi perubahan harus dimiliki oleh organisasi. Organisasi swasta telah memberikan banyak contoh bentuk adaptasi terhadap perubahan pasar. Tingkat fleksibilitas organisasi menjadi modal untuk dapat bertahan bahkan sukses menghadapi keinginan pasar.

> *Innovation is a prime subject in our time. In business and government, it is held to be essential in the face of the massive and complex problems and the rapid pace of change in contemporary society. Innovation is thought to be the way to harness the creative potential of the human race in order to survive, to progress, and to prosper* (Gow, 2014).

Adaptasi yang dilakukan dalam menghadapi perubahan menghasilkan penemuan baru berupa produk, gagasan maupun tindakan. Inovasi adalah perkenalan hal baru, ide, metode dan lain sebagainya (*Oxford Learners Pocket Dictionary*, 2008). Inilah yang menjadi dasar istilah inovasi. Selanjutnya, "Inovasi dipahami sebagai proses penciptaan produk (barang atau jasa) baru, pengenalan metode atau ide baru atau penciptaan perubahan atau perbaikan yang inkremental" (Suwarno, 2008). Prinsip kebaruan (*novelty*) melekat dalam istilah inovasi. Namun bukan berarti inovasi hanya mengakui sesuatu yang belum pernah ada, melainkan pemutakhiran dari gagasan yang telah ada juga dapat dikategorikan sebagai inovasi. Meskipun begitu, kebaruan (*novelty*) bisa jadi berlaku dalam lingkup geografis tertentu, dalam arti hal yang baru di suatu wilayah belum tentu baru di wilayah yang lain (Suwarno, 2008).

"*An innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption* " (Rogers, 1995). Rogers menjelaskan bahwa ide, praktek, maupun objek (berupa produk atau jasa) yang dapat diterima oleh unit adopsi lain sebagai sesuatu yang bersifat baru disebut sebagai inovasi. Selanjutnya, Rogers menjelaskan bahwa jika sebuah ide terlihat baru bagi seseorang hal itu disebut dengan inovasi. Kemudian Rogers menambahkan bahwa aspek kebaruan dalam inovasi dapat dinyatakan dalam bentuk pengetahuan, persuasi maupun keputusan yang harus dijalankan.

Inovasi diartikan sebagai "*new ideas that work*" (Albury & Mulgan, 2003). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kesuksesan inovasi adalah

penciptaan dan implementasi dari proses baru, produk, layanan, dan metode penyampaian yang menghasilkan peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas yang signifikan (Albury & Mulgan, 2003). Albury mengklasifikasikan jenis inovasi menjadi inovasi incremental, radikal, dan sistemik.

Karakteristik dalam sebuah inovasi dijelaskan (Rogers, 1995) sebagai berikut:

1. *Relative Advantage*

   Sebuah inovasi harus mempunyai keuntungan relative. Yakni sejauh mana inovasi menghadirkan ide yang lebih baik dibandingkan ide yang digantikannya. Tingkat keuntungan dapat diukur dengan istilah ekonomi, namun hal lain seperti faktor wibawa sosial, kenyamanaan, dan kepuasan juga merupakan komponen penting. Pada akhirnya, inovasi tidak hanya dilihat dalam kerangka keuntungan objektif, namun persepsi individu yang merasakan inovasi adalah sebuah nilai keuntungan lebih. Jika keuntungan relative sebuah inovasi dirasakan lebih besar maka adopsi akan berkorelasi positif dengan kecepatan adopsi inovasi.
2. *Compatibility*

   Compability (Kesesuaian) adalah konteks dimana sebuah inovasi konsisten dengan nilai-nilai, pengalaman masa lalu, dan kebutuhan potensial masyarakat pengadopsi inovasi. Inovasi yang tidak kompatibel dengan nilai-nilai di dalam masyarakat akan lambat diadopsi.
3. *Complexity*

   Kompleksitas adalah sejauh mana sebuah inovasi dirasakan sulit untuk dimengerti dan diterapkan. Sejumlah inovasi mudah dipahami oleh sebagian besar anggota masyarakat akan mudah diadopsi. Sedangkan yang lebih sulit dipahami akan lambat diadopsi.
4. *Trialibility*

   Uji coba adalah sejauh mana sebuah inovasi harus dapat teruji dan terbukti. Eksperimen dapat dilakukan secara terbatas. Ide-ide baru harus dilakukan uji coba terlebih dahulu sehingga dapat dibandingkan dengan inovasi sebelumnya. Oleh karena itu setiap produk inovasi harus melewati fase uji coba terlebih dahulu untuk menguji kualitas dari suatu inovasi.
5. *Observability*

   Inovasi menuntut kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan secara kreatif menyelesaikan sebuah tantangan maupun masalah dengan menemukan cara, ide, dan produk (barang/jasa) baru. Kemampuan adaptif ini harus dimiliki oleh organisasi yang ingin memproduksi inovasi. Hal ini berarti organisasi yang bersifat *status quo* akan sulit mengembangkan inovasi. (Suwarno, 2008).

Organisasi yang bersifat kaku dan cenderung mempertahankan *status quo* akan lambat menerima, memproduksi, dan mengadopsi inovasi. Sifat kaku ini dimiliki oleh organisasi pemerintah. Namun, dengan kuatnya dorongan perubahan dari sisi eksternal yang terjadi, maka adaptasi harus dilakukan untuk memenuhi kualitas kinerja organsasi khususnya dalam bidang pelayanan publik.

Borins menyatakan setidaknya ada tiga hambatan bagi suatu inovasi, yaitu: Pertama, hambatan yang muncul dari dalam birokrasi sendiri. Hambatan ini dapat berupa ketidakcocokan antar birokrat, sikap skeptis, koordinasi yang buruk, masalah logistik, kesulitan menerapkan teknologi baru, dan lain sebagainya. Kedua, hambatan yang muncul dari lingkungan politik. Lingkungan politik berpengaruh terhadap implementasi inovasi karena erat kaitannya dengan penyediaan *funding* (pendanaan) maupun sumber daya yang lain. Sumber daya inovasi bersumber dari persetujuan legislatif-eksekutif. Jika oposisi politik berseberangan maka akan mempengaruhi keberlangsungan sebuah inovasi. Ketiga, hambatan dapat berasal dari lingkungan eksternal organisasi publik. Misalnya, keraguan publik akan efektifitas program, kesulitan dalam mencapai kelompok target, dan perlawanan dari sektor swasta yang akan terpengaruh adanya inovasi (Borins, 2001b).

Efektifitas implementasi inovasi dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam sebuah organisasi (Klein & Knight, 2005). Faktor pertama adalah kebijakan dan praktik dalam implementasi inovasi. Misalnya: kuantitas dan kualitas training untuk pegawai, sistem *reward,* kualitas dan akses teknologi yang digunakan. Faktor kedua adalah bagaimana iklim inovasi dalam organisasi tersebut. Ketiga adalah bagaimana peran pemimpin dalam proses implementasi inovasi. Keempat adalah ketersediaan sumber daya finansial. Faktor kelima adalah orientasi belajar yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kapabilitas. Terakhir, adalah kesabaran manajerial, yakni bagaimana inovasi diatur dalam orientasi jangka panjang. Visi jangka Panjang dalam penerapan inovasi tentu membutuhkan kesabaran untuk menciptakan keberlanjutan dan mencegah kegagalan implementasi inovasi seiring berjalannya waktu.

2. *Kualitas Pelayanan Publik*

Menurut Winston Dictionary, kualitas adalah tingkat kesempurnaan dari penampilan sesuatu yang sedang diamati (Suranto, 2014). Sedangkan menurut

Tjiptono kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Suranto, 2014). Gasperz mengartikan kualitas sebagai segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan (Suranto, 2014).

Tjiptono merangkum pengertian kualitas sebagai berikut: 1.) Kesesuaian dengan persyaratan/tuntutan, 2.) Kecocokan untuk pemakaian, 3.) Perbaikan/penyempurnaan berkelanjutan, 4.) Bebas dari kerusakan/cacat, 5.) Pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat, 6.) Melakukan segala sesuatu secara benar sejak awal, 7.) Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan (Suranto, 2014). Dari berbagai definisi tentang kualitas tersebut, Suranto menyebutkan bahwa aspek terpenting dari kualitas pelayanan adalah kemampuan untuk memuaskan kebutuhan masyarakat melalui produk pelayan yang bebas dari kekurangan dan kerusakan (Suranto, 2014).

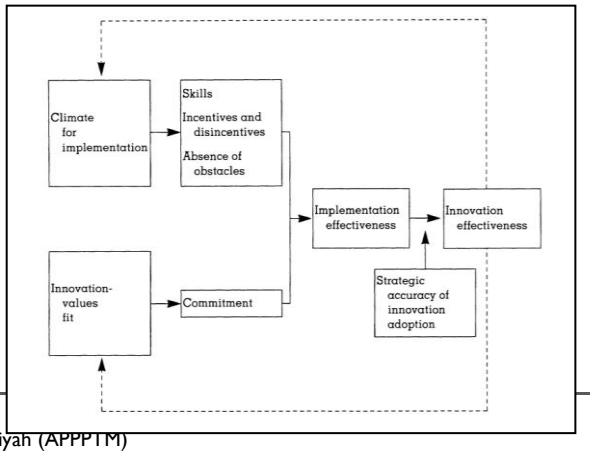
Selanjutnya, pelayanan publik merupakan merupakan kegiatan yang paling penting dilakukan oleh suatu pemerintahan. Menurut Robert, pelayanan publik adalah "Segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah pusat, di daerah dan lingkungan badan usaha milik negara atau daerah dalam barang atau jasa baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka ketertiban-ketertiban Robert (1996) dalam (Maryam, 2016). Sedangkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik menyebutkan bahwa "Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik" (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, 2009). Undang-Undang menyatakan bahwa penyelenggara pelayanan publik adalah "setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik" (UU No 25, 2009). Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh negara, korporasi, lembaga independen, dan badan hukum yang dilakukan untuk upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat/warga negara baik berupa barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Dari penjelasan tentang kualitas dan pelayanan publik tersebut maka dapat diperoleh suatu pengertian bahwa kualitas pelayanan publik sebagai kemampuan pemerintah untuk memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat baik berupa barang, atau jasa yang bebas dari kekuranagn dan kerusakan demi tercapainya kepuasan masyarakat (Suranto, 2014).

Pelayanan publik menjadi cerminan utama bagaimana kinerja penyelenggaraan pemerintahan baik di tingkat pusat dan daerah. Berjalannya suatu pemerintahan dengan baik dapat dilihat dari pelaksanaan pelayanan publik terhadap masyarakat. Hal tersebut tidak terlepas dari tujuan dari pelayanan publik. Pelaksanaan pelayanan publik bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat/warga negara. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka pelayanan publik yang baik harus memenuhi prinsip-prinsip tertentu. Menurut Vijoen dalam Suranto (2014) terdapat beberapa prinsip yang dapat dipakai sebagai acuan pelayanan publik yaitu: 1.) Identifikasi kebutuhan konsumen yang sesungguhnya, 2.) Penyediaan pelayanna yang terpadu, 3.) Adanya sistem yang mendukung pelayanan konsumen, 4.) Karyawan harus bertanggungjawab atas kualitas layanan 5.) Pelayanan keluhan konsumen harus dilakukan dengan baik, 6.) Terus berinovasi, 7.) Karyawan sama pentingnya dengan konsumen, 8.) Bersikap tegas tetapi ramah terhadap konsumen, 9.) Menjalin komunikasi dan interaksi khusus dengan pelanggan, 10.) Selalu mengontrol kualitas (Suranto, 2014).

Sedangkan mengacu pada peraturan perundang-undangan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik harus berasaskan: 1.) Kepentingan Umum, 2.) Kepastian Hukum, 3.) Kesamaan hak, 4.) Keseimbangan hak dan kewajiban, 5.) Keprofesionalan, 6.) Partisipatif, 7.) Persamaan perlakuan/ tidak diskriminatif, 8.) Keterbukaan, 9.) Akuntabilitas, 10.) Fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, 11.) Ketepatan waktu, dan 12.) Kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan (UU No 25, 2009).

3. Efektifitas Implementasi Inovasi Pelayanan Publik

Untuk mencapai peningkatan kualitas pelayanan publik, perlu diketahui bagaimana efektifitas implementasi inovasi pelayanan publik. Sebagaimana dinyatakan dalam argumen berikut "*In the absence of effective implementation, the benefits of innovation adoption are likely to be nil*" (Klein & Knight, 2005). Jika efektifitas implementasi tidak terjadi, maka tidak ada keuntungan yang bisa diperoleh dari inovasi kebijakan. Pada kondisi ideal, keuntungan yang ingin ingin dicapai adalah pelayanan publik yang berkualitas.



Gambar 1. Determinan dan Konsekuensi dari Efektifitas Implementasi (Sumber: The challenge of innovation implementation (Klein & Sorra, 1996))

Gambar di atas menunjukkan faktor-faktor determinan serta pengaruhnya dalam upaya mencapai efektifitas inovasi. *Climate for implementation* (Iklim implementasi) merujuk pada bagaimana suasana dalam pada organisasi dalam proses penerapan inovasi kebijakan. Apakah pegawai dapat membagikan persepsi, pengalaman, dan observasi mereka mengenai inovasi yang diterapkan dan bagaimana mereka dapat bertukar informasi maupun berdiskusi tentang penerapan inovasi tersebut (Klein & Sorra, 1996). Untuk mendukung iklim tersebut, diperlukan *skill* (kemampuan) pemimpin dan pegawai yang professional, adanya pemberian *reward and punishment,* serta adanya upaya untuk meniadakan hambatan.

Innovation-values fit adalah kesesuaian nilai-nilai inovasi. Nilai-nilai inovasi yang sesuai dengan lingkungan akan menghasilkan *commitment* (komitmen) yang tinggi untuk menerapkan inovasi. Faktor tersebut yang mempengaruhi efektifitas impelementasi dan bermuara pada efektifitas inovasi. Efektifitas implementasi merujuk pada konsistensi dan kualitas yang diterima pengguna layanan inovasi (Klein & Sorra, 1996). Kemudian, ketepatan strategis dari adopsi inovasi juga mempengaruhi bagaimana efektifitas inovasi. Dalam hal ini, efektifitas inovasi diartikan oleh Klein & Sorra (1996) sebagai manfaat yang diterima organisasi atas inovasi yang dilakukan, misalnya peningkatan keuntungan (pada organisasi swasta disebut profit sedangkan pada organisasi publik pada efisiensi sistem birokrasi), produktifitas, moral pegawai, dan pelayanan publik.

II. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh objek penelitian dengan cara mendeskripsikan melalui pernyataan-pernyaataan dengan menggunakan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2014). Pengumpulan data dilakukan melalui teknik *literature review*. Berbagai macam literatur mengenai inovasi, inovasi kebijakan publik, dan pelayanan publik digunakan dalam proses penulisan.

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan menganalisis informasi dan data sekunder. Berbagai jenis laporan, data, dan informasi digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, data sekunder tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik data reduksi kemudian disajikan dalam bentuk diagram, tabel, maupun gambar. Hal ini dilakukan untuk memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

Triangulasi digunakan untuk menggabungkan berbagai jenis temuan dalam penelitian. Triangulasi digunakan untuk memahami suatu hal dari beberapa sudut pandang sehingga dapat meningkatkan keakuratan (Neuman, 2013). Penggunaan literatur, data, dan informasi sekunder dikombinasikan untuk menelaah dan menganalisis fenomena pada objek penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Inovasi Kebijakan Publik di Indonesia

Penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia memasuki periode baru pasca reformasi. Reformasi membawa berbagai perubahan khususnya dalam tata kelola pemerintahan. Pasca reformasi konsep desentralisasi dalam tata kelola pemerintahan mulai diterapkan. Hal ini mendorong praktik demokrasi di semua bidang kehidupan, termasuk pengelolaan pemerintahan daerah seluruh Indonesia.

Demokrasi merupakan salah satu faktor pemicu perubahan cara pandang masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang sebelumnya *government needs centered* (terpusat pada kebutuhan pemerintah) berubah menjadi *people needs centered* (terpusat pada kebutuhan masyarakat). Penyebab perubahan ini diantaranya adalah tingkat pengetahuan masyarakat yang semakin meningkat berbanding lurus dengan cara berpikir kritis masyarakat.

Perubahan cara fikir yang terjadi di dalam masyarakat diawali dengan keterbukaan informasi pada era demokrasi. Masyarakat telah mampu menganalisa dan menentukan apa yang menjadi kebutuhannya. Khususnya dalam bidang tata kelola

pemerintahan, masyarakat mampu meminta pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan hak yang mereka miliki.

Akan tetapi, sistem birokrasi di Indonesia yang buruk mengakibatkan organisasi pemerintah kurang siap menghadapi perubahan ini. Setidaknya ada tiga faktor yang menunjukkan lemahnya birokrasi di Indonesia (R. C. Kurniawan, 2016). Yakni sebagai berikut: *pertama,* birokrasi di Indonesia gemuk, lamban, dan belum mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. *Kedua*, korupsi yang merajalela. *Ketiga*, infrastuktur yang kurang memadai. Sehingga diperlukan langkah-langkah khusus dalam memenuhi tuntutan kinerja birokrasi dan kebutuhan masyarakat.

Reformasi Birokrasi dilakukan untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Gagasan reformasi birokrasi adalah meningkatkan kultur birokrasi yang transparan, akuntabel, dan bersih dari tindakan KKN (Korupsi Kolusi Nepotisme), serta bertanggungjawab. Reformasi birokrasi ingin mencapai efisiensi dan efektifitas dalam manajemen organisasi birokrasi, meningkatkan kinerja birokrat dan pelayanan publik di Indonesia. Perubahan citra organisasi pemerintah yang kaku, lamban, gemuk, dan diskriminatif ingin dirubah menjadi organisasi professional yang efisien. Reformasi dilakukan pada berbagai macam sektor baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Langkah reformasi birokrasi dilakukan secara berkelanjutan sebagai program jangka panjang. Selain itu, Reformasi Birokrasi memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut (Peraturan Presiden, 2010):

a. *Outcomes oriented*
   Reformasi Birokrasi dilakukan tidak hanya untuk mendapatkan output, melainkan harus mencapai hasil (*outcomes*). *Outcomes* yang dimaksud adalah peningkatan kualitas sistem birokrasi baik berupa *rule of law,* peningkatan kapabilitas dan mental Sumber Daya Aparatur, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta peningkatan kepercayaan masyarakat.
b. Terukur
   Reformasi Birokrasi dilaksanakan dengan prinsip *outcomes oriented* wajib memiliki tolok ukur keberhasilan. Selain itu, sasaran dan waktu pelaksanaan juga harus terukur.
c. Efisien
   Prinsip efisiensi melekat pada pelaksanaan reformasi birokrasi agar pengelolaannya profesional.
d. Efektif
   Penggunaaan sumber daya organisasi dalam Reformasi Birokrasi harus tepat guna dan sasaran
e. Realistik
   Outputs dan *outcomes* Reformasi Birokrasi ditentukan secara rasional agar target capaiannya sesuai dengan prinsip realistic.
f. Konsisten
   Konsistensi diperlukan dalam program Reformasi Birokrasi. Prinsip konsisten melingkupi konsistensi waktu dan menyasar seluruh bagian organisasi termasuk aparatur negara.
g. Sinergi
   Kerjasama antar program dan antar unit organisasi perlu dilakukan agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat secara efektif dilaksanakan. Sinergi mutlak dilakukan untuk mencegah tumpeng tindih fungsi dan pelaksanaan program.
h. Inovatif
   Poin prinsip ini menyatakan bahwa Reformasi birokrasi merupakan pemicu organisasi pemerintah agar berfikir dan bertindak inovatif. Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk dapat menginisiasi inovasi-inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada masing-masing instansi. Selain itu, inovasi yang telah dilakukan diharapkan dapat dipelajari atau diduplikasi oleh instansi lain untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.
i. Kepatuhan
   Reformasi birokrasi harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
j. Dimonitor
   Prinsip monitoring penting dilakukan secara proesional dan berkala untuk memastikan program Reformasi Birokrasi bekerja pada setiap tahapan dan capaian. Pengawasan ini juga digunakan sebagai informasi awal jika ada ketidaksesuaian pelaksanaan dengan target sehingga dapat ditindaklanjuti dengan perbaikan-perbaikan.

Berdasarkan prinsip-prinsip di atas, Reformasi Birokrasi dengan jelas menyatakan bahwa inovasi merupakan salah satu prinsip yang harus dipenuhi. Inovasi kebijakan diambil sebagai salah satu langkah menghadapi perubahan lingkunagn internal dan eksternal organisasi pemerintah. Kombinasi perbaikan sistem birokrasi, peningkatan Sumber Daya Aparatur Negara serta Inovasi Kebijakan dianggap mampu untuk

mendongkrak kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik menyatakan bahwa sebagai usaha percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan pengembangan dan pembangunan inovasi pelayanan publik pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Inovasi Pelayanan Publik dilakukan dalam rangka memperkuat upaya peningkatan kulitas pelayanan publik. Hal itu dilakukan karena melalui peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur dan regulasi untuk mempermudah pelayanan tidak mampu meningkatkan kualitas pelayanan seperti yang diharapkan masyarakat.

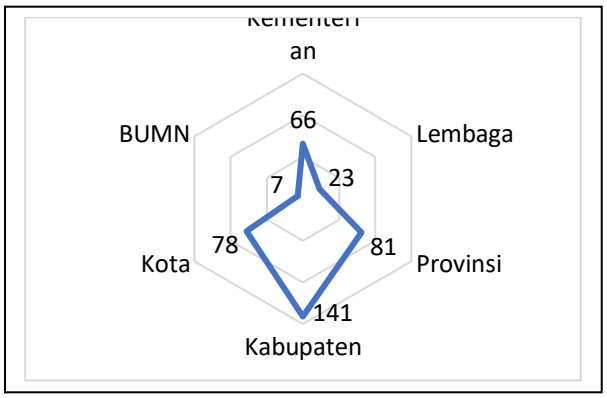
Inovasi Pelayanan Publik diharapkan dapat mendorong metode-metode baru dalam bidang pelayanan publik. Inovasi yang dihasilkan instansi pemerintah bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas pelayanan. Model pelayanan publik yang inovatif akan memangkas kerumitan sistem birokrasi. Inovasi Pelayanan Publik yang dimaksud adalah berbagai macam gagasan baru yang dipraktikkan dalam proses pelayanan publik.*"Innnovation may include reinvention or adaption to another context, location, or time period"* (Hartley, 2005).

> Inovasi Pelayanan Publik adalah terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, inovasi pelayanan publik sendiri tidak mengharuskan suatu penemuan baru, melainkan pula mencakup satu pendekatan baru bersifat kontekstual baik berupa inovasi pelayanan publik hasil dari perluasan maupun peningkatan kualitas pada inovasi pelayanan publik yang ada (PAN-RB, 2016)

Sebagaimana penjelasan di atas, inovasi kebijakan dapat berupa ide baru maupun pengembangan ide yang telah ada. Pelaksanaan Inovasi Pelayanan Publik dilakukan secara kompetitif untuk percepatan peningkatan kualitas pelayanan.

Prinsip kompetitif ini dilakukan melalui program *One Agency One Innovation* sejak tahun 2014. *One Agency One Innovation* bertujuan untuk mendorong setiap instansi pemerintah agar berinovasi dengan *reward* berupa penghargaan Top 99 inovasi terbaik. *Reward* tersebut tentu menunjukkan bagaimana sebuah instansi memiliki keseriusan memperbaiki kualitas kinerjanya. Inovasi Pelayanan Publik wajib dihasilkan oleh setiap instansi pemerintah. Ketentuan sebuah inovasi untuk dapat masuk dalam kompetisi inovasi pelayanan publik adalah kurun waktu pelaksanaan minimal satu (1) tahun.

Adapun sebaran jumlah inovasi pemerintah pusat dan daerah yang masuk pada Top 99 Inovasi Kebijakan Publik 2014-2017 adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Sebaran Jumlah Inovasi Top 99 Inovasi Pelayanan Publik Berdasarkan Instansi 2014-2017

Data pada gambar di atas menggambarkan pada Tahun 2014-2017, Top 99 inovasi pelayanan publik tersebar pada berbagai macam institusi pemerintahan di tingkat pusat maupun pemerintah daerah. Jumlah inovasi yang berhasil masuk pada Top 99 yakni Kementerian sebanyak 66 buah inovasi, Lembaga sebanyak 23 inovasi, BUMN sebanyak 7 inovasi, Provinsi sebanyak 81 inovasi, sedangkan Kabupaten dan Kota masing-masing sebanyak 141 dan 78 inovasi.

Hasil pengolahan data menunjukkan dominasi produktifitas inovasi masih terjadi pada beberapa institusi. Ini ditunjukkan dengan data tabel dibawah ini:

Tabel 1. Persentase Jumlah Instansi pada Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2014-2017

Instansi	2014	2015	2016	2017	Rata-rata
Provinsi	41%	18%	32%	29%	30%
Kabupaten	6%	7%	8%	7%	7%
Kota	15%	14%	12%	15%	14%
BUMN	0%	0%	3%	1%	1%
Kementerian	32%	26%	21%	29%	27%
Lembaga	6%	2%	2%	2%	3%

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Data ini merupakan persentase jumlah instansi yang masuk penghargaan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik sejak 2014-2017. Berdasarkan data tersebut, Data ini menyatakan bahwa pencapaian Top 99 inovasi pelayanan publik didominasi oleh pemerintah Provinsi dan Kementerian dengan rata-rata persentase tertinggi sebanyak 30%, diikuti Kementerian sebanyak 27 %. Pemerintah Kota dan Kabupaten sebanyak 14% dan 7%, sedangkan Pencapaian paling rendah didapatkan oleh Lembaga dan BUMN sebanyak 3% dan 1 %.

Sebagai gambaran bagaimana jenis inovasi pelayanan publik yang masuk penghargaan pada tahun 2014, berikut ini disajikan data Top 9 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2014 yang disaring berdasarkan nominasi Top 99 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Top 9 Inovasi Pelayanan Publik 2014

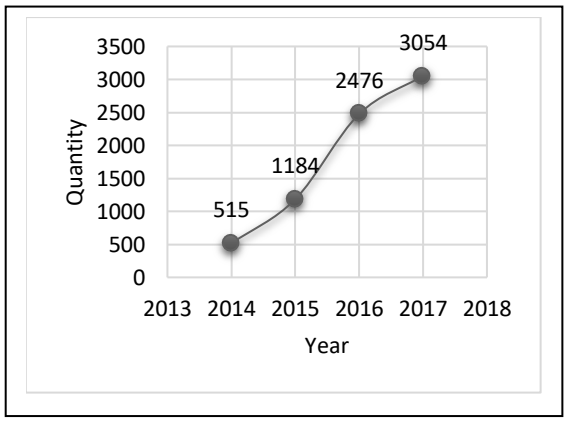
No.	Inovasi	Instansi
1.	Sistem Pendaftaran Jaminan Fidusia Online	Kementerian Hukum dan HAM
2.	Pelayanan Karantina Ikan PASTI (Profesional, Akuntabel, Santun, Transparan, Inovatif)	Kementerian Kelautan dan Perikanan
3.	Format Kendali Hulu Hilir	Pemerintah Provinsi Aceh
4.	Sistem Informasi KM 0 Pro Poor Jabar	Pemerintah Provinsi Jawa Barat
5.	Upaya Aksi Mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi pada Jembatan Timbang di Provinsi Jawa Timur	Pemerintah Provinsi Jawa Timur
6.	Kampung Media - Penyebarluasan Informasi Berbasis Komunitas	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat
7.	Pembangunan Jalan Besar Tanpa Bayar	Pemerintah Kota Banjarbaru
8.	GRMS *(Government Resources Management System) Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Pemerintahan*	Pemerintah Kota Surabaya
9.	*Surabaya Single Window*	Pemerintah Kota Surabaya

Sumber: Diolah dari Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2014

Tabel di atas adalah contoh jenis inovasi yang telah dilakukan, dikompetisikan, dan masuk Top 9 pada tahun 2014. Pada tahun 2015, Top 99 disaring menjadi Top 25 Inovasi Pelayanan Publik. Tahun 2016 disaring menjadi Top 35 sedangkan Tahun 2017 disaring menjadi Top 40 Inovasi Pelayanan Publik. Berdasarkan data inovasi yang masuk, jenis inovasi yang diproduksi beragam, misalnya: penggunaan teknologi dan informasi dalam pelayanan publik maupun manajemen pemerintahan, inovasi berupa program tertentu, maupun inovasi yang bersifat praktis dalam pelayanan publik.

Inovasi yang berupa penggunaan teknologi dan informasi misalnya inovasi Sistem Pendaftaran Jaminan Fidusa Online yang dilakukan dalam lingkungan Kemenkumham atau Inovasi GRMS dan *Surabaya Single Window* di Pemerintah Kota Surabaya pada tahun 2014. Inovasi yang berbentuk program misalnya Program Rumah Sejahtera Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, *Katresna Sadaya* Gerakan Masyarakat Peduli Kesehatan Ibu dan Anak Pemerintah Kota Bandung pada tahun 2015. Inovasi yang bersifat praktis seperti Pelayanan Antidiskriminasi Pemerintah Kota Pontianak, *Panic Button on Hand* Polres Kota Malang Kepolisian Republik Indonesia tahun 2016. Sedangkan tahun 2017, inovasi yang berhasil masuk kategori Top 99 juga beragam. Selain contoh di atas, inovasi kebijakan juga banyak dilakukan dalam pelayanan pembuatan dokumen yang dibutuhkan masyarakat. Sebagai contoh "KELUAR BERSAMA" Daftar 1 Dapat 5: Sebuah Model Pelayanan Terpadu Dokumen Anak atau BANG MUDA (Bangka Mudah Dapat Akta) – Solusi Layanan Akta Kelahiran dan Kematian pada tahun 2017.

Selain jenis dan fungsi inovasi pelayanan publik yang beragam selama empat tahun terakhir,



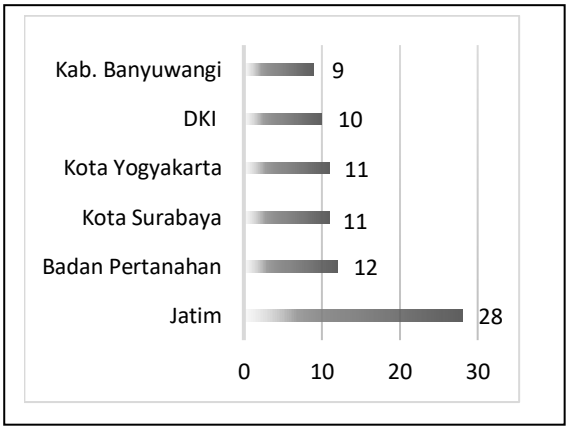
kuantitas inovasi sejak tahun pertama kompetisi juga meningkat.

Gambar 3. Jumlah Inovasi yang Terdaftar Pada Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik 2014-2017

Berdasarkan data di atas, jumlah inovasi yang didaftarkan pada kompetisi Sinovik semakin meningkat tiap tahunnya. Jika pada tahun pertama kompetisi sebanyak 515 inovasi didaftarkan dalam kompetisi, tahun kedua jumlahnya bertambah lebih dari 50%. Demikian juga pada tahun ketiga, jumlah inovasi yang didaftarkan meningkat lebih dari 50% dari tahun sebelumnya. Sedangkan tahun ketiga jumlahnya juga meningkat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya (Kementerian PAN-RB, 2016a, 2017b). Data ini menunjukkan perkembangan kuantitas yang cukup besar dalam bidang inovasi baik di tingkat Kementerian/Lembaga, maupun Pemerintah Daerah. Jumlah ini juga menegaskan bahwa kompetisi Top 99 Inovasi Pelayanan Publik mendorong produktifitas inovasi baik pada Kementerian/Lembaga, maupun Pemerintah Daerah. Program *One Agency One Innovation* yang dilaksanakan sejak 2014 berhasil "memaksa" Lembaga pemerintah untuk berinovasi.

Berdasarkan data, beberapa Kementerian/Lembaga dan Pemda mendominasi penghargaan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik setiap tahunnya. Kota Surabaya, Kota Yogyakarta, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Agraria Tata Ruang/Badan Pertanahan, Kementerian Perindustrian, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Kulonprogo selalu masuk nominasi Top 99 Tahun 2014-2017.

Sedangkan Kementerian Keuangan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Sosial, Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Tengah, Kota Surakarta, Kabupaten Gunungkidul, Kabupaten Siak, Kabupaten Sidoarjo, Kota Makassar, Kabupaten Badung, Kota Surakarta, Kota Banda Aceh, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kabupaten Boyolali, dan Kabupaten Pinrang juga



menunjukkan konsistensi dengan menempatkan inovasinya pada tiga tahun dari total empat tahun kompetisi.

Gambar 4. Kementerian/Lembaga/Pemda yang paling Produktif pada Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2014-2017

Gambar di atas menunjukkan enam (6) Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang paling produktif menghasilkan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik pada kurun 2014-2017. Dominasi produktifitas ditunjukkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan jumlah inovasi paling banyak bahkan lebih dari dua kali lipat dibandingkan dengan institusi yang lain.

Perbedaan produktifitas inovasi kebijakan terjadi karena berbagai macam faktor, seperti dikemukakan oleh Rogers (1995) yakni :

1) *Relative Advantage*

Inovasi yang berhasil dijalankan oleh berbagai instansi dan berhasil masuk ke jajaran Top 99 Inovasi Pelayanan Publik harus memiliki keuntungan relatif. Hal ini menandakan bahwa sebuah inovasi memberikan keuntungan lebih dibandingkan dengan kondisi sebelumnya ketika belum

terlahir inovasi. Misalnya, jenis inovasi "KELUAR BERSAMA" Daftar I Dapat 5: Sebuah Model Pelayanan Terpadu Dokumen Anak di Kota Yogyakarta Tahun 2017. Ini adalah inovasi yang memberikan kemanfaatan lebih bagi keluarga yang sedang menanti kelahiran putra/putrinya. Dengan hanya sekali mendaftar, keluarga tersebut mendapatkan lima (5) dokumen sekaligus yaitu : Buku Kesehatan Ibu dan Anak, Nomor Induk Kependudukan, Kartu Indentitas Anak, Akte Kelahiran, dan Kartu Keluarga baru. Inovasi tersebut tentu mempermudah pelayanan dokumen kependudukan bagi masyarakat karena tidak memerlukan waktu dan biaya lebih untuk mengurus kelima dokumen sekaligus.

2) *Compatibility*

Aspek kesesuaian penting dalam inovasi pelayanan publik. Inovasi yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan pengadopsi inovasi akan dapat dijalankan di instansi tersebut. Misalnya, GRMS *(Government Resources Management System*) Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Pemerintahan Kota Surabaya. Inovasi ini merupakan jenis inovasi yang ditujukan untuk aparatur di pemerintahan Kota Surabaya. Aparatur pemerintah Kota Surabaya menerapkan proses penyusunan anggaran (e-*budgeting*), perencanaan pekerjaan (*e-project planning*), pelelangan secara elektronik (e-*procurement*), administrasi kontrak dan pencairan pekerjaan (*e-delivery*), monitoring pelaksanaan (e-*controlling*), dan pengukuran kinerja ASN (*e-performance*). Kebutuhan akan penggunaan teknologi pada penyelenggaraan pemerintahan merupakan salah satu pendorong dapat dilakukannya inovasi tersebut.

3) *Complexity*

Faktor kompleksitas juga dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah inovasi. Sebagai contoh inovasi kebijakan penggantian Raskin ke Rasda di Kabupaten Kulonprogo. Berdasarkan penelitian dari Fandaru (2016), inovasi tersebut belum sukses karena beberapa kondisi, misalnya petani masih berfikir secara konservatif, belum bisa menerima kompleksitas program sehingga berdmpak pada hilangnya manfaat dari Rasda.

4) *Trialibility*

Inovasi tentu harus mengalami masa uji coba untuk dapat membuktikan bagaimana sebuah inovasi dapat berhasil atau tidak. Faktor *leadership* dan Sumber Daya Aparatur dalam organisasi berpengaruh penting pada hal ini. Pemimpin memiliki andil yang sangat besar dalam keberhasilan pengembangan inovasi kebijakan publik. "Persoalan rendahnya kemampuan berinovasi (*ability to innovate*) dan kemauan berinovasi (*willingnes to inovate*) menjadi salah satu tantangan bagi kalangan pejabat publik di instansi pemerintah baik di daerah maupun pusat" (Sururi, 2016).

5) *Observability*

Inovasi menuntut kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan secara kreatif menyelesaikan sebuah tantangan maupun masalah dengan menemukan cara, ide, dan produk (barang/jasa) baru. Inovasi harus dapat beradaptasi dengan kondisi pengadopsi inovasi. Hal ini berarti inovasi harus dapat diamati dan dipahami dengan baik oleh pengguna sehingga dapat mencapai keberhasilan. Misalnya Inovasi Ratu Bestari (Kerapihan, Keteraturan, Kebersihan, dan Kedisiplinan) untuk Tata Kerja yang Lebih Efisien dan Efektif pada Kementerian Perindustrian.

Fokus inovasi ini pada awalnya adalah menata ruang kerja dengan memperhitungkan aspek ergonomic. Tahap selanjutnya adalah menciptakan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana kantor. Kemudian penerapan inovasi berlanjut sampai pada peningkatan pelayanan melalui pengurangan pemborosan dan penerapan disiplin di kalangan pegawai. Seluruh pegawai dapat berperan aktif dalam disiplin kerja dan menciptakan berbagai macam pengembangan baru. Kemudian sebagai dampak dari hal tersebut, terjadi peningkatan pelayanan secara signifikan, misalnya terjadi efisiensi waktu pelayanan di Unit Pelayanan Teknis, efisiensi waktu pencarian dokumen pelayanan, dan penghematan Alat Tulis Kantor. Rasa nyaman,

bersih, pekerjaan yang efektif dan efisien dapat dirasakan oleh pengguna layanan dan pegawai.

Contoh inovasi ini menggambarkan proses bertahap yang harus dilakukan untuk mencapai keberhasilan inovasi. Inovasi yang telah dapat diamati dan dianggap berpengaruh positif kemudian secara berkelanjutan diterapkan dan memberikan dampak yang lebih luas bagi organisasi.

II. *Tren Kualitas Pelayanan Publik; Era Inovasi Pelayanan Publik*

Kualitas Pelayanan Publik adalah salah satu indikator penting penyelenggaraan pemerintahan. Keberhasilan suatu pemerintahan dapat dilihat dari bagaimana pengelolaan pelayanan publiknya. Efektifitas pemerintahan faktor terpentingnya dilihat dari kulitas pelayanan publiknya.

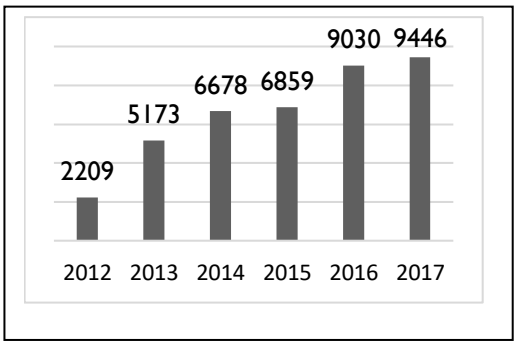
> *Effective government and public services depend on successful innovation – to develop better ways of meeting needs, solving problems, and using resources and technologies. Innovation is sometimes seen as an optional luxury or an added burden. It should be seen as a core activity to increase the responsiveness of services to local and individual needs; and to keep up with public needs and expectations* (Albury & Mulgan, 2003)

Tingkat pendidikan masyakarat yang semakin meningkat diiringi dengan keterbukaan informasi yang semakin meluas menyebabkan daya kritis terhadap pelayanan publik juga meningkat. Pada era ini, masyarakat dapat segera menilai dan menentukan bagaimana kulitas pelayanan publik yang mereka terima. Kritik maupun saran dapat disampaikan oleh masyarakat melalui berbagai macam media baik langsung maupun menggunakan media sosal. Penggunaaan media sosial sebagai dampak perkembangan teknologi informasi efektif digunakan oleh masyarakat untuk menyampaikan kekurangan dalam berbagai pelayanan publik.

Faktor *people needs* menjadi alasan terpenting mengapa kuliats pelayanan publik harus ditingkatkan. Kepuasan akan ketersediaan layanan publik yang efektif, efisien, ramah, tidak diskriminatif, akuntabel, transparan, dan jauh dari pungli menjadi syarat utama dari kualitas pelayanan publik. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu upaya untuk meningktakan kualitas pelayanan publik adalah dengan pelaksanaan Inoavasi Kebijakan Publik.

Dalam bahasan sebelumnya dipaparkan bahwa Inovasi kebijakan Publik di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan secara kuantitas. Selama empat tahun terakhir, produktifitas inovasi pelayanan publik semakin meningkat. Dalam hitungan kuantitas, inovasi kebijakan yang didaftarkan dalam kompetisi Inovasi Pelayanan Publik pada tahun 2017 mencapai angka 3054 buah inovasi. Gambaran ini menunjukkan bahwa pemerintah berhasil meningkatkan jumlah inovasi kebijakan publik melalui kompetisi *One Agency One Innovation.*

Dengan jumlah inovasi yang cukup signifikan tiap tahunnya, seharusnya mampu mendongkrak kualitas pelayanan publik di Indonesia. Faktanya pelayanan publik di Indonesia masih belum menunjukkan tren positif. Berdasarkan data dari Ombudsman, jumlah laporan pengaduan dugaan maladministrasi pelayanan publik di Indonesia semakin meningkat. Tujuan Inovasi Kebijakan Publik adalah mencapai prinsip efisiensi dan efektifitas pelayanan publik. Namun, dengan banyaknya laporan dugaan maladministrasi pelayanan publik menunjukkan bahwa masih banyak pelayanan publik yang tidak menunjukkan prinsip efisien dan efektifitas. Faktanya, jumlah laporan adanya dugaan maladministrasi pelayanan tiap tahunnya meningkat berbanding lurus dengan kuantitas inovasi pelayanan publik. Seharusnya, perbandingan antara jumlah inovasi pelayanan publik dengan laporan dugaan maladministrasi pelayanan publik berbanding terbalik. Jika inovasi pelayanan banyak dilakukan, seharusnya dugaan praktik maladministrasi menurun.



Gambar 5. Jumlah Laporan Dugaan Maladministrasi Pelayanan Publik (Data Ombudsman 2012-2017)

Diagram tersebut menunjukkan dugaan maladministrasi pelayanan publik di Indonesia masih sangat tinggi. Pada tahun 2012 jumlah laporan yang diterima Ombudsman sebanyak 2209 laporan dan tahun 2013 sebanyak 5173 laporan. Dari data ini jumlah laporan meningkat dua kali lipat. Tahun 2014 dan 2015 jumlah laporan yang masuk sebanyak 6678 dan 6859. Sedangkan tahun 2016 dan 2017 jumlah laporan yang masuk sebanyak 9030 dan 9446 laporan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan jumlah laporan setiap tahunnya yang menunjukkan pelayanan publik di Indonesia secara umum masih banyak masalah. Banyaknya dugaan maladministrasi yang dilaporkan kepada Ombudsman menggambarkan kualitas pelayanan publik di Indonesia masih memiliki banyak kekurangan. Hal tersebut bertentangan dengan semangat penerapan inovasi pelayanan publik.

Adapun persentase kategori dugaan maladministrasi pelayanan publik pada berbagai Lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah yang dirilis oleh Ombudsman Tahun 2017 adalah sebagai berikut: sebanyak 28,45 % (2.351 laporan) berupa Penundaan Berlarut; 21,77% (1.799 laporan) berupa Penyimpangan Prosedur; 16,98% (1403 laporan) Tidak Memberikan Pelayanan; 9,93% (812 laporan) Tidak Kompeten; Penyalahgunaan Wewenang sebanyak 8,23% (680 laporan); Permintaan Imbalan Uang dan Jasa sebanyak 7,47% (617 laporan); Tidak Patut sebanyak 4.88 % (403 laporan); Diskriminasi 1,48 % (122 laporan); Berpihak 0,53% (44 laporan); dan Konflik Kepentingan sebanyak 0,40% (33 laporan) (Ombudsman, 2017).

Jika dibandingkan dengan Undang-Undang No.25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, penyelenggaraan pelayanan harus berdasarkan prinsip-prinsip berikut ini: 1.) Kepentingan Umum, 2.) Kepastian Hukum, 3.) Kesamaan hak, 4.) Keseimbangan hak dan kewajiban, 5.) Keprofesionalan, 6.) Partisipatif, 7.) Persamaan perlakuan/ tidak diskriminatif, 8.) Keterbukaan, 9.) Akuntabilitas, 10.) Fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, 11.) Ketepatan waktu, dan 12.) Kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Sehingga laporan dugaan maladministrasi tersebut menunjukkan ketidaksesuaian dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pelayanan menurut UU No.25 Tahun 2009.

Presentase kategori dugaan maladministrasi tersebut menjelaskan mengapa kulitas pelayanan publik masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Laporan yang masuk ke Ombudsman setidaknya menyatakan banyaknya ketidakpuasan atas pelayanan publik pada berbagai Lembaga pemerintah. Pada data tersebut, penundaan berlarut pada pelayanan publik menjadi kategori terbesar dari jumlah laporan yang masuk pada 2017. Penundaan berlarut pada pelayanan publik jelas bertentangan dengan prinsip inovasi kebijakan publik yang mengedepankan efisiensi dan efektifitas.

Jika kita cermati, pada inovasi pelayanan publik yang telah dilakukan oleh pemerintah telah banyak yang berupa inovasi layanan praktis untuk meminimalisir penundaan waktu layanan. Misalnya, Inovasi LATUM (Layanan Tujuh Menit) pada Badan Pertanahan Kota Surabaya. Inovasi LATUM merupakan jenis inovasi layanan dengan memangkas waktu layanan yang memerlukan 7 menit pelayanan dan memangkas simpul layanan menjadi singkat sehingga lebih efektif dan efisien (Rahayu, 2016; Ramadhan, 2016). Jenis inovasi seperti ini banyak dilakukan oleh Lembaga pelayanan publik. Contoh lain misalnya Inovasi Layanan SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan) Di Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Lamongan. Metode yang dilakukan adalah dengan cara jemput bola, yaitu pengguna layanan tidak perlu datang ke kantor melainkan akan dilayani oleh petugas pelayanan jemput bola (A. D. Kurniawan, 2015). Proses pelayanan ini diproses dalam satu meja sehingga dilakukan secara cepat, ringkas, dan mudah bagi pengguna layanan. Inovasi ini termasuk dalam tipe inovasi berupa metode layanan, seperti halnya yang Inovasi Gebrakan Suami Siaga yang diterapkan di Puskesmas Gucialit Kabupaten Lumajang (Ariyani, Indah Mindarti, & Nuh, 2016).

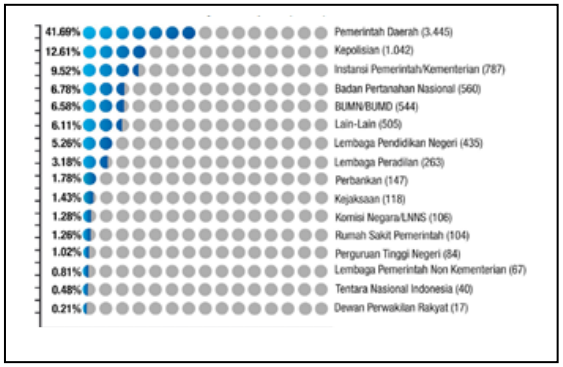
Model-model inovasi pelayanan publik untuk mengurangi penundaan berlarut-larut dalam layanan juga banyak dilakukan oleh instansi lain. Hal ini dikarenakan sebagian besar keluhan masyarakat akan pelayanan publik terjadi karena pelayanan yang berbelit-belit dan memakan waktu yang cukup lama. Inovasi kebijakan dilakukan untuk memberikan layanan yang mudah, murah, cepat,

aman, dan nyaman (Haryono, 2016; Pramusinto, 2006) Akan tetapi meskipun telah banyak inovasi dilakukan oleh instansi pemerintah masalah pelayanan yang berlarut masih banyak terjadi seperti laporan yang telah dihimpun oleh Ombudsman di atas.

Selain kategori penundaan berlarut, dalam laporan yang dirilis Ombudsman menyatakan bahwa masih ada Lembaga pemerintah yang melakukan penyimpangan prosedur bahkan tindak memberikan layanan. Sedangkan praktik penyalahgunaan wewenang dan tindakan pungli (pungutan liar) masih banyak terjadi dalam pemberian layanan publik. Penyalahgunaan wewenang dan praktik pungli yang masih terjadi menunjukkan bahwa Lembaga pemerintah di Indonesia masih banyak yang memakai model pendekatan yang kaku dan kolot. Tindakan tersebut menunjukkan bahwa mental oknum birokrat masih ada kurang baik dengan menggunakan aksi penyalahgunaan wewenang dan pungli untuk sebagai dalih untuk mempercepat pemberian layanan.

Selain itu, sikap diskriminatif, adanya keberpihakan ketika melakukan pelayanan, dan konflik kepentingan masih ditemukan dalam pelayanan publik. Hal ini mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Jika mental diskriminatif, keberpihakan, dan konflik kepentingan masih dikedepankan akan berpengaruh buruk terhadap kualitas layanan yang diberikan. Sedangkan tingkat keberagaman baik politik, sosial, ekonomi, dan budaya sangat tinggi di Indonesia.

Selanjutnya, di bawah ini adalah data instansi pemerintah yang paling banyak dilaporkan oleh masyarakat terkait dugaan maladministrasi pelayanan publik.



Gambar 6. Instansi Terlapor Dugaan Maladministrasi Pelayanan Publik (Sumber: Laporan Tahunan Ombudsman 2017)

Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat masih mengalami masalah dengan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, yakni sebanyak 41,69%. Laporan dugaan maladministrasi pelayanan publik juga banyak dialami masyarakat pada instansi Kepolisian Republik Indonesia yaitu pada tempat kedua sebanyak 12,61%. Selanjutnya, instansi yang paling banyak masuk laporan adalah Instansi Pemerintah/Kementerian sebanyak 9,52%, Badan Pertanahan Nasional sebanyak 6,78%, dan BUMN/BUMD sebanyak 6,58%.

Berdasarkan deskripsi di atas inovasi pelayanan publik belum dapat sepenuhnya mendongkrak kualitas pelayanan publik. Faktanya, berdasarkan data inovasi pelayanan publik yang telah dipaparkan sebelumnya Kepolisian Republik Indonesia adalah salah satu institusi yang produktif karena dalam tiga dari empat tahun terakhir, Polri selalu menyumbangkan inovasi pelayanan publik dalam jajaran Top 99 Inovasi Pelayanan Publik. Sedangkan berdasarkan data Ombudsman di atas, Polri menempati tempat kedua instansi terlapor deugaan maladministrasi publik. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip Reformasi Birokrasi dan Inovasi Kebijakan Publik.

Hal yang sama juga terjadi pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan. Institusi ini merupakan salah satu institusi paling produktif karena setiap tahun dalam empat tahun terakhir selalu menempatkan inovasi kebijakannya pada jajaran Top 99 terbaik. Selain itu, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan juga menjadi instansi kedua paling produktif setelah Provinsi Jawa Timur dengan memiliki 12 buah inovasi kebijakan yang masuk Top 99 selama empat tahun terakhir. Namun, ketika dihadapkan pada realitas yang terjadi di lapangan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan menjadi instansi terlapor keempat paling banyak berdasarkan data dugaan maladiministrasi pelayanan publik.

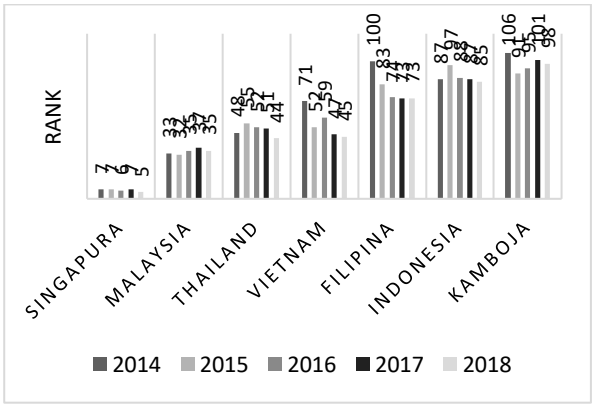
Selanjutnya, jika dilihat dari substansi laporan masyarakat akan dugaan maladministrasi pelayanan publik ada bidang-bidang tertentu yang paling banyak dilaporkan. Bidang pertanahan adalah substansi laporan yang paling banyak diterima oleh Ombudsman yaitu sebanyak 13,43% diikuti oleh bidang pendidikan sebanyak 13,07%, kemudian Kepolisisan 12,22%, bidang kepegawaian sebanyak

11,51%, dan bidang administrasi kependudukan 5,36% (Ombudsman, 2017). Data tersebut adalah lima substansi laporan dugaan maladministrasi yang paling banyak diterima oleh Ombudsman terkait dengan pelayanan publik yang dilakukan.

Data instansi dan substansi terlapor saling sinkron menyatakan bahwa institusi yang paling banyak mendapat sorotan adanya dugaan maladministrasi dalam pelayanan publik. Bidang Kepolisian dan Pertanahan yang produktif dalam inovasi pelayanan publik selama empat tahun terakhir faktanya masih menjadi bidang yang paling banyak dilaporkan oleh masyarakat. Fakta ini menunjukkan bahwa inovasi pelayanan publik belum berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik.

III. *Inovasi Pelayanan Publik; Kuantitas vs Kualitas*

Inovasi PelayanaanPublik yang diharapkan menjadi faktor pendorong peningkatan kualitas pelayanan publik belum mampu mengurangi keluhan masyarakat atas pelayanan publik yang dilakukan oleh lembaga pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Selain kondisi pelayanan publik di dalam negeri tersebut, Indonesia menjadi negara dengan indeks inovasi global yang masih tergolong rendah. Tahun 2018 *Global Innovative Index* menempatkan Indonesia pada peringkat 85 dari 126 negara yang terindeks (Cornell University, INSEAD, 2018). Berikut ini daftar peringkat beberapa negara Asia Tenggara sebagai perbandingan.



Gambar 7. Peringkat *Global Innovative Index* Negara di Asia Tenggara (Sumber : Diolah dari *Global Innovative Index* 2014-2018)

Untuk perbandingan tersebut, data yang diambil dari *Global Innovative Index* adalah data negara-negara Asia Tenggara yang selalu terindeks GII. Jika dicermati dalam lima tahun terakhir Indonesia tidak mengalami perkembangan signifikan dalam peringkat yang diraih. Jika pada tahun 2014 Indonesia menempati peringkat 87, setelah empat tahun berlalu peringkat tertinggi yang diraih Indonesia berada pada angka 85 (Cornell University, INSEAD, 2014, 2018). Hal ini jauh berbeda dengan beberapa negara lain yang mengalami perkembangan signifikan selama lima tahun terakhir.

Singapura merupakan satu-satunya negara Asia Tenggara yang berapa pada peringkat sepuluh besar, bahkan pada tahun 2018 Singapura berada pada peringkat kelima dari 126 negara. Pada 2018, Malaysia dan Thailand konsisten dengan berada pada peringkat 30-an dan 40-an yang mana peringkat indeks kedua negara ini jauh lebih tinggi daripada Indonesia. Hal yang menarik dapat dilihat dari Negara Vietnam. Dlaam lima tahun terakhir, terjadi peningkatan indeks yang sangat signifikan. Pada 2014 Vietnam menampati urutan ke-71, setiap tahun indeks Vietnam meningkat sehingga pada tahun 2018 Vietnam menempati urutan 45 satu poin dibawah Malaysia. Selain itu, Filipina juga mengalamai peningkatan indeks. Jika sebelumnya pada tahun 2014 indeks Filipina berada di bawah ranking Indonesia, namun pada tahun-tahun berikutnya Filipina mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan berada pada peringkat indeks di atas Indonesia (Cornell University, INSEAD, 2016; Cornell University & WIPO, 2015).

Indeks ini menunjukkan bagaimana kondisi Indonesia dinilai sisi pengelolaan inovasi dan pengaruhnya terhadap dunia ekonomi dan bisnis. Hal ini tentu memiliki nilai tersendiri bagi dunia global untuk dapat menilai Indonesia. Indeks ini juga menelusuri bagaimana kinerja pemerintah secara umum. Sebagai tambahan data, pada tahun 2018 Pemerintah Indonesia mendapatkan skor 45,5 poin atau berapa pada peringkat 70 jika dilihat dari kategori efektifitas pemerintah. Malaysia mendapatkan skor 67,1 (Peringkat 38), Thailand mendapatkan nilai 53,5 (Peringkat 50), sedangkan Singapura mendapatkan skor 100 atau berada pada peringkat pertama (Cornell University, INSEAD, 2018). Efektifitas pemerintah menunjukkan

bagaimana kinerja pemerintah pada penyelenggaraan pemerintahan.

Pelayanan Publik merupakan bentuk aktifitas penyelenggaraan pemerintahan paling nyata yang dapat dirasakan oleh masyarakat pengguna layanan. Artinya, pelayanan publik menjadi indikator terpenting bagaimana masyarakat dapat menilai kinerja pemerintah. Inovsi pelayanan publik dilakukan sebagai program nasional untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, namun faktanya masih banyak penyimpangan dan kekurangan dalam pelayanan publik di Indonesia.

Aspek penting dari inovasi pelayanan kebijakan publik adalah terletak pada bagaimana inovasi tersebut berjalan sukses dan mampu mendongkrak kualitas pelayanan serta memberikan citra positif bagi masyarakat. ". . . *Because successful policy experiments are eventually emulated, they have a public good component. Experiments benet not just the innovating government but also potential imitators* . . ." (Strumpf, 2000). Seperti yang dinyatakan oleh Strumpf bahwa jika sebuah inovasi kebijakan sukses dilakukan maka tidak hanya berpengaruh pada citra positif organisasi melainkan juga keuntungan akan dapat diraih oleh instansi lain yang berpotensi untuk mengimplementasikan inovasi tersebut.

Beberapa penelitian tentang inovasi kebijakan di beberapa daerah di Indonesia membahas mengenai substansi penerapan inovasi dan menyimpulkan bahwa inovasi kebijakan yang dilakukan masih memerlukan perbaikan dalam penerapannya, perlu adanya *controlling system*, serta peningkatan kemampuan sumber daya aparatur (Amirudin, 2017; Andayani, 2016; Gumilar, 2016; Hafizh, 2016; Marom, 2015; Mirnasari, 2013; Saifullah, 2015). Studi lain menggambarkan bagaimana Implementasi Inovasi Program Raskin di Kulonprogo dinilai gagal karena beberapa faktor, yaitu: konsep inovasi yang sulit diaktualisasikan, adanya konflik kepentingan, dan belum ada *support system* terhadap kelompok sasaran program (Fandaru, 2016). Sebagai pembanding, Inovasi Kebijakan Kantong Plastik Tidak Gratis di Kota Bandung dinilai mudah untuk diaktualisasikan karena nilai-nilai yang dibawa oleh inovasi tersebut dapat diterima oleh ibu-ibu yang terdampak layanan (Octavianti, Koswara, Yunita, & Sari, 2016). Faktor internal yang mempengaruhi tidak efektifnya implementasi inovasi pelayanan publik adalah adanya hambatan psikologis dan kurangnya *trust* (kepercayaan) sehingga inovasi kebijakan tidak mendapatkan legitimasi yang cukup dan mempengaruhi penerapannya (Julijanti, Nugroho, Kartodihardjo, & Nurrochmat, 2015).

Selanjutnya, ada beberapa faktor yang secara umum menggambarkan mengapa inovasi pelayanan publik kurang efektif dalam mempengaruhi kualitas pelayanan publik menurut Klein & Sora (1996) yaitu iklim implementasi yang buruk dan ketidaksesuaian nilai-nilai inovasi dengan lingkungan pengadopsinya. Iklim implementasi inovasi dapat mempengaruhi tiga komponen, yaitu: kemampuan sumber daya manusia, sistem *reward and punishment*, dan ketiadaan hambatan. Sedangkan ketidaksesuaian nilai-nilai inovasi dapat mempengaruhi komitmen implementasi inovasi

Kemudian, kemampuan organisasi untuk mengimplementasikan inovasi kebijakan dapat dilihat dari aspek sistemik yaitu bagaimana sebuah inovasi kebijakan diinisiasi, diterapkan, dan bagaimana tindak lanjut setelahnya. Iklim dalam organisasi harus membina hubungan antar unit organisai maupun antar organisasi untuk menciptakan kesamaan pehamaman untuk menegaskan legitimasi internal dan eksternal dalam rangka mensukseskan inovasi kebijakan (Sururi, 2017, 2018).

Penerapan program inovasi pelayanan publik di Indonesia masih mengedepankan kuantitas, bukan kualitas. Hal ini karena ada berbagai hambatan, misalnya 1.) Kultur *sharing* (berbagi) dan mempermudah urusan pelayanan publik belum terbangun. 2.) Kultur pendokumentasian belum terbangun. 3.) Kurangnya Sumber Daya Aparatur yang handal (Supriyanto, 2016). Selain itu, sifat birokratis pemerintah dapat mengurangi transparansi, kepercayaan, dan komitmen untuk melakukan inovasi dan sebagai konsekuensinya melemahkan implementasi dan difusi inovasi (Bommert, 2010).

Pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas inovasi (Borins, 2002; Pratama, 2018; Widiyahseno, 2018). Pada pendekatan tradisional, inovasi dianggap sebagai gagasan yang muncul dari *top leader*. Pemimpin perlu memiliki faktor *driving force* (faktor penggerak) agar inovasi dapat diterima dan

berkelanjutan (Widiyahseno, 2015). Namun, ide inovasi juga dapat muncul dari struktur organisasi level menengah. Struktur organisasi pada level menengah biasanya diisi oleh kaum muda yang cenderung lebih inovatif, sehingga jika ide inovasi muncul dari struktur tengah bagian ini akan berimplikasi lebih positif pada efektifitas inovasi (Borins, 2001a). Kehadiran kepemimpinan inovatif penting bagi penerapan inovasi kebijakan. Relasi kuasa yang dimiliki oleh pemimpin penting untuk mengurangi resistensi serta meningkatkan dukungan untuk efektifitas kebijakan (Widiyahseno, 2018).

Strategi yang dapat dilakukan untuk efektifitas inovasi kebijakan diantaranya : 1.) *Good Innovation; 2.) Good Extension Method; 3.) Good Extension Agent* (Musyafak & Ibrahim, 2005). Strategi ini menunjukkan inovasi seperti apa yang dibutuhkan oleh masyarakat pengguna layanan dan sesuai atau tidak dengan nilai-nilai yang mereka miliki selama ini. Jenis inovasi yang tepat akan mudah diadopsi dan cenderung efektif dalam penerapannya. Selanjutnya, metode yang digunakan ketika implementasi inovasi juga harus tepat. Misalnya, bagaimana metode komunikasi yang tepat dengan pengguna layanan dalam upaya memberikan informasi dan pemahaman mengenai inovasi kebijakan. Selain itu, kemampuan *agent* (petugas pemberi layanan) penting sebagai cerminan bagaimana suatu inovasi siap untuk dijalankan.

Hartley (2008) dalam Glor & Ewart (2016) menyatakan "*Innovation award nominees are not a good source of information on the mortality of innovations, however, as nominees can be expected to have lower mortality rates than populations of innovations generally*". Hartley menegaskan seharusnya instansi penerima penghargaan cenderung dapat bertahan lebih besar daripada inovasi lain yang tidak masuk kategori penerima penghargaan. Pernyataan tersebut menguatkan bahwa database penerima penghargaan (Sinovik) bukan merupakan sumber yang valid untuk mengetahui apakah sebuah inovasi mampu bertahan dan berkelanjutan.

Jumlah inovasi pelayanan publik yang terdaftar dalam kompetisi organisasi selama empat tahun terakhir sebanyak 7229 inovasi. Jumlah ini tentu saja belum termasuk inovasi yang telah diinisiasi namun belum masuk dalam kompetisi Sinovik. Secara kuantitas inovasi pelayanan publik di Indonesia cukup besar, namun belum semua inovasi tersebut mampu dijalankan dengan baik dan berkelanjutan. "*Demographics of innovative organizations and populations have not been systematically recorded and so the empirical question "do populations of innovations and their organizations have higher or lower mortality rates than normal programs and organizations?"is unanswered* (Glor & Ewart, 2016). Glor dan Ewart menggarisbawahi bahwa selama ini belum ada sistem pendokumentasian inovasi secara baik, hal ini berakibat pada sulitnya menjawab pertanyaan apakah sebuah inovasi pelayanan memiliki kesempatan bertahan lebih baik dibandingkan pelayanan yang tidak diinovasi.

Di Indonesia, Sistem Informasi Inovasi Pelayanan Publik (Sinovik) telah diluncurkan sebagai database utama. Namun, sistem kontrol inovasi pelayanan publik belum ada. Kuantitas inovasi pelayanan publik mencapai angka yang signifikan, namun ternyata belum memberikan tren positif terhadap kualitas pelayanan publik. Sudah seharusnya ada evaluasi mengenai pelaksanaan kompetisi inovasi pelayanan publik. Kuantitas inovasi pada dasarnya mencerminkan produktifitas dan motivasi yang tinggi dari instansi pemerintahan, namun bukan berarti pemerintah hanya fokus pada capaian kuantitasnya saja.

Kualitas inovasi pelayanan yang mendapat penghargaan Top 99 terbaik setiap tahunnya seharusnya mampu memberikan dorongan kepada instansi/daerah lain untuk dapat menerapkan jenis inovasi yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan masing-masing. Hal ini berarti motivasi untuk mengikuti kompetisi inovasi pelayanan publik bukan hanya karena ingin dinilai baik oleh tim penilai dari kementerian, melainkan didasari oleh keinginan untuk meningkatkan kualitas layanan publik masing-masing.

IV. **KESIMPULAN**

Inovasi kebijakan di Indonesia memasuki ranah baru dengan penerapan kompetisi Inovasi Pelayanan Publik yang wajib diikuti oleh setiap instansi pemerintah baik dalam lingkup Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah. Kompetisi ini berhasil mendorong produktifitas inovasi pelayanan publik. Dalam waktu empat tahun, lebih dari tujuh ribu inovasi

pelayanan publik didaftarkan dalam kompetisi tersebut. Namun, kuantitas inovasi pelayanan publik tidak berbanding lurus dengan kualitas pelayanannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tidak efektifnya inovasi pelayanan publik dalam mempengaruhi kualitas pelayanan, yakni iklim inovasi yang masih buruk dan ketidaksesuaian inovasi dengan nilai-nilai yang diyakini lingkungan *adopter*. Iklim inovasi yang masih buruk mempengaruhi kemampuan Sumber Daya Manusia (baik pemimpin dan pegawai) dalam menerapkan inovasi pelayanan publik. Sistem *reward and punishment* di Indonesia belum maksimal. *Reward* (penghargaan) telah dilakukan melalui Top 99 Inovasi Pelayanan Publik, namun belum ada model punishment yang diterapkan inovasi pelayanan publik. Iklim juga mempengaruhi keberadaan hambatan. Dengan iklim inovasi yang lemah, hambatan internal dan eksternal akan mempengaruhi efektifitas inovasi pelayanan publik. Kemudian, ketidaksesuaian inovasi dengan nilai yang ada dalam lingkungan *adopter* (pengadopsi inovasi) menyebabkan rendahnya komitmen untuk menjamin efektifitas inovasi pelayanan publik.

Model kajian mengenai bagaimana inovasi pelayanan publik dapat berkelanjutan belum dilakukan. Kajian semacam itu penting untuk menilai apakah instansi yang telah terdaftar dalam Sinovik mampu menjalankan inovasi pelayanan publik secara berkelanjutan. Inovasi Pelayanan Publik tidak dapat dinilai hanya dari kuantitas, melainkan bagaimana inovasi tersebut bertahan dan dapat diterapkan pada instansi yang lain. Harus ada upaya untuk menyebarkan inovasi pelayanan publik dengan iklim yang baik pada lingkungan internal dan eksternal institusi pemerintah. Sehingga Inovasi Pelayanan Publik di Indonesia tidak hanya bermuara pada kuantitas penghargaan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik, melainkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

V. DAFTAR PUSTAKA

Albury, D., & Mulgan, G. (2003). *Innovation in the public sector*. London. https://doi.org/10.1057/9780230307520

Amirudin, A. (2017). Inovasi Peran Pemerintah Desa dalam Kebijakan Pariwisata di Kota Batu. *Journal of Public Sector Innovations*, *2*(1), 26–32.

Andayani, S. (2016). Inovasi Pelayanan Publik (Studi Upaya Inovasi Paket Perizinan oleh Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sidoarjo dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perizinan). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *4*(3), 1–9.

Ariyani, A., Indah Mindarti, L., & Nuh, M. (2016). Inovasi Pelayanan Publik (Studi pada Pelayanan Kesehatan melalui Program Gebrakan Suami Siaga di Puskesma Gucialit Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, *2*(4), 153–158.

Bommert, B. (2010). Collaborative Innovation in the Public Sector. *International Public Management Review*, *11*(1), 15–33. https://doi.org/DOI: 10.1017/CBO9781316105337.006

Borins, S. (2001a). Encouraging innovation in the public sector. *Journal of Intellectual Capital*, *2*(3), 310–319. https://doi.org/10.1108/14691930110400128

Borins, S. (2001b). *The Challenge of Innovating in Government*. *PricewaterhouseCoopers Endowment for the Business of Government*.

Borins, S. (2002). Leadership and Innovation in the Public Sector. *Leadership & Organization Development Journal*, *23*(8), 467–476. https://doi.org/10.1108/01437730210449357

Cornell University, INSEAD, and W. (2014). *The Global Innovation Index 2014: The Human Factor in Innovation, second printing*. (S. Dutta, B. Lanvin, & S. Wunsch-Vincent, Eds.), *Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization (WIPO)* (11th ed.). Fontainebleau, Ithaca, and Geneva. https://doi.org///www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf;

Cornell University, INSEAD, and W. (2016). *The Global Innovation Index 2016; Winning with Global Innovation*. *Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization (WIPO)*. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. https://doi.org/978-2-9522210-8-5

Cornell University, INSEAD, and W. (2018). *Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. *Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization (WIPO)*. Fontainebleau, Ithaca, and Geneva. Retrieved from https://www.globalinnovationindex.org/home

Cornell University, I., & WIPO. (2015). *The Global Innovation Index 2015: Effective Innovation Policies for Development*. Fontainebleau, Ithaca, and Geneva: Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization (WIPO).

Fandaru, R. R. A. (2016). A New Design of Raskin Program (An Analysis of the RASDA Implementation in Kulonprogo Regency). *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, *20*(1), 69–83.

Glor, E. D., & Ewart, G. A. (2016). What happens to innovations and their organizations? Piloting an Approach to Research. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation JournalInnovation Journal*, *21*(3), 1–25.

Gow, J. I. (2014). Public Sector Innovation Theory Revisited. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, *19*(2), 1–22. Retrieved from https://www.innovation.cc/scholarly-style/19_2_1_gow_public-invoate-theory.pdf

Gumilar, P. C. (2016). Inovasi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan di Kecamatan Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *4*(3).

Hafizh, D. A. (2016). Inovasi Pelayanan Publik; Studi Deskriptif tentang Penerapan Layanan e-Health dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pucangsewu Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *4*(3).

Hartley, J. (2005). Innovation in Governance and Public Services: Past and Present. *Public Money & Management*, *25*(1), 27–34. https://doi.org/10.1111/j.1467-9302.2005.00447.x

Haryono. (2016). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM RI (Implementation of Bureaucracy Reform in the Ministry of Justice and Human Rights. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, *10*(3), 227–256.

Julijanti, Nugroho, B., Kartodihardjo, H., & Nurrochmat, D. R. (2015). Proses Operasionalisasi Kebijakan Kesatuan Pengelolaan Hutan: Perspektif Teori Difusi Inovasi (Operasionalization Process of Forest Management Unit Policies : A Perspective of Diffusion of Innovations Theory). *Jurnal Analisis Kebijakan*

Kehutanan, *12*(1), 67–88.

Kementerian PAN-RB. Top 99 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2014 (2014).

Kementerian PAN-RB. Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2015 (2015).

Kementerian PAN-RB. (2016a). Kementerian PANRB Tetapkan Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2016. Retrieved from https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-tetapkan-top-99-inovasi-pelayanan-publik-2016

Kementerian PAN-RB. Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2016 (2016).

Kementerian PAN-RB. (2017a). Top 99 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2017.

Kementerian PAN-RB. (2017b). *Top 99 Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2017; Public Service Innovation 2017*. https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3

Klein, K. J., & Knight, A. P. (2005). Innovation Impelmentation; Overcoming the Challenge. *CDIR*, *14*(5), 243–246.

Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *The Academy of Management Review*, *21*(4), 1055–1080. https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9704071863

Kurniawan, A. D. (2015). Inovasi Pelayanan Publik (Studi Deskriptif tentang Inovasi Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) di Badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Lamongan). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *3*(3), 167–176.

Kurniawan, R. C. (2016). Inovasi Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Daerah. *Fiat Justisia*, *10*(3), 569–586. Retrieved from http://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat

Marom, A. (2015). Inovasi Birokrasi Pelayanan Publik Bidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Kudus. *Gema Publica; Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, *1*(1), 65–74.

Maryam, N. S. (2016). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, *VI*(1), 1–18.

Mirnasari, R. M. (2013). Inovasi Pelayanan Publik UPTD Terminal Purabaya-Bungurasih. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *1*(1), 71–84.

Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (33rd ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Musyafak, A., & Ibrahim, T. M. (2005). Strategi Percepatan Adopsi dan Difusi Inovasi Pertanian Mendukung Prima Tani. *Analisis Kebijakan Pertanian*, *3*(1), 20–37.

Neuman, W. L. (2013). *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (7th ed.). Jakarta: PT Indeks.

Nurmandi, A. (2006). Inovasi Organisasi Publik; Implementasi Knowledge Management Mendorong Inovesi. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, *10*(2), 133–148.

Octavianti, M., Koswara, I., Yunita, D., & Sari, A. (2016). Karakteristik Inovasi Kebijakan Kantong Plastik Tidak Gratis Bagi Ibu Rumah Tangga Di Kota Bandung. *Jurnal Komunikasi*, *8*(2), 134–146.

Ombudsman. (2017). *Laporan Tahunan 2017; Awasi, Tegur, Laporkan*.

Oxford Learners Pocket Dictionary. (2008) (4th ed.). Oxford University Press.

PAN-RB, K. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik Di Lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Dan Badan Usaha Milik Daerah Tahun 2017 (2016).

Peraturan Presiden. Grand Design Reformasi Birokrasi, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 § (2010).

Pramusinto, A. (2006). Inovasi-Inovasi Pelayanan Publik untuk Pengembangan Ekonomi Lokal: Pengalaman Beberapa Daerah. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik UGM*.

Pratama, M. R. (2018). Innovation Process in Public Service : Studying Innovation Process in Yogyakarta City Licensing Service Clinic Unit (KLIPPER). *Jurnal Studi Pemerintahan*, *9*(2).

Rahayu, P. (2016). Upaya Optimalisasi Kualitas Pelayanan Di Kantor, *4*(April), 1–11.

Ramadhan, M. F. (2016). Inovasi Kebijakan Publik (Studi Deskriptif tentang Program Layanan Tujuh Menit (LATUM) Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Surabaya). *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *4*(April), 1–10.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations*. *Macmillian Publishing Co.* https://doi.org/citeulike-article-id:126680

Saifullah, M. R. (2015). Inovasi Pemanfaaatan Teknologi; Adopsi Inovasi dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi pada UMKM Kampung Sepatu di Tambak Osowilangon, Kecamatan Benowo, Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *3*(2), 132–141.

Strumpf, K. S. (2000). *Does Government Decentralization Increase Policy Innovation ?* Chapel Hill.

Supriyanto, E. E. (2016). Kebijakan Inovasi Teknologi Informasi (IT) Melalui Program Elektronik Government dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerinthan: Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, *1*(1), 141–161.

Suranto. (2014). Implementasi Kebijakan otonomi Pelayanan Pendidikan. In D. Mutiarin & A. Zainuddin (Eds.), *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan; Penelusuran Konsep dan Teori*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sururi, A. (2016). Inovasi Kebijakan Publik, Tinjauan Konseptual dan Empiris. *Jurnal Sawala*, *4*(3), 1–14.

Sururi, A. (2017). Inovasi Kebijakan dalam Perspektif Administrasi Publik Menuju Terwujudnya Good Public Policy Governance. *Spirit Publik*, *12*(2), 14–31.

Sururi, A. (2018). Collaborative Governance Sebagai Inovasi Kebijakan Strategis (Studi Revitalisasi Kawasan Wisata Cagar Budaya Banten Lama). *Humanika*, *25*(1).

Suwarno, Y. (2008). *Inovasi di Sektor Publik*. Jakarta: STIA-LAN Press.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (2009).

Widiyahseno, B. (2015). Inovasi Bupati di Ruang Demokrasi : Upaya Membangun Kesadaran Inovasi Birokrasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *18*(3), 177–195.

Widiyahseno, B. (2018). Politics in Innovation : Power Relationships in the Mobilization of Support in Developing an Innovation Policy. *Jurnal Studi Pemerintahan*, *9*(2), 161–186.

RESPONSIVITAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL DI KAWASAN PERBATASAN DAERAH

(Studi Kasus: Kerjasama Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta)

Dewanto Dwipoyono[1], Erni Zuhriyati[2]
Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
dewodwipo@gmail.com

Abstrak **— Seiring berkembangnya Kawasan Aglomerasi Perkotaan Yogyakarta di wilayah Kabupaten Bantul menyebabkan bertambahnya risiko kejadian kebakaran. Sepanjang Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2017 kejadian kebakaran mengalami peningkatan. Kabupaten Bantul melalui BPBD Kabupaten Bantul menyediakan personil penanggulangan bahaya kebakaran melalui unit pemadam kebakaran dan membentuk Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) untuk dapat mengurangi risiko bahaya kebakaran. Wilayah Manajemen Kebakaran yang telah dibentuk belum sepenuhnya mampu mengcover layanan penanggulangan kebakaran sebagaimana Standar Pelayanan Minimal yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Beberapa wilayah di Kabupaten Bantul bahkan lebih terjangkau oleh Pos Pemadam Kebakaran Wilayah Manajemen Kebakaran daerah lainnya. Mencermati persoalan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah bagaimana pelayanan penanggulangan kebakaran di wilayah yang berada dalam jangkauan wilayah manajemen kebakaran antar daerah, khususnya antara Kabupaten Bantul dengan Kota Yogyakarta. Metode penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil menunjukkan bahwa 1) Pelayanan dasar penanggulangan kebakaran merupakan urusan wajib pemerintah yang harus dilaksanakan oleh setiap daerah; 2) Pelayanan penanggulangan kebakaran membutuhkan kecepatan respon dan sumber daya pemadam yang memadai; dan 3) Pemerintah Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta dapat saling memanfaatkan sumber daya pemadam yang dimiliki untuk secara bersama-sama digunakan untuk melaksanakan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran di kedua wilayah.**

Kata Kunci — WMK, KAD, Aglomerasi, Kebakaran.

LXII. PENDAHULUAN

Latar Belakang.

Kebakaran merupakan peristiwa yang lekat dengan kehidupan sehari-hari masyarakat. Kebakaran merupakan salah satu keadaan darurat yang sering terjadi yang menyebabkan korban jiwa dan kerusakan infrastruktur [1]. Pada saat musim kemarau, potensi terjadinya kebakaran baik lahan maupun permukiman menjadi tinggi dan api akan dengan cepat menjalar dan menghanguskan lahan maupun permukiman [2]. Kebakaran merupakan peristiwa oksidasi dari material yang berlangsung cepat serta menghasilkan panas dan cahaya. Timbulnya kebakaran ditandai dengan penjalaran atau penyulutan suatu material oleh sumber panas [3]. Proses penyulutan suatu material oleh sumber panas yang dilakukan dengan sengaja dan terkendali sebenarnya telah ada sejak manusia mengenal api. Ketika manusia mengenal api untuk mendukung keperluan sehari-hari, manusia pun mengembangkan cara untuk mengendalikan api sesuai dengan kebutuhannya [4]. Peristiwa kebakaran apabila tidak mampu dikendalikan dengan segera akan berdampak pada semakin bertambahnya kerugian harta benda bahkan korban jiwa. Kebijakan penanggulangan kebakaran harus dimanajemen dengan baik oleh pemerintah dengan melibatkan peran serta masyarakat dan sektor swasta [5]. Sejalan dengan itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengatur mengenai urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, diantaranya adalah pelayanan tentang ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat yang termasuk di dalamnya pelayanan penanggulangan kebakaran. Dalam pembagian urusan antara pemerintah dengan pemerintah daerah, sub urusan wajib yang menjadi urusan yang bersifat konkuren adalah urusan kebakaran, dimana pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan kebakaran yang meliputi:

a. Pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan, dan penanganan bahan berbahaya dan beracun kebakaran dalam daerah kabupaten;
b. Inspeksi peralatan proteksi kebakaran;
c. Investigasi kejadian kebakaran;
d. Pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kebakaran.

Pemerintah sebagai penyedia layanan harus responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pemerintah harus tanggap dan mampu mengatasi berbagai tantangan, permasalahan, dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan yang diberikan pemerintah baik dari segi kualitas maupun kuantitas [6]. Salah satu cara untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan sebaik-baiknya sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat [7]. Disaat yang sama pemerintah daerah harus mendorong keterlibatan aktif masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan kebakaran, Peran dan pelibatan aktif dari masyarakat dapat dengan membentuk satuan masyarakat terlaih dalam penanganan

kebakaran, atau biasa disebut Balakar (Barisan Sukarelawan Kebakaran) yang berfungsi untuk membantu masyarat yang tertimpa musibah kebakaran sebelum petugas pemadam datang dan membantu operasi pemadaman petugas [8]. Pemerintah perlu juga untuk melakukan pendidikan pengurangan risiko kebakaran dan mensosialisasikan fungsi pelayanan kebakaran ke masyarakat melalui pengoptimalan media informasi luar ruang yang dapat dijangkau oleh segenap lapisan masyarakat [9]. Untuk mendukung pendidikan pengurangan risiko bencana kebakaran, maka perlu dibuat peta daerah rawan kebakaran, yang dapat digunakan sebagai sarana edukasi maupun pedoman penataan permukiman dan perilaku masyarakat [10].

Setiap daerah harus memiliki sekurang-kurang satu wilayah manajemen kebakaran (WMK) untuk menyelenggarakan fungsi pelayanan dasar penanggulangan kebakaran kepada masyarakatnya. Penentuan Wilayah Manajemen Kebakaran dan pos-pos yang ada di bawah kendalinya didasarkan pada potensi dan kerawanan wilayah terhadap kebakaran [11]. Namun dikarenakan berbagai pertimbangan pemerintah daerah, terutama dari aspek ketersediaan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan keterbatasan anggaran daerah, tidak semua area dalam wilayah administrasi daerah dapat terjangkau dalam Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK). Kerjasama dalam pelayanan publik dapat bersifat lintas wilayah administratif [12]. Di wilayah perbatasan antara Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta, sebagian wilayah Kabupaten Bantul dapat dijangkau oleh Pos Pemadam Kebakaran dalam Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) Kota Yogyakarta dan sebagian wilayah Kota Yogyakarta juga dapat dijangkau oleh Pos Pemadam Kebakaran dalam Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) Kabupaten Bantul. Hal inilah yang memungkinkan Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta dapat melakukan kerjasama untuk saling mendukung optimalisasi pelayanan penanggulangan kebakaran di wilayah perbatasan daerah.

Rumusan Permasalahan.

Mendasarkan pada latar belakang permasalahan, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana pelayanan penanggulangan kebakaran yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul pada wilayah perbatasan daerah, khususnya wilayah perbatasan antara Kabupaten Bantul dengan Kota Yogyakarta.

Tujuan Penelitian.

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pelaksanaan fungsi pelayanan dasar penanggulangan kebakaran kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian atau penulisan serupa di masa yang akan datang dan referensi bagi Pemerintah Kabupaten Bantul dalam menyusun kebijakan dan mengoptimalkan fungsi pelayanan penanggulangan kebakaran.

Kerangka Teori

Salah satu karakteristis good governance adalah responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat [13]. Secara singkat dapat dikatakan bahwa responsivitas ini mengukur daya tanggap birokasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi, serta tuntutan masyarakat [14]. Pengertian Responsivitas (ketanggapan) menurut Model SERVQUAL yang dikembangkan oleh Zeithaml dkk merupakan kemauan untuk membantu dan memberi pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada konsumen/ penerima jasa, bertanggungjawab terhadap kualitas pelayanan yang diberikan [15]. Indikator responsivitas yaitu merespon setiap konsumen/ pemohon yang iingin mendapatkan pelayanan, petugas melakukan pelayanan dengan cepat dan tepat, petugas melakukan pelayanan dengan cermat, dan semua keluhan konsumen direspon dengan cepat oleh petugas. Kerangka pemikiran dalam penelitian mengenai responsivitas penanggulangan kebakaran Pemerintah Kabupaten Bantul di kawasan perbatasan daerah ini adalah 1) Kemampuan mengenali kebutuhan pelayanan penanggulangan kebakaran masyarakat, 2) Kemampuan menyusun agenda dan prioritas penanggulangan kebakaran, 3) Kemampuan mengembangkan program dan strategi dalam penanggulangan kebakaran.

LXIII. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [16]. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang akan mendiskripsikan dan menganalisis suatu fenomena atau peristiwa secara apa adanya berdasarkan data tertulis, lisan atau mempertimbangkan pendapat orang lain atau narasumber. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Pengumpulan data adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid dan reliable [17]. Dengan demikian proses pengumpulan data yang akan dilakukan sedapat mungkin dapat memperoleh data sebagai bahan penelitian yang valid dan akurat dalam rangka mendukung penajaman terhadap tujuan penelitian.

Peneliti berupaya untuk mengetahui potensi terjadinya kebakaran di wilayah perbatasan Kabupaten Bantul dan potensi sumber daya yang dimiliki untuk dipergunakan dalam menyelenggarakan pelayanan penanggulangan kebakaran melalui berbagai data yang dikumpulkan dalam proses observasi ke lapangan. Pengambilan data juga dilakukan ke pada Pemerintah Kota Yogyakarta untuk mengetahui potensi sumber daya yang dimiliki. Penelitian kualitatif berhubungan

dengan ide, persepsi, pendapat, dan kepercayaan orang yang diteliti, kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka-angka [18]. Peneliti berupaya untuk menggali secara mendalam, mengamati, dan menyelami tindakan yang dilakukan oleh pengambil kebijakan maupun sumber daya yang terlibat dalam upaya penanggulangan kebakaran di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta sehingga pada akhirnya dapat diperoleh kesimpulan-kesimpulan dari proses yang telah dilaksanakan.

XII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelayanan adalah proses kegiatan memenuhi kebutuhan masyarakat berkenaan dengan hak-hak dasar dan hak pemberian, yang wujudnya dapat berupa jasa layanan. Pelayanan salah satu dari tiga fungsi hakiki pemerintah, di samping fungsi pemberdayaan dan pembangunan [19]. Dilihat dari prosesnya, terjadi interaksi antara yang memberi pelayanan dengan yang diberi pelayanan. Dalam pelayanan publik, pemerintah mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sedangkan masyarakat mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan dari pemerintah.

Kemampuan Mengenali Kebutuhan Pelayanan Penanggulangan Kebakaran Masyarakat.

Untuk mengukur capaian kinerja pelayanan penanggulangan kebakaran di daerah, Kementerian Dalam Negeri telah mengeluarkan standarisasi bentuk layanan dasar yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Standar Pelayanan Minimal (SPM) adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal [20]. Standar Pelayanan Minimal (SPM) penanggulangan bencana kebakaran, memuat indikator sebagai berikut [21]:

a. Cakupan Pelayanan Penanggulangan Kebakaran

   Cakupan pelayanan penanggulangan kebakaran (PPK) adalah sumber daya yang berpotensi kebakaran yang perlu mendapat perlindungan dari bahaya kebakaran dengan membentuk wilayah manajemen kebakaran (WMK) oleh daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai wilayah yurisdik urusan pemerintahannya.Untuk memberikan proteksi terhadap bencana kebakaran, menurut Kepmeneg PU No.11/KPTS/2000 tentang Ketentuan Teknis Manajemen Kebakaran Perkotaan, suatu kota perlu membentuk WMK (Wilayah Manajemen Kebakaran). Jumlah minimal WMK untuk suatu daerah tergantung luas daerah tersebut, dengan minimal satu WMK.

b. Tingkat Waktu Tanggap (Respon Time Rate) Daerah Layanan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK)

   Respon time (waktu tanggap) adalah waktu minimal yang diperlukan dimulai saat menerima informasi dari warga/penduduk sampai tiba di tempat kejadian serta langsung melakukan tindakan yang diperlukan secara cepat dan tepat sasaran di Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK).Tingkat waktu tanggap (response time) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK) adalah rasio antara kejadian kebakaran yang tertangani dalam waktu tidak lebih dari 15 (lima belas) menit dengan jumlah kejadian kebakaran di WMK.

c. Persentase Aparatur Pemadam Kebakaran Yang Memenuhi Standar Kualifikasi

   Aparatur pemadam kebakaran adalah satuan petugas pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi sebagai aparat Dinas atau Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Pemadam kebakaran dengan keahlian untuk melakukan inspeksi proteksi kebakaran, investigasi penyebab kebakaran, pemadaman api dan penyelamatan korban jiwa serta asset harta benda. Aparatur Pemadam Kebakaran harus memenuhi standar sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran.

d. Jumlah Mobil Pemadam Kebakaran Diatas 3000-5000 Liter Pada WMK

   Mobil damkar dan/atau mesin damkar adalah salah satu sarana pemadam kebakaran yang digunakan oleh Satgas Damkar, Satlakar, Balakar atau sebutan lainnya untuk memenuhi waktu tanggap darurat kebakaran yang cepat dan tepat dalam pengurangan resiko kebakaran. Mobil damkar merupakan salah satu bentuk identitas yang dimiliki perintah dalam mendukung pelayanan penanggulangan kebakaran kepada masyarakat. Jumlah mabil pemadam kebakaran dengan kapasitas 3000 – 5000 liter yang dimiliki oleh pemerintah daerah dalam mendukung upaya pelayanan penanggulangan kebakaran di wilayah manajemen kebakaran.

Berdasarkan data statistik yang dimiliki oleh BPBD Kabupaten Bantul, wilayah Kabupaten Bantul merupakan daerah dengan tingkat ancaman bahaya kebakaran yang tinggi. Tabel 1 berikut ini merupakan data kejadian kebakaran yang diperoleh dari BPBD Bantul selama 5 (lima) tahun terakhir.

Tabel 1. Data Kebakaran di Kabupaten Bantul Per Kecamatan Tahun 2013-2017

No	Kecamatan	Tahun					Total
		2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	
1	**Banguntapan**	**2**	**9**	**18**	**12**	**12**	**53**
2	**Sewon**	**8**	**14**	**8**	**12**	**14**	**56**
3	**Kasihan**	**12**	**6**	**20**	**7**	**10**	**55**
4	Bantul	11	10	3	11	16	56
5	Piyungan	1	4	7	1	10	23
6	Srandakan	0	0	0	1	1	2
7	Sanden	1	1	1	0	2	5
8	Kretek	2	2	3	1	4	12
9	Pundong	2	4	4	0	6	16
10	Jetis	1	5	7	0	8	21
11	Dlingo	2	1	3	1	3	10

berbatasan langsung dengan wilayah admistrasi Kota Yogyakarta, yaitu Kecamatan Kasihan, Kecamatan Kasihan, dan Kecamatan Sewon. Ketiga merupakan Kawasan Perkotaan Yogyakarta atau disebut Aglomerasi Perkotaan Yogyakarta, yaitu kawasan perkotaan yang berkembangan dan perkembangannya menjalar ke pinggiran kota [22]. Kecenderungan tipikal kawasan tersebut adalah penduduk yang padat dan mengalami perkembangan pembangunan yang pesat dengan sebaran pemukiman kurang tertata karena biasanya proses terjadinya perubahan lahan terbuka menjadi pemukiman hanya mengikuti jaringan jalan yang telah ada [23]. Perubahan penggunaan lahan sebagai lahan perumahan jamak terjadi di kawasan ini. Akses yang tidak terlalu jauh dari pusat kota dan harga tanah yang relatif lebih terjangkau menjadi alasannya. Perubahan fungsi lahan tebuka menjadi permukiman ini menambah tingkat kerawanan kawasan terhadap bahaya kebakaran. Kecendungan terjadinya kebakaran dipengaruhi oleh pertumbuhan kebakaran (riwayat kebakaran), penggunaan lahan, kepadatan penduduk, kerapatan bangunan, sistem proteksi yang terpasang, dan tingkat kesiapan masyarakat [24]. Perumahan menempati urutan tertinggi dalam kejadian kebakaran, dikarena kepadatan bangunan dan beban api yang tinggi [25]. Selain karena faktor bangunan, perilaku penghuni juga memberikan andil yang besar dalam kebanyakan kasus kebakaran [26]. Menurut petugas pemadam kebakaran diketahui bahwa sebagian besar terjadinya kebakaran disebabkan oleh faktor kelalaian manusia baik karena faktor kesengajaan (pembakaran lahan, sampah) maupun ketidaksengajaan (puntung rokok, api lilin, konsleting listrik) disamping karena faktor teknikal (trafo listrik meledak). Tabel 2 berikut menunjukkan objek terdampak kebakaran yang terjadi di Kabupaten Bantul.

Tabel 2. Data Kebakaran di Kabupaten Bantul berdasarkan objek terdampak kebakaran Tahun 2013 – 2017

No	Kecamatan	Tahun					Total
		2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	
1	Bangunan Lain	3	3	3	1	9	19
2	Fasilitas Kesehatan	0	1	0	0	0	1
3	Fasilitas Umum	0	0	1	0	3	4
4	Jaringan Listrik PLN	0	1	0	2	7	10
5	Kantor	1	0	0	1	1	3
6	Lahan	15	20	42	4	31	112
7	Kendaraan	3	7	7	7	10	34
8	Pabrik	0	1	0	11	3	15
9	Rumah	19	28	25	22	35	129
10	Sampah	1	0	4	1	1	7
11	Tempat Ibadah	0	0	0	1	2	3
12	Tempat Usaha	11	12	17	8	9	57
Jumlah Total		53	73	99	58	111	394

Sumber : BPBD Kabupaten Bantul, 2018

Pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundangan mengenai pengembangan kawasan permukiman. Aturan tersebut telah mengakomodasi perihal keselamatan, kenyamanan, dan keandalan bangunan [27]. Ketentuan laik fungsi harus dipenuhi bangunan hunian. Tercapainya keselamatan evakuasi dari bahaya kebakaran merupakan tujuan dari pemenuhan sertifikat laik fungsi bangunan [28]. Pada Tahun 2009, *The International Residential Code (IRC)* telah mengadopsi aturan mengenai persyaratan system proteksi kebakaran pribadi untuk bangunan rumah tinggal [29]. Meski demikian, seringkali pemanfaatan ruang di kawasan aglomerasi cenderung mengabaikan peraturan perundangan dan aturan tata ruang daerah yang tertuang dalam Rencana Detail Tata Ruang [30]. Pola perkembangan pembangunan permukiman maupun perumahan yang mengabaikan aspek tata ruang menyebabkan potensi terjadinya kebakaran menjadi semakin tinggi. Peristiwa kebakaran yang terjadi di beberapa belahan dunia yang menghanguskan banyak bangunan perumahan bahkan seringkali menyebabkan korban jiwa baik petugas pemadam kebakaran ataupun pemilik rumah merupakan akibat dari perkembangan pemukiman yang tidak terkendali di daerah pinggiran perkotaan [31].

Kemampuan Menyusun Agenda dan Prioritas Penanggulangan Kebakaran

Dalam melaksanakan penanggulangan kebakaran pemerintah telah menetapkan agenda dan program prioritas melalui penguatan kelembagaan penanggulangan kebakaran, penguatan infrastruktur dan suprastruktur penanggulangan kebakaran. Pada Tahun 2017 Pemerintah Kabupaten Bantul telah membuat Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran. Peraturan ini mengatur tentang manajemen penanggulangan bencana dengan mengembangkan system proteksi kebakaran aktif maupun pasif. Penerapan standarisasi system proteksi kebakaran bangunan gedung dan pemukiman. Penetapan standar operasional prosedur keadaan darurat kebakaran yang berisi rencana operasi penyelamatan jiwa, dokumen penting dan harta benda lainnya apabila terjadi kebakaran. Secara kelembagaan, instansi penanggulangan kebakaran telah diperkuat dengan diterbitkannya Peraturan Baupati Bantul tentang Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana daerah Kabupaten Bantul, yang di dalammnya terdapat unit satuan tugas Penanggulangan Kebakaran, Tim Reaksi Cepat, Tim Search and Rescue, dan Pusat Pengendalian Operasi. Keempat satuan tugas tersebut saling bersinergis untuk melaksanakan penangulangan kebakaran di Kabupaten Bantul. Saat ini Pmemerintah Kabupaten Bantul telah menginisiasi pembentukan Balakar (Barisan Relawan Kebakaran), yaitu setiap orang atau anggota masyarakat di Wilayah Daerah yang telah

diberikan keterampilan khusus tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran, serta dengan suka rela membantu melaksanankan tugas pencegahan pemadaman tingkat pertama. Kemudian untuk mengasah kemampuan balakar, pemerintah daerah melaksanakan pelatihan penanggulangan kebakaran serta simulasi secara rutin terhadap mereka.

Kemampuan Mengembangkan Program dan Strategi dalam Penanggulangan Kebakaran

Pemerintah Kabupaten Bantul mengembangkan program penanggulangan kebakaran meliputi kegiatan pada fase Pencegahan dan kesiapsiagaan, Penanganan darurat, dan Rehabilitasi dan rekonstruksi. Pemadam kebakaran Kabupaten Bantul secara rutin melaksanakan sosialisasi dan pelatihan pengenalan api mulai anak usia pra sekolah (PAUD dan TK) sampai dengan perguruan tinggi di wilayah Kabupaten Bantul. Penyelenggaraan sosialisasi dan pelatihan kepada masyarakat rutin dilakukan melalui lembaga Forum Pengurangan Risiko Bencana (FPRB) yang saat ini telah berdiri hamper di semua desa di wilayah Kabupaten Bantul. Rata- rata FPRB memiliki balakar yang secara aktif menjadi perpanjangan tangan pemerintah derah dalam mendistribusikan informasi dan pengetahuan mengenai upaya dalam penanggulangan kebakaran secara mandiri di tingkatan masyarakat.

Pada fase penanganan darurat kebakaran Pemadam kebakaran Kabupaten Bantul menggunakan *callcenter* yang di-*handle* oleh petugas pusat pengendalian operasi. Informasi kebakaran yang masuk ke pusat penegendali operasi akan diolah sesegera mungkin menjadi informasi valid yang akan diteruskan ke unit pemadam kebakaran untuk segera dilakukan respon penanganan darurat kebakaran. Dalam upaya untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi, BPBD Kabupaten Bantul berupaya untuk mengembangkan sistem pelaporan kebakaran yang berbasis pada Mobile GIS melalui aplikasi android, namun karena terkendala anggaran yang besar, saat ini program tersebut belum dapat dilanjutkan. Penggunaan *callcenter* 113 yang diinisiasi oleh Kementrian Komunikasi dan Informatika sampai saat ini belum dapat dilaksanakan karena berbagai alasan teknis, sehingga *callcenter* masih menggunakan saluran telepon biasa. Hal yang memudahkan respon terhadap kejadian kebakaran adalah penggunaan radio panggil *handy talky* (HT) yang dimiliki hamper oleh semua relawan penangulangan kebakaran yang tersebat di berbagai penjuru wilayah Kabupaten Bantul. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Bantul focus untuk memperkuat menara pemancar radio (*Repeater* HT) dengan pertimbangan budget yang terjangkau namun dapat diandalkan untuk kecepatan informasi. Dalam upaya untuk meringankan beban korban kebakaran, Pemerintah Kabupaten bantul menganggarkan dana rehabilitasi dan rekonstruksi yang akan disalurkan kepada korban kebakaran.

Kerjasama Antar Daerah Sebagai Upaya Untuk Mendukung Optimalisasi Pelayanan Publik

Tafsir atas konsep desentralisasi dan otonomi daerah diartikulasikan oleh daerah hanya terfokus pada usaha daerah dalam menata, memperkuat struktur, dan mempercepat pembangunan daerahnya sendiri. Hal ini ternyata belum efisien dalam meningkatkan fungsi pelayanan publik oleh pemerintah daerah. Harus dipahami bersama bahwa keberhasilan daerah dalam melaksanakan fungsi kepemerintahan dapat dipengaruhi oleh daerah lainnya [32]. Pendekatan yang mengemuka atas pola hubungan antar daerah adalah pendekatan jaringan *(networking)* dimana diasumsikan bahwa relasi antar aktor bersifat saling tergantung antar satu sama lainnya *(interdependence)*. Dengan kata lain tujuan tiap-tiap aktor akan mudah diwujudkan apabila terjadi saling pertukaran sumber daya yang ada dalam jaringan. Konsep *Intergovermental Netwoks* pada tingkatan daerah sangat berpotensi mendorong peningkatan kapasitas daerah dalam melaksanakan fungsi pelayanan pubik [33]. Dalam sumber acuan yang lain, *Intergovernmental Networks* kerap dikaitkan dengan *Intergovermental Coorperation*, dimana kerjasama antar daerah didefinisikan sebagai suatu susunan antara dua pemerintahan atau lebih untuk mencapai tujuan-tujuan bersama, penyediaan suatu layanan, atau pemecahan permasalahan secara bersama-sama [34].

Alasan utama diadakannya kerjasama antar daerah adalah agar berbagai masalah lintas administrasi dapat diselesaikan bersama dan sebaliknya banyak potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk kepentingan bersama, dan potensi sengketa atau konflik kewenangan dapat dicegah [35], [36]. Kerjasama antar daerah menjadi salah satu pilihan yang penting untuk dipertimbangkan dalam mengelola layanan publik yang memiliki eksternalitas melewati batas-batas administratif suatu daerah [37]. Pun demikian tidak semua jenis pelayanan publik menarik minat pemerintah daerah untuk dikerjasamakan dengan daerah lainnya, terutama bila menyangkut urusan pelayanan publik yang berpotensi terjadi konflik, melalui proses yang rumit, dan cenderung merugikan salah satu pihak karena ketidakjelasan mekanisme insentif [38].

Setiap daerah memiliki strategi sendiri dalam merumuskan kebijakan penanggulangan kebakaran. Permasalahan Wilayah Majemen Kebakaran ditinjau dari skala kawasan pada dasarnya merupakan sistem kebutuhan, dalam hal ini kebutuhan layanan proteksi kebakaran dan fasilitas pendukungnya [39]. Idealnya seluruh warga masyarakat di seluruh wilayah dapat terjangkau oleh layanan pemadam kebakaran sebagaimana standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan Pemerintah. Penentuan lokasi Pos Pemadam Kebakaran penting untuk dilakukan dengan pertimbangan untuk meminimalisir dampak kerugian baik korban jiwa, harta benda, maupun fasilitas publik semakin besar [40]. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bantul sebagai institusi yang menjalankan fungsi penyelenggaraan pelayanan penanggulangan kebakaran terbentuk pada Tahun 2010 [41]. Pada masa itu Kabupaten Bantul hanya memiliki 1 (satu) Wilayah Manajemen Kebakaran yang berlokasi di wilayah Kecamatan Bantul sebagai ibukota kabupaten.

Tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Bantul menambah 1 (satu) Wilayah Manajemen Kebakaran di Kecamatan

Banguntapan, dan kemudian pada Tahun 2018 melakukan penambahan lagi sebanyak 2 (dua) Wilayah Manajemen Kebakaran di Kecamatan Kasihan dan Kecamatan Imogiri, sehingga saat ini Kabupaten Bantul memiliki 4 (empat) Wilayah Manajemen Kebakaran. Penambahan Wilayah Manajemen Kebakaran dimaksudkan untuk memperkuat kapasitas dan kapabilitas institusi penanggulangan kebakaran. Kapabilitas merupakan kemampuan institusi kebakaran (personil dan Peralatan) dalam waktu singkat melakukan rescue dan pengendalian kebakaran [42]. Penambahan tersebut juga diupayakan untuk mendapatkan rute terpendek dalam memberikan pelayanan kebakaran pada kawasan-kawasan yang memiliki risiko kebakaran tinggi. Rute layanan kebakaran penting untuk perhatikan karena dengan itu respon layanan kebakaran akan cepat sampai ke pengguna atau lokasi kebakaran [43].

Adapun untuk Wilayah Manajemen Kebakaran di Kabupaten Bantul maupun Kota Yogyakarta tampak sebagaimana Peta 1 berikut:

Peta 1. Peta Wilayah Manajemen Kebakaran Kabupaten Bantul

Perbandingan sumber daya pemadam kebakaran yang dimiliki oleh Kabupaten Bantul dengan Kota Yogyakarta sebagaimana table 3 berikut:

Tabel 3. Sumber daya pemadam kebakaran

No	Jenis Sumber Daya	Kabupaten Bantul	Kota Yogyakarta
1	Personil	58 orang	104 orang
2	Mobil Pemadam Kebakaran/ Branwir:	5 armada	10 armada

perlindungan kepada masyarakat saat melakukan respon kegawatdaruratan kebakaran melalui kegiatan pertolongan dan penyelamatan jiwa seringkali mengabaikan risiko keselamatan diri [45]. Kematian petugas pemadam kebakaran dalam pelaksanaan tugasnya merupakan masalah sosial ekonomi yang serius. Hasil penelitian telah mengidentifikasikan bahwa risiko utama petugas pemadam kebakaran berkaitan dengan komando, peralatan, kesalahan manusia, dan standar prosedur operasi kegawatdaruratan. Hal ini erat kaitannya dengan proses pengambilan keputusan dalam situasi darurat oleh pemimpin operasi pemadaman [46]. Untuk melakukan operasi pencarian dan penyelamatan korban kebakaran, petugas tanggap darurat harus memiliki gambarun umum atas situasi wilayah operasi sebelum terjun ke lokasi untuk melaksanakan proses evakuasi. Tujuan dari operasi adalah untuk melindungi dan mengevakuasi para korban, memadamkan api, mencegah penjalaran api, dan mengkoordinasi sumber daya dengan tepat waktu [47].

Sistem kerja petugas pemadam kebakaran menganut system kerja shift yang bekerja nonstop 24 jam. Petugas Pemadam kebakaran terbagi kedalam kelompok regu jaga. Petugas pemadam kebakaran Kabupaten Bantul yang berjumlah 58 orang terbagi kedalam 3 (tiga) regu yang terdistribusi dalam 4 (empat) pos pemadam kebakaran. Tiap tiap regu terdiri dari 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) personil yang berjaga secara bergantian selama 12 jam, dengan waktu libur satu hari atau 24 jam. Jumlah personil tersebut sangat minim dibandingkan dengan beban kerja yang harus dilaksanakan, karena setiap operasi pemadaman kebakaran idealnya membutuhkan 7 (tujuh) – 9 (sembilan) personil. Branwir yang dimilik oleh Kabupaten Bantul pun baru mendapatkan tambahan 3 (tiga) kendaraan di Tahun 2017, dari yang sebelumnya hanya 2 (dua) branwir dimana salah satunya merupakan branwir yang sudah berusia tua. Tercatat branwir Kabupaten Bantul mengalami 2 (dua) kali kejadian terguling dalam perjalanan ke lokasi kebakaran, yang menyebabkan beberapa petugas terluka. *Centers for Disease Control and Prevention* Amerika menyatakan bahwa 61% petugas pemadam kebakaran yang menjadi korban dalam tugas dikarenakan kecelakaan kendaraan dan hal ini meningkat karena gangguan tidur yang sering disebabkan karena faktor kelelahan [48].

Untuk mengatasi kebakaran agar tidak menyebar dengan cepat, bukan hanya ditentukan oleh banyaknya sumber daya tetapi lebih pada kecepatan dan ketepatan armada pemadam kebakaran sampai ke lokasi kebakaran terhitung dari laporan kejadian kebakaran kebakaran yang masuk ke Pos Pemadam Kebakaran [49]. Untuk menuju kondisi tersebut diperlukan upaya untuk terus mengasah ketrampilan dengan melatih dan mensimulasikan rencana penanganan keadaan darurat untuk mendeteksi adanya potensi konflik dalam waktu, urutan proses/ prosedur, dan pengerahan sumber daya. Dengan cara ini keandalan dan ketepatan dalam perencanaan respon tanggap darurat dapat dilaksanakan dengan baik [50].

Tabel 4 berikut ini menampilkan *response time* yang dilaksanakan oleh petugas pemadam kebakaran Kabupaten Bantul pada area Wilayah Manajemen Kebakaran.

Tabel 4. Jumlah Waktu Tanggap Tahun 2013 – 2017

No	Uraian	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Jumlah kasus kebakaran di WMK yang tertangani dlm tingkat waktu tanggap	24	40	58	34	57
2.	Jumlah kasus kebakaran dalam jangkauan WMK	29	40	62	35	59
3.	Jumlah total terjadi kebakaran	53	73	99	58	111
4.	Jumlah kebakaran di luar jangkauan WMK	24	33	27	23	52
5.	Tingkat waktu tanggap	82.75%	100%	93,54%	97,1%	96,6%

Sumber : BPBD Kabupaten Bantul, 2018.

jangkauan Wilayah Manajemen Kebakaran, kawasan aglomerasi yang tercover dalam Wilayah Manajemen Kebakaran baru sebatas Kecamatan Banguntapan. Beberapa wilayah di Kabupaten Bantul yang berbatasan dengan daerah lain tidak tercover Wilayah Manajemen Kebakaran Kabupaten Bantul. Pun kejadian kebakaran masih dalam area Wilayah Manajemen Kebakaran Kabupaten Bantul, apabila kejadian yang melanda wilayah tersebut lebih dekat dengan Pos Pemadam Kebakaran dalam Wilayah Manajemen Kebakaran Kota Yogyakarta, mobilisasi armada kebakaran akan lebih cepat dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta sehingga penanganan darurat akan lebih cepat terlayani. Dalam hal kebakaran terjadi dalam skala besar atau lebih dari satu kejadian dalam satu waktu, akan menjadi permasalahan tersendiri mengingat armada dan personil yang dimilik Kabupaten Bantul sangat terbatas. Untuk itulah maka penting untuk dilaksanakan kerjasama antar daerah dalam hal penyelenggaraan penanggulangan kebakaran di daerah. Secara prinsip, penanganan kebakaran merupakan suatu urusan yang bersifat darurat dan tidak terbatas pada batasan wilayah administrasi semata, karena urusan ini menyangkut pada aspek kemanusiaan dan waktu yang mendesak atau segera untuk dilakukan penanganan. Semakin lama respon terhadap suatu keadaan darurat maka semakin besar potensi kerugian baik jiwa maupun harta yang akan diderita korban bencana [51].

Institusi Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta termasuk sering terlibat dalam operasi penanganan kebakaran di wilayah Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan sebagaimana tabel 5 berikut :

Tabel 5. Operasi penanganan kebakaran di wilayah Kabupaten Bantul

No	Tahun	Banyak Kejadian di Kabupaten Bantul	Keterlibatan Damkar Kota dalam Operasi
1	2013	53	16
2	2014	73	23
3	2015	99	31
4	2016	58	18

nama atau bersama-sama dengan wilayah lain yang berbeda kewenangannya melalui berbagi personil maupun sumber daya [52]. Institusi Pemadam Kebakaran Kabupaten Bantul dan Institusi Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta sendiri telah sejak lama menjalin kerjasama dalam penanganan kebakaran. Sampai saat ini bentuk kerjasama yang dilakukan antara Institusi Pemadam Kebakaran Kabupaten Bantul dan Institusi Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta masih bersifat informal atau disebut *handshake agreement*. Tidak ada perjanjian yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak. Komitmen kerjasama dilakukan karena keterikatan sosial kemanusian, jiwa korsa antar institusi pemadam, dan rasa saling ketergantungan sumber daya antar satu dengan lainnya.

Beberapa hal yang mendasari kerjasama antara Institusi Pemadam Kebakaran Kabupaten Bantul dan Institusi Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta dalam penanggulangan kebakaran, yaitu:

1. Pemadaman kebakaran membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam memobilisasi sumberdaya pemadam, oleh karena itu sekat administrasi wilayah antar daerah dalam hal penanganan kegawatdaruratan dapat dikecualikan.
2. Armada pemadam kebakaran dan personil yang dimiliki oleh Kota Yogyakarta jauh lebih ideal dari pada Kabupaten Bantul, sehingga dalam hal terjadi kebakaran dengan skala besar maupun kebakaran dengan jumlah lokasi yang banyak dapat saling mendukung operasi pemadaman.
3. Beberapa wilayah di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta berada dalam jangkauan Wilayah Manajemen Kebakaran Kabupaten Bantul maupun Kota Yogyakarta.

XIII. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

   a. Pelayanan dasar penanggulangan kebakaran merupakan urusan wajib pemerintah yang harus dilaksanakan oleh setiap daerah;

   b. Pelayanan peneanggulangan kebakaran membutuhkan kecepatan respon dan sumber daya pemadam yang memadai.

   c. Pemerintah Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta dapat saling memanfaatkan sumber daya pemadam yang dimiliki untuk secara bersama-sama digunakan untuk melaksanakan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran di kedua wilayah.

2. Saran

   Kerjasama antar daerah merupakan suatu keniscayaan dalam penyelenggraaan urusan pemerintahan. Kerjasama antar daerah telah memiliki legal standing yang kuat dengan telah diterbitkannya Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai tata cara pelaksanaan kerjasama antar daerah [53]. Penyelenggaraan Kerjasama Antar Daerah (KAD) ini hendaknya dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip: efisiensi; efektifitas; sinergi; saling menguntungkan; kesepakatan bersama; itikad baik; mengutamakan kepentingan nasional dan keutuhan wilayah NKRI; persamaan kedudukan; transparansi; keadilan; dan kepastian hukum. Kerjasama yang tealh terbangun secara informal tersebut semestinya dapat dapat dituangkan dalam perjanjian kerjasama tertulis yang mengatur mengenai mekanisme pemanfaatan dan pengerahan sumber daya dalam pelayanan penanggulangan kebakaran. Hal ini harus dilakukan dengan seksama demi efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya. Melalui pengaturan kerjasama antar daerah *(intergovermental cooperation)* ini diharapkan permasalahan mengenai kecepatan dan ketepatan respon pemerintah daerah dalam pelayanan pemadam kebakaran bagi masyarakat dapat teratasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] F. Alamdar, M. Kalantari, and A. Rajabifard,

"Towards Multi-Agency Sensor Information Integration For Disaster Management Computers , Environment and Urban Systems Towards Multi-Agency Sensor Information Integration For Disaster Management," *CEUS*, vol. 56, pp. 68–85, 2016.

[2] R. Akbar, N. Abedi, R. Handayani, and U. M. E. Putri, "Analisis Hasil Implementasi Business Intelligence Menentukan Daerah Rawan Banjir dan Kebakaran di Indonesia," *J. Edukasi dan Penelit. Inform.*, vol. 3, no. 1, pp. 65–70, 2017.

[3] M. Tanubrata and H. Wiryopranoto, "Bangunan Gedung Akibat Sumber Panas," *J. Tek. Sipil*, vol. 12, no. April 2016, pp. 1–98, 2016.

[4] T. Geraghty, "The Dublin Fire Brigade - 150 Years Of Service," *Dublin Hist. Rec.*, vol. 65, no. 1, pp. 34–46, 2012.

[5] S. S. P. Doe, "Fire Management Policy And Environmental NGO Movement : Critical Contemporary Perspectives , Indicators And Prospects In Savannas , Ghana," *Geo J.*, vol. 71, no. 2, pp. 159–170, 2008.

[6] M. Adelberty, "Analisis Kualitas Pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya," *J. Penelit. Adm. Publik*, pp. 216–223, 2016.

[7] E. S. Holle, "Pelayanan Publik Melalui Electronic Goverment: Upaya Meminimalisir Praktek Maladministrasi dalam Meningkatkan Public Service," *J. Sasi*, vol. 17, no. 3, pp. 21–30, 2011.

[8] Feriyanto, "Kesigapan Balakar (Barisan Sukarelawan Kebakaran) dalam Menanggulangi Kebakaran di Wilayah Kabupaten Serang," *J. Ilmu Kesehat. Masy.*, vol. 4, no. 1, pp. 15–23, 2013.

[9] A. Ghifary, "Efektivitas Penggunaan Media Iklan Baliho dalam Mensosialisasikan Bahaya Kebakaran di Kota Samarinda," *eJournal Ilmu Komun.*, vol. 2, no. 3, pp. 26–39, 2014.

[10] N. Sasmita, R. Reida, I. P. Santi, D. Nurahmah, N. Kurniawati, and I. Ridwan, "Identifikasi Kawasan Rawan Kebakaran di Martapura Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan dengan Sistem Informasi Geografis," *J. Fis. FLUX*, vol. 5, no. 2, pp. 113–119, 2008.

[11] Muhammad, D. K. Sofyan, and Iswardi, "Analisis Perbandingan Manfaat Dan Biaya Stasiun Pemadam Kebakaran Kota Lhokseumawe," *Ind. Eng. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 17–22, 2016.

[12] D. Vici and H. Bina, "Kerjasama Antar Daerah Dalam Pelayanan Air Bersih Kota Surakarta Dengan Kabupaten Karanganyar (Studi Kasus : Kecamatan Colomadu , Kabupaten Karanganyar) 1," *J. Tek. PWK*, vol. 1, no. 1, pp. 29–35, 2012.

[13] A. Dwiyanto, "Mengapa Pelayanan Publik, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik," in *Gadjah Mada University Press*, 2008.

[14] H. Tangkilisan, "Manajemen Publik," *Grasindo*. 2005.

[15] Hardiyansyah, "Kualitas Pelayanan Publik," *Gava Media*. 2011.

[16] Sugiyono, "Memahami Penelitian Kualitatif," *Alfa Beta*. 2013.

[17] B. Bungin, "Analisa Data Penelitian Kualitatif," *PT. Raja Grafindo Persada*. 2003.

[18] S. Basuki, "Metode Penelitian," *Wedatama Widya Sastra*. 2006.

[19] M. R. Rasyid, "Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru," *Yarsif Watampone*. 1997.

[20] R. Indonesia, "Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah," *Kementerian Hukum dan HAM*. 2014.

[21] R. Indonesia, "Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri Di Kabupaten/Kota," *Kementerian Dalam Negeri*. 2012.

[22] S. S. Putri and P. Danoedoro, "Pemetaan Fraksi Penutup Lahan Kota Yogyakarta Menggunakan Teknik NMESMA Pada Citra Landsat 8 OLI," *J. Bumi Indones.*, vol. 5, no. 4, pp. 1–5, 2016.

[23] A. A. A. D. Rupini, N. K. A. Dewi, and N. P. Sueca, "Implikasi Alih Fungsi Lahan Pertanian Pada Perkembangan Spasial Daerah Pinggiran Kota (Studi Kasus: Desa Batubulan, Gianyar)," *J. Ilm. Arsit.*, vol. 5, no. 2, pp. 9–18, 2017.

[24] Taufiqurrahman and H. B. Wijaya, "Kemitraan Sektor Swasta dalam Layanan Pemadam Kebakaran di Kota Pontianak," *J. Pembang. Wil. dan Kota*, vol. 9, no. 3, pp. 236–247, 2013.

[25] I. B. G. W. Mantra, "Kajian Penanggulangan Bahaya Kebakaran Pada Perumahan," *J. Permukim. Natah*, vol. 3, no. 1, pp. 1–61, 2005.

[26] S. Sagala, R. Wimbardana, and F. P. Pratama, "Perilaku dan Kesiapsiagaan Terkait Kebakaran pada Penghuni Permukiman Padat Kota Bandung," *J. Forum Geogr.*, vol. 28, no. 1, pp. 1–20, 2014.

[27] Y. Setiani, "Pengendalian Bahaya Kebakaran Melalui Optimalisasi Tata Kelola Lahan Kawasan Perumahan di Wilayah Perkotaan," *Annu. Civ. Eng. Semin. 2015*, pp. 978–979, 2016.

[28] W. Sujatmiko, "Penerapan Standar Keselamatan Evakuasi Kebakaran pada Bangunan Gedung di Indonesia," *J. Permukim.*, vol. 11, no. 2, pp. 116–127, 2016.

[29] AWWA Rates and Charges Committee, "Residential Private Fire Protection : Emerging water Rate and System Development Charge Issue," *J. Am. Water Work. Assoc.*, vol. 105, no. 4, pp. 21–25, 2013.

[30] T. Eko and S. Rahayu, "Perubahan Penggunaan Lahan dan Kesesuaiannya terhadap RDTR di Wilayah Peri-Urban Studi Kasus: Kecamatan Mlati," *J. Pembang. Wil. Kota*, vol. 8, no. 4, p. 330, Sep. 2012.

[31] D. Calkin, J. Cohen, M. Finney, and M. Thompson, "How Risk Management Can Prevent Future Wildfire Disasters In The Wildland-Urban Interface," *Proc. Natl. Acad. Sci. U. S. A.*, vol. 111, no. 2, pp. 746–751, 2014.

[32] M. Ma'ruf, "Urgensi Kerjasama Antar Daerah (Intergovermental) dalam Penanganan Bencana Alam di Daerah," *J. Public Sect. Innov.*, vol. 1, no. 1, pp. 47–54, 2016.

[33] Pratikno, "Manajemen Jaringan dalam Perspektif Strukturasi," *J. Kebijak. dan Adm. Publik*, vol. 12, no. 1, pp. 1–19, 2008.

[34] T. W. W. Utomo, "Prospek Pengembangan Kerjasama antar Daerah Kabupaten/ Kota di Kalimantan Timur dalam Penyelenggaraan Urusan Pembangunan dan Pelayanan Masyarakat," *J. Borneo Adm.*, pp. 67–87, 2006.

[35] M. Fauzan, "Model Kerjasama Antar Sengketa Kewenangan Pada Daerah Kabupaten / Kota," *J. Media Huk.*, vol. 21, no. 2, pp. 197–212, 2014.

[36] Y. T. Keban, "Kerjasama Antar Pemerintah Daerah Dalam Era Otonomi: Isu Strategis, Bentuk, dan Prinsip," *J. Ilmu Pemerintah. Indones.*, 2007.

[37] A. Dwiyanto, "Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi," *UGM Press*. 2018.

[38] A. Tarigan, "Kerjasama Antar Daerah (KAD) Untuk Peningkatan Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Daya Saing Wilayah," *Bul. Tata Ruang*, pp. 1–11, 2009.

[39] W. Sujatmiko and M. Simanjuntak, "Penentuan Jumlah dan Distribusi Pos Kebakaran Suatu Kawasan (Studi Kasus Kota Bandung)," *Puslitbang Permukim. PU*, pp. 77–90, 2013.

[40] Jasriadi, R. T. Iriana, and S. Djuniati, "Analisis Lokasi dan Jumlah Stasiun Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru," *Jom FTEKNIK Vol.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2015.

[41] K. Bantul, "Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantul," *Kabupaten Bantul*. 2010.

[42] A. Sarwono, "Peningkatan Layanan Institusi Pemadam Kebakaran Melalui Penerapan Rencana Induk Kebakaran (RIK) Studi Kasus : Kota Pontianak Kalimantan Barat," *J. Permukim.*, vol. 6, no. 25, pp. 100–107, 2011.

[43] S. Margiyani and N. S. M. Mussafi, "Aplikasi Algoritma Branch and Bound Untuk Optimasi Jalur Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta," *J. FOURIER*, vol. 3, no. 1, pp. 59–66, 2014.

[44] F. Islamiati, "Fungsi Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya," *AntroUnairdotNet*, vol. VI, no. 3, pp. 380–389, 2017.

[45] N. Council and Mathematics, "Firefighters to the Rescue," *Teach. Child. Math.*, vol. 19, no. 2, pp. 72–76, 2012.

[46] J. Ash, C. Smallman, J. Asha, and C. Smallmanb, "A Case Study of Decision Making In Emergencies," *Palgrave Macmillan Journals*, vol. 12, no. 3, pp. 185–207, 2010.

[47] A. Prinz and T. Comes, "Identifying First

Responders Information Needs : Supporting Search and Rescue Operations," *Int. J. Inf. Syst. Cris. Response Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 24–46, 2016.

[48] S. Qadri, S. W. Lockley, C. A. Czeisler, H. Work, and S. Group, "Common Sleep Disorders Increase Risk of Motor Vehicle Crashes and Adverse Health Outcomes in Firefi ghters," *J. Clin. Sleep Med.*, vol. 11, no. 3, p. 233–240B, 2015.

[49] F. Asra, S. Bahri, and N. N. Bakar, "Minimisasi Stasiun Pemadam Kebakaran di Kota Padang," *J. Mat. UNAND*, vol. 4, no. 1, pp. 122–128, 2015.

[50] Q. Li, Y. Deng, C. Liu, Q. Zeng, and Y. Lu, "Modeling And Analysis Of Subway Fire Emergency Response : An Empirical Study," *Saf. Sci.*, vol. 84, pp. 171–180, 2016.

[51] M. T. Nurzaki and Wijanarto, "Routing Otomatis Berbasis Algoritma Genetik Untuk Pengelolaan Tanggap Darurat Bencana," *Techno COM*, vol. 14, no. 2, pp. 79–87, 2015.

[52] S. A. Andrew, J. E. Short, K. Jung, and S. Arlikatti, "Intergovernmental cooperation in the provision of public safety: Monitoring mechanisms embedded in interlocal agreements," *Public Adm. Rev.*, vol. 75, no. 3, pp. 401–410, 2015.

[53] R. Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pelaksanaan Kerjasama Antar Daerah," *Kementerian Hukum dan HAM*. 2007.

PELAKSANAAN COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM DESA TANGGUH BENCANA (DESTANA)

(STUDI KASUS DI DESA PONCOSARI KECAMATAN SRANDAKAN KABUPATEN BANTUL)

[1]Anton Yulianto, [2]Dyah Mutiarin

[1]Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan Universtas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta Indonesia

Email: antonyuli2677@gmail.com

[2]Dosen Magister Ilmu Pemerintahan Universtas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta Indonesia

Email: mutiarin@yahoo.com

ABSTRAK

Studi ini membahas pembentukan Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari, Kecamatan Srandakan, Kabupaten Bantul ditinjau dari *Collaborative Governance*. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan bagaimana proses pembentukan desa tangguh bencana dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi dalam desa tangguh bencana di Desa Poncosari. Dengan menggunakan metode kualitatif, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kolaborasi yang terjadi dalam pembentukan Desa Tangguh Bencana secara umum sama dengan model *Collaborative Governance* Ansel dan Gash. Faktor yang mempengaruhi kolaborasi dalam Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari adalah pengalaman kejadian bencana di masa lalu, fasilitasi dari BPBD Bantul, kepemimpinan Pemerintahan Desa dan Lembaga Desa, Kolaborasi dalam Forum Lembaga Desa dan aktifitas kegiatan dalam FPRB Desa Poncosari.

Kata Kunci: collaborative governance, desa tangguh bencana.

I. PENDAHULUAN

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki kondisi geologis, geografis, hidrologis, demografis dan sosiologis yang menjadikannya rawan terhadap bencana, baik bencana alam, non-alam, maupun bencana sosial. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan bentang alam sedemikian rupa memiliki resiko bencana berupa erupsi gunung berapi, banjir lahar hujan, tanah longsor, gempa bumi, angin puting beliung, dan tsunami (Saptadi, 2012)[1].

Kabupaten Bantul secara geografis terletak pada wilayah yang rawan potensi bencana telah mengalami peristiwa bencana alam terbesar yaitu gempa bumi pada tanggal 27 Mei 2006 dan dampak erupsi gunung merapi pada tanggal 5 November 2010 yang mengakibatkan korban dan kerugian yang sangat besar. Tingkat kerawanan daerah dapat dilihat dari data Indeks Risiko Bencana Indonesia (IRBI) BNPB tahun 2013[2], yang menilai dengan menggunakan 3 parameter yaitu bahaya, kerentanan, dan kapasitas sebagai penghitungan risiko bencana, Kabupaten Bantul termasuk dalam Klas Resiko Tinggi dengan skor 18.

Mengingat korban terbesar dari bencana adalah kaum miskin, (Komino, 2014)[3] dan yang pertama-tama menghadapi bencana adalah masyarakat sendiri, pemerintah telah mengembangkan program pengurangan risiko bencana berbasis komunitas, salah satu strategi yang digunakan adalah melalui pengembangan desa-desa yang tangguh terhadap bencana. Pembentukan Desa Tangguh Bencana merupakan program pemerintah pusat melalui Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Badan Nasional

Penanggulangan Bencana (BNPB) Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Desa Tangguh Bencana.

Menurut Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Desa Tangguh Bencana, Desa Tangguh Bencana adalah desa yang memiliki kemampuan mandiri untuk beradaptasi dan menghadapi ancaman bencana, serta memulihkan diri dengan segera dari dampak bencana yang merugikan, jika terkena bencana. Desa Tangguh Bencana adalah sebuah desa yang memiliki kemampuan untuk mengenali ancaman di wilayahnya dan mampu mengorganisir sumber daya masyarakat untuk mengurangi kerentanan dan sekaligus meningkatkan kapasitas demi mengurangi risiko bencana. Upaya pengurangan resiko bencana berbasis komunitas yang dilaksanakan melalui pengembangan desa tangguh bencana memiliki indikator yaitu adanya Peraturan Desa tentang kebijakan Pengurangan Resiko Bencana (PRB), adanya dokumen perencanaan Penanggulangan Bencana, adanya forum PRB yang beranggotakan wakil-wakil masyarakat, adanya tim relawan penanggulangan bencana desa yang terlibat aktif, adanya upaya-upaya sistematis untuk mengadakan pengkajian risiko, adanya upaya-upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas kesiapsiagaan serta tanggap bencana.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kata kunci dalam Desa Tangguh Bencana adalah upaya pengurangan resiko bencana berbasis komunitas. Desa Tangguh Bencana merupakan bentuk tata kelola pemerintahan yang melibatkan pemerintah dan masyarakat dengan prinsip kolaborasi. Sebagaimana prinsip governance sebagai konsep yang lebih luas dari pemerintah dan juga termasuk peran yang dimainkan oleh sektor masyarakat dan sektor swasta dalam mengelola dan merencanakan negara, wilayah dan kota. *Collaborative governance* melibatkan pemerintah, masyarakat dan sektor swasta berkomunikasi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan lebih dari yang dapat dicapai oleh satu sektor saja (Kurniawan, 2017[4]; Arianto(2013)[5]; Anggoro(2006)[6]). Collaborative governance mencakup hubungan formal dan informal dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. proses kebijakan pemerintah konvensional dapat tertanam dalam proses kebijakan yang lebih luas dengan memfasilitasi kolaborasi antara sektor publik, swasta dan masyarakat (Quintin, 2012)[7].

Kabupaten Bantul sampai dengan tahun 2017 membentuk 15 desa tangguh bencana dengan status pratama, salah satunya adalah Desa Poncosari. Penulis tertarik untuk meneliti Desa Poncosari karena memiliki wilayah yang berhadapan langsung dengan Samudera Hindia dan memiliki 4 pantai yaitu Cangkring, Pantai Baru, Kuwaru dan Pandansimo yang rentan terhadap potensi bencana tsunami, gelombang pasang dan abrasi. Desa Poncosari adalah desa tangguh bencana tsunami di Bantul dan dijadikan desa percontohan penanggulangan bencana dan sudah dipresentasikan pada konferensi penanggulangan bencana internasional di Genewa, Swiss pada tahun 2013. Selain itu Desa Poncosari memiliki

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penelitian ini akan membahas bagaimana proses *collaborative governance* yang terjadi dalam pembentukan Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari dan factor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi dalam pembentukan desa tangguh bencana tersebut.

Kajian Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu tentang pelaksanaan kolaborasi da pembentukan Desa Tangguh Bencana yang akan digunakan baik sebagai pembanding maupun sebagai rujukan dalam penelitian ini antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Sambodo (2016)[8] menemukan bahwa *collaborative governance* dipengaruhi oleh *Starting Condition, Institutional Design, dan Facilitative Leadership*. Hal ini sebagaimana model yang ditulis oleh Ansell dan Gash (2007). Namun pada pelaksanaan *Collaborative Governance di Desa Budaya Brosoti faktor Starting Condition, Institutional Design, dan Facilitative Leadership serta Collaborative Process*, juga dipengaruhi oleh faktor budaya yaitu hubungan kekerabatan, arisan, jam karet, musyawarah mufakat, ngaruhke, gotong royong dan swadaya, paternalistic, dan orangnya sekitar itu-itu saja.

Peranginangin(2014)[9], mendapatkan fakta bahwa dalam ketiga peraturan di bidang kehutanan yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini menunjukkan tiga hal. Pertama, pemerintah telah mengakui adanya aktor lain (terutama masyarakat) yang berperan dalam pengelolaan kawasan konservasi, namun intensitas keterlibatan aktor lain belum menunjukkan pola relasi kolaboratif yang setara sebagai perwujudan partisipasi yang ideal sehingga partisipasi rentan untuk terjerumus menjadi mobilisasi atau pengerahan masyarakat sebagai pelaksana proyek pemerintah. Kedua, adanya kesempatan bagi masyarakat untuk menyampaikan saran, informasi dan pertimbangan terkait pengelolaan kawasan konservasi dalam bentuk konsultasi publik, walaupun belum ada jaminan masukan dari masyarakat tersebut akan dipergunakan dalam pengambilan keputusan yang strategis oleh pemerintah. Ketiga, bentuk desentralisasi kewenangan dan kegiatan

pemberdayaan masyarakat yang dijalankan pemerintah belum sepenuhnya mendukung perwujudan model pengelolaan kolaboratif yang ideal dalam pengelolaan kawasan konservasi.

Maarif dkk (2012)[10], hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya dan nilai tradisi dijadikan dasar kehidupan sosial. Nilai tambah tradisi ini adalah ikatan sosial masyarakat yang dapat meningkatkan kapasitas, nilai sosial masyarakat desa pagubugan kulon dianggap sebagai modal sosial untuk mendirikan desa tangguh bencana. Sosialisasi penanganan bencana yang merupakan dasar kampanye PRB tidak optimal dilakukan oleh pemerintah daerah atau institusi lainnya. Setelah melakukan serangkaian sosialisasi dan FGD, komunitas Desa Pagubungan Kulon menyatakan diri mereka sebagai TLAGAMAS (Tim Layanan SiaGA Bencana Berbasis MASyarakat). Menjadi desa tangguh bukanlah tugas yang mudah, butuh waktu lama, dan sangat membutuhkan Komitmen masyarakat.

Pfefferbaum, et al., (2017),[11] meneliti tentang konseptual kerangka kerja untuk meningkatkan ketahanan masyarakat melalui modal sosial. Ketahanan, baik ketahanan pribadi dan masyarakat, meningkat oleh modal sosial yang muncul dari peningkatan koneksi sosial dan jaringan sosial. Manajemen bencana yang efektif, yang membutuhkan publik yang berpengetahuan dan terlibat, bergantung pada jejaring sosial untuk menghubungkan dan mendukung individu, keluarga, kelompok, dan organisasi dalam komunitas dan untuk menghubungkan masyarakat dengan sistem perawatan bencana. Kesimpulan yang diambil oleh Pfefferbaum adalah ketahanan masyarakat, baik yang direpresentasikan sebagai properti, proses, atau hasil, bersifat dinamis dan cenderung berubah sebagai hasil dari pengalaman.

Habibullah (2013)[12], meneliti perbandingan program Kampung Siaga Bencana Dan Desa Tangguh Bencana. Kesimpulan yang diambil adalah Kampung Siaga Bencana dan Desa Tangguh Bencana merupakan kebijakan pemerintah dalam penanggulangan bencana berbasis komunitas. Konsep kampung dalam Kampung Siaga Bencana lebih menekankan pada *branding program* dan bukan sebuah konsep kampung sebagai wilayah; sedang pada Desa menekankan pada konsep kewilayahan tentang Desa itu sendiri. Sedangkan pada Desa Tangguh Bencana lebih menekankan pada upaya peningkatan penanggulangan bencana berbasis komunitas. Hal ini terbukti pada organisasi pelaksana Kampung Siaga Bencana yang cenderung membentuk kelembagaan baru sedangkan Desa Tangguh Bencana bisa dibentuk lembaga baru atau mengembangkan dan memanfaatkan lembaga yang sudah ada.

Berdasar tinjauan pustaka, belum ada penelitian yang mengambil study kasus pelaksanaan collaborative governance dalam pembentukan Desa Tangguh Bencana. Relevansi penelitian terdahulu bagi penulis adalah sebagai bahan pemahaman tentang program desa tangguh bencana secara umum, faktor kunci keberhasilan model desa tangguh bencana dan factor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan collaborative governance.

Desa Tangguh Bencana

Dalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2007, telah ditetapkan bahwa penyelenggaraan penanggulangan bencana merupakan serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang beresiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi.

Teori manajemen bencana mengatakan bahwa risiko bencana merupakan fungsi dari "*hazards, vulrnerability, value dan community capacity*" (Sudibyakto, 2011)[13]. Pengurangan resiko bencana adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, menilai dan mengurangi risiko bencana. Ini adalah tanggung jawab pemerintah dan lembaga bantuan dan itu harus menjadi bagian integral dari cara organisasi tersebut. (Twigg, 2009).[14]

Dalam Sendai Framework For Disaster Risk Reduction 2015-2030 butir 7, disebutkan bahwa praktik PRB harus berbasis multi-hazard dan multisektor, inklusif dan dapat diakses secara efisien dan efektif (Platform Nasional PRB, 2015)[15]. Pemerintah harus mengenali pemangku utama, peraturan dan perannya dalam koordinasi, menggandeng stakeholder yang relevan, termasuk kelompok perempuan, anak dan pemuda, orang dengan kebutuhan khusus, kelompok miskin, pekerja migran, masyarakat adat, relawan, serta para praktisi dan lanjut usia dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan, perencanaan dan standar (Platform Nasional PRB, 2015).[15]

Ketahanan, seperti yang disajikan dalam berbagai literatur, adalah sifat dari sebuah sistem yang umumnya menunjukkan kemampuan untuk mempertahankan operasi kritis dalam menghadapi gangguan yang merugikan. Norris (2008) [16] menyatakan bahwa Ketahanan masyarakat adalah proses yang menghubungkan jaringan kapasitas adaptif (sumber daya dengan atribut dinamis) untuk beradaptasi terhadap gangguan atau kesulitan.

Masing-masing konsep yang disajikan memberikan beberapa wawasan spesifik tentang metode memastikan ketahanan untuk beberapa tujuan misi yaitu: hindari risiko, bertahan melalui peristiwa bencana, dan memulihkan. (McLeod, G., et Al., 2016)[17]. Menurut Lerch[18], ketahanan sebagai kemampuan menahan masa sulit atau "bangkit kembali" dari Bencana: sebuah kota yang dilanda tornado disebut tangguh saat rakyatnya dan infrastrukturnya berada Bisa cepat kembali ke keadaan semula.

Mayunga dalam LaLone (2012)[19], mendefinisikan ketahanan masyarakat sebagai kemampuan suatu komunitas untuk mengantisipasi, mempersiapkan, merespon bencana. Demikian pula, Plodinec (2014) [20] mendefinisikan ketahanan sebagai kemampuan untuk mengantisipasi risiko, batas dampak, dan kemampuan beradaptasi, berevolusi, dan berkembang dalam menghadapi perubahan yang bergejolak. Aspek utama resiliensi dalam kedua definisi tersebut adalah antisipasi dan persiapan, serta kemampuan untuk bangkit kembali melalui respon dan pemulihan (Nushat, 2013)[21].

Dengan menggunakan pendekatan meminimalkan kerentanan dengan memaksimalkan penerapan tindakan PRB, Twigg (2007)[22], Folke et al.(2016)[23], Smith, Jordan W., et al., (2012)[24] dapat disimpulkan bahwa mendefiniskan sistem atau ketahanan masyarakat sebagai kemampuan untuk:

1. Mengantisipasi, meminimalisir dan menyerap tekanan potensial atau kekuatan destruktif melalui adaptasi atau ketahanan.
2. Mengelola atau mempertahankan fungsi dasar tertentu dan struktur selama kejadian bencana.
3. Memulihkan atau "bangkit kembali" setelah kejadian bencana.

Secara keseluruhan, dalam literatur tentang ketahanan masyarakat terhadap bencana, permasalahan dan kebutuhan harus ditangani dengan tiga bentuk kesiapsiagaan menghadapi bencana, yaitu melalui: (a) upaya pra-bencana; (b) respon bencana; dan (c) pemulihan bencana. (Cartwright, 2008[25]; Plodinec, 2014[20]; Chandra, A. et al., 2011[26]. Folke et al.,2016[23], Smith, Jordan W., et al., 2012[24]. Mirza, 2008[27]).

Pengembangan Desa Tangguh Bencana merupakan salah satu upaya pengurangan risiko bencana berbasis masyarakat. Pengurangan risiko bencana berbasis masyarakat adalah segala bentuk upaya untuk mengurangi ancaman bencana dan kerentanan masyarakat, dan meningkatkan kapasitas kesiapsiagaan, yang direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat sebagai pelaku utama. Dalam Desa Tangguh Bencana, masyarakat terlibat aktif dalam mengkaji, menganalisis, menangani, memantau, mengevaluasi dan mengurangi risiko-risiko bencana yang ada di wilayah mereka, terutama dengan memanfaatkan sumber daya lokal demi menjamin keberkelanjutan.

Desa Tangguh Bencana adalah sebuah desa yang memiliki kemampuan untuk mengenali ancaman di wilayahnya dan mampu mengorganisir sumber daya masyarakat untuk mengurangi kerentanan dan sekaligus meningkatkan kapasitas demi mengurangi risiko bencana (Saptadi, 2012)[1]. Kemampuan ini diwujudkan dalam perencanaan pembangunan yang mengandung upaya-upaya pencegahan, kesiapsiagaan, pengurangan risiko bencana dan peningkatan kapasitas untuk pemulihan pasca keadaan darurat.

Lebih lanjut tujuan khusus pengembangan desa tangguh bencana menurut Peraturan Kepala BNPB Nomor 1 Tahun 2012 adalah:

a. melindungi masyarakat yang tinggal di kawasan rawan bahaya dari dampak-dampak merugikan bencana;
b. meningkatkan peran serta masyarakat, khususnya kelompok rentan, dalam pengelolaan sumber daya dalam rangka mengurangi risiko bencana;
c. meningkatkan kapasitas kelembagaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya dan pemeliharaan kearifan lokal bagi pengurangan risiko bencana;
d. meningkatkan kapasitas pemerintah dalam memberikan dukungan sumber daya dan teknis bagi pengurangan risiko bencana;
e. meningkatkan kerjasama antara para pemangku kepentingan dalam prb, pihak pemerintah daerah, sektor swasta, perguruan tinggi, lsm, organisasi masyarakat dan kelompok-kelompok lainnya yang peduli.

Secara garis besar Desa Tangguh Bencana memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

a. Legislasi: penyusunan Peraturan Desa yang mengatur pengurangan risiko dan penanggulangan bencana di tingkat desa;
b. Perencanaan: penyusunan rencana Penanggulangan Bencana Desa; Rencana Kontinjensi bila menghadapi ancaman tertentu; dan Rencana Aksi Pengurangan Risiko Bencana Komunitas (pengurangan risiko bencana menjadi bagian terpadu dari pembangunan);
c. Kelembagaan: pembentukan forum Penanggulangan Bencana Desa yang berasal dari unsur pemerintah dan masyarakat, kelompok/tim relawan penanggulangan bencana di dusun, RW dan RT, serta pengembangan kerjasama antar sektor dan pemangku kepentingan dalam mendorong upaya pengurangan risiko bencana;
d. Pendanaan: rencana mobilisasi dana dan sumber daya (dari APBD Kabupaten, APBDes/ADD, dana

mandiri masyarakat dan sektor swasta atau pihak-pihak lain bila dibutuhkan);

e. Pengembangan kapasitas: pelatihan, pendidikan, dan penyebaran informasi kepada masyarakat, khususnya kelompok relawan dan para pelaku penanggulangan bencana agar memiliki kemampuan dan berperan aktif sebagai pelaku utama dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan-kegiatan pengurangan risiko bencana;
f. Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana: kegiatan-kegiatan mitigasi fisik struktural dan non-fisik; sistem peringatan dini; kesiapsiagaan untuk tangggap darurat, dan segala upaya pengurangan risiko melalui intervensi pembangunan dan program pemulihan, baik yang bersifat struktural-fisik maupun non-struktural.

Program Desa Tangguh Bencana mengacu juga pada kerangka masyarakat tangguh internasional yang dikembangkan berdasarkan Kerangka Aksi Hyogo (2005)[28], yakni mengandung aspek tata kelola; pengkajian risiko; peningkatan pengetahuan dan pendidikan kebencanaan; manajemen risiko dan pengurangan kerentanan; dan aspek kesiapsiagaan serta tanggap bencana.

Collaborative Governance

Collaborative governance mencakup hubungan formal dan informal dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Proses kebijakan pemerintah konvensional dapat tertanam dalam proses kebijakan yang lebih luas dengan memfasilitasi kolaborasi antara sektor publik, swasta dan masyarakat (Quintin, 2012)[7]. NPCC dalam *What Is Collaborative Governance?* menyatakan *collaborative governance* membutuhkan tiga hal, yaitu: dukungan; kepemimpinan; dan forum. Dukungan mengidentifikasi permasalahan dalam kebijakan diperbaiki, kepemimpinan mengumpulkan sektor dalam forum, kemudian, anggota forum berkolaborasi untuk mengembangkan kebijakan, solusi dan jawaban.

Kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan dalam konteks organisasi dan kebijakan diharapkan dapat membantu mengatasi masalah kompleks yang tidak mudah dipecahkan oleh satu organisasi atau kelompok pemangku kepentingan, memfasilitasi pemahaman bersama tentang masalah, meningkatkan transparansi proses pengambilan keputusan, dan memberikan solusi yang sesuai dengan konteks (Ansell dan Gash, 2008[29]; Beierle dan Cayford, 2002[30]; Emerson, Nabatchi, dan Balogh, 2012[31]; Maggioni, Nelson, dan Mazmanian, 2012[32]; Siddiki, 2015)[33]; Sudarmo, 2016[34]) .

Menurut Quintin (2012)[7], ada berbagai bentuk pemerintahan kolaboratif, antara lain *Consensus Building* dan *Collaborative network*:

a. *Consensus Building,* sebuah proses di mana para pemangku kepentingan membangun konsensus tentang tindakan untuk mengatasi masalah kebijakan publik tertentu; Community Visioning adalah proses di mana anggota masyarakat membangun konsensus untuk menuju gambaran masa depan yang diinginkan dan tindakan untuk membantu menetapkan tujuan untuk masa depan.
b. *Collaborative network ,* sistem ini dimaksudkan untuk mencapai lebih banyak keselarasan antara kebutuhan masyarakat, strategi lembaga pelayanan, hasil prioritas, dan alokasi sumber daya. Ini juga dimaksudkan untuk membangun modal sosial; integrasi pelayanan masyarakat; dan strategi interkoneksi untuk membentuk hubungan, proses belajar, dan pengukuran dan pemodelan antara para partisipan.

Sementara Ansell & Gash (2008)[29] mendefinisikan collaborative governance sebagai berikut:

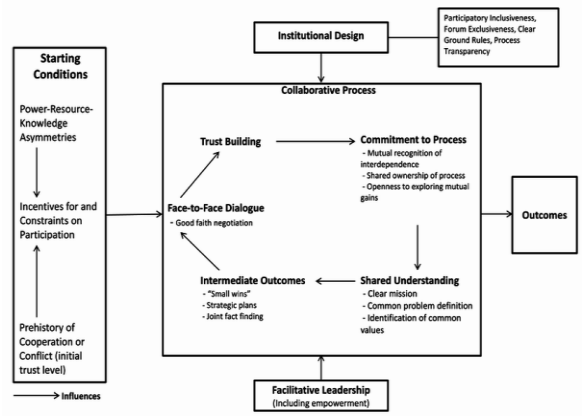
> "Sebuah pengaturan yang mengatur di mana satu atau lebih lembaga publik secara langsung melibatkan para pemangku kepentingan non pemerintah dalam proses pengambilan keputusan kolektif yang bersifat formal, berorientasi pada konsensus, dan ada pembagian peran serta bertujuan untuk menetapkan atau menerapkan kebijakan publik atau mengelola program pemerintah atau aset publik".

Definisi tersebut melibatkan enam kriteria yaitu:

a. forum yang diprakarsai oleh lembaga-lembaga publik;
b. peserta dalam forum ini termasuk aktor non-pemerintah;
c. peserta terlibat dalam pengambilan keputusan dan tidak hanya " berkonsultasi";
d. forum secara resmi diselenggarakan;
e. forum bertujuan untuk membuat keputusan dengan konsensus;
f. fokus kerjasama adalah kebijakan publik atau manajemen publik. (Ansell & Gash: 2008).

Selanjutnya Ansell & Gash (2008)[29] membuat model *collaborative governance* seperti gambar sebagai berikut:

Gambar.1 Model *Collaborative Governance* Ansell & Gash



Sementara Emerson, Nabatchi dan Balogh (2012)[31] telah mengembangkan definisi *collaborative governance* sebagai berikut: "Proses dan struktur pengambilan keputusan kebijakan publik dan manajemen yang melibatkan pihak-pihak secara lintas batas lembaga-lembaga publik, tingkat pemerintahan atau publik, swasta dan lembaga kemasyarakatan dalam rangka untuk melaksanakan suatu tujuan publik yang tidak bisa terselesaikan". Kerangka definisi ini adalah konsep analitik yang lebih luas dan tidak membatasi pada pengaturan tata kolaboratif yang diprakarsai oleh pemerintah dan keterlibatan antara sektor pemerintah dan non-pemerintah. Misalnya, definisi mencakup kolaborasi antara pemerintah pada tingkat yang berbeda dan kemitraan hybrid diprakarsai oleh sektor swasta atau masyarakat.

Pendekatan kolaboratif untuk pemerintahan telah dikembangkan dalam berbagai bidang, termasuk: perencanaan kota dan daerah; administrasi publik dan hukum; pengelolaan sumber daya alam; dan pengelolaan lingkungan. Tata kolaboratif telah muncul sebagai respon terhadap kegagalan implementasi kebijakan pemerintah dan dengan biaya yang tinggi dan politisasi regulasi dan sebagai alternatif untuk mengelola pendekatan permusuhan (Ansell & Gash, 2008)[29].

Mengutip pendapat Wildavsky, Wanna (2008)[35] menyatakan bahwa kolaborasi dan koordinasi melibatkan beberapa yang berbeda ukuran, yaitu:

a. Kolaborasi bisa melibatkan kerjasama untuk membangun kesamaan, meningkatkan konsistensi dan menyelaraskan kegiatan antara aktor-aktor.
b. Kolaborasi dapat menjadi proses negosiasi, yang melibatkan kesiapan untuk berkompromi dan mengambil satu keputusan.
c. Kolaborasi dapat melibatkan peran pengawasan, pemeriksaan dan pusat koordinasi.
d. Kolaborasi dapat melibatkan kekuasaan dan paksaan, kemampuan untuk memaksa hasil atau memaksakan pilihan satu pihak kepada yang lain, sampai batas tertentu, dengan kepatuhan atau keterlibatan mereka.
e. Kolaborasi dapat melibatkan komitmen masa depan, perilaku pihak yang akan terlibat, perencanaan atau persiapan untuk menyelaraskan kegiatan.

Wanna (2008)[36], berpendapat bahwa terdapat enam dimensi collaborative yang tidak selalu atau secara konsisten saling melengkapi satu sama lain, tetapi beberapa hal diantaranya dapat tetap berjalan sendiri. Oleh karena itu secara konseptual, kita memiliki dua dimensi kolaborasi yang berpotongan terus menerus dan berbeda:

1. Skala atau tingkat kolaborasi.
2. Konteks, tujuan, pilihan dan motivasi para aktor yang ingin berkolaborasi.

Purdy (2012)[37] dan Leach (2006)[38] menyatakan bahwa manfaat dari proses kolaboratif termasuk respon yang lebih besar untuk situasi yang kompleks dan lebih banyak pertimbangan daripada proses pemerintahan tradisional. Pemerintahan kolaboratif dapat menghasilkan kebijakan yang lebih efektif, efisien, dan fleksibel dengan penerimaan publik yang lebih besar (Sousa & Klyza, 2007)[39]. Namun, menggunakan kolaborasi untuk memerintah juga memiliki kelemahan, Gerlak dan Heikkala (2006)[40] menulis "banyak hambatan institusional dan politis untuk kolaborasi, termasuk tujuan dan misi lembaga yang bertentangan, dalam prosedur administratif dan hukum yang fleksibel, dan sumber daya keuangan yang terbatas".

Dalam penelitian ini penulis mencoba mendeskripsikan pelaksanaan pembentukan Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari Kecamatan Srandakan Kabupaten Bantul dengan model *collaborative governance* yang dikembangkan oleh Ansell & Gash (2008)[29], dimana proses kolaborasi yang terjadi meliputi:

1) *face to face dialog*
2) *trust building*
3) *commitment to process*
4) *share understanding*
5) *intermediate outcome*

Selanjutnya menganalisis factor-faktor yang mempengarui kolaborasi yaitu:

1) *Starting conditions*, yang terdiri dari power-resource-knowledge asymmetries, prehistory of cooperation or conflict, incentives for and constrains on participation
2) *Fasilitative leadership*
3) Institusional design

II. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian adalah penelitian deskriptif-kualitatif.
b. Lokasi Penelitian di Desa Poncosari, Kecamatan Srandakan, Kabupaten Bantul.
c. Jenis Data:
   1) Data Sekunder bersumber pada BPBD Kabupaten Bantul dan Pemerintah Desa Poncosari berupa hasil penelitian terdahulu, dokumen dan data-data pemerintah desa, catatan, buku, laporan tertulis dan foto yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.
   2) Data Primer berupa observasi langsung di Poncosari pada saat berlangsungnya kegiatan FPRB dan Lembaga Desa di Desa Poncosari dan wawancara langsung dengan Fasilitator BPBD Kabupaten Bantul, para pengurus FPRB Desa Poncosari, Lurah Desa dan pengurus Lembaga Desa Poncosari.
d. Teknik Pengumpulan Data

   Menurut Sugiyono (2014)[41] teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan /triangulasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 teknik yaitu:

1) Teknik Observasi. Pengamatan dilakukan terhadap Lembaga Desa dan pengurus FPRB sebagai pelaku dalam proses kolaborasi Desa Tangguh Bencana di Desa Ponsocari. Observasi dilakukan dengan melibatkan diri dalam kegiatan Pemerintah Desa dan FPRB untuk melihat fenomena – fenomena yang berlangsung.
2) Wawancara. Wawancara dengan para pelaku yang terlibat dalam Desa Tangguh Bencana, yaitu fasilitator dari BPBD Bantul, Pemerintah Desa dan pengurus Lembaga Desa, dan pengurus FBRB, bagaimana keterlibatan pelaku pada saat pembentukan sampai dengan pengelolaannya. Wawancara yang dilakukan dilakukan dengan pertanyaan terbuka yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi pada saat wawancara.
3) Study Dokumentasi. Study dokumentasi dilakukan terhadap data – data yang ada pada BPBD Kabupaten Bantul dan Pemerintah Desa Poncosari berupa hasil penelitian terdahulu, dokumen dan data-data pemerintah desa, catatan, buku, laporan tertulis dan foto-foto dokumentasi kegiatan.

e. Teknik Analisis Data
Analisis data yang akan digunakan adalah model analisis data dari Miles & Huberman (Sugiyono, 2014)[41] yaitu:
1) Reduksi Data;
2) Penyajian Data;
3) Penarikan Kesimpulan/verifikasi..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Collaborative Governance

a) Face to Face Dialog

Face to Face Dialog atau pertemuan tatap muka merupakan pertemuan antara berbagai pihak dalam satu lokasi dan dalam waktu yang sama sehingga terjadi dialog secara langsung atau interaktif antara berbagai pihak tersebut, untuk membahas suatu kepentingan bersama. Di Desa Poncosari program desa tangguh bencana merupakan inisiasi dari Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Bantul, karena itu semua program peningkatan kemampuan masyarakat desa sebagai inti dari desa tangguh bencana perlu diketahui oleh seluruh warga desa karena ditujukan untuk memberi kemanfaatan kepada seluruh warga tanpa terkecuali, namun dalam prosesnya untuk menghasilkan kajian, peta, rencana dan dokumen lain, hanya memerlukan pelibatan sejumlah perwakilan warga dari semua kelompok masyarakat desa yang ada, perangkat Pemerintah Desa, BPD dan tokoh masyarakat. Pemilihan perwakilan dari kelompok masyarakat desa dilakukan dengan memastikan bahwa ; 1) semua unsur kelompok masyarakat yang ada di desa mengirimkan perwakilannya, dan 2) warga yang dipilih mewakili kelompoknya tidak harus selalu orang yang sama yang selama ini terlibat di banyak banyak program di desa. Perwakilan dari kelompok masyarakat yang melaksanakan kegiatan program Desa tangguh bencana dapat disebut sebagai Kelompok Kerja Desa. Pengenalan program dilakukan oleh BPBD Bantul kepada semua unsur di desa termasuk Kelompok Kerja Desa, perangkat Pemerintah Desa, BPD, kecamatan, Koramil, Polsek, dan pihak terkait lainnya dilakukan pada awal-awal pertemuan dengan membicarakan informasi-informasi dasar dan penting untuk kenyamanan pelaksanaan program Destana selanjutnya.

Face to face dialog yang dilakukan menghasilkan pemahaman yang sama tentang seluk-beluk kondisi desa dan warga penduduknya. Kesepakatan rincian informasi dan peta desa yang akan digunakan sebagai rujukan pelaksanaan program destana. Setelah Destana terbentuk di Desa Poncosari, face to face dialog hanya terjadi dalam pertemuan formal kelembagaan desa berupa pra-Musrenbangdes dimana LPMD bersama unsur terkait termasuk FPRB memasukkan Destana sebagai issue yang dibahas dalam forum tersebut.

b) Trust Building

Membangun kepercayaan bahwa para pihak memang mempunyai niatan yang sama untuk mengambil kebijakan yang terbaik untuk semua pihak. Untuk membangun kepercayaan diantara para perwakilan masyarakat yang tergabung dalam kelompok kerja desa, fasilitator destana bersama dengan kelompok kerja desa melakukan kajian partisipatif. Dalam pengkajian partisipatif fasilitator berperan memandu pelaksanaan pengkajian, meliputi menjelaskan metode, memotivasi masyarakat melakukan kajian pada diri sendiri, menjadi mitra kritis atas analisis hasil kajian, menjadi wasit perumusan hasil kajian, sedangkan masyarakat sebagai pemilik hasil sekaligus pelaku pengkajian di wilayahnya sendiri. Pengkajian partisipatif dipilih karena lebih praktis untuk memecahkan masalah hari ini secara bersama, selain juga berguna untuk membangun kesadaran atas permasalahan dan membangkitkan motivasi untuk menangani permasalahan.

Forum ini bertujuan untuk menyepakati resiko bencana yang mungkin dihadapi Desa Poncosari dengan mengkaji faktor-faktor yakni (1) ancaman, (2) kelemahan, (3) kekuatan. Setelah faktor-faktor tersebut diketahui kemudian dapat dianalisa dengan cara mengukur, membandingkan, dan menemukan hubungan-hubungan sehingga disepakati tingkat risiko kemudian mengidentifikasi ancaman dan membuat prioritas ancaman yang dipilih masyarakat.

Analisis dilakukan secara kelompok lebih membandingkan daripada mengukur, sehingga para

pelibat pengkajian dapat saling belajar. Selain dengan diskusi juga dilakukan survei lapangan dan mengunjungi rumah/keluarga.

Hasil dari proses kajian ini kelompok kerja desa menyepakati beberapa hal penting yaitu peringkat ancaman Desa Poncosari adalah tsunami, banjir, dan gelombang pasang. Selain itu juga disepakati sebuah peta risiko desa yang merupakan visualisasi kesepakatan atas masalah titik kumpul evakuasi, jalur evakuasi terpendek dan aman.

Setelah Destana Poncosari berjalan selama 5 tahun, belum ada forum pengkajian yang dibentuk untuk mengevaluasi tingkat komitmen masyarakat terhadap kesepakatan yang dahulu pernah ditetapkan. Jalannya Destana dilaksanakan oleh perwakilan masyarakat yang duduk dalam kepengurusan FPRB Poncosari.

c) Comitment to Process

Comitment to Proces merupakan komitmen atau kesepakatan untuk melaksanakan suatu proses tertentu guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Saling berbagi komitmen, berarti Mereka saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi permasalahan dan solusi, bahwa proses ini merupakan milik bersama, dan Saling terbuka untuk mendapatkan manfaat bersama.

Bentuk penggalangan komitmen dilakukan melalui sebuah forum pengurangan risiko bencana tingkat desa yang beranggotakan unsur pemerintah desa, swasta, kelompok-kelompok profesi dan kategori-kategori lain, kelompok difabel, kelompok perempuan, dll. Tujuan dibentuknya forum ini adalah untuk menjamin keterlibatan, integrasi dan kesinambungan implementasi Rencana Penanggulangan Bencana dan Rencana Aksi Komunitas menuju desa yang tangguh bencana yang berakar pada masyarakat. Dalam pembentukan ini termasuk memilih pengurus dan menentukan strukturnya dan unit-unit (Pokja) yang diperlukan. Elemen atau unsur keanggotaan forum PRB terdiri dari unsur pemerintah desa, tokoh masyarakat (guru, tokoh agama, sesepuh), BPD, LPMD, PKK, Karang Taruna, anggota Gapoktan, kader kesehatan, wakil dari penyandang disabilitas, kelompok UMKM, serta kelompok relawan. Bentuk komitmen yang disepakati dalam forum PRB Desa Poncosari adalah:

1) Pengembangan Sistem Peringatan Dini, dengan prediksi ancaman terbesar adalah gelombang tsunami, maka sistem peringatan dini mencakup kapan akan datangnya ancaman yang diantisipasi, mengetahui dengan baik peringatan alam dan menerima peringatan dari sumber resmi, cara untuk menyebarkan peringatan dini secara tepat waktu dan alat komunikasi yang digunakan kepada semua warga.
2) Rencana Evakuasi Desa, meliputi cara-cara melakukan evakuasi yang diperlukan oleh semua warga termasuk individu dan kelompok yang rentan, antara lain anak-anak, difable, lansia, ibu hamil, warga yang sedang sakit, serta kelompok masyarakat di area yang terkendala menuju tempat evakuasi karena satu atau lain alasan. Tempat evakuasi aman, jalur evakuasi, peta evakuasi, strategi atau cara evakuasi.
3) Rencana Kontinjensi Desa, merupakan suatu proses perencanaan ke depan untuk kesiapan tanggap darurat yang di dalamnya terdapat situasi potensi bencana, di mana skenario, kebutuhan sumber daya, kesepakatan jumlah cluster/sektor dan tujuan disepakati, tindakan teknis dan manajerial yang disetujui bersama, untuk mencegah, atau menanggulangi secara lebih baik dalam situasi darurat atau kritis.
4) Membentuk kelompok relawan desa, yang dinamai Forum Pengurangan Resiko Bencana (FPRB) Bimosuci Poncosari yang terdiri dari warga laki-laki dan perempuan yang peduli dan memiliki potensi kemampuan yang diperlukan kelompok dalam melaksanakan tugas utama relawan penanggulangan bencana, turut bergabung pula kelompok relawan yang lain yaitu Linmas Desa, Radio Komunitas. Periode kepengurusan FPRB Bimosuci Poncosari disepakati 3 tahun.

d) Share understanding

Mengingat Desa merupakan sebuah entitas sosial, budaya dan ekonomi maka setiap gangguan pada fungsi desa, seperti bencana yang dapat berakibat jatuhnya korban jiwa hingga kerugian ekonomi. Agar Desa Poncosari dapat menjadi desa teraman dari resiko, semua pihak perlu meningkatkan kesadaran penanggulangan bencana dan terlibat dalam pengurangan risiko bencana. Disini peran Kelompok Kerja Desa dan FPRB Bimosuci Poncosari yang telah mendapatkan pelatihan dari fasilitator, anggota relawan mempunyai tugas untuk menyampaikan informasi dan pengetahuan, dan melatih warga lain agar memiliki kepedulian terhadap risiko bencana desa, pengetahuan dan ketrampilan kesiapsiagaan serta tanggap darurat. Bentuk penyampaian informasi yang dilakukan FPRB kepada masyarakat berupa:

1) Sosialisasi. Sosialisasi dilakukan oleh tim kepada 20 pedukuhan dengan tempat secara bergiliran di setiap pedukuhan. Peserta sosialisasi berjumlah 50 orang dengan memperhatikan keterwakilan tokoh masyarakat, perempuan, lansia, anak-anak, difabel dan lain-lain. Materi yang diberikan dalam sosialisasi ini adalah: Peta risiko bencana; Rencana kontinjensi; Jalur evakuasi; dan Early Warning System atau Sistim Peringatan Dini; Rencana Aksi Komunitas (RAK).
2) Pembagian stiker yang berfungsi sebagai penanda sekaligus pengingat bagi warga bahwa tempat tinggalnya berpotensi bencana dan harus siap setiap saat untuk melakukan tindakan terukur jika terjadi bencana.
3) Simulasi bencana. Mengingat simulasi merupakan kebutuhan semua warga, maka pelaksanaannya dengan swadaya dan sumberdaya yang ada di pedukuhan masing-masing selain fasilitas yang diberikan oleh fasilitator dari BPBD Bantul dan unsur terkait seperti pemerintah desa, polsek,

koramil, kecamatan, puskesmas, dan kelompok relawan.

Dari ketiga bentuk share understanding tersebut, simulasi bencana merupakan cara yang paling efektif untuk memberikan pengetahuan kepada masyarakat karena simulasi melibatkan seluruh warga pada pedukuhan terdampak langsung dan tidak langsung, mereka menjalankan peran masing-masing dengan komponen pendukung berupa EWS, media informasi, alat komunikasi, rambu-rambu, semua alat diuji cobakan. Akan tetapi

e) *Intermediate outcome*

Intermediate outcome adalah hasil – hasil sementara atas proses yang sedang berlangsung yang memberi manfaat dan bernilai strategis. Hasil sementara yang diperoleh dari proses pembentukan desa tangguh bencana di Poncosari yang difasilitasi oleh BPBD Kabupaten Bantul adalah tersusunnya 2 dokumen yaitu Rencana Penanggulangan Bencana (RPB) dan Rencana Aksi Komunitas (RAK). Rencana Penanggulangan Bencana adalah dokumen yang memuat data dan informasi tentang risiko bencana yang ada yang ada di Desa Poncosari dalam waktu tertentu dan rencana pemerintah serta para pemangku kepentingan di desa untuk mengurangi risiko bencana tersebut melalui program-program dan kegiatan pembangunan fisik maupun non-fisik. RPB juga memuat strategi, kebijakan dan langkah-langkah teknis-administratif yang dibutuhkan untuk mewujudkan kesiapsiagaan terhadap bencana, kapasitas tanggap yang memadai, dan upaya mitigasi yang efektif. Rencana Aksi Komunitas (RAK) merupakan rencana kegiatan masyarakat dalam bentuk tabel untuk mengelola pengurangan risiko bencana sekaligus sebagai pedoman bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan rencana penanggulangan bencana. RAK memuat prioritas program yang ruang lingkupnya memuat upaya-upaya / pilihan tindakan pengurangan risiko bencana (pencegahan, mitigasi, dan kesiapsiagaan). RPB dan RAK merupakan dokumen yang menjadi rujukan bagi penyusunan RPJMdesa maupun RKP Desa Poncosari.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

a) Starting Condition

Starting Condition, merupakan kondisi awal dimana *Collaborative Governance* dilaksanakan, meliputi: Sejarah kerjasama di masa lalu, potensi, dan insentif yang diharapkan dari proses *Collaborative Governance*.

Desa Poncosari yang terletak di perbatasan paling selatan Kabupaten Bantul secara geografis memiliki wilayah dataran dengan ketinggian rendah di sebelah utara sampai dengan wilayah pantai di sebelah selatan dimana terdapat 4 pantai yaitu pantai Pantai Cangkring, Kuwaru, Pantai Baru dan Pandansimo, dan muara Sungai Progo di sebelah barat. Konsekuensi dari posisi geografis tersebut adalah sejak jaman dahulu sebagian wilayah Desa Poncosari pada saat musim hujan terkena banjir akibat limpahan air dari wilayah lain yaitu Kecamatan Pandak di sebelah utara dan Kecamatan Sanden di sebelah timur. Akibat banjir tersebut seluruh lahan persawahan di beberapa pedukuhan meliputi Jopaten, Bodowaluh, Karang, Cangkring, Kuwaru dan Ngentak yang luasnya mencapai lebih dari 100 Ha terendam dan mengalami gagal panen, selain itu kegiatan ternak warga harus diungsikan ke kampung. Pengalaman menghadapi bencana secara turun temurun tersebut nyaris tidak membentuk pola perilaku warga setempat yang bersifat mampu bertahan atau mengatasi dampak bencana, bencana banjir yang terjadi dianggap sebagai konsekuensi yang tidak dapat dihindari karena pada saat musim hujan permukaan air di laut selatan dan sungai progo lebih tinggi sehingga tidak memungkinkan untuk membuang air bah ke dua arah tersebut. Pola perilaku yang dapat teridentifikasi sebagai mitigasi bencana ditemukan di Pedukuhan Kuwaru yaitu secara turun temurun warga pedukuhan tersebut membangun rumah dengan lantai yang lebih tinggi, hal ini dimaksudkan agar ketika terjadi gelombang pasang tahunan di laut selatan tidak menggenangi rumah mereka.

Pasca gempa bumi tahun 2006 yang menimbulkan kekhawatiran masyarakat DIY terhadap terjadinya bencana gelombang tsunami, tercatat sejak tahun 2008 telah ada 8 kali pelatihan yang diberikan oleh berbagai pihak baik LSM maupun dari perguruan tinggi kepada masyarakat Desa Poncosari. Pelatihan bertema mitigasi bencana dengan basis keluarga dan komunitas di tingkat pedukuhan tersebut menjadi pemicu pengetahuan dan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya penguasaan mitigasi bencana.

Pihak–pihak yang terkait dengan pembentukan Desa Tangguh Bencana mempunyai riwayat sejarah kerjasama yang panjang sebelumnya, karena sudah terbiasa untuk bertemu dalam forum tertentu misalnya RT, paguyuban, PKK, Pokgiat LPMD Pedukuhan, kelompok seni, pengajian dan lain – lain. Selain itu mereka telah terbiasa bergotong royong dan berswadaya untuk melaksanakan program kegiatan tertentu, misalnya: peringatan hari raya Idul Adha, perbaikan jalan, gardu ronda, merti dusun, hari jadi Desa Poncosari, peringatan HUT RI, pemilu, lelayu, dan

sebagainya. Bukti kelebihan gotong royong sebagai modal social yang secara kuat terpelihara adalah hampir setiap pedukuhan memiliki pendopo/balai dusun yang berfungsi sebagai pusat kegiatan masyarakat seperti untuk merti dusun, pergelaran kesenian, pertemuan, dan kegiatan social lainnya dimana kegiatan-kegiatan tersebut dibiayai secara swadaya dengan cara urunan oleh warga. Eratnya hubungan kerjasama masyarakat di Desa Poncosari didukung oleh kondisi wilayah yang datar dengan jalan lingkungan yang baik meskipun jumlah pedukuhannya banyak (24 pedukuhan) namun dapat terjangkau dengan mudah. Selain itu dalam wilayah pedukuhan hubungan kekerabatan terpelihara dengan baik karena lokasi yang jauh dari perkotaan menjadikan struktur masyarakatnya yang bersifat homogen, masih punya hubungan kekerabatan dan belum banyak warga pendatang yang membaur dengan penduduk asli.

Insentif yang diharapkan oleh warga dengan terbentuknya desa tangguh bencana adalah mereka memiliki pengetahuan, kesiagaan yang terpelihara dan ketika terjadi bencana alam terutama gempa bumi dan tsunami tanpa terkecuali seluruh unsur masyarakat dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat meminimalkan korban dan kerugian.

b) Fasilitative Leadership

Fasilitasi diberikan tanpa mengganggu pada hak para pemangku kepentingan, peran fasilitator adalah untuk memastikan integritas proses pembentukan konsensus itu sendiri. Kepemimpinan sangat penting untuk menetapkan dan mempertahankan aturan dasar yang jelas, membangun kepercayaan, memfasilitasi dialog, dan menjelajahi keuntungan bersama. Kepemimpinan fasilitatif dalam pengelolaan Desa Tangguh Bencana di Poncosari dapat dilihat dalam 3 proses kolaborasi yaitu pada Kelompok Kerja Desa, Lembaga Desa Poncosari, dan FPRB Bimosuci Poncosari.

Proses kolaborasi pada tahap pengenalan sampai dengan forum Kelompok Kerja Desa dipimpin oleh Fasilitator dari BPBD Kabupaten Bantul. Program desa tangguh bencana di Desa Poncosari merupakan inisiasi dari Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Bantul, oleh karena itu pada proses awal pengenalan program sampai dengan pembuatan Peta Risiko Bencana, Rencana Kontinjensi, Jalur Evakuasi, Sistim Peringatan Dini, Rencana Aksi Komunitas (RAK), semuanya dipandu oleh fasilitator dari BPBD. Pada sesi pengenalan fasilitator menjelaskan bahwa program destana adalah pelengkap dari program-program yang ada, sehingga harus bersinergi dan bukan sebaliknya – bersaing berebut tempat kerja, atau personil di desa yang berkemampuan. Fasilitor menggali informasi dari peserta mengenai program apa saja yang selama ini sudah dan sedang dilaksanakan di Desa Poncosari. Dalam proses selanjutnya, dalam Kelompok Kerja Desa setiap perwakilan yang terlibat dalam mendapatkan kesempatan berbicara, merasa bebas berpendapat, dihargai dan setara selama pelaksanaan program destana. Hasil fisik dari proses fasilitasi ini cukup terukur karena fasilitator bekerja berdasarkan panduan yang telah tersedia, namun mengenai kualitas output hasil masing-masing forum tersebut bersifat relative karena tergantung tingkat kehadiran, kemampuan pemahaman peserta terhadap materi yang dibahas dan respon dari peserta forum yang tidak selalu sama dalam setiap sesi pertemuan.

Pembentukan Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari berlangsung bersamaan dengan pergantian Lurah Desa yang terjadi pada tahun 2013. Lurah Desa Poncosari yang menjabat pada periode 2013-2018 memiliki komitmen yang sama dengan Lurah Desa sebelumnya, sehingga proses pada forum lembaga desa tetap dapat berjalan sesuai rencana. Forum dalam kelembagaan desa terdiri dari Pemerintah Desa yang dipimpin oleh Lurah Desa, BPD yang merupakan lembaga legislative desa berisi perwakilan masyarakat yang dipilih secara keterwakilan wilayah, LPMD yang anggotanya merupakan tokoh-tokoh masyarakat, TPPKK Desa, Karang Taruna dan lain-lain. Bentuk forum yang pertama adalah Musrenbangdes yang misinya adalah mengintegrasikan 2 dokumen yaitu Rencana Penanggulangan Bencana (RPB) dan Rencana Aksi Komunitas (RAK) ke dalam RPJMDesa. Kepemimpinan Lurah Desa Poncosari berhasil meyakinkan BPD dalam sidang BPD untuk menyetujui hasil Musrenbangdes yang dipimpinnya, dan hasil forum ini adalah ditetapkannya dokumen RPJMDesa Poncosari Tahun 2013-2018 yang memuat upaya pengurangan risiko bencana dan kewajiban menganggarkan dalam APBDesa untuk 5 tahun berikutnya.

Kepemimpinan dalam Forum Pengurangan Resiko Bencana (FPRB) Bimosuci Poncosari dipilih secara mufakat oleh anggotanya yang terdiri dari perwakilan unsur pemerintah desa, tokoh masyarakat, pemuda, relawan, Linmas, radio komunitas. Ketua FPRB Bimosuci Poncosari bertugas memimpin jalannya organisasi dalam kegiatan rutin berupa pertemuan internal, pertemuan dalam tingkat lembaga desa maupun di

forum-forum tingkat kabupaten. Dalam perkembangannya komunikasi antar anggota FPRB mengalami penurunan karena kegiatan yang bersifat monoton menyebabkan anggota enggan hadir dalam forum. Melihat hal tersebut ketua FPRB kemudian melakukan upaya perbaikan dengan mengurangi frekuensi pertemuan dan mencari bentuk kegiatan lain agar anggota termotivasi untuk kembali aktif dalam forum.

c) Institutional Design

Institusional Design merupakan, bagaimana Forum *Collaborative Governance* itu di desain, prosedur resmi dalam tata cara berkolaborasi, partisipasi, mempunyai aturan yang jelas, prosesnya terbuka. Faktor institutional design dalam Desa Tangguh Bencana Poncosari dapat dibedakan dalam 2 forum, yaitu forum di Lembaga Desa dan forum di FPRB Bimasuci Poncosari.

Forum di Lembaga Desa merupakan forum resmi pemerintah yang melibatkan Pemerintah Desa, BPD, LPMD dan lembaga kemasyarakatan desa lainnya, tokoh masyarakat. Proses awalnya fasilitator desa melakukan kajian kebijakan desa untuk memastikan strategi integrasi PRB dalam pembangunan, memastikan RPJMDesa dan RKPDesa telah mengarusutamakan PRB, dan seberapa jauh komitmen pemerintah desa dalam pengurangan risiko bencana/penanggulangan bencana. Proses penyusunan RPJMDesa diawali dengan sebelumnya melakukan konsolidasi data (profil wilayah, masalah dan potensi, profil risiko, program dan rencana aksi PRB) yang akan dibahas dalam pertemuan pra-musrenbangdes. Pra-Musrenbangdes merupakan forum yang mempertemukan para pihak di desa yaitu pemerintahan desa, lembaga desa, perwakilan kelompok-kelompok, FPRB desa. Hasil forum ini adalah ditetapkannya dokumen RPJMDesa Poncosari Tahun 2013-2018 yang memuat upaya pengurangan risiko bencana dan kewajiban menganggarkan dalam APBDesa untuk 5 tahun berikutnya. RPJMDesa sebagai pedoman penyusunan perencanaan pembangunan selama 5 tahun diikuti dengan penetapan Rencana Kerja Pembangunan (RKP) Desa melalui forum Musrenbang yang berlaku selama 1 tahun. Berdasarkan RKPDesa tersebut Pemerintah Desa dan BPD menetapkan APBDesa Poncosari yang didalamnya terdapat penganggaran pengurangan resiko bencana, sebagaimana table beriktu:

Tabel 1. Alokasi APBDesa Poncosari untuk Destana Tahun 2017 dan 2018

Tahun	Jumlah APBDesa (Rp)	Jumlah Anggaran Destana (Rp)	Nama Kegiatan
2017	5.739.245.956,-	39.850.945,-	Penanggulangan Keadaan Darurat
2018	3.839.930.000,-	30.710.050,-	Pengembangan Kesiap Siagaan Masyarakat Dan Kegiatan Penanggulangan Keadaan Darurat

Sumber: Dokumen APBDesa Poncosari 2017 dan 2018

FPRB Bimosuci Poncosari merupakan pelaksana operasional Desa Tangguh Bencana yang ditetapkan oleh Lurah Desa Poncosari pada Bulan Mei Tahun 2013. FPRB beranggotakan perwakilan unsur pemerintah desa, tokoh masyarakat, pemuda, relawan, Linmas, radio komunitas yang melakukan forum pertemuan tingkat desa dan difasilitasi oleh Pemerintah Desa Poncosari. Masa kepengurusan FPRB Bimasuci Poncosari adalah 3 tahun dan saat ini telah memasuki periode kepengurusan yang ke-2 dengan ketua pelaksana adalah Basuki Rahmat, yang kesehariannya menjabat sebagai Dukuh Cangkring. Kegiatan FPRB adalah pertemuan setiap 1 bulan sekali namun sempat mengalami kevakuman karena setelah berjalan beberapa tahun sejak dibentuk, kondisi Desa Poncosari yang aman dan tidak terjadi bencana disinyalir telah menurunkan tingkat kewaspadaan dan kesiagaan para anggotanya sehingga motivasi untuk aktif di FPRB berkurang. Untuk mengatasi hal ini pengurus FPRB melakukan upaya berupa variasi kegiatan pertemuan dengan memasukkan kegiatan pelatihan kebencanaan dari narasumber terkait setiap 2 bulan sekali bergantian dengan pertemuan rutin yang frekuensinya dikurangi menjadi 2 bulan sekali. Selain itu sebagai tanggapan atas kejadian bencana gelombang pasang yang melanda Pantai Cangkring, Kuwaru, Pantai Baru dan Pandansimo telah FPRB merencanakan akan membentuk Pedukuhan Kuwaru dan Karang sebagai Pedukuhan Tangguh Bencana.

IV. KESIMPULAN

Kolaborasi dalam Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari dilihat dari prosesnya sesuai dengan model collaborative governance yang dikemukakan Ansell & Gash (2008). Proses Kolaborasi tersebut terjadi dalam 2(dua) tahap yaitu pada saat pengenalan program sampai dengan terbentuknya Destana Tahun 2013, dan proses kolaborasi setelah Desa Poncosari berstatus sebagai Destana sampai dengan saat ini.

Status Desa Tangguh Bencana Poncosari tetap berjalan karena komitmen untuk kolaborasi tetap dipertahankan, Destana merupakan komitmen masyarakat dan pemerintah desa yang telah dilembagakan dalam forum Lembaga Desa (Pemerintah Desa, BPD, LPMD dan Lembaga Desa Lainnya) sebagai penentu kebijakan tingkat desa, dan FPRB Bimosuci Poncosari sebagai lembaga pelaksana operasional.

Faktor – factor yang memperngaruhi proses kolaborasi dalam Desa Tangguh Bencana tersebut antara lain:

a) Pengalaman menghadapi bencana secara turun temurun akibat kondisi geografis Desa Poncosari belum membentuk pola perilaku warga yang tangguh bencana, namun modal social yang dimiliki masyarakat berupa gotong royong dan pertemuan-pertemuan dalam forum RT, paguyuban, PKK, Pokgiat LPMD Pedukuhan, kelompok seni, pengajian dan lain – lain mempermudah forum kolaborasi dalam pembentukan Desa Tangguh Bencana.
b) Kepemimpinan fasilitatif yang mempengaruhi proses kolaborasi adalah Fasilitator dari BPBD Kabupaten Bantul yang memimpin tahap pengenalan sampai dengan forum Kelompok Kerja Desa, Lurah Desa pada Forum Lembaga Desa, dan Ketua FPRB pada proses kolaborasi di FPRB Poncosari yang merupakan pelaksana kegiatan operasional Desa Tangguh Bencana.
c) Desain institusi, merupakan factor yang paling menentukan status Destana Poncosari. Kolaborasi pada forum Lembaga Desa yang melibatkan Pemerintah Desa, BPD, LPMD dan lembaga kemasyarakatan desa lainnya menentukan masuk atau tidaknya factor kebencanaan dalam dokumen RPJMDesa, RKPDesa dan APBDesa. Kolaborasi pada FPRB Bimosuci Poncosari adalah factor penting karena berjalan atau tidaknya kegiatan operasional Destana tergantung pada FPRB.

Dalam pengelolaan Desa Tangguh Bencana di Desa Poncosari perlu ada perhatian dari Pemerintah Kabupaten Bantul melalui BPBD dengan melakukan evaluasi berkala setiap tahun untuk melihat perkembangan desa tangguh bencana yang telah terbentuk sehingga status tersebut masih dipertahankan, atau adanya peluang untuk ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] G. Saptadi, "Kajian Model Desa Tangguh Bencana Dalam Kesiapsiagaan Penanggulangan Bencana Bersama BPBD D.I Yogyakarta," *J. Penanggulangan Bencana*, vol. 3, pp. 1–13, 2012.

[2] L. Kurniawan, S. Triutomo, R. Yunus, M. R. Amri, and A. A. Hartyanto, *Indeks Risiko Bencana Indonesia Tahun 2013*. BNPB, 2014.

[3] T. Komino, "Why It Matters and What We Can Do Background : Trends in Disasters," pp. 324–330, 2014.

[4] T. Kurniawan and F. Indriati, "Introduction : Collaborative Governance in Dynamic Public-Private-Society Relations to Achieve Sustainable Development Goals State-Market-Society Relations," *Dev. Soc.*, vol. 46, no. 3, pp. 421–426, 2017.

[5] K. Arianto and E. N. Fitriana, "Modal Sosial dalam Kemandirian Masyarakat di Bidang Kesehatan," *J. Kebijak. Adm. Publik*, vol. 17, no. November, pp. 37–49, 2013.

[6] Y. A. Anggoro, "Kolaborasi Pemerintah, Polisi, dan Masyarakat: Pengalaman COP Malioboro," *J. Kebijak. dan Adm. Publik Magister Adm. Publik Univ. Gadjah Mada*, vol. 10 Nomor 2, no. November, pp. 115–131, 2006.

[7] B. Quintin, "'A "Performative" Social Movement: The Emergence of Collective Contentions within Collaborative Governance' Space and Polity," p. 2012, 2012.

[8] G. T. Sambodo, "Pelaksanaan Collaborative Governance di Desa," *J. Ilmu Pemerintah. Kebijak. Publik*, vol. 3 No.1, no. Februari, pp. 1–30, 2016.

[9] L. S. U. Peranginangin, "Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Kawasan

Konservasi : Penganalisa Bahan dan Pemanfaatan pada Balai KSDA Sumatera Barat," *J. Kebijak. Adm. Publik*, vol. 18, no. 1, pp. 68–78, 2014.

[10] S. Maarif, F. Damayanti, E. D. Suryanti, and A. P. Wicaksono, "Initiation of the Desa Tangguh Bencana Through Stimulus-Response Method," *Indones. J. Geogr.*, vol. 44, no. 2, pp. 173–182, 2012.

[11] B. Pfefferbaum, R. L. Van Horn, and R. L. Pfefferbaum, "A Conceptual Framework to Enhance Community Resilience Using Social Capital," *Clin. Soc. Work J.*, vol. 45, no. 2, pp. 102–110, 2017.

[12] Habibullah, "Kebijkan Penanggulangan Bencana Berbasis Komunitas: Kampung Siaga Bencana dan Desa/Kelurahan Tangguh Bencana," *Informasi*, vol. 18, no. 02, pp. 133–150, 2013.

[13] H.A. Sudibyakto, "Manajemen Bencana Indonesia Ke Mana?" Gadjahmada University Press, Yogyakarta, p. 132, 2011.

[14] J. Twigg, *Characteristics of a Disaster-Resilient Community*, no. November. London: University College London, 2009.

[15] "Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030.Terjemahan oleh Platform Nasional PRB," 2015, pp. 1–75.

[16] F. H. Norris, S. P. Stevens, B. Pfefferbaum, K. F. Wyche, and R. L. Pfefferbaum, "Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness," *Am. J. Community Psychol.*, vol. 41, no. 1–2, pp. 127–150, 2008.

[17] G. Mcleod *et al.*, *Enhancing Space Resilience Through Non-Materiel Means*, 2016th ed. Santa Monica California: RAND Corporation, 2016.

[18] D. Lerch, "Six Foundations for Building Community Building," *Post Carbon Inst.*, no. November, pp. 1–46, 2015.

[19] M. B. LaLone, "Neighbors Helping Neighbors: An Examination of the Social Capital Mobilization Process for Community Resilience to Environmental Disasters," *J. Appl. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 2, pp. 209–237, 2012.

[20] M. J. Plodinec, W. C. Edwards, and R. K. White, "Applications of a 'Whole Community' Framework for Enhancing Community or Campus Resilience," *Procedia Econ. Financ.*, vol. 18, no. September, pp. 9–16, 2014.

[21] N. Thomas, "Disaster preparedness: Increasing community resilience to water service interruptions," *J. Am. Water Works Assoc.*, vol. 105, no. 4, pp. 16–20, 2013.

[22] J. Twigg, *Characteristics of a Disaster-resilient Community*, vol. 1, no. August. 2007.

[23] C. Folke, R. Biggs, A. V. Norstrï¿½m, B. Reyers, and J. Rockstrï¿½m, "Social-ecological resilience and biosphere-based sustainability science," *Ecol. Soc.*, vol. 21, no. 3, 2016.

[24] J. W. Smith, R. L. Moore, and D. H. Anderson, "Community resilience in Southern Appalachia: A theoretical framework and three case studies," *Hum. Ecol.*, vol. 40, no. 3, pp. 341–353, 2012.

[25] B. Maguire and S. Cartwright, "Assessing a community's capacity to manage change : A resilience approach to social assessment," *Soc. Sci. Progr.*, no. May, 2008.

[26] A. Chandra, M. V Williams, and K. A. Ricci, *Building Community Resilience to Disasters*, 2011th ed. RAND Corporation, 2009.

[27] T. Mirza, "Efektivitas Penyaluran Bantuan Kemanusiaan bagi Korban Bencana Pasca Tsunami di Banda Aceh," *J. Kebijak. dan Adm. Publik Magister Adm. Publik Univ. Gadjah Mada*, vol. 12, no. Mei, pp. 83–97, 2008.

[28] "Kerangka Kerja Aksi Hyogo 2005-2015 : *," in *Ekstraksi dari Laporan Akhir World Conference on Disaster Reduction (A/CONF.206/6)*, 2015.

[29] C. Ansell and A. Gash, "Collaborative governance in theory and practice," *J. Public Adm. Res. Theory*, vol. 18, no. 4, pp. 543–571, 2008.

[30] T. C. Beierle and C. Jerry, *Democracy in Practice*. Resources for the future, 2002.

[31] K. Emerson, T. Nabatchi, and S. Balogh, "An Integrative Framework for Collaborative Governance," *Joournal Public Adm. Res. Theory*, vol. 22, no. 1, pp. 1–29, 2017.

[32] E. Maggioni, H. Nelson, and D. A. Mazmanian, "Industry Influence in Stakeholder-Driven State Climate Change Planning Efforts," *Policy Stud. J.*, vol. 40, no. 2, pp. 234–255, 2012.

[33] S. N. Siddiki, J. L. Carboni, C. Koski, and A.-A. Sadiq, "How Policy Rules Shape the Structure and Performance of Collaborative Governance Arrangements," *Public Adm. Rev.*, vol. 75, no. 4, pp. 536–547, 2015.

[34] Sudarmo, "The Implications of Traditional Market Development for Governance of Conflicts : an Experience from Klewer Market of Surakarta , Indonesia," *J. Goverment Polit.*, vol. 7, pp. 619–639, 2016.

[35] J. Wanna, *Collaborative Governance*. ANU Press, 2008.

[36] J. Wanna, "Collaborative government: meanings, dimensions, drivers and outcomes," in *Collaborative Governance*, ANU Press, 2008, pp. 1–13.

[37] J. M. Purdy, "A Framework for Assessing Power in Collaborative Governance Processes," vol. 72, pp. 409–417, 2012.

[38] W. D. Leach, "Collaborative public management and democracy: Evidence from western watershed partnerships," *Public Adm. Rev.*, vol. 66, no. SUPPL. 1, pp. 100–110, 2006.

[39] D. J. Sousa and C. M. Klyza, "New Directions in Environmental Policy Making: An Emerging Collaborative Regime or Reinventing Interest Group Liberalism?," *Nat. Resour. J.*, vol. 47, no. 377, pp. 1–76, 2007.

[40] A. K. Gerlak and T. Heikkila, "Comparing Collaborative Mechanisms in Large-Scale Ecosystem Governance," *Nat. Resour. J.*, vol. 46, pp. 657–707, 2006.

[41] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

UPAYA PEMBERANTASAN KORUPSI DI INDONESIA PADA PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH

M khotibul umam, Achmad Nurmandi

Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
aamkhotibulumam@gmail.com

Abstraksi -----Corruption cases that have occurred in Indonesia at this time have been very worrying and have a tremendous adverse impact on almost all aspects of life. Corruption has damaged the economic system, democratic system, political system, legal system, government system and social order in this country. on the other hand, efforts to eradicate corruption that have been carried out so far have not shown optimal results. Especially the practice of corruption in the procurement of government goods and services which shows a very large number of cases.

This study discusses 3 (three) issues. First, analyzing the pattern of eradicating corruption, especially those related to the procurement of goods and services. In the government. Both steps have been taken by the government in an effort to eradicate corrupt practices in procurement. third, analyze the problems that arise from eradication practices that have been carried out and then try to provide input in efforts to eradicate corruption in Indonesia.

INTISARI

Kasus korupsi yang terjadi di Indonesia saat ini sudah sangat mengkhawatirkan dan berdampak luar biasa buruk pada hampir seluruh sendi kehidupan. Korupsi telah merusak sistem perekonomian, sistem demokrasi, sistem politik, sistem hukum, sistem pemerintahan, dan tatanan sosial kemasyarakatan di negeri ini. dilain pihak upaya pemberantasan korupsi yang telah dilakukan selama ini belum menunjukkan hasil yang optimal. Khususnya praktek Korupsi di pengadaan barang dan jasa pemerintah yang menunjukan jumlah kasus yang sangat besar.

Penelitian ini membahas 3 (tiga) pokok permasalahan. Pertama menganalisis pola pemberantasan korupsi khususnya yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa di pemerintah. Kedua langkah apa saja yang telah di lakukan pemerintah dalam upaya pemberantasan praktek korupsi di pengadaan. ketiga menganalisa permasalahan yang muncul dari praktek pemberantasan yang telah dilakukan dan kemudian mencoba memberikan masukan/usulan dalam upaya pemberantasan korupsi di Indonesia.

Kata Kunci — Upaya, Pemberantasan, korupsi, PBJ

LXIV. PENDAHULUAN

Kasus korupsi yangterjadi di Indonesia saat ini sudah sangat mengkhawatirkan dan berdampak luar biasa buruk pada hampir seluruh sendi kehidupan. Korupsi telah merusak sistem perekonomian, sistem demokrasi, sistem politik, sistem hukum, sistem pemerintahan, dan tatanan sosial kemasyarakatan di negeri ini. dilain pihak upaya pemberantasan korupsi yang telah dilakukan selama ini belum menunjukkan hasil yang optimal. Korupsi dalam berbagai tingkatan tetap saja banyak terjadi seakan telah menjadi bagian dari kehidupan kita yang bahkan sudah dianggap sebagai hal yang biasa. Bahkan yang lebih parah korupsi sudah dianggap menjadi bagian dari kebudayaan Indonesia (Mohtar Pabottingi Dalam Saldi Isra 2003:vii-vix) Jika kondisi ini tetap dibiarkan, maka cepat atau lambat korupsi akan menghancurkan negeri ini.

Korupsi harus dipandang sebagai kejahatan luar biasa *extra ordinary crime* yang oleh karenanya memerlukan upaya luar biasa pula untuk memberantasnya, setidaknya usaha pemberantasan korupsi terdiri dari dua cara Amirudin (2012:31) Pencegahan (*preventive*) dan Penindakan *(repressive)*. Kedua unsur tersebut harus berjalan seiring dan saling melengkapi, oleh sebab itu strategi pemberantasan korupsi pun harus memahami kedua unsur tersebut.

Pemerintah Indonesia sendiri bukanya tingal diam dan tak melakukan upaya pencegahan praktik korupsi, Upaya-upaya hukum yang telah dilakukan pemerintah sebenarnya sudah cukup banyak dan sistematis tercatat sejak Negara ini merdeka sudah memiliki dasar hukum penindakan dan pencegahan korupsi, tercatat ada *UU No.3 tahun 1971* tentang pemberantasan korupsi.*UU No.28 tahun 1999* tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.*UU No. 31 tahun 1999* tentang pemberantasan tindak pidana korupsi.*PP No.71 tahun 2000* tentang tata cara pelaksanaan peran serta masyarakat dan pemberian penghargaan dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi.*UU No. 15 tahun 2002* tentang komisi pemberantasan tindak pidana korupsi. UU No. 30 tahun 2002 tentang komisi pemberantasan tindak pidana korupsi.*UU No. 7 tahun 2006* tentang *United Nation Convention Againest Corruption*. Instruksi presiden RI No.5 tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan korupsi.

Namun faktanya kasus korupsi tetap terjadi dan bukanya berkurang malah kasus kasus yang terungkap semakin banyak, dalam catatan KPK yang di rilis di website resminya, penanganan kasus korupsi yang ditangani oleh

KPK dalam 5 tahun terahir juga menunjukkan peningkatan praktik korupsi di Indonesia. Setidaknya dalam lima tahun terahir ada 462 kasus dalam tahap penyelidikan, 418 dalam tahap penyidikan, 341kasus masuk tahap penuntutan, 280 kasus inkrach dan 298 kasus dalam eksekusi.

Penindakan Korupsi Oleh KPK 2014-2018

No	Penindakan	Tahun					Total
		2014	2015	2016	2017	2018*	
1	Penyelidikan	80	87	96	123	76	**462**
2	Penyidikan	56	57	99	121	85	**418**
3	Penuntutan	50	62	76	103	50	**341**
4	Inkracht	40	38	71	84	47	**280**
5	Eksekusi	48	38	81	83	48	**298**

https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi

*Update per 31 mei 2018

Data yang di rilis KPK per 31 mei 2018 dalam laporan tahunannya menunjukkan kasus korupsi yang di tangani oleh kpk jumlahnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun khususnya korupsi di pengadaan barang dan jasa. Pada tahun 2011 Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) mengindikasikan hal yang serupa, yaitu 80 persen dari laporan yang masuk terkait dengan kasus pengadaan barang dan jasa. Ini terkait dengan adanya persaingan yang tidak sehat diantara vendor, yang kebanyakan waktu terjadi pada saat kompetisi di pengadaan (kredibel 2011:13) Kemudian dalam temuan Indonesia Corruption Watch (ICW) pada tren korupsi 2014, 60% kasus korupsi yang ditangani aparat penegak hukum berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa. Melihat fenomena di atas tentunya sangat di sayangkan dan masih dibutuhkan usaha yang lebih besar untuk Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia khususnya di pengadaan barang dan jasa.

Dari pemaparan data diatas, kemudian timbul pertanyaan mendasar yang selama ini mengemuka dan menjadi *rumusan masalah adalah* sebagai berikut, *pertama* bagaimana pola pemberantas praktek korupsi di Indonesia *kedua* permasalahan apa yang muncul dari langkah pemberantasan praktek korupsi di Indonesia. Apa solusi yang di tawarkan untuk menyelesaikan masalah tanpa mengurangi semangat pemberantasan korupsi di Indonesia.

Untuk menjawab pertanyaan sebagaimana rumusan masalah di atas, maka pembahasan akan di berikan sengan sistematika berikut, *pertama* akan di sampaikan uraian secara teoritis yang nanti akan mempengarusi perspektif penulis dalam mengurai dan menjawab rumusan masalah dalam bagian bagian selanjutnya, *kedua* akan di uraikanlangkah langkah apa saja yang telah di lakukan oleh pemerintah Indonesia dalam melaksanakan pengadaan barag dan jasa secara elektronik. *Ketiga* akan mencoba menguraikan masalah yang timbul dari penerapan e procurement dalam pengadaan barang dan jasa. *Keempat* tulisan ini nantinya mampu memberikan sumbangsih berupa saran dan kesimpulan guna meningkatkan upaya pencegahan korupsi di pengadaan barang dan jasa secara elektronik (e *procurement)*

LXV. METODE PENELITIAN

Menurut sugiono (2013) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang akan mendiskripsikan dan menganalisis suatu fenomena atau peristiwa secara apa adanya berdasarkan data tertulis, lisan atau mempertimbangkan pendapat orang lain atau narasumber. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Pengumpulan data adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid dan reliable, lihat bungin B (2003). Dengan demikian proses pengumpulan data yang akan dilakukan sedapat mungkin dapat memperoleh data sebagai bahan penelitian yang valid dan akurat dalam rangka mendukung penajaman terhadap tujuan penelitian

LXVI. REVIEW THEORY

Pengantar :Bab ini akan menguraikan secara singkat konsep pengadaan barang dan jasa disektor publik , konsep e procurement dan metode e procurement. Kemudian juga di uraikan penelitian tentang konsep korupsi dimulai dari devinisi korupsi, bentuk bentuk korupsi, pola pola korupsi yang sering

di gunakan untuk menjelaskan pola pola penyimpangan (*fraud)* dalam sistempengadaan barang dan jasa yang menimbulkan praktik korupsi

Konsep pengadaan barang dan jasa

Didalam setiap organisasi ataupun kegiatan publik khususnya pemerintahan maupun swasta selalu diperlukan barang/jasa baik untuk keperluan operasional yang bersifat rutin seperti bahan baku, bahan penolong (*supplies*), suku cadang, barang jadi, dan barang modal (kapital) seperti bangunan, mesin dan peralatan lainnya. Kebutuhan barang/jasa tidak dapat dihindarkan untuk menjaga kelancaran operasional dan untuk menjamin pertumbuhan, selain kebutuhan oprasional yang bersifat rutin di butuhkan juga pemenuhan kebutuhan yang sifatnya insidental dimana untuk mendapatkannya itu semua tidak dapat diperoleh secara instan, tetapi diperlukan tenggang waktu. Tenggang waktu tersebut dimulai dari saat melakukan pemesanan, waktu untuk memproduksinya, waktu untuk mengantarkan barang, bahkan sampai dengan waktu untuk memproses barang di gudang hingga siap digunakan oleh pemakainya.

Berbagai rumusan tentang definisi pengadaan telah banyak di kemukakan oleh para pakar di antaranya adalah Arrowsmith (2004) Nur Bahagia (2006) Cristhoper &Schooner (2007) Yang pada intinya mendefinisikan pengadaan publik adalah kegiatan mendapatkan barang atau jasa secara efektif, efisien, transparan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pengguna. yang di maksud barang di sini adalah meliputi peralatan dan juga bangunan baik public maupun privat, Bahagia S,N, (2011:11-12)

Menurur Christopher & Gross (2006) dalam jurnal LKPP Bahagia S,N (2011:10) sebenarnya isu dan permasalahan ini telah mendapat perhatian masyarakat internasional sejak tahun 60an, dan berbagai upaya telah dilakukan untuk mencari solusinya. Kesepakatan pertama lahir tahun 1979 pada Putaran Tokyo (*Tokyo Round*) dengan dikeluarkannya *Government Procurement Agreement* (GPA) sebagai suatu kesepakatan yang bersifat plurilateral yang mulai diberlakukan pada 1 Januari 1981.

Konsep E Procurement

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Pasal 37 sebagai perubahan ke 4 peraturan presiden republik Indonesia Nomor 54 tahun 2010 menjelaskan pengadaan secara elektronik atau *e-procurement adalah* pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan sistem informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.*E-procurement* dapat diartikan sebagai sebuah aplikasi untuk pelaksanaan pelelangan terhadap pengadaan barang dan jasa secara elektronik dengan memanfaatkan teknologi informasi yang berbasis internet. Dalam aplikasi e-procurement ini dimunculkan seluruh proses lelang mulai dari pegumuman, mengajukan penawaran, seleksi, sampai pada pengumuman pemenang pelelangan secara online. Misi akhir dari penerapan e-procurement ini adalah bagaimana proses pengadaan barang dan jasa di pemerintahan dan bagaimana caranya memanfaatkan teknologi informasi agar tidak banyak membuang buang waktu dan biaya (Indrajit dkk, 2002 : 151) dalam Arsyad, M., Suriadi, L. O., & Anam, S (2016:). Nugroho R, S (2015) berpendapat bahwa *E-procurement* adalah sebuah sistem lelang dalam kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah dengan memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi berbasis internet dalam melaksanakan tahapan atau semua proses pengadaan dengan tujuan pengadaan barang/jasa pemerintah dapat berlangsung secara efektif, efisien, terbuka, dan akuntabel.

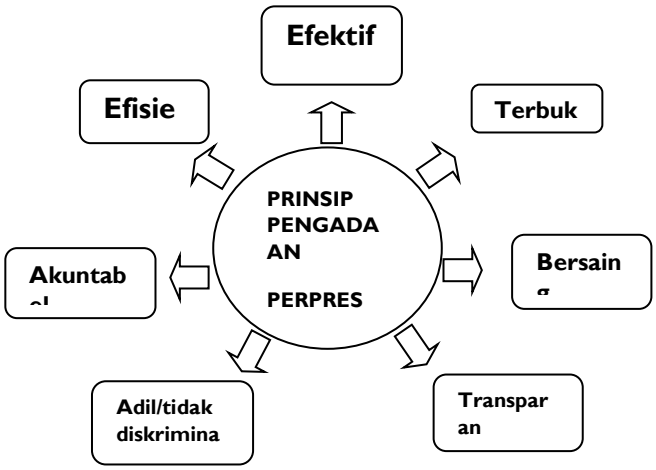
Nightisabha, *et al.,* (2009) Udoyono (2012) menjelaskan *e-procurement* adalah kegiatan yang dilakukan oleh sektor publik baik itu pemerintah pusat dan daerah maupun lembaga publik lain termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan menggunakan fasilitas sistem internet yang terintegrasi dan area luas yang berbasis internet dengan jaringan sistem komunikasi dalam sebagian atau seluruh proses pembelian barang/jasa yang dikembangkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/jasa Pemerintah (LKPP) dengan ketentuan perundang-undangan

Kemudian dalam perkembangannya, untuk mengoptimalkan proses pengadaan barang dan jasa dan meminimalisir praktik praktik korupsi di Pengadaan barang dan jasa maka dihadirkan Peraturan presiden 54/2010 jo. 70/2012, menjelaskan bahwa pengadaan secara elektronik terbagi menjadi dua cara yaitu: *e-tendering* dan *e-purchasing* yang akan di bahas pada bab selanjutnya.

a) Prinsip-prinsip e procurement

Prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah sebagaimana tertuang pada penjelasan Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 adalah *efisien efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil/tidak diskriminatif dan akuntabele*: untuk lebih mudah memahami akan di uraikan dalam bentuk gambar dibawah ini.

Gambar : prinsip prinsip e procurement pasal 5 perpres No 54/2010



Penjelasan dari prinsip prinsip e procurement berdasarkan Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 di jelaskan oleh Nugroho (2014:7-8) sebagai berikut :

a) *Efiaien* : Prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah sebagaimana tertuang pada penjelasan Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010, adalah sebagai berikut.
b) *Efektif* : Efektivitas pengadaan diukur terhadap seberapa jauh barang dan jasa yang diperoleh dari proses pengadaan dapat mencapai spesifikasi yang sudah ditetapkan.
c) *Transparan* : Bagaimana proses pengadaan barang dan jasa dilakukan dapat diketahui secara luas. Proses yang dimaksud meliputi dasar hukum, ketentuan ketentuan, tata cara, mekanisme, aturan main, spesifikasi barang dan jasa, dan semua hal yang terkait dengan bagaimana proses penga-daan barang dan jasa dilakukan. Dapat diketahui secara luas berarti semua informasi tentang proses tersebut mudah diperoleh dan mudah diakses oleh masyarakat umum, terutama penyedia barang dan jasa yang berminat.
d) *Terbuka*: Berarti pengadaan barang dan jasa dapat diikuti oleh semua orang penyedia barang dan jasa yang memenuhi persyaratan atau kriteria yang ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku.
e) *Bersaing*: Proses pengadaan barang dapat menciptakan iklim atau suasana persaingan yang sehat diantara para penyedia barang dan jasa, tidak ada intervensi yang dapat mengganggu mekanisme, sehingga dapat menarik minat sebanyak mungkin penyedia barang dan jasa untuk mengikuti lelang atau seleksi yang pada gilirannya dapat diharapkan untuk memperoleh barang dan jasa dengan kualitas yang maksimal.
f) *Adil/tidak diskriminatif*: Proses pengadaan dapat memberikan perlakuan yang sama bagi semua calon penyedia barang dan jasa dan tidak mengarah untuk memberikan keuntungan pada pihak tertentu, kecuali diatur dalam peraturan ini. Sebagai usaha bahwa dalam peraturan ini mengatur agar melibatkan sebanyak mungkin usaha kecil, usaha menengah dan koperasi kecil. Disamping itu juga menguta- makan produksi dalam negeri
g) *Akuntabel*: Harus sesuai dengan aturan dan ketentuan yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Prosedur Pengadaan Barang/jasa secara elektronik

Dalam proses pelaksanaan pengadaan barang/pekerjaan kontruksi/jasa lainnya secara elektronik yang memerlukan penyedia barang/jasa

dilakukan dengan beberapa tahapan di jelaskan oleh Yakobustefa S.A (2013:6-8) sebagai berikut :

a) Pengumuman dan Pendaftaran Peserta

Panitia pengadaan mengumumkan secara luas tentang adanya pelelangan umum dengan pascakualifikasi atau adanya prakualifikasi dalam rangka pelelangan umum melalui media elektronik dalam sistem pengadaan secara elektronik (SPSE). Isi pengumuman memuat antara lain nama dan alamat pengguna barang/jasa yang akan mengadakan pelelangan umum, uraian singkat mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan atau barang yang akan dibeli, perkiraan nilai pekerjaan, syarat-syarat peserta lelang umum, tempat, tanggal, hari, dan waktu untuk mengambil dokumen pengadaan. Setelah diumumkan, panitia mengirimkan dokumen lelang yang diupload melalui sistem sehingga dapat diakses oleh publik. Peserta lelang melakukan pendaftaran secara elektronik dengan terlebih dahulu melakukan verifikasi data perusahaannya kepada Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE).

b) Penjelasan Lelang (*Aanwijziing*)

Penjelasan lelang dilakukan melalui SPSE antara Panitia dan penyedia barang/jasa yang terdaftar dalam daftar peserta lelang. Yang harus dijelaskan kepada peserta lelang antara lain metoda pengadaan/penyelenggaraan pelelangan, Cara penyampaian penawaran (satu sampul atau dua sampul atau dua tahap), dokumen yang harus dilampirkan dalam dokumen penawaran, acara pembukaan dokumen penawaran, metoda evaluasi, hal-hal yang menggugurkan penawaran, jenis kontrak yang akan digunakan, ketentuan dan cara evaluasi berkenaan dengan preferensi harga atas penggunaan produksi dalam negeri, ketentuan dan cara sub kontrak sebagian pekerjaan kepada usaha kecil termasuk koperasi kecil, besaran, masa berlaku dan penjamin yang dapat mengeluarkan jaminan penawaran. Bila dipandang perlu, panitia/pejabat pengadaan dapat memberikan penjelasan lanjutan dengan cara melakukan peninjauan lapangan, Pemberian penjelasan mengenai pasal-pasal dokumen pemilihan penyedia barang/jasa yang berupa pertanyaan dari peserta dan jawaban dari panitia/pejabat pengadaan serta keterangan lain termasuk perubahannya dan peninjauan lapangan.

c) Penyampaian dan Pembukaan Dokumen Penawaran

Dokumen penawaran disampaikan secara elektronik melalui SPSE sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penawaran yang terlambat secara otomatis akan ditolak oleh sistem. Panitia mendownload dokumen penawaran yang telah dikirim penyedia untuk dilakukan evaluasi administrasi, teknis dan harga yang dilakukan secara manual.

d) Evaluasi Penawaran

Pelaksanaan evaluasi penawaran dilakukan oleh panitia/pejabat pengadaan terhadap semua penawaran yang masuk. Evaluasi tersebut meliputi evaluasi administrasi, teknis, dan harga berdasarkan kriteria, metoda, dan tatacara evaluasi yang telah ditetapkan dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa. Penawaran yang memenuhi syarat adalah penawaran yang sesuai dengan ketentuan, syarat-syarat, dan spesifikasi yang ditetapkan dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa, tanpa ada penyimpangan yang bersifat penting/pokok atau penawaran bersyarat. Penyimpangan yang bersifat penting/pokok atau penawaran bersyarat adalah: jenis penyimpangan yang berpengaruh terhadap hal-hal yang sangat substantif dan akan mempengaruhi lingkup, kualitas, dan hasil/kinerja/*performance* pekerjaan substansi kegiatan tidak konsisten dengan dokumen pemilihan penyedia barang/jasa, adanya penawaran dari penyedia barang/jasa dengan persyaratan tambahan di luar ketentuan dokumen pemilihan penyedia barang/jasa yang akan menimbulkan persaingan tidak sehat dan/atau tidak adil di antara peserta lelang yang memenuhi syarat.

e) Pembuktian Kualifikasi

Terhadap penyedia barang/jasa yang akan diusulkan sebagai pemenang dan pemenang cadangan, dilakukan verifikasi terhadap semua data dan informasi yang ada dalam formulir isian kualifikasi dengan meminta rekaman atau asli dokumen yang sah dan bila diperlukan dilakukan konfirmasi dengan instansi terkait.

f) Pembuatan Berita Acara Hasil Pelelangan

Panitia/pejabat pengadaan membuat kesimpulan dari hasil evaluasi administrasi, teknis, dan harga

dituangkan dalam berita acara hasil pelelangan (BAHP). BAHP memuat hasil pelaksanaan pelelangan, termasuk cara penilaian, rumus-rumus yang digunakan, sampai dengan penetapan urutan pemenangnya berupa daftar peserta pelelangan yang dimulai dari harga penawaran terendah. BAHP ditandatangani oleh ketua dan semua anggota panitia pengadaan atau sekurangkurangnya dua pertiga dari jumlah anggota panitia. Berita Acara Hasil Pelelangan dan Berita Acara Hasil Evaluasi kemudian dikirimkan kepada para penyedia yang mendaftar dan memasukan penawaran

g) Penetapan Pemenang Lelang
Panitia pengadaan menetapkan calon pemenang lelang yang menguntungkan bagi negara dalam arti penawaran memenuhi syarat administratif dan teknis yang
ditentukan dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa, perhitungan harga yang ditawarkan adalah terendah yang responsive, telah memperhatikan penggunaan semaksimal mungkin hasil produksi dalam negeri, penawaran tersebut adalah terendah di antara penawaran yang memenuhi syarat.

h) Pengumuman Pemenang Lelang
Pemenang lelang diumumkan dan diberitahukan oleh panitia kepada para peserta selambat-lambatnya 2 (dua) hari kerja setelah diterimanya surat penetapan penyedia barang/jasa dari pejabat yang berwenang melalui SPSE.

Untuk menjamin tingkat ke suksesan dari penerapan eprocurement ini, perlu di perhatikan beberapa factor, Menurut Nurmandi & Kim (2015:201-203) kesuksesan implementasi *e-procurement* ditentukan oleh beberapa faktor berikut :

a. *Leadership*
   Implementasi *e-procurement* membutuhkan komitmen dandukungan penuh dari pimpinan dalam wujud tindakannyata

b. Jumlah *dan* mutu sumber daya manusia (SDM)
   Implementasi *e-procurement* membutuhkan jumlah SDM yang memadai, tidak hanya dari sisi jumlah yang harus diperhatikan, namun juga dari sisi kompetensi yang mereka miliki.

c. Perencanaan dan manajemen
   Perencanaan dan manajemen sangat berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan implementasi e-procurement

d. Kebijakan dan peraturan
   Salah satu vairabel kunci dari implementasi e-procurement adalah adanya kebijakan dan peraturan yang saling mendukung dan tidak tumpang tindih.

e. Sistem yang terintegrasi
   Dalam pelaksanaan e-procurment diperlukan sistem yang terintegrasi secara komperhensip dan saling terhubung

f. Infrastruktur dan standarisasi
   Infrastruktur yang dimaksud disini mencakup banyak hal, dari mulai perangkat keras, piranti lunak, sampai kepada jaringan komunikasi dan sarana fisik lainnya.

Sistem e-procurement merupakan terobosan yang dikembangkan oleh pemerintah dalam menciptakan *good governance*. Namun dalam prosesnya implementasi *e-procrurement* bukan tanpa hambatan. Hambatan yang dihadapi dari faktor manusia dan faktor teknis seperti infrastruktur dan kualitas sistem, Keberhasilan implementansi *e-procrurement* tidak akan berhasil tanpa memperhatikan kendala-kendala tersebut, karena *E-procurement* sebagai salah satu upaya dalam menciptakan tata pemerintahan yang bersih dan bertanggungjawab, maka mempunyai beberapa tantangan diantaranya pemahaman dan penolakan atas peralihan sistem pengadaan barang dan jasa konvesional ke sistem baru secara on-line. Penolakan atas sebuah perubahan adalah wajar, yang paling penting pemerintah melalui LPSE dan LKPP selalu mensosialisasikan pentingnya pengadaan barang dan jasa pemerintah melalui e procurement

Konsep korupsi

Sebelum melangkah lebih jauh pembahasan upaya pencegahan kasus korupsi di pengadaan barang dan jasa, penulis akan mencoba menguraikan terlebih dahulu devinisi korupsi khususnya korupsi di pengadaan barang dan jasa. Pengertian yang

dikeluarkan *Transparency International Indonesia* sebuah organisasi internasional yang ada di wilayah indonesia dan bertujuan untuk memerangi korupsi mendefinisikan korupsi sebagai *the abause of entrustedpower for privat a gain* yaitu penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan pribadi, Lihat Indriati E(2014:2-4). Definisi ini semakna dengan yang disampaikan Hustead (2002:414) yang mendefinisikan korupsi sebagai "the misuse of public power for private benefit." penyalahgunaan kekuatan publik untuk kepentingan pribadi. John Waterbury (1993:19) korupsi dapat didefinisikan dalam arti hukum yang berdasarkan norma. Di mana pada masyarakat tertentu, kedua definisi tersebut dapat berbentuk serupa (coincedent). Dalam arti hukum, korupsi adalah tingkah laku yang mengurus kepentingan diri sendiri dengan merugikan orang lain oleh pejabat pemerintah yang langsung melanggar batas-batas hukum atas tingkah laku tersebut. Oleh karena itu, orang yang korup menurut hukum dapat saja dianggap tindakan tidak tercela dalam koridor norma. Sebaliknya, orang bisa dinilai korup oleh standar normatif, namun justru dianggap bersih menurut hukum. Dari dua definisi ini dapat disimpulkan bahwa korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan dan pengaruh pemerintah untuk tujuan pribadi.

Sementara itu Gerald E. Caiden (1998) yang dikutif Jeremy Pope (2003) memaparkan secara rinci bentuk-bentuk korupsi yang umum di kenal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara antara lain adalah: (1) berkhianat, transaksi luar negeri illegal dan penyelundupan,(2)menggelapkan barangmilik lembaga, negara ,swastanisasi anggaran pemerintah, menipu dan mencuri, (3) menggunakan uang negara/ lembaga yang tidak tepat, memalsukan dokumen dan menggelapkan uang, mengalirkan uang lembaga ke rekening pribadi, menggelapkan pajak dan menyalagunakan dana, (4) menyalagunakan wewenang, menipu, mengecoh, mencurangi, memperdaya dan memeras, (5) penyuapan dan penyogokan, mengutip pungutan dan meminta komisi, (6) menjual tanpa izin jabatan pemerintah, barang milik pemerintah/ negara, dan surat izin pemerintah, (7) manipulasi peraturan, pembelian barang persediaan, kontrak dan pinjaman uang, (8) menghindari pajak, meraih laba berlebihlebihan, (9) menerima hadiah, uang pelican dan hiburan dan perjalanan yang tidak pada tempatnya, dan (10) menyalagunakan stempel dan kertas surat kantor, rumah jabatan dan hak istimewa jabatan.

Menurut perspektif hukum definisi korupsi dijelaskan di dalam UU No. 31 Tahun 1999 junto UU No. 20 Tahun 2001. UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, serta terakhir dengan diratifikasinya *United Nations Convention Against Corruption, 2003* (Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Anti Korupsi, 2003) dengan UU No. 7 Tahun 2006. Dapat di simpulkan bahwa korupsi adalah *Setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian Negara.* Berdasarkan UU tersebut, ada 30 jenis tindakan yang dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi. Tindak pidana korupsi itu dapat dikelompokkan menjadi 7 kategori yaitu: (1) kerugian keuangan negara, (2) suap-menyuap, (3) penggelapan dalam jabatan, (4) pemerasan, (5) perbuatan curang, (6) benturan kepentingan dalam pengadaan, dan (7) gratifikasi. Lihat buku saku KPK (2006:15-17)

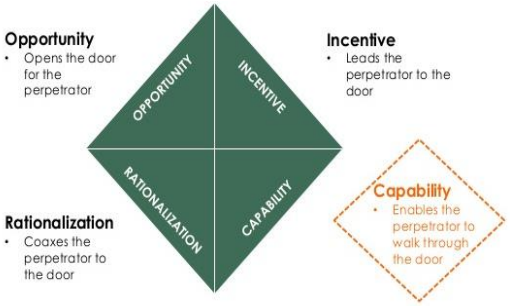
Konsep Penyalahgunaan (*fraud)* dalam sistem pengadaan barang dan jasa yang menimbulkan praktik korupsi.

Menurut wibowo (2015:41) dalam melihat isu pencegahan kasus korupsi di indonesia khususnya di pengadaan maka menarik untuk melihat konsep yang di kembangkan oleh Association of Certifed Fraud Examiners (Kassem dan Higson, 2012: 192) (Wolfe dan Hermanson, 2004: 38-42) yang di kenal dengan teori penyalahgunaan wajik empat (*fraud diamond theory*). Wolfe dan hermanson mengatakan " many frauds would not have occurred without the right person with the capabilities the details of fraud" banyak penipuan tidak akan terjadi tanpa orang yang tepat dengan kemampuan rincian penipuan. Secara keseluruhan fraud diamond merupakan penyempurnaan dari fraud model yang dikemukakan Cressey. Adapun elemen-elemen dari fraud diamond

theory yaitu ***pressure, opportunity, rationalization*** dan ***capability***.

Gambar 2

fraud diamond theory



Pada intinya, teori ini menyatakan bahwa perilaku koruptif (penyalahgunaan) dapat terjadi karena empat hal: *Pertama*dorongan dari pegawai untuk menyalahgunakan uang dan asset institusi; *Kedua* keadaan yang memungkinkan pegawai untuk melakukan penyalahgunaan; *Ketiga* pola pikir dan etika pegawai yang memungkinkan pegawai untuk melakukan penyalahgunaan; *Keempat* kapasitas pegawai untuk membuat kejahatannya tidak terdeteksi oleh sistem.

Pada umumnya pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dikelompokan berdasarkan tahap kegiatannya. Tahap kegiatan pengadaan barang dan jasa dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) tahap (Amiruddin; 2010 : 46 - 47) :

1. Tahap persiapan. Pada tahap ini kegiatannya meliputi (a) Perencanaan pengadan barang dan jasa, (b) pembentukan panitia pengadaan barang dan jasa, (c) penetapan sistem pengadaan barang dan jasa, (d) penyusunan jadwal pengadaan barang dan jasa (e) penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS), dan (e) penyusunan Dokumen Pengadaan barang dan jasa.
2. Tahap Proses pengadaan. Pada tahap ini kegiatan meliputi (a) pemilihan penyedia barang dan jasa dan (b) penetapan penyedia barang dan jasa.
3. Tahap penyusunan kontrak.
4. Tahap pelaksanaan kontrak

Sedangkan pola penyimpangan yang terjadi pada masing-masing tahap pengadaan barang dan jasa, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Pola penyimpangan yang terjadi pada tahap persiapan, adalah: penggelembungan (*mark up*) biaya pada rencana pengadaan, terutama dari segi biaya. Gejala ini dapat terdeteksi dari *unit-price* yang tidak realistis dan pembengkakan jumlah APBN/APBD.
b. Rencana pengadaan diarahkan untuk kepentingan produk atau penyedia barang dan jasa tertentu. Spesifikasi teknis dan kriterianya mengarah pada suatu produk dan penyedia barang dan jasa tertentu (yang tidak mungkin dilakukan oleh penyedia barang dan jasa yang lain).
c. Perencanaan yang tidak realistis, terutama dari sudut waktu pelaksanaan. Waktu pelaksanaan ditentukan menjadi sangat singkat sehingga perusahaan
tertentu yang mampu melaksanakan perkerjaan tersebut, karena mereka telah mempersiapkan diri lebih awal. Hal tersebut dapat terjadi dengan cara menyuap panitia agar informasi tender dan pekerjaan dapat mereka peroleh lebih awal dari pada peserta lain.
d. Panitia bekerja secara tertutup, tidak jujur, dan nampak dikendalikan oleh pihak tertentu.
e. Gambaran Harga Perkiraan Sendiri (HPS) ditutup-tutupi padahal seharusnya tidak bersifat rahasia.
f. Harga dasar tidak standar.
g. Spesifikasi teknis mengarah pada produk tertentu. h. Dokumen lelang tidak standar. i. Dokumen lelang yang tidak lengkap. (Adrian Sutedi; 2008 : 126 - 139.)

Pola penyimpangan yang terjadi pada tahap proses, adalah (a) jangka waktu pengumuman singkat. (b) pengumuman tidak lengkap dan membingungkan (*ambigious*), (c) penyebaran dokumen tender yang cacat, (d) pembatasan informasi oleh panitia agar hanya kelompok tertentu saja yang memperoleh informasi lengkap, (e) *aanwijzing* dirubah menjadi tanya jawab, (f) upaya menghalangi pemasukan dokumen penawaran oleh oknum tertentu agar peserta tertentu terlambat menyampaikan dokumen penawarannya, (g) penggantian dokumen dilakukan dengan cara menyisipkan revisi dokumen di dalam dokumen awal, (h) panitia bekerja secara tertutup, (h) pengumuman pemenang tender hanya kepada kelompok tertentu, (i) tidak seluruh sanggahan

ditanggapi, (j) surat penetapan sengaja ditunda pengeluarannya, tujuannya agar mendapatkan uang pelicin (*ibid* 2008:130 - 144.).

Pola penyimpangan yang terjadi pada tahap penyusunan dan penandatanganan kontrak, adalah penandatanganan kontrak yang tidak dilengkapi dengan dokumen pendukung atau dokumen fiktif dan penandatangan kontrak yang ditunda-tunda, karena jaminan pelaksanaan yang belum ada (*ibid*. 2008:144 – 145)

Pola penyimpangan yang terjadi pada tahap pelaksanaan kontrak dan penyerahan barang dan jasa, adalah barang yang diserahkan tidak sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan dalam kontrak dan penandatangan berita acara serah terima padahal pekerjaan belum selesai, biasanya hal ini dilakukan pada akhir tahun anggaran. Bertolak dari pola penyimpangan di atas, maka dapat diindentifikasi pola korupsi dalam pengadaan barang dan jasa adalah (a) penyalahgunaan wewenang, (b) suap yang dilakukan oleh penyedia barang dan jasa, (c) kolusi, baik yang dilakukan antar pejabat, atau antara pejabat dengan penyedia barang dan jasa, atau antar penyedia barang dan jasa.

Selain pola penyimpangan di atas Antasari Azhar (kompas 22/08/2008) di kutip oleh Amirudin A (2012:30-31) mengidentifikasi beberapa modus operandi korupsi pengadaan barang dan jasa, yaitu :

1. Pengusaha menggunakan pengaruh pejabat pusat untuk "membujuk" kepala daerah/pejabat daerah mengintervensi proses pengadaan dalam rangka memenangkan pengusaha/rekanan tertentu dan meninggikan harga atau nilai kontrak dan pengusaha/rekanan dimaksud memberikan sejumlah uang kepada pejabat pusat maupun daerah
2. Pengusaha mempengaruhi kepala daerah/pejabat daerah untuk mengintervensi proses pengadaan agar rekanan tertentu dimenangkan dalam tender atau ditunjuk langsung dan harga barang/jasa dinaikkan (*mark-up*), kemudian selisihnya dibagibagikan
3. Panitia pengadaan membuat spesifikasi barang yang mengarah ke merek atau produk tertentu dalam rangka memenangkan rekanan tertentu dan melakukan *mark-up* harga atau nilai kontrak
4. Kepala daerah/pejabat daerah memerintahkan bawahannya untuk mencairkan dan menggunakan dana/anggaran yang tidak sesuai dengan peruntukannya kemudian mempertanggung jawabkan pengeluaran pengeluaran dimaksud dengan menggunakan bukti-bukti yang tidak benar atau fiktif
5. Kepala daerah/pejabat daerah memerintahkan bawahannya menggunakan dana/uang daerah untuk kepentingan pribadi koleganya, atau untuk kepentingan pribadi kepala daerah/peiabat daerah yang bersangkutan atau kelompok tertentu, kemudian mempertanggungjawabkan pengeluaran-pengeluaran dimaksud dengan menggunakan bukti-bukti fiktif
6. Para kepala daerah meminta uang jasa (dibayar di muka) kepada pemenang tender sebelum melaksanakan proyek;
7. Kepala daerah menerima sejumlah uang dari rekanan dengan menjanjikan akan diberikan proyek pengadaan;
8. Para kepala daerah meminta uang jasa (dibayar di muka) kepada pemenang tender sebelum melaksanakan proyek;
9. Kepala daerah menerima sejumlah uang dari rekanan dengan menjanjikan akan diberikan proyek pengadaan;
10. Kepala daerah membuka rekening atas nama kas daerah dengan specimen pribadi (bukan pejabat dan bendahara yang ditunjuk), dimaksudkan untuk mempermudah pencairan dana tanpa melalui prosedur;
11. Kepala daerah meminta atau menerima jasa giro/tabungan dana pemerintah yang ditempatkan di bank;
12. Kepala daerah memberikan izin pengelolaan sumber daya alam kepada perusahaan yang tidak memiliki kemampuan teknis dan finansial untuk kepentingan pribadi atau kelompoknya;
13. Kepala daerah menerima uang/barang yang berhubung dengan proses perizinan yang dikeluarkannya;
14. Kepala daerah/keluarga/kelompoknya membeli lebih dahulu barang dengan harga yang sudah murah kemudian dijual kembali kepada instansinya dengan harga yang sudah di *mark-up*;
15. Kepala daerah meminta bawahannya untuk mencicilkan barang pribadinya dengan menggunakan anggaran daerah;

16. Kepala daerah memberikan dana kepada pejabat tertentu dengan beban pada anggaran dengan alasan pengurusan DAU/DAK;
17. Kepala daerah memberikan dana kepada DPRD dalam proses penyusunan APBD;
18. Kepala daerah mengeluarkan dana untuk perkara pribadi dengan beban anggaran daerah (Antasari Azhari, dalam Kompas, 23-08 2008).

Menarik untuk mencermati beberapa modus operandi korupsi pengadaan barang dan jasa yang telah di ungkapkan oleh Antazari Azhar ini, di mana dia pernah menjadi panglima tertinggi KPK sebelum diberhentikan sementara pada tanggal 6 Mei 2009. Kemudian Pada 11 Februari 2010 Antasari divonis hukuman penjara 18 tahun karena terbukti bersalah turut serta melakukan pembujukan untuk membunuh Nasrudin Zulkarnaen, namun kasus ini menjadi kontroversi karena masyarakat Indonesia meyakini adanya kriminalisasi KPK, dimana Antasari sangat gigih berjuang untuk membersihkan Indonesia dari praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) melalui KPK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Pemberantasan Korupsi Di Pengadaan Barang Dan Jasa Di Indonesia

Terkait upaya pencegahan korupsi di pengadaan barang dan jasa di Indonesia dibutuhkan suatu strategi. Strategi pemberantasan suatu kejahatan pada umumnya harus mengandung dua unsur, yaitu pencegahan (*preventive*) dan penindakan (*repressive*)lihat : Amiruddin A (2012:32-34). Kedua unsur tersebut harus berjalan seiring dan saling melengkapi, oleh sebab itu strategi pemberantasan korupsi pun harus memahami kedua unsur tersebut.

Strategi pemberantasan korupsi melalui metode pencegahan (*preventive*)

Strategi pencegahan korupsi dengan metode pencegahan (*preventive*) juga di kemukakan oleh Gretta Fenner menjelaskan (Gretta Fenner, 2003:1) dikutip oleh Amiruddin A (2012:32-34).

"As regards preventing corruption, the discussion focused both on ways to enhance integrity in the public service through management of conflictofinterest situations and on measures to strengthen integrity in the business sector. With the aim of assisting countries to increase their detection rate of corruption, a second set of workshops discussed the needs and tools for meaningful whistleblower protection and the necessity, in some particularly
corruption prone areas such as public procurement, to develop particular types of systems for corruption prevention and detection. The third set of workshops concentrated on some of the mechanisms required to make investigation and prosecution of corruption more effective, including the techniques of forensic accounting and functioning procedures for mutual legal assistance and asset recovery."

Penjelasan di atas telah memberi gambaran pada kita bahwa pada pertemuan regional ke-4 Anti-Korupsi di Malaysia tersebut telah membahas tiga hal yang terkait
dengan langkah-langkah pencegahan korupsi, yaitu (1) peningkatan integritas pejabat pada sektor public dan sektor swasta, (2) pengembangan sistem tertentu untuk
pencegahan dan pendeteksian korupsi, dan (3) mengefektifkan penyidikan dan penuntutan korupsi.

Metode pencegahan korupsi dengan cara preventif juga dikemukakan oleh Greyclar dan Prenzler (2013: 72) dikutip dalam wibowo (2015:41-42) korupsi dapat dicegah dengan lima cara, yaitu: (i) mempersulit upaya untuk melakukan korupsi; (ii) mengurangi penyebab yang mentolerir/memungkinkan terjadinya korupsi; (iii) meningkatkan resiko terdeteksi; (iv) mengurangi insentif terjadinya korupsi; dan (v) mengurangi provokasi untuk terjadinya korupsi.

Berkaitan dengan metode pencegahan yang sifatnya preventif ini, telah banyak ikhtiar yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia guna mencegah korupsi di sektor pengadaan, salah satunya adalah perubahan struktur organisasi pengadaan serta melaksanakan

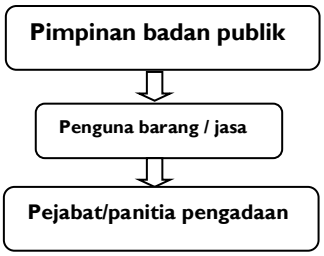
sistem pengadaan berbasis elektronik. Berikut adalah *snapshots* singkat tentang upaya yang telah dilakukan: lihat catatan dalam wibowo (2015:42-45)

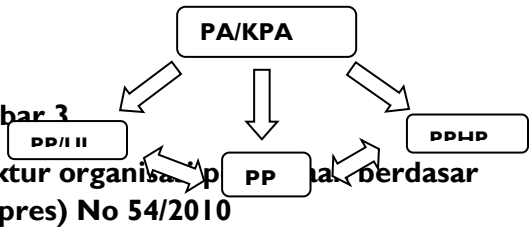
1) Mengubah struktur pengadaan di Indonesia berdasar peraturan perundang undangan yang berlaku:

Pemerintah Indonesia telah mendesain ulang strukur organisasi pengadaan, dari yang amat vertikal (hierarkis), menjadi lebih horisontal. Struktur yang lama didasarkan pada Keputusan Presiden (Keppres) No 80/2003, sedangkan struktur yang lebih horisontal dibentuk oleh Peraturan Presiden (Perpres) No 54/2010. Struktur yang horisontal, lebih memungkinkan terciptanya saling kontrol pada proses pengadaan.

Gambar 2

Struktur organisasi pengadaan berdasar (Keppres) No 80/2003





Gambar 3

Struktur organisasi pengadaan berdasar (Keppres) No 54/2010

Keteranggan:

PA/KPA :Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran

PPK : Pejabat Pembuat Komitmen

PP/ULP : panitia pengadaan/Unit layanan pengadaan

PPHP : Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan

Tabel 1

Perubahan setruktur pengadaan berdasarkan

PERUBAHAN	(Keppres) No 80/2003	(Perpres) No 54/2010
Struktur organisasi	Struktur organisasi pengadaan dipilah menjadi **tiga lapisan petugas**: (i) pimpinan badan publik, seperti: Menteri/Panglima TNI/Kapolri/Pemimpin Lembaga/Gubernur/ Bupati/Walikota/Dewan Gubernur BI/Pemimpin BHMN/ Direksi BUMN/ BUMD atau pejabat yang diberi kuasa; (ii)adalah Pengguna Barang dan Jasa (iii) Pejabat atau Panitia Pengadaan	Struktur organisasi pengadaan dipilah menjadi **empat lapisan petugas**: (i) Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran (PA/KPA); (ii) adalah Pejabat Pembuat Komitmen (PPK); (iii) adalah panitia pengadaan (PP); (iv) Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP).
Kelebihan/ Kelemahan	**Kelemahanya :*pertama***dalam hal struktur organisasi,pada Struktur Keppres no 80/2003 mendesainbahwa petugas pertama memilih petugas kedua, dan petugas kedua memilih petugas ketiga. Dengan kata lain, petugas ketiga bertanggung jawab pada petugas kedua, dan petugas kedua bertanggung jawab pada petugas pertama (Pasal 1, Pasal 9 (2), danPasal 9 (3) (b)). **Artinya**, struktur organisasi pengadaan ini didesain sedemikian hierarkis dan berjenjang, dengan petugas pertama berada di puncak struktur dan petugas ketiga di dasar struktur. Kelemahan dari hal ini adalah, pola kontrol yang mungkin timbul hanyalah dari atasan ke bawahan ***Kedua*** luasnya wilayah cakupan "tugas" petugas ke dua. pengguna barang/jasa berwenang untuk merencanakan pengadaan; berdasarkan Pasal 26, struktur ini bisa menetapkan pemenang lelang (untuk pengadaan di bawah 50 Miliar); lalu, pada Pasal 32, struktur ini juga berwenang untuk menandatangani kontrak dengan penyedia barang/jasa terpilih. Bahkan, pada Pasal 36 (2), struktur ini juga yang berwenang menyatakan bahwa barang/jasa sudah diterima dengan baik dari penyedia. Kelemahannya adalah, luasnya kewenangan ini tidak hanya merepotkan siapapun yang berada di posisi pengguna barang/jasa; namun juga membuka peluang untuk melakukan penyimpangan.	**Kelebihanya :**Pada stuktur yang baru, PP akan berhimpun di struktur Unit Layanan Pengadaan (ULP) (pasal 130), hal ini memungkinkan mereka untuk bersikap lebih professional serta memungkinkan mereka berada di kantor yang berbeda dengan PPK. Sehingga PP/ ULP bisa lebih leluasa menyampaikan pandangannya dan/atau melaksanakan kerjanya walaupun mungkin itu berseberangan dengan PPK, tanpa perlu *ewuh pakewuh* dengan hal lain yang tidak relevan, misalnya dirinya lebih junior dalam kepangkatan daripada PPK.

kepres No 80/2003 menjadi No 54/2010

Di olah dari: jurnal "Mencegah Korupsi Pengadaan Barang Jasa" (Richo Andi Wibowo) 46 Volume 1 Nomor 1 – November 2015 (2015:42-45)

Perubahan struktur organisasi pengadaan ini memungkinkan adanya mekanisme saling kontrol diantara PPK dengan PP/ULP. Kesetaraan posisi PP/ULP dengan PPK juga dijamin dengan ketentuan yang menyatakan bahwa jika ada perselisihan dan/ atau perbedaan pendapat diantara keduanya, maka yang akan menyelesaikan adalah PA/KPA (Pasal 8 (1) (i)). Selain itu, lahirnya posisi PPHP juga memperkecil kewenangan PPK yang sebelumnya terlampau luas. Posisi ini didesain untuk menjadi "kiper" guna melakukan pengecekan akhir apakah penyedia sudah memenuhi prestasi sebagaimana dalam kontrak ataukah belum. Dengan tereduksi dan terdesentralisirnya kewenangan PPK ditangan PP/ ULP dan PPHP, maka *internal checks and balances* dapat lebih berjalan.

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara, pengawasan ditujukan untuk menghindari terjadinya korupsi, penyelewengan, dan pemborosan anggaran negara yang tertuju pada aparatur atau pegawai negeri. Dengan dijalankannya pengawasan tersebut diharapkan pengelolaan dan pertanggung jawaban anggaran dan kebijakan negara dapat berjalan sebagaimana direncanakan. Lihat catatan Amirudin A (2012:33-34)

Lembaga pengawas yang ada, seperti Inspektorat, Irjen, dan BPKP belum berfungsi secara optimal. Hal ini disebabkan beberapa faktor, antara lain (a) adanya tumpang tindih pengawasan pada berbagai instansi, (b) kurangnya profesionalisme pengawas, (c) kurang adanya koordinasi antar pengawas, (d) kurangnya kepatuhan terhadap etika hukum maupun pemerintahan oleh pengawas sendiri, hal ini sering kali para pengawas tersebut terlibat dalam praktik korupsi. Ibid,. (2012:33-34)

Mengingat Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah beberapa kali diubah, menjadi Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah masih terdapat kekurangan dan belum menampung perkembangan kebutuhan Pemerintah

mengenai pengaturan atas Pengadaan Barang/Jasa yang baik maka sejak juli 2018 di hadirkan peraturan presiden no 16 tahun 2018 guna meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa pemerintah menjadi lebih efektif dan efisien, diantara perubahannya adalah sebagai berikut :

a) **Lebih Sederhana** Perpres PBJ Baru terdapat 15 Bab dengan 98 pasal, lebih sederhana dibandingkan Perpres No. 54 Tahun 2010 beserta perubahannya yang memiliki 19 Bab dengan 139 Pasal. Selain jumlah pasalnya yang lebih sedikit, Perpres PBJ Baru juga menghilangkan bagian penjelasan dan menggantinya dengan penjelasan norma-norma pengadaan. Hal-hal yang bersifat prosedural, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi akan diatur lebih lanjut dalam peraturan Kepala LKPP dan peraturan kementerian sektoral lainnya
b) **Agen pengadaan** Dalam Perpres Baru akan diperkenalkan Agen Pengadaan yaitu Perorangan, Badan Usaha atau UKPBJ (ULP) yang akan melaksanakan sebagian atau seluruh proses pengadaan barang/jasa yang dipercayakan oleh K/L/D/I.
   Mekanisme penentuan Agen Pengadaan dapat dilakukan melalui proses swakelola bilamana pelakananya adalah UKPBJ K/L/D/I atau melalui proses pemilhan bilamana dilakukan oleh perorangan atau badan usaha.
   Agen Pengadaan akan menjadi solusi untuk pengadaan yang bersifat kompleks atau tidak biasa dilaksakan oleh suatu satker, sementara satker tersebut tidak memiliki personil yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses pengadaan sendiri.
c) **Swakelola tipe baru** Bila pada Perpres No. 54 Tahun 2010 beserta perubahannya kita mengenai 3 tipe swakelola, maka pada Perpres PBJ Baru dikenal dengan 4 tipe swakelola. Tipe keempat yang menjadi tambahan adalah Swakelola yang dilakukan oleh organisasi masyarakat seperti ICW, dll.
d) **Layanan Penyelesaian Sengketa Kontrak Pengadaan** Melihat banyaknya masalah kontrak yang tidak terselesaikan, bahkan sering berujung ke pengadilan atau arbitrase yang mahal, maka LKPP memberikan respon dengan membentuk Layanan Penyelesaian Sengketa Kontrak yang akan diatur lebih rinci didalam Perpres PBJ Baru. Layanan ini diharapkan menjadi solusi untuk menyelesaikan masalah pelaksanaan kontrak sehingga tidak perlu harus diselesaikan di pengadilan
e) **Perubahan istilah** Perpres PBJ Baru akan memperkenalkan istilah baru dan juga mengubah istilah lama sebagai penyesuaian dengan perkembangan dunia pengadaan. Istilah baru tersebut diantaranya adalah Lelang menjadi Tender, ULP menjadi UKPBJ, Pokja ULP menjadi Pokja Pemilihan dan K/L/D/I menjadi K/L/SKPD
f) **Otonomi BLU Untuk Mengatur Pengadaan Sendiri** Perpres PBJ Baru akan menekankan bahwa BUMN/BUMD dan BLU Penuh untuk mengatur tatacara pengadaan sendiri yang lebih sesuai dengan karakteristik lembaga. Fleksilitas ini dalam rangka untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengadaan di BUMN/BUMD dan BLU. Namun demikian, hendaknya BUMN/BUMD dan BLU dalam menyusun tatacara pengadaannya tidak terjebak sekedar mengubah batasan pengadaan langsung dan lelang dan secara substansi tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan Perpres Pengadaan Pemerintah
g) **ULP menjadi UKPBJ** Istilah ULP atau Unit Layanan Pengadaan yang merupakan nama generic untuk menunjukan organisasi pengadaan di K/L/D/I akan diubah menjadi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa.
h) **Batas Pengadaan Langsung** Batas pengadaan langsung untuk jasa konsultansi akan berubah dari Rp.50 juta menjadi Rp.100 juta, sedangkan untuk pengadaan barang/konstruksi/jasa lainnya tetap dinilai sampai dengan Rp.200 juta
i) **Jaminan penawaran.** Jaminan penawaran yang dihapus oleh perpres No 4 tahun 2015 kembali diberlakukan khusus untuk pengadaan konstruksi untuk pengadaan diatas Rp.10 milyar.
j) **Jenis Kontrak** Jenis kontrak akan disederhanakan menjadi dua jenis pengaturan saja, yaitu untuk barang/konstruksi/jasa lainnya hanya akan diatur kontrak lumpsum, harga satuan, gabungan, terima jadi *(turnkey)* dan kontrak payung *(framework contract)*. Sedangkan untuk konsultansi terdiri dari kontrak keluaran *(lumpsum)*, waktu penugasan *(time base)* dan Kontrak Payung. Lihat catatan (pengadaan.web.id 2018/03/10)

Dengan diterbitkanya peraturan presiden no.16 tahun 2018 di harapkan pelaksanaan pembangunan nasional untuk peningkatan pelayanan publik dan pengembangan perekonomian nasional dan daerah lebih cepat diwujudkan dan memberikan pemenuhan nilai manfaat yang sebesar-besarnya (value for money) dan kontribusi dalam peningkatan penggunaan produk dalam negeri, peningkatan peran Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Usaha Menengah serta pembangunan berkelanjutan.

2) Inovasi pengandan barang dan jasa di sector public : Electronic tendering dan Electronic purchasing

E-tendering adalah sistem tender secara elektronik dimana para penyedia berkompetisi untuk mendapatkan kontrak dari badan publik. Beberapa penelitian mengkonfrmasi bahwa tender secara elektronik lebih mencegah terjadinya korupsi (Haryati, Anditya, Wibowo, 2010: 337) (Djojosoekarto, 2008: 139-143) (Jasin, dkk, 2007: iv). Pada *e-tendering,* badan publik akan memilih pemenang tender dengan tolak ukur: (i) penawar harga terendah yang memenuhi persyaratan; atau (ii) penawar dengan harga ekonomi terbaik.

Sedangkan konsep ***e-purchasing*** menurut wibowo (2015:48-49) adalah badan public membeli barang secara langsung kepada penyedia melalui sistem elektronik. Caranya, pegawai badan publik mencari dan memilih barang/jasa berdasarkan spesifkasi dan harga yang diinginkan di katalog elektronik. Harga yang tertera di katalog elektronik dapat dipastikan lebih murah dari harga di pasaran. Harga murah bisa didapatkan karena Lembaga Kebijakan Pengadaan Pemerintah (LKPP) telah melakukan kontrak payung dengan produsen, distributor tunggal, pemegang lisensi, dlsb. Sisi positif dari hal ini adalah, kemungkinan badan publik untuk berurusan dengan/membeli dari makelar atau *re-seller* menjadi jauh berkurang. Setelah menemukan barang yang diinginkan, badan public mengundang penyedia untuk melakukan negosiasi harga. Untuk banyak kategori barang, seperti pengadaan kendaraan bermotor, badan publik dapat hanya mengundang satu penyedia saja. Negosiasi di atas memungkinkan badan publik untuk menawar. Ibid,. (48-49)

Dalam pelaksanaannya, sistem ini telah membuktikan banyak hal positif. Pertama, *e-purchasing* diyakini mampu mencegah penggelembungan anggaran, mengingat harga barang yang diinginkan sudah "dikunci" dengan kontrak payung. Apalagi harga tersebut bersifat transparan karena dipublikasikan di website katalog elektronik (lihat di: https://e-katalog.lkpp.go.id/ e-catalogue/). Ibid,. (48-49)

Selain itu, badan publik bisa mendapatkan barang yang diinginkan dengan jumlah uang yang lebih sedikit atau bisa pula mendapatkan barang yang lebih banyak dengan jumlah uang yang sama

Strategi pemberantasan korupsi melalui metode penindakan (*repressive*)

Menghukum seberat-beratnya terhadap pelaku korupsi merupakan strategi yang diterapkan dalam pemberantasan korupsi selama ini. Strategi ini dianggap yang paling cocok dalam memberantas korupsi, pada hal hukuman merupakan jalan terakhir (*ultimum remedium*). Terkait dengan hukuman, dalam ilmu hukum pidana dikenal teori tujuan pemidanaan, yaitu (a) teori absolut (teori pembalasan), (b) teori relatif (teori prevensi) dan (c) teori gabungan, lihat Amirudin A (2012:33-35)

a) *teori absolut* (teori pembalasan)
bahwa syarat dan pembenaran hukuman tercakup di dalam kejahatan itu sendiri, terlepas dari kegunaan praktikal yang diharapkan darinya. Dalam konteks teori ini sanksi merupakan *res absoluta ab effectu future*(keniscayaan yang terlepas dari dampaknya di masa depan). Karena orang telah melakukan korupsi, maka ia harus dihukum, *quia peccatum* (karena telah melakukan dosa).

b) *Teori relatif/prevensi*
memandang sanksi/hukuman adalah sebagai sarana untuk mencegah kejahatan. Dalam hukum pidana, sifat dari teori relatif/prevensi adalah prevensi umum dan prevensi khusus. Menurut teori prevensi umum, tujuan utama yang hendak dicapai dalam pemberian sanksi

adalah agar masyarakat (selain pelaku) tidak melakukan kejahatan. Sedangkan teori prevensi khusus, agar pelaku tidak melakukan kejahatan lagi atau agar calon pelaku mengurungkan niatnya untuk melakukan kejahatan. *Teori relatif/prevensi*disebut *juga dengan teori menakut-nakuti/efek jera.Untuk mencegah tindak pidana korupsi, penerapan teori ini kurang tepat, karena oknom pelaku korupsi pada umumnya "orang pintar", berpendidikan, dan para pejabat, sehingga mereka dapat menutupi perbuatannya dengan berbagai cara dan strategi yang sulit terdeteksi, kecuali setelah oknum tersebut tidak menduduki jabatan lagi, baru perbuatannya diketahui. Meskipun telah banyak pelaku korupsi yang dihukum, namun tetap saja bermunculan kasus korupsi yang lain yang dilakukan oknum pejabat. Hal ini menunjukkan tidak bekerjanya teori menakut-nakuti atau teori efek jera yang dianut dalam pemberantasan korupsi di Indonesia*

c) *Teori gabungan*
mendasarkan jalan pikiran bahwa pidana hendaknya didasarkan atas tujuan pembalasan dan mempertahankan ketertiban masyarakat, yang diterapkan secara kombinasi dengan menitikberatkan pada salah satu unsurnya tanpa menghilangkan unsur yang lain maupun pada semua unsur yang ada

Bertumpu pada prinsip *ultimum remedium,* maka pola pemberantasan korupsi dengan bersaranakan sanksi pidana saja yang selama ini diterapkan adalah kurang efektif karena tidak menghentikan perbuatan korupsi yang dilakukan orang lain. Menghukum pelaku hanyalah menghentikan perbuatan korupsi yang dilakukan oleh orang yang dihukum itu saja. Sedangkan perbuatan korupsi yang dilakukan orang lain terus berjalan. Sekalipun menghukum pelaku dengan sanksi pidana yang berat dan bahkan sampai dengan hukuman mati sebagaimana ditentukan dalam Pasal 2 ayat (2) UU No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah dirubah dengan UU No 20 Tahun 2001, tidak akan efektif untuk mencegah perbuatan korupsi. Disamping strategi pemberantasan korupsi sebagaimana diungkap di atas, patut juga diperhatikan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi dalam pemberantasan korupsi, yaitu penegakan hukum (*law enforcement*) Penegakan hukum merupakan proses untuk mewujudkan tujuan hukum *Ibid,.*(2012:34)

Catatan Penulis

Catatan bagi penegakan hukum melalui penindakan (repressive) yaitu Cara penindakan Korupsi yang terjadi secara massif di Indonesia dengan pendekatan hukum pidana yang bersifat represif dan berorientasi pada *penindaka*n memiliki dua mata pisau, Di satu sisi hal ini baik karena memberikan terapi kejut, sehingga membuat orang takut dan berfikir dua kali untuk melakukan korupsi. Buktinya adalah perencanaan untuk melakukan korupsi tidak lagi dilakukan secara terang-terangan, namun dilakukan secara sembunyi-sembunyi bahkan menggunakan aneka sandi atau menggunakan bahasa lain, seperti sandi "apel" malang untuk jumlah uang suap dalam bentuk rupiah dan apel washington dalam bentuk uang pecahan dolar dan juga mengunakan istilah bahasa arab dan juz al quran. Namun disisi lain tindakan ini kontra produktif, karena penegakan hukum yang bersifat represif ini tidak menyelesaikan asal muasal masalah korupsi itu sendiri (pencegahan masalah) Padahal, strategi nasional pencegahan dan pemberantasan korupsi sudah mengarahkan agar pemberantasan korupsi mengedepankan pencegahan, dan bukan semata-mata penindakan (Lampiran PP No 5/2012: 23-24).

Pendekatan represif yang *overuse* menurut wibowo (2015:38-40) menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi aparatur Negara untuk melakukan tindakan dan/atau inovasi. Dalam konteks PBJ, pendekatan yang represif ini justru membuat aparatur Negara takut untuk terlibat di dalam kegiatan pengadaan, sehingga mereka berupaya untuk membuat diri mereka tidak *eligible* untuk dipilih sebagai pihak yang terlibat di pengadaan dengan cara menggagalkan diri mereka dalam tes nasional. Lihat catatan (kabar24bisnis 10/05/2016) (Hukumonline, 26/05/2008)

Langkah ini tentunya kontra produktif bagi perkembangan pengadaan barang dan jasa, di tengah instruksi presiden yang akan mempercepat pengadaan barang dan jasa termasuk dalam tender proyek proyek besar. Namun, permasalahan

ketakutan kriminalisasi bagi aparatur Negara yang terlibat di dalam kegiatan pengadaan menjadi masalah tersendiri, bahkan Kepala LKPP Agus Prabowo (kabar24bisnis 10/05/2016):menyatakan: presiden telah menginstruksikan seluruh jajaran kepolisian dan jaksa agung untuk menahan diri terhadap aduan masyarakat terkait pengadaan barang dan jasa. Ancaman kriminalisasi menimbulkan ketakutan bagi kementerian/lembaga dan pemda untuk melakukan pengadaan. "*Jadi jangan turun dulu. Yang turun itu aparat internal dulu, inspektorat dulu. Kalau ada kasus kerugian negara yang nyata baru boleh masuk [kepolisian dan jaksa*, Ibid,. (10/05/2016)

LXVII. KESIMPULAN

Terkait upaya pemberantasan praktek korupsi di pengadaan barang dan jasa di Indonesia dilakukan dengan dua metode yaitu: *pertama* pencegahan (*preventive*) dan *kedua* penindakan (*repressive*).

Langkah pencegahan (preventive) dilakukan dengan 2 (dua) method yaitu (**pertama**) Mengubah struktur pengadaan di Indonesia berdasar peraturan perundang undangan yang berlaku (Keppres) No 80/2003 menjadi (Perpres) No 54/2010 dimana yang menjadi titik perubahan adalah model struktur organisasi dari 3 lapisan petugas pengandaan menjadi 4 lapisan petugas pengandaan. (**kedua)** Inovasi pengandan barang dan jasa di sector public :Electronic tendering dan Electronic purchasing

Langkah Penindakan (represive) yaitu dengan method penindakan dan penghukuman terhadap orang orang yang bersalah. Terkait dengan hukuman, dalam ilmu hukum pidana dikenal teori tujuan pemidanaan, yaitu (a) teori absolut (teori pembalasan), (b) teori relatif (teori prevensi) dan (c) teori gabungan,

hukum pidana yang bersifat represif dan berorientasi pada *penindaka*n memiliki dua mata pisau, Di satu sisi hal ini baik karena memberikan terapi kejut, sehingga membuat orang takut dan berfikir dua kali untuk melakukan korupsi. Buktinya adalah perencanaan untuk melakukan korupsi tidak lagi dilakukan secara terang-terangan. Namun disisi lain tindakan ini kontra produktif, karena penegakan hukum yang bersifat represif ini tidak menyelesaikan asal muasal masalah korupsi itu sendiri (pencegahan masalah) Pendekatan represif ini menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi aparatur Negara untuk melakukan tindakan dan/atau inovasi pengadaan barang dan jasa. Dalam konteks PBJ, pendekatan yang represif ini justru membuat aparatur Negara takut untuk terlibat di dalam kegiatan pengadaan, sehingga mereka berupaya untuk membuat diri mereka tidak *eligible* untuk dipilih sebagai pihak yang terlibat di pengadaan dengan cara menggagalkan diri mereka dalam tes nasional, Padahal strategi nasional pencegahan dan pemberantasan korupsi sudah mengarahkan agar pemberantasan korupsi mengedepankan pencegahan, dan bukan semata-mata penindakan

SARAN

Pemerintah bersama dengan LKPP perlu mengoptimalkan penggunaan e-catalog, e- purchasing untuk meminimalisir terjadinya potensi korupsi mulai dari tahap perencanaan. Pemerintah perlu juga untuk melaksanakan open contracting agar masyarakat dapat memantau setiap pengadaan yang dilaksanakan.

Setiap K/L/D/I harus mematuhi rekomendasi yang dikeluarkan oleh LKPP bila ditemukan adanya potensi pelanggaran atau kerugian negara yang ditimbulkan terkait dengan PBJ.

Adanya penyempurnaan sistem pengadaan barang/jasa Pemerintah yang benar-benar dapat dijalankan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh stakeholder.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Amiruddin, A. (2012). Analisis Pola Pemberantasan Korupsi Dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Indonesian Journal of Criminology*.

Arrowsmith, S. (2004). Public procurement: An appraisal of the UNCITRAL model law as a global standard. *International & Comparative Law Quarterly*, *53*(1), 17-46.

Arsyad, M., Suriadi, L. O., & Anam, S. (2016). ANALISIS PENGADAAN BARANG DAN JASA SECARA ELEKTRONIK (E-PROCUREMENT) PADA LPSE KOTA KENDARI. JURNAL EKONOMI UHO, 1(1).

Bahagia, S,N (2011) Sistem pengadaan public dan cakupanya. Jurnal LKPP Senarai, Volume I Nomor 1, Desember 2011.

Caiden, G. E., & Caiden, N. J. (1998). Approaches and guidelines for monitoring, measuring and evaluating performance in public sector programs. *Korean Review of Public Administration*, *3*(2), 7-42

Djojosoekarto, A. (2008). E-Procurement di Indonesia, Pengembangan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektonik. Partership Kemitraan dan LPSE Nasional, Jakarta

George, B. C., Lacey, K. A., & Birmele, J. (2000). The 1998 OECD Convention: An impetus for worldwide changes in attitudes toward corruption in business transactions. *American Business Law Journal*, *37*(3), 485-525.

Graycar, A. and Prenzler, T. 2013. *Understanding and Preventing Corruption*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Husted, B. W. (2002). Culture and international anti-corruption agreements in Latin America. *Journal of Business Ethics*, *37*(4), 413-422.

Haryati, D., Anditya, A. dan Wibowo, R.A. 2011. "Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik (E-Procurement) Pada Pemerintah Kota Yogyakarta", Jurnal Mimbar Hukum, Volume 23, Nomor 2

Jasin, M., Zulaiha, A. R., Rachman, E. J., & Ariati, N. (2007). Mencegah Korupsi Melalui E-Procurement. *Komisi Pemberantasan Korupsi, Jakarta*.

Jatiningtyas, N., & Kiswara, E. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi fraud pengadaan barang/jasa pada lingkungan instansi pemerintah di wilayah Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Kassem, R., & Higson, A. W. (2012). The new fraud triangle model. Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS) 3(3)

Nightisabha, I. A., Suhardjanto, D., & Cahya, B. T. (2009). Persepsi Pengguna Layanan Pengadaan Barang dan Jasa pada Pemerintah Kota Yogyakarta terhadap Implementasi Sistem E Procurement. Jurnal Siasat Bisnis, 13(2).

Nurmandi, A., & Kim, S. (2015). Making e-procurement work in a decentralized procurement system: A comparison of three Indonesian cities. *International Journal of Public Sector Management*, *28*(3), 198-220.

Nugroho, E. (2014). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Rangka Memberantas Tindak Pidana Korupsi Secara Elektronik. *Jurnal Dinamika Hukum*, *14*(3), 539-546.

Nugroho, R. S. (2015). Pengaruh Implementasi Sistem Pengadaan Secara Elektrinik (E-Procurement) Terhadap Fraud Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Magetan). Jurnal Administrasi Publik, 3(11), 1905-1911.

Pope, J. (2003). *Strategi Memberantas Korupsi: Elemen Sistem Integritas Nasional*. Yayasan Obor Indonesia.

Riawati, N. (2016). POTENSI KORUPSI DALAM KEBIJAKAN PUBLIK (Studi kasus Korupsi Program Penanganan Sosial Ekonomi Masyarakat di Propinsi Jawa Timur).

Schooner, C. R. (2007). Incrementalism: Eroding the Impediments to a Global Public Procurement Market. *Journal of GW Law Faculty Publication & Other Works*. Halaman 529

Setiawan, W., & MUID, D. (2012). *Pengaruh Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) terhadap Tingkat Korupsi Pemerintah Daerah di Indonesia* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Udoyono, K. (2012). E-procurement dalam pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan

akuntabilitas di kota yogyakarta. Journal of Government and Politics, 3(1).

Waterbury, J. (1973). Endemic and planned corruption in a monarchical regime. *World Politics*, *25*(4), 533-555.

Wibowo, R. A. (2015). Mencegah Korupsi di Pengadaan Barang dan Jasa: Apa yang sudah dan yang masih harus dilakukan?. *Integritas: Jurnal Antikorupsi-special issue*, *1*(1), 37-60.

Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud.

YAKOBUS TEFA, S. A. (2013). Korupsi Dalam Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik Corruption In The Electronic Government Procurement. *Jurnal NESTOR Magister Hukum*, *2*(4).

BUKU

Amiruddin. 2010. *Korupsi dalam Pengadaan Barang dan Jasa*. Yogyakarta : Genta Publishing

B. Bungin, (2003) "Analisa Data Penelitian Kualitatif," *PT. Raja Graf. Persada*.

Klitgaard, R. (1998). *Membasmi Korupsi*. Yayasan Obor Indonesia.

Korupsi, K. P. (2006). *Memahami Untuk Membasmi: Buku Panduan untuk memahami Tindak Pidana Korupsi.*

Indriati, E. (2014). *Pola dan akar korupsi*. Gramedia Pustaka Utama

Sutedi, A. (2008). *Aspek Hukum Pengadaan Barang dan Jasa dan Berbagai Permasalahannya*. Sinar Grafika.

Sugiyono, (2013) "Memahami Penelitian Kualitatif," *Alfa Beta*.

UNDANG – UNDANG

Pemberantasan tindak pidana korupsi

UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

UU No. 30 Tahun 2002 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

UU No. 7 Tahun 2006 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

United Nations Convention Against Corruption, 2003 (Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Anti Korupsi, 2003)

Pengadaan barang dan jasa

Inpres no 3 *tahun* 2003 Lampiran 1) tentang kebijakan setrategis nasional pengembangan e-*government*

Inpres No.5 tahun 2003Tentang kebijakan ekonomi selama dan setelah program *kerjasama* dengan IMF

Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang *dan* Jasa Publik;

Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;

Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 (tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa *Pemerintah*).

Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 (tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah).

Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2006 tentang Perubahan Keempat atas Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 (tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah).

Peraturan Kepala LKPP no. 5 tahun 2012 tentang unit layanan penggadaan

Peraturan kepala LKPP no.18 tahun 2012 tentang e-tendering

Peraturan presiden no.54 tahun 2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah

Peraturan presiden no.35 tahun 2011 sebagai perubahan pertama peraturan presiden no.54. tahun 2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah.

Peraturan presiden no.70 tahun 2012 sebagai perubahan kedua peraturan presiden no.54. tahun 2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah.

Peraturan presiden no.172 tahun 2014 sebagai perubahan ketiga peraturan presiden no.54. tahun 2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah.

Peraturan presiden no.4 tahun 2015 sebagai perubahan keempat peraturan presiden no.54. tahun 2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah

Peraturan presiden no.16 tahun 2018 sebagai perubahan keempat peraturan presiden no.4 tahun 2015 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah

Media massa/pers/website

Data KPK "*Statistik Tindak Pidana Korupsi Edisi* UPDATE 31 MEI 2018. Tersedia https://acch.*kpk*.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi

kompas, "*18 modus operandi korupsi di daerah*" edisi 22 agustus 2018 tersedia https://nasional.kompas.com/read/2008/08/22/19465330/inilah.18.modus.operandi.korupsi.di.daerah

kabar24.bisnis "*pengadaan barang dan jasa pemerintah daerah tak perlu takut dikriminalisasi*" edisi: selasa 10 mei 2016 tersedia pada http://kabar24.bisnis.com/read/20160510/15/546032/pengadaan-barang-jasa-pemerintah-daerah-tak-perlu-takut-dikriminalisasi

liputan 6 *"membuka lagi tabir kasus antazari azhar"* edisi: senin 30 januari 2017 tersedia pada https://www.liputan6.com/news/read/2840590/membuka-lagi-tabir-kasus-antasari-azhar

pengadaan: 10 point penting perbedaan perpres no 16 tahun 2018 dengan perpres no 4 tahun 2015. Tersedia pada https://www.pengadaan.web.id/2018/03/10-poin-penting-perbedaan-perpres-no-16-tahun-2018-dengan-perpres-no-54-tahun-2010.html

hukumonline.com "ketua LKPP: *kita butuh uu procurement"* edisi: senin 26 mei 2008http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19321/ketua-lkpp-kita-butuh-uu-procurement

AKUNTABILITAS PELAYANAN PUBLIK BERBASIS *E-GOVERNMENT* (Penggunaan Aplikasi Lapor Sleman sebagai Layanan Aduan Masyarakat)

Muhammad Dwi Nurfaisal[1]

[1]Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta, Indonesia

Sakir[2]

[2]Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fisipol, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

[1]*faisaldwinn@gmail.com*

[2]*mas.sakir@fisipol.umy.ac.id*

***Abstrak* — Tujuan dari reformasi birokrasi adalah menciptakan birokrat yang profesional dengan karakter yang adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu melayani publik secara akuntabel dengan memegang teguh nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara *(good governance)*. Akuntabilitas dalam pelayanan publik saat ini harus mampu menjangkau seluruh masyarakat agar dapat diakses dimana dan kapanpun. Pelayanan publik yang mampu memberikan keterbukaan layanan secara global saat ini adalah dengan penggunaan media teknologi informasi atau dalam sistem yang masif dilakukan oleh beberapa pemerintah daerah di Indonesia adalah pengembangan sistem pelayanan publik berbasis teknologi informasi *(e-government)*. salah satu daerah di Indonesia yang menerapkan *e-government* dalam memberikan pelayanan publik adalah Kabupaten Sleman. Salah satu penerapan *e-government* di Kabupaten Sleman dalam memberikan fasilitas layanan aduan masyarakat adalah dengan menggunakan Aplikasi Lapor Sleman. Implikasi dari penerapan teknologi informasi dalam sektor pelayanan publik adalah mampu melakukan transaksi publik yang tidak dibatasi oleh waktu dan lokasi, serta biaya yang terjangkau masyarakat.**

Kata Kunci — *akuntabilitas pelayanan publik, e-government, Lapor Sleman.*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pemerintahan dalam berbagai sektor pelayanan, terutama yang berkaitan langsung dengan masyarakat dirasa kinerjanya masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini dapat diketahui dengan banyaknya aduan dan keluhan dari masyarakat terkait dengan buruknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara, sangat berbelit-belit kurang transparan, kurang informatif, dan kurang akomodatif, sehingga tidak memperlihatkan pelayanan yang keberpihakan kepada masyarakat serta yang paling meresahkan adalah masih adanya pungutan liar oleh oknum aparatur negara. Buruknya kinerja pelayanan publik ini antara lain dikarenakan belum terlaksananya transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Muradi & Rusli, 2013)

Munculnya reformasi pelayanan publik memberikan angin segar terutama menekankan nilai akuntabilitas, transparan, dan terjangkau ke seluruh masyarakat bagi peluang dalam langkah meningkatkan kualitas pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menjelaskan bagaimana tata cara peningkatan pelayanan publik yang inovatif serta berorientasikan pada kepentingan masyarakat tanpa ada pengecualian. Beberapa contoh pelayanan publik yang sudah mencerminkan harapan yang tertuang pada UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik adalah salah satunya penggunaan layanan aduan berbasis teknologi informasi. Seperti yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Sleman dalam melaksanakan sistem akuntabilitas dalam pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

(Hartono, Utomo, & Mulyanto, 2010) Pelayanan publik berbasis *e-government* merupakan salah satu proses sistem pemerintahan dengan memanfaatkan ICT (*Information, Communication and Technology*) sebagai alat untuk memberikan kemudahan proses komunikasi dan transaksi kepada warga masyarakat, organisasi bisnis dan lembaga pemerintah serta stafnya. Sehingga dapat dicapai efisiensi, efektivitas, transparansi dan pertanggungjawaban pemerintah kepada warganya. Dengan konsep pengembangan menyangkut hubungan *Government to Government* (G2G), *Government to Business* (G2B) dan *Government to Citizens* (G2C).

(Nugraha, 2018) menyebutkan ada 4 faktor keberhasilan Kabupaten Sleman dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelaksanaan pelayanan publik. Faktor keberhasilan dalam pemanfaatan teknologi informasi yang dilakukan Kabupaten Sleman adalah: Kesepakatan bersama beberapa isntansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Sleman untuk menerapkan *e-government;* Pemerintah Kabupaten Sleman sangat matang dalam konsep pengembangan *e-government* yang dapat dibuktikan dengan fitur layanan yang diberikan sudah berbasis digital; Membangun infrastruktur dan suprastruktur pendukung sebagai sarana mengambangkan *e-government;* dan melakukan sosialisasi kepada seluruh kalangan secara merata dan konsisten. Kemudian faktor keberhasilan penerapan *e-government* di Kabupaten Sleman tidak terlepas dari kesiapan sumber daya manusia, regulasi, anggaran dana, sarana dan prasarana yang merupakan hal mutlak harus dipenuhi dan tersedia sebagai langkah mewujudkan *good government* terutama dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Hal yang mendasari penerapan *e-government* dalam memberikan pelayanan di Kabupaten Sleman adalah mengacuh pada Visi yang sudah disusun oleh Bupati Sleman terpilih Sri Purnomo, yaitu "Terwujudnya Masyarakat Sleman yang lebih Sejahtera, Mandiri, Berbudaya dan Terintegrasikannya Sistem *E-Government* Menuju *Smart Regency* (Kabupaten Pintar) pada Tahun 2020". Kemudian di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sleman tahun 2016-2021 memiliki target yaitu "Kabupaten Sleman menuju *smart regency*".

Melihat *grand desain* dalam reformasi pelayanan publik yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman memberikan inovasi berupa aplikasi yang dapat manfaatkan oleh seluruh lapisan masyarakat yaitu Aplikasi Pelayanan Lapor Sleman. Aplikasi Lapor Sleman merupakan sebuah layanan yang diberikan Pemerintah Kabupaten Sleman untuk dimanfaatkan sebagai fasilitas aduan masyarakat berbasis website. *Hasil wawancara dengan Aziz Perdana selaku Kepala Seksi Aplikasi dan Integrasi Sistem Informasi Dinas Kominfo Kabupaten Sleman dalam (Sutiana, 2018)* menjelaskan dalam mencetuskan Aplikasi Lapor Sleman, Pemda Sleman memiliki dasar-dasar yang melandasinya yaitu:

Tabel 1. Dasar-Dasar Hukum Pembentukan Lapor Sleman

1.	Visi Misi Kabupaten Sleman Tahun 2016-2021
2.	Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 69 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika
3.	Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
4.	Peraturan Presiden RI No. 76 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik
5.	Peraturan Menteri PANRB No. 24 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Secara Nasional

Sumber: Diolah dari Data Sekunder, 2018.

Berdasarkan tabel di atas bahwa landasan pengaplikasian Lapor Sleman dalam Layanan Aduan masyarakat mencacu pada Visi dan Misi Kabupaten Sleman Tahun 2016-2021 yang berbunyi "Terwujudnya Masyarakat Sleman yang lebih Sejahtera, Mandiri, Berbudaya dan Terintegrasikannya Sistem E-Government Menuju Smart Regency (Kabupaten Pintar) pada Tahun 2020". Selanjutnya adalah Pergub DIY No. 69 Th. 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika yang menjelaskan tugas dan fungsi Dikominfo sebagai humas pemerintah daerah, termasuk memberikan sarana informasi sebagai bentuk pelayanan publik.

Mengacu pada Perpres RI No. 76 Th. 2013 tentang Keterbukaan Pengaduan Pelayanan Publik menjelaskan bahwa Aplikasi Lapor Sleman berfungsi sebagai penampungan aspirasi atau aduan masyarakat untuk kemudian diserahkan kepada yang berwenang untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya. Kemdian Permen PANRB No. 24 Th. 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Secara Nasional menjelaskan bagaimana teknis penggunaan sistem pengelolaan pengaduan pelayanan publik yang jika dikaitkan dengan Aplikasi Lapor Sleman, maka teknis dalam pelaksanaanya adalah Penyelenggara wajib menerima pengaduan sesuai dengan kebijakan "no wrong door policy", yaitu menerima pengaduan dari manapun dan jenis apapun serta menjamin bahwa pengaduan akan disalurkan kepada penyelenggara pelayanan publik yang berwenang menangani.

Ketertarikan penulis dalam penelitian ini adalah mengulas tentang penerapan *e-government* yang di lakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman sebagai fasilitas publik di bidang pelayanan serta memperkenalkan Kabupaten Sleman sebagai salah satu percontohan *smart regency* di Indonesia.

Rumusan Masalah

berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang tepat dalam kasus penelitian ini adalah "Sejauhmanakah pemanfaatan Aplikasi Lapor Sleman sebagai sarana akuntabilitas pelayanan publik berbasis *e-government?*"

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Secara garis besar penelitian akuntabilitas pelayanan publik berbasis *e-government* dengan menggunakan Aplikasi Lapor Sleman memiliki:

Tujuan

a) Mengetahui sejauhmana Aplikasi Lapor Sleman dalam memberikan kemudahan kepada masyarakat sebagai layanan aduan berbasis *e-government*
b) Mengetahui sejauhmana pemanfaatan Aplikasi lapor Sleman oleh Pemkab Sleman dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tepat sasaran

Manfaat

a) Memperkenalkan Aplikasi lapor Sleman dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tepat sasaran kepada masyarakat luas.
b) Memberikan informasi kepada pemerintah daerah di seluruh Indonesia, Aplikasi Lapor Sleman sebagai salah satu percontohan penerapan *e-government* yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kajian Pustaka

(Kristanto, 2018) dalam tulisannya yang berjudul "Inovasi Pelayanan Publik dalam Rangka Mewujudkan *E- Government* (Studi Kasus Pelaksanaan Aplikasi Lapor Hendi)" menyebutkan pada tahun 2016 yang lalu Pemerintah Kota Semarang meluncurkan Aplikasi layanan aduan masyarakat berbasis *website* yang bernama Lapor Hendi. Konsep yang diterapkan dalam Aplikasi Lapor Hendi adalah berawal dari keberlanjutan alikasi LAPOR! yang diaplikasikan oleh pemerintah pusat untuk memberikan fasilitas Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N).

Selain Aplikasi Hendi yang dapat diakses pada *website dengan keyword:* http://laporhendi.semarangkota.go.id/, kemudahan dalam melayangkan aduan dengan menggunakan layanan SMS dan media sosial *Twitter*. Cara pelayanan aduan yang menggunakan SMS adalah dengan ketik "Laporhendi (Spasi) aduan yang akan anda ajukan" selanjutnya kirim ke 1708. Sedangkan layanan aduan yang menggunakan media sosial *Twitter* adalah dengan cara *tweet* aduan yang anda ajukan dengan menambahkan *hashtag* (#Laporhendi) dan selanjutnya *mention* ke akun resmi Pemkot Semarang @PemkotSMG.

Aplikasi Lapor Hendi sudah terintegrasi beberapa portal resmi seperti:

1) Lapor Kemendagri
2) Lapor Presiden
3) Lapor Gubernur
4) Lapor Walikota
5) Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa (LKPP)
6) Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)
7) Pusat Pengelolaan Pengaduan Masyarakat (P3M)
8) Pengaduan Jaringan
9) Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Geber Pandanaran)
10) Gerakan Bersama Sekola Peduli dan Tanggap *Bulliying* (Geber Septi)
11) dan *Whistle Bowling*

Sehingga bentuk aduan yang diajukan kepada sistem yang terintegrasi tersebut dapat berjalan efektif dan tepat sasaran, karena langsung terintregrasi kepada portal resmi untuk ditindaklanjuti.

Kemudian penelitian terdahulu terkait dengan penyelenggaraan *e-government* dalam memberikan layanan masyarakat menurut (Purworini, 2014) adalah model informasi publik di era media sosial dengan kajian *grounded* teori di Pemda Sukoharjo. Pada tulisan tersebut menjelaskan bagaimana faktor yang mempengaruhi dicetuskannya komunikasi layanan yang berjalan satu arah. Faktor yang mempengaruhi komunikasi layanan satu arah di Pemda Sukoharjo adalah keterbatasan sumberdaya manusia dan peraturan kerja. Oleh karena itu Pemda Sukoharjo memberikan sebuah langkah monitoring dan evaluasi terhadap layanan informasi kepada masyarakat dengan sistem satu arah menggunakan analisis *grounded* teori.

Implikasi dari penelitian ini menyebutkan bahwa keterbatasan sumberdaya manusia merupakan penghambat utama dalam melakukan penggunaan layanan informasi menggunakan komunikasi 2 arah atau penggunaan media sosial. Keterbatasann SDM memberikan bumerang tersendiri untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisiensi serta tepat sasaran.

Kerangka Teoritik

a) Akuntabilitas

Mardiasmo dalam (Girsang, 2015), menjelaskan bahwa akuntabilitas publik merupakan bentuk kewajiban pemegang kekuasaan untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan menginformasikan kepada peminta pertanggungjawaban. Dalam konteks akuntabilitas yang dilakukan dalam pelayanan publik (Aprizal & Purba, 2013) menjelaskan bahwa akuntabilitas pelayanan memiliki 5 indikator capaian yaitu: efisiensi, efektivitas, keadilan atau tidak diskriminatif, transparan, terbuka dan bersaing, serta akuntabel.

Akuntabilitas publik seharusnya diikuti dengan adanya sarana yang dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat agar dapat mengontrol apa yang dikerjakan oleh pemerintah. Sarana yang dimaksud adalah sebuah media informasi bisa dalam bentuk cetak, lisan, bahkan menggunakan teknologi informasi yang dapat memudahkan masyarakat untuk mengaksesnya. Jika sarana tersebut sudah dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya maka keterbukaan atau akuntabilitas yang dilakukan oleh sektor pemerintah sudah dapat dikatakan baik, karena masyarakat diberikan leluasa untuk mengontrol serta diberikan hak sebagaimana mestinya (Hamdani, 2016)

Selanjutnya akuntabilitas publik sangat erat kaitannya dengan keterbukaan informasi yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat dalam mewujudkan *good governance*. Keterbukaan yang dimaksud adalah memberikan kualitas layanan yang terjangkau dan mudah di akses oleh kalangan masayarakat. Kulitas layanan yang diberikan oleh masyarakat harus ditinjau dari dimensi keterbukaan, kemudahan dalam memperoleh informasi, ketersediaan sarana, empati/daya tanggap, rasa aman dan nyaman (Baharuddin, 2015)

b) Pelayanan Publik

Dwiyanto dalam (Sakir, Habibullah, & Nurfaisal, 2018) pelayanan publik merupakan salah satu *entry point* yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam meraih mimpi besar menuju negara yang mampu menjalankan tatakelola pemerintahan yang baik. Namun masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan untuk benar-benar manjadikan pelayanan publik yang berkualitas dan berphak kepada masyarakat.

Mulgan dan Dubnick dalam (Muin, Ummu, & Rahmatullah, 2014) menyebutkan bahwa Konsep besar keterbukaan dalam pelayanan publik tidak terlepas dari pengaplikasian teknologi informasi. Seperti yang telah jelaskan di atas, pelayanan publik harus dapat mudah diakses oleh masyarakat kapan dan dimana saja. Akuntabilitas pelayanan publik adalah sebagai suatu ikon terhadap janji pemerinta-han yang akan memberi kesejahteraan kepada publik secara adil dan merata yang di dalamnya terdiri dari perangkat-perangkat: transparansi, keadilan, demokrasi, efisiensi, dan integritas. Pelayanan publik akan menjadi tolak ukur bagi kinerja pemerintah. Setiap aparat pemerintah harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadi-kan masyarakat yang harus dilayani. Oleh sebab itu, seluruh aparat pada tiap-tiap organisasi pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini yang dimaksudkan sebagai akuntabilitas eksternal. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini haruslah terus-menerus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan dalam pelayanan.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik menurut (Safrony, 2012) terdapat 10 prinsip yang melandasi pelayanan publik yang

berorientasi pada rakyat dan keterbukaan untuk mewujudkan kepercayaan masyarakat yaitu:

1. *Kesederhanaan,* pelayanan yang diberikan tidak berbelit-belit, mudah untuk di pahami serta mudah untuk dilaksanakan oleh seluruh kalangan masyarakat.
2. *Kejelasan,* memiliki kejelasan terkait dengan teknis serta administratif dalam memberikan pelayanan dengan memperhatikan peraturan yang ada. Pemberi layanan harus bertanggungjawab atas pelayanan yang diberikan seperti memberikan kejelasan tentang biaya pelayanan yang harus dibayarkan dan tatacara pembayarannya.
3. *Kepastian waktu,* dalam memberikan pelayanan harus memiliki kejelasan jangka waktu untuk menyelesaikan pelayanan publik.
4. *Akurasi,* pelayanan yang diberikan harus benar, tepat, dan sah.
5. *Keamanan,* pelayanan yang memberikan rasa aman dan kepastian hukum kepada penerima layanan agar dapat merasa puas dan tidak merasa terbebani.
6. *Tanggungjawab,* pimpinan atau pejabat yang ditunjuk untuk memimpin sebuah organisasi pelayanan publik harus mampu bertanggungjawab atas masalah-masalah yang timbul akibat kelalaian dalam pelayanan publik.
7. *Kelengkapan sarana dan prasarana,* pelayanan yang baik adalah memiliki sarana prasarana penunjang yang memadai untuk memberikan fasilitas terbaik kepada penelima layanan.
8. *Kemudahan akses,* pelayanan publik yang dapat diakses atau dijangkau oleh masyarakat umum kapan saja dan dimana saja dengan memanfaatkan telekomunikasi dan informatika.
9. *Kedisiplinan,* pelayanan publik harus memiliki etika baik seperti kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan yang disiplin, sopan, dan santun, ramah, serta memberikan pelayanan yang setulus hati.
10. *Kenyamanan,* pelayanan yang diberikan harus memiliki tingkat kenyaman dengan memperhatikan lingkungan yang tertib, teratur, bersih, indah, dan dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang cukup.

c) *E-Government*

Berkaitan dengan teori pelayanan publik yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa pada dasarnya nilai pemerintahan yang baik atau *good government* dapat diimplementasikan dalam pelayanan publik. Reformasi pelayanan publik memberikan perkembangan yang memperlihatkan konsep terukur *good government* untuk selalu diperbaiki dari segala sistem yang ada. Salah satu pola yang harus dirubah untuk meninggalkan pelayanan publik yang tidak berpihak kepada masyarakat adalah merubah *mainset* birokrasi yang memberikan pelayanan hanya berorientasikan profit tanpa melihat kualitas pelayanan yang diberikan.

Pengertian *e-government* menurut (Rianto & Lestari, 2012) adalah bentuk tatalaksana pemerintahan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Pelaksanaan *e-government* memberikan peluang yang besar dalam meningkatkan dan mengoptimalkan hubungan antara instansi pemerintah di seluruh dunia serta masayarakat keseluruhan.

Kemudian menurut (Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa *e-government* merupakan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang berimplikasi pada meningkatnya hubungan antara pemerintah dengan masayarakat, pelaku bisnis, dan isntansi lainnya. Teknisnya, penerapan *e-government* memiliki 4 tujuan utama yaitu:

1. Membentuk jaringan infromasi dan transaski pelayanan publik atau *website presence* yang tujuannya adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat karena keterjangkauan dan tanpa dibatasi waktu serta biaya yang terjangkau oleh masyarakat.
2. Membentuk interaksi antara dunia usaha sebagai sarana meningkatkan perkembangan ekonomi nasional dan mempercepat pertumbuhan perekonomian global agar dapat

bersaing dalam perdagangan internasional.

3. Membentuk jaringan dengan lembaga-lembaga negara serta sekaligus menyediakan fasilitas dialog publik agar masyarakat dapat berpastisipasi dalam merumuskan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah.
4. Membentuk sitem manajemen dan kinerja yang transparan dan efisien untuk memperlancar transaksi dan layanan lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.

Secara keseluruhan tujuan dari penerapan *e-government* di atas telah menginterpretasikan arah utama menuju *smart regency*. Selanjutnya menurut Cahyadi dalam (Sutiana, 2018) *output* yang diharapkan dari penerapan *e-government* memiliki manfaat dari 2 sisi yaitu:

1. Sisi Lembaga atau Organisasi Pemerintahan
   Manfaat yang diharapkan dari sisi lembaga atau organisasi yaitu sebagai sarana menghemat biaya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, seperti pemakaian kertas, sumberdaya manusia, dan waktu dalam memberikan atau sharing informasi kepada masyarakat.

2. Sisi masyarakat
   Manfaat yang diharapkan dari sisi masyarakat yaitu berupa efektifitas layanan yang cepat dan mudah mengakses atau memperoleh dokumen dan formulir berbasis elektronik selama 24 jam serta tidak dibatas waktu dan tempat.

II. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami fenomena yang terjadi atau dialami oleh subyek penelitian secara holistik dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata yang disusun dalam berbagai metode alamiah (Moleong, 2012). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis berdasarkan data skunder atau sumber-sumber yang sudah ada untuk dijadikan bahan penelitian yang memiliki topik terkait.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 3 teori yang telah dipaparkan di atas yaitu teori tentang akuntabilitas, pelayanan publik, dan *e-government*. Memberikan gambaran kepada penulis untuk mengkasifikasikan pokok pembahasan berdasarkan teori *e-government* yang ditulis Cahyadi dalam (Sutiana, 2018) yaitu ada 2 manfaat yang dihasilkan dari penerapan *e-government*, manfaat tersebut ditujukan kepada lembaga atau organisasi pemerintahan dan kepada masyarakat. Berikut adalah uraian dari pembahasan akuntabilitas pelayanan publik berbasis *e-govenrment* dengan studi kasus penggunaan aplikasi Lapor Sleman sebagai layanan aduan masyarakat.

A. Manfaat Penggunaan Aplikasi Lapor Sleman pada Lembaga atau Organisasi Pemerintahan sebagai Sarana Meningkatkan Akuntabilitas

Manfaat dari penggunaan Aplikasi Lapor Sleman pada ruang lingkup pemerintahan yaitu dapat dikatakan sebagai sarana mempermudah jaringan antar organisasi internal pemerintahan serta sebagai alat peningkatan akuntabilitas kepada masyarakat sebagaimana yang telah dijelaskan dalam UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik. Bunyi dalam UU 25/2009 tersebut adalah pelaksanaan pelayanan publik dengan menggunakan media teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan transparansi serta akuntabilitas yang ditujukan kepada masyarakat. Organisasi internal pemerintahan yang dimaksud adalah dalam lingkup OPD yang tersebar di Kabupaten Sleman. Sebanyak 53 OPD di Kabupaten Sleman yang terintegrasi Aplikasi Lapor Sleman, yaitu:

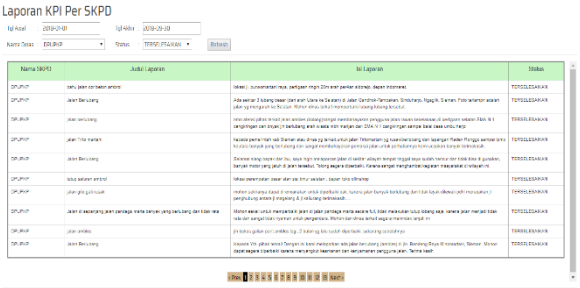
Tabel 2. OPD yang Terintegrasi Aplikasi Lapor Sleman

No	Nama OPD	No	Nama OPD
1	DPUPKP	28	BKPP
2	DISHUB	29	DISPORA
3	DISDUKCAPIL	30	Kec. Berbah
4	Dinas Lingkungan Hidup	31	DISBUD
5	Dinas PMPPT	32	Dinas Pariwisata
6	HUMAS Kab. Sleman	33	INSPEKTORAT
7	DISKOMINFO	34	Kec. Godean
8	DINSOS	35	Kec. Ngaglik
9	DINKES	36	Kec. Ngemplak
10	SATPOL PP	37	BAPPEDA
11	Dinas Perindag	38	Kec. Kalasan
12	PDAM	39	Kec. Seyegan
13	BKAD	40	RSUD Sleman
14	Dinas PMD	41	Dinas Perpus dan Arsip
15	DISDIK	42	Kec. Minggir
16	Dinas PERPARI	43	Kec. Pakem
17	Badan PLH	44	Kec. Sleman
18	Kec. Depok	45	Setwan DPRD
19	Badan KESBANGPOL	46	Dinas Kebersihan
20	Kec. Gamping	47	Dinas P3AP2KB
21	DPTR	48	Kec. Cangkringan
22	Dinas KUKM	49	Kec. Moyudan
23	DISNAKER	50	Kec. Prambahan
24	Kec. Mlati	51	Kec. Tempel
25	BPBD	52	Kec. Turi
26	Perpustakaan Daerah	53	SETDA
27	RSUD Prambanan		

Sumber: https://dash.slemankab.go.id/lapor/

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa

Pemkab Sleman sudah siap untuk memantaskan diri sebagai *"smart regency"*. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel tersebut sebanyak 53 OPD yang berada di lingkup Pemkab Sleman dapat saling bersinergi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. kemudian dalam pengaplikasiannya, layanan aduan Lapor Sleman ini tidak hanya menampung keluhan saja, melainkan langsung ditindaklanjuti oleh OPD terkait. Berikut adalah contoh OPD yang paling banyak mendapatkan aduan dari masyarakat.



Gambar 1. Laporan Masyarakat yang Ditujukan kepada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman

Sumber: https://lapor.slemankab.go.id

Gambar di atas merupakan aduan masyarakat yang ditujukan kepada DPUPKP. Jumlah aduan yang diinput mulai dari 1 Januari 2018 hingga 30 September 2018 yaitu sebanyak 127 aduan, sebanyak 125 aduan sudah terselesaikan dan 2 aduan yang sedang dalam tahap proses.

Manfaat penggunaan Aplikasi Lapor Sleman pada lembaga internal Pemkab Sleman dirasa sudah efektif dalam pengkoordinasian di lembaga internal Pemkab Sleman, seperti:

1. Kemudahan dalam koordinasi tiap OPD yang ada di Pemkab Sleman, karena dalam implementasinya keluhan atau aduan masyarakat yang dilayangkan kepada salah satu OPD dan akan langsung terintegrasi ke OPD terkait untuk langsung menindaklanjuti aduan masyarakat. Hal tersebut memberikan efektivitas dalam menindaklanjuti aduan masyarakat tanpa adanya pihak kedua, karena masing-masing OPD telah memiliki tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan.
2. Secara tidak langsung dapat memberikan penilaian pada masing-masing OPD yang ada di lingkup Pemkab Sleman dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Meningkatkan akuntabilitas oleh Pemkab Sleman dalam bentuk pemanfaatan teknologi informasi yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja serta tepat sasaran.

Kemudian dalam keterbukaan informasi dan layanan publik berbasis *e-government,* Pemkab Sleman diwakili oleh Dinas Kominfo mendapatkan penghargaan dari Komisi Informasi Daerah D.I Yogyakarta sebagai OPD terbaik dengan keterbukaan informasi dalam pelayanan publik http://jogja.tribunnews.com/ *(Diakses pada Hari Selasa, 02 Oktober 2018 pukul 22.11 WIB)*

B. Manfaat Penggunaan Aplikasi Lapor Sleman pada Masyarakat sebagai Penerima Fasilitas Layanan Aduan

Penggunaan Aplikasi Lapor Sleman selain memudahkan koordinasi antar OPD di Kabupaten Sleman juga memiliki manfaat yang inti yaitu dapat gunakan oleh masyarakat sebagai sarana aduan publik. Berikut merupakan tampilan Aplikasi Lapor Sleman yang dapat diakses oleh masyarakat melalui portal resmi *Website* dan *Smartphone Android.*

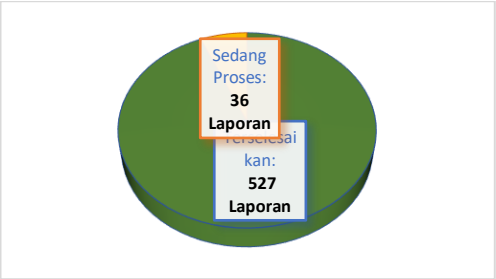
Gambar 2. Tampilan Lapor Sleman yang Diakses menggunakan *Website*

Sumber: www.lapor.slemankab.go.id, 2018

Gambar 3. Tampilan Aplikasi Lapor Sleman yang Diakses menggunakan *Smartphone Android*

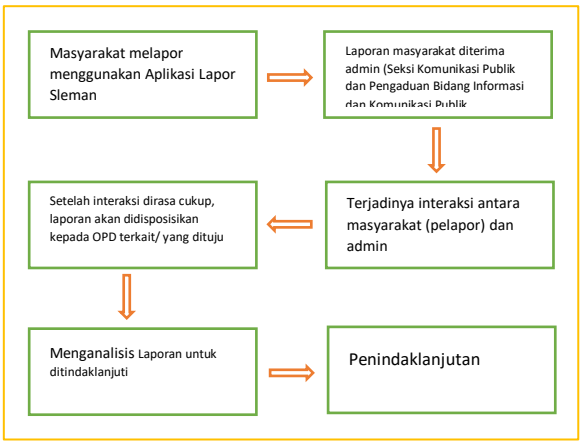
Sumber: Diolah dari Data Sekunder, 2018.

Dua gambar di atas merupakan akses yang dapat di oleh masyarakat untuk mengadukan masalah-masalah yang ada di sekitar lingkungan mereka. Animo masyarakat dalam memanfaatkan Aplikasi Lapor Sleman sebagai sarana aduan menjadi hal yang sangat diharapkan. Pada 1 Januari 2018 hingga 30 September 2018 ada sebanyak 563 aduan masyarakat yang berhasil terinput di dalam Aplikasi Lapor Sleman. Data yang dihimpun dari https://dash.slemankab.go.id/lapor *(Diakses pada Hari Selasa, 01 Oktober 2018 pukul 17.35 WIB)* memperlihatkan betapa masifnya Aplikasi Lapor Sleman sebagai alat yang digunakan masyarakat untuk tempat berispirasi pada lingkungan sekitar, sehingga dapat menciptakan kepercayaan yang tinggi terhadap Pemkab Sleman dalam memberi layanan.



Grafik I. Jumlah Aduan Masyarakat
Sumber: www.dash.slemankab.go.id/lapor

Grafik di atas menunjukkan ada 563 aduan masyarakat yang berhasil diinput oleh Aplikasi Sleman. Sebanyak 527 aduan/laporan masyarakat telah berhasil diselesaikan dan sebanyak 36 aduan sedang dalam proses pengumpulan data dan akan segera ditindaklanjuti oleh OPD sebagai penanggungjawab teknis terkait dengan aduan yang disampaikan. Kemudian dalam proses pelaporan/pengaduan hingga sampai penindaklanjutan aduan terdapat proses/alurnya.



Gambar 4. Alur Penindaklanjutan Aduan Masyarakat dalam Aplikasi Lapor Sleman
Sumber: Diolah dari Dara Sekunder, 2018.

Gambar di atas memberikan pejelasan alur penindaklanjutan Aplikasi Lapor Sleman. *Pertama,* masyarakat yang telah melapor langsung ditampung di dalam sistem. *Kedua,* laporan masyarakat tersebut diterima oleh admin Lapor Sleman yang merupakan Seksi Komunikasi Publik, Pengaduan Bidang Informasi dan Komunikasi Publik (Dinas Kominfo Kabupaten Sleman). *Ketiga,* admin memberikan *feedback* berupa interaksi yang langsung ditujukan kepada pihak pelapor. *Keempat,* setelah *feedback* dianggap cukup dan memiliki argumen serta bukti yang kuat, maka laporan akan di diposisikan kepada OPD terkait. *Kelima,* OPD terkait akan menganalisis leporan tersebut untuk kemudian selanjutnya aka ditindaklanjuti. *Keenam,* setelah semua yang dibutuhkan terkait laporan tersebut lengkap maka siap untuk ditindaklanjuti (Hapsari & Rachmawati, 2018).

IV. KESIMPULAN

Setelah mengetahui beberapa penjelasan yang diperoleh dari beberapa sumber, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah. ***Pertama,*** Aplikasi lapor Sleman merupakan sarana aduan masyarakat berbasis penerapan *e-government* sebagai fasilitas yang diberikan Pemkab Sleman khusus untuk memfasilitasi pelaporan oleh masyarakat dalam permasalahan yang terjadi di lingkungan Kabupaten Sleman. ***Kedua,*** dalam mencetuskan Aplikasi Lapor Sleman, Pemkab Sleman mengacu pada yuridis dan peraturan sebagai berikut: Visi dan Misi Bupati Kabupaten Sleman Tahun 2016-2018; Pergub DIY No. 69 Th. 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kominfo; UU No. 14 Th. 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik; Perpres RI No. 76 Th. 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik; dan Permen PANRB No. 24 Th. 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik secara Nasional.

Ketiga, Aplikasi Lapor Sleman merupakan salah satu sarana Pemkab Sleman di bidang pelayanan publik untuk meningkatkan koordinasi internal OPD yang ada di lingkungan Kabupaten Sleman dan sebagai sarana peningkatan transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik. ***Keempat,*** masyarakat merupakan sasaran utama sebagai pengguna Aplikasi Lapor Sleman sebagai bentuk fasilitas aduan untuk melaporkan kejadian-kejadian atau hal-hal yang tidak berkenan di lingkungan Kabupaten Sleman dengan mudah dan akses yang dapat digunakan kapan dan dimana saja dengan menggunakan *Website* dan aplikasi yang di dioperasikan menggunakan *Smartphone Android*.

V. DAFTAR PUSTAKA

Jurnal dan Buku

Aprizal, & Purba, J. R. T. (2013). Akuntabilitas Pelayanan Publik dalam Pelaksanaan E-Procurement di Kota Pangkalpinang. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, *17*(1), 15–28.

Baharuddin. (2015). Akuntabilitas Pelayanan Publik : Studi Kasus Pelayanan Perizinan Mendirikan Bangunan di Kota Makassar. *Mimbar Unisba*, *31*(2), 263–270.

Girsang, H. A. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi*. *Simposium Nasional Akuntansi XV*.

Hamdani, D. S. (2016). PELAYANAN IZIN MENDIRIKAN BANGUNAN KOTA. *JOM Fisip*, *3*(1), 1–12.

Hapsari, A. N., & Rachmawati, R. (2018). Pemanfaatan Aplikasi Lapor Sleman sebagai Pelayanan Pengaduan di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bumi Indonesia*, *7*(1).

Hartono, Utomo, D., & Mulyanto, E. (2010). Electronic Government Pemberdayaan Pemerintahan Dan Potensi Desa Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Informasi*, *6*(April), 9–21.

Kristanto, Y. (2018). Inovasi Pelayanan Publik Dalam Rangka Mewujudkan E Government (Studi Kasus Pelaksanaan Aplikasi Lapor Hendi). *Jurnal of Public Admnistration and Local Government*, *2 (1)*, 1–11.

Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muin, A. M., Ummu, A. T., & Rahmatullah. (2014). Analisis Akuntabilitas Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Luwu Andi Munzir Muin (Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin). *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *7*(2), 1–14.

Muradi, & Rusli, Z. (2013). Akuntabilitas Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, *1*(2), 1–8.

Nugraha, J. T. (2018). E-Government Dan Pelayanan Publik E-Government Di Pemerintah Kabupaten Sleman). *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, *2 (1)*, 32–42.

Purworini, D. (2014). Model Informasi Publik Di Era Media Sosial : Kajian Grounded Teori Di Pemda Sukoharjo. *Komuniti*, *6*(1), 1–12. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Rianto, B., & Lestari, T. (2012). *Polri dan Aplikasi E-Government dalam Pelayanan Publik*. CV. Putra Media Nusantara (PNM), Surabaya.

Safrony, M. L. (2012). *Manajemen dan reformasi pelayanan publik dalam konteks birokrasi Indonesia: teori, kebijakan, dan implementasi*. Aditya Media Pub.

Sakir, Habibullah, A., & Nurfaisal, M. D. (2018). Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Masyarakat Adat Terasing (Studi Kasus Pada Suku Tengger Desa Ranu Pane). *Unisa Yograkarta*, 1–18.

Sutiana, I. (2018). *Penerapan E-Government Terintegrasi Menuju Sleman Smart Regency*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Peraturan dan Perundang-Undangan

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 69 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Infromasi Publik.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayann Publik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 24 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Secara Nasional.

Website dan Media Sosial

www.lapor.slemankab.go.id

www.jogja.tribunnews.com

www.sleman.go.id

www.laporhendi.semarangkota.go.id

www.dash.slemankab.go.id

POLITIK *DISCRETIONARY FUND* ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH SEBELUM DAN PADASAAT PEMILUKADA TAHUN 2015 DI KOTA SAMARINDA

Muhammad Habibi
Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
habibi.id@gmail.com

Abstrak **— Dana hibah dan Bansos yang masuk dalam katagori *discretionary fund* sangat rentan dimanfaatkan sebagai dana kampanye untuk mendulang popularitas pasangan *incumbent*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi kemungkinan adanya indikasi penyalahgunaan *discretionary fund* dalam APBD. Penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dengan menggunakan tiga tahapan yaitu; kondensasi data, penyajian data pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alokasi belanja hibah dan Bansos daerah yang melaksanakan Pemilukada dengan calon *incumbent* lebih besar dibandingkan sebelum Pemilukada yang artinya terdapat pemanfaatan *discretionary fund* oleh *incumbent* untuk kepentingan politisnya. Alokasi *discretionary fund* daerah yang melaksanakan Pemilukada dengan calon *incumbent* lebih besar dibandingkan dengan daerah yang tidak melaksanakan Pemilukada. Peningkatan *discretionary fund*, tetap terjadi walaupun kondisi keuangan daerah tidak sehat/ defisit. Ditambah lagi dengan temuan alokasi belanja barang yang disalurkan lewat 100 SKPD sebesar Rp. 504.938.020.140,34 kepada masyarakat. Hal ini menjadi indiskasi kuat bahwa Incumbent berusaha tetap memberikan bantuan agar menarik minat pemilih dalam pemilukada 2015.**

Kata Kunci — Discretionary Fund, Incumbent, Hibah dan Bansos, Pemilukada.

LXVIII. PENDAHULUAN

Pembangunan daerah ini dilaksanakan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang dijalankan melalui otonomi daerah sehingga memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja daerah. Pelaksanaan otonomi ini juga berguna dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang aktif dan demokratis, untuk itu diperlukan keikutsertaan masyarakat, keterbukaan, dan pertanggungjawaban kepada masyarakat.

Untuk mendukung penyelenggaraan otonomi daerah melalui penyediaan sumber-sumber pembiayaan berdasarkan asas desentralisasi, perlu diatur perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah berupa sistem keuangan. Sistem keuangan ini digunakan untuk membiayai program kerja desentralisasi yang dilaksanakan di daerah yang biasa disebut dengan beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Salah satu kegiatan desentralisasi adalah pelaksanaan Pemilukada secara langsung yang dilakukan di masing-masing daerah. Berdasarkan data dari The Indonesian Power of Democracy and Konrad Adenauer Stiftung tahun 2009, Indonesia telah melaksanakan Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) secara langsung sejak tahun 2005 di setiap kabupaten/kota. Kegiatan Pemilukada ini menjadi kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah terlepas dari pemerintah pusat yang hanya bertugas sebagai fungsi pengawasan.

Pada masa pemilihan kepala daerah, kepala daerah *incumbent* cenderung melakukan suap politik yaitu melakukan pembelian suara serta mengambil berbagai macam belanja dan hibah untuk menutupi pengeluaran kampanye yang sangat besar [1] [1]. Akan tetapi, pada saat periode kedua dimana kepala daerah tidak dapat dipilih kembali, kepala daerah akan cenderung melakukan korupsi guna mencari jaminan pada saat lengser [2] [2]. Kepala daerah yang berakhir masa jabatannya dan akan maju kembali menjadi calon kepala daerah akan cenderung menggunakan dana kebijakan (*discetionary funds*) untuk meningkatkan popularitasnya agar terpilih kembali pada periode berikutnya [3] [3].

Dugaan potensi penyimpangan APBD akan mengalami peningkatan ketika kepala daerah mencalonkan kembali setelah periode kepemimpinannya atau *incumbent*, mengingat mereka harus berkompetisi lagi agar tidak terpental tampuk kekuasaannya. *Incumbent* akan melakukan perubahan komposisi anggaran untuk mempengaruhi pemilih [4] [4]. Hal ini terlihat dari kebutuhan kepala daerah pada saat melakukan kampanye untuk dipilih kembali pada periode selanjutnya, sehingga kepala daerah akan mengambil berbagai macam belanja dan hibah dari pihak lain serta akan melakukan pembelian suara agar terpilih kembali [1] [1]. Belanja Hibah dan Belanja Bantuan Sosial, merupakan salah satu pos belanja yang dapat dipakai bagi calon kepala daerah *incumbent* untuk memikat hati masyarakat pemilih untuk mendapatkan dukungan. *Incumbent* akan melakukan perubahan komposisi anggaran untuk mempengaruhi pemilih [4] [4].

Forum Himpunan Kelompok Kerja (FH Pokja) 30, aktivis anggaran Kota Samarinda meyakini jika dana

hibah dan bantuan sosial sangat rentan dimanfaatkan sebagai dana kampanye untuk mendulang popularitas pasangan *incumbent* di Pemilukada Samarinda. Data yang dihimpun Pokja 30 menyebutkan tahun anggaran 2013 total dana hibah yang digelontorkan mencapai Rp 43 miliar. Jumlah ini bertambah di tahun 2014, dimana dana hibah dialokasikan senilai Rp 136 miliar. Ditahun 2015 juga demikian, belum termasuk APBD Perubahan, dana hibah sudah dialokasikan Rp 164 miliar, sementara Bansos untuk tahun yang sama senilai Rp 943.750.000.

Berdasarkan hal itu, penulis ingin melihat realita yang terjadi dan menyimpulkan apakah memang terdapat pemanfaatan *discretionary fund* sebelum dan pada saat pemilihan umum kepala daerah Tahun 2015 di Kota Samarinda dan menjadi upaya *incumbent* yang berbentuk strategi politik dalam usaha menaikkan elektabilitas, menjaga basis suara *incumbent* ataukah hal lain. Penelitian ini mengkaji dari segi regulasi, implementasi dan melihat aspek-aspek dari penganggaran hibah dan Bansos. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis mengajukan dua pertanyaan, yaitu bagaimana alokasi discretionary fund sebelum dan padasaat Pemilukada? Alokasi *discretionary fund* dibandingkan dengan kondisi keuangan daerah? Bagaimana Alokasi *discretionary fund* daerah yang melaksanakan Pemilukada dengan calon *incumbent* dengan daerah yang tidak melaksanakan Pemilukada?

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mencoba menghubungkan *legitimacy theory* dan *agency theory*. Munculnya teori legitimasi berawal dari sebuah organisasi/perusahaan yang berusaha membangun keselarasan antara nilai-nilai sosial lingkungan dengan kegiatan usaha mereka sehingga norma-norma perilaku usaha dapat diterima dalam sistem sosial yang lebih besar di mana mereka merupakan bagiannya. Teori ini menjadi penting ketika diterapkan pada sektor publik khususnya penerimaan sosial terhadap organisasi pemerintah yang dipimpin oleh kepala daerah yang dilegitimasi rakyatnya. Legitimasi menurut [5] [5] didefinisikan sebagai berikut:

> "*Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions*."

Penerapan teori legitimasi dalam sektor publik dapat dilihat ketika kepala daerah mempertahankan legitimasi agar terpilih kembali pada periode kedua dan tidak kalah dengan calon pesaingnya dengan berusaha semaksimal mungkin untuk menarik simpati rakyatnya dengan berbagai cara. Salah satu caranya adalah dengan memberikan bantuan dana hibah maupun bantuan sosial untuk meningkatkan citranya di masyarakat menjelang Pemilukada.

Sedangkan menurut hubungan antara terori keagenan dan penganggaran Ritonga & Alam, (2010) [6], dapat dilihat sebagai transaksi berupa kontrak mandat yang diberikan kepada agen (eksekutif) dalam kerangka struktur institusional dengan berbagai tingkatan yang berbeda. Sesuai dengan apa yang dinyatakan pada teori keagenan, bahwa pihak prinsipal dan agen memiliki kepentingan masing-masing, sehingga benturan atas kepentingan ini memiliki potensi terjadi setiap saat. Pihak agen berkemampuan untuk lebih menonjolkan kepentingannya karena memiliki informasi yang lebih dibandingkan pihak prinsipal, hal ini disebabkan karena pihak agenlah yang memegang kendali operasional di lapangan. Sehingga pihak agen lebih memilih alternatif yang menguntungkannya, dengan mengelabui dan membebankan kerugian pada pihak prinsipal (Fozard, S., 2001 dalam Ritonga & Alam, (2010) [6].

LXIX. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kota Samarinda. Lokasi ini dipilih karena penulis memotret fenomena *discretionary fund* meningkatnya menjelang pemilukada 2015. Penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif, yang

A. Fokus Penelitian

Adapun fokus atau indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah:

1. Alokasi *discretionary fund* sebelum dan padasaat Pemilukada.
2. Alokasi *discretionary fund* dibandingkan dengan kondisi keuangan daerah.
3. Alokasi *discretionary fund* daerah yang melaksanakan Pemilukada dengan calon *incumbent* dengan daerah yang tidak melaksanakan Pemilukada.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan triangulasi metode yang mana dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Oleh karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.

C. Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif yang diperkenalkan oleh [7] [7], di mana terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu; kondensasi data, penyajian data pengambilan kesimpulan dan verifikasi.

LXX. HASIL DAN PEMBAHASAN

Belanja hibah dan belanja bantuan sosial, merupakan pos-pos belanja yang dapat dipakai bagi calon incumbent

untuk memikat hati masyarakat pemilih untuk mendapatkan dukungan suara . Alasan ini cukup mendasar karena dalam Permendagri 59 Tahun 2007 yang merupakan revisi Permendagri 13 Tahun 2006, kedua jenis belanja ini merupakan bagian dari komponen belanja tidak langsung yang penyalurannya tidak melalui program dan kegiatan serta tidak memiliki target kinerja tertentu, sehingga pengalokasiannya cenderung subyektif (adanya *political interest*) dan realisasi belanjanya didasarkan atas inisiatif dari Walikota dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah.

Menurut [8] [8], *oportunistik* calon *incumbent* dalam proses penyusunan APBD menjelang pelaksanaan Pemilukada terindikasi sangat kuat. Sebagai calon *incumbent*, kepala daerah yang maju dalam Pemilukada memiliki peluang besar untuk memanfaatkan pos-pos belanja pada APBD untuk kepentingannya. Proses penyusunan APBD diawali dari usulan yang diajukan oleh eksekutif (Pemerintah Daerah) yang diindikasi bermuatan mengutamakan kepentingan eksekutif. Dengan keunggulan kekuasaan yang dimilikinya, *incumbent* akan cenderung mengusulkan anggaran belanja yang dapat memperbesar agensinya, baik dari segi finansial maupun non-finansial.

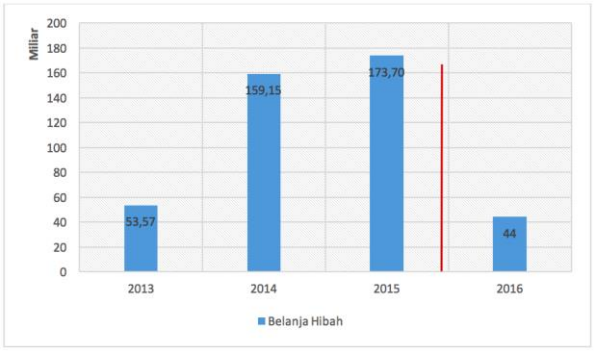
Menteri Dalam Negeri Tjahjo Kumolo bahkan menyebutkan bahwa dana Bansos meningkat sampai 1000 persen menjelang pelaksanaan pemilihan kepala daerah. Beliau menambahkan bahwa ada sebanyak 89 daerah yang meningkatkan sampai 1000 persen dalam data Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA), ICW, dan Direktur Keuangan Kemendagri. APBD tingkat dua untuk Kabupaten dan Kota ini disahkan bersama oleh Gubernur, Bupati, Walikota, dan DPRD sehingga negosiasi data, hal ini sangat rentan terjadi. Data yang diperoleh lembaga pemantau pemilu, menunjukkan kenaikan jumlah dana bantuan sosial dan hibah dalam APBD yang kepala daerahnya maju dalam Pemilukada 2015 sehingga kenaikan tersebut dinilai berpotensi disalahgunakan untuk melakukan politik uang.

A. *Alokasi Discretionary Fund Sebelum dan Padasaat Pemilukada*

Tren kenaikan *discretionary fund* juga terjadi di Kota Samarinda tercermin dalam laporan keuangan pemerintah daerah tahun anggaran 2013-2015, dimana tren kenaikan tersebut hanya terjadi menjelang proses Pemilukada yang akan berlangsung. Direktur Pokja 30, Carolus Tuah menyebut penerima dana bantuan sosial dan hibah sudah barang tentu memiliki afiliasi politik sebagai pendukung *incumbent*. Minimnya peranan mendorong keterbukaan publik oleh partai pengusung pada Pemilukada 2015 lalu itulah disebut Carolus Tuah membuat semuanya tertutup, termasuk penerima dana bantuan pemerintah ini.

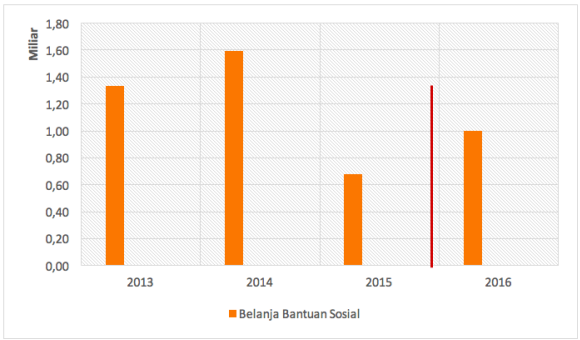
Penelitian ini mencoba melihat proporsi alokasi *discretionary fund* pada sebelum dan pada saat pelaksanaan Pemilukada, berdasarkan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Samarinda tahun 2013-2015 yang telah diaudit oleh BPK. Proporsi belanja hibah daerah dengan calon *incumbent* mengalami peningkatan sebelum Pemilukada namun setelah Pemilukada belanja hibah mengalami penurunan yang drastis dari sebelum pelaksanaan Pemilukada hal ini menjadi indikasi kuat bahwa *incumbent* melaksanakan politik *discretionary fund* sebelum Pemilukada guna meningkatkan popularitasnya dengan tujuan terpilih lagi di Pilkada tahun 2015. Selengakpnya dapat dilihat grafik dibawah ini:

Gambar 1. Tren Belanja Hibah Kota Samarinda Tahun 2013-2016



Kebijakan Pemerintah dalam pemberian Bansos diberikan secara selektif, tidak terus menerus/ tidak mengikat (pemberian bersifat tidak wajib dan tidak harus diberikan tiap tahun), kecuali dalam keadaan tertentu serta memiliki kejelasan peruntukan penggunaannya dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah. Belanja bantuan sosial diberikan sesuai dengan ketentuan Permendagri No. 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bansos yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Setelah berlangsungnya Pemilukada Bansos mengalami penurunan yang signifikan sebesar 74,6%, namun terjadi kenaikan pada akun belanja bantuan sosial sebesar 47%. Untuk lebih jelasnya alokasi Bansos Kota Samarinda dapat dilihat dalam grafik dibawah ini:

Gambar 2. Tren Belanja Bantuan Sosial Kota Samarinda Tahun 2013-2016



Pada tahun anggaran 2015 Pemkot Samarinda menganggarkan belanja barang dan jasa senilai Rp. 959.428.741.498,46 dan direalisasikan senilai Rp. 813.270.571.725,38. Realisasi tersebut diantaranya senilai Rp. 504.938.020.140,34 dipergunakan untuk belanja barang yang diserahkan ke masyarakat, yaitu kelompok tani, kelompok peternak, dan kelompok usaha yang dikelola oleh 100 SKPD Teknis.

Jika dikorelasikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Samarinda

Tahun 2011-2015 fokus utama pengembangan potensi daerah Kota Samarinda pada sektor perdagangan, hotel dan restoran bukan pada sektor pertanian dan perkebunan Berdasarkan RPJMD Kota Samarinda Tahun 2011-2015 sektor pertanian dan perikanan bukan merupakan sektor yang dapat diandalkan sebagai tulang punggung perekonomian, melainkan dimanfaatkan dalam menunjang ketahanan panggangan. Sektor pertanian mencakup pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan perikanan. Kontribusi sektor pertanian (*agriculture*) cenderung tetap dan sangat kecil, yaitu dari 2,38 % pada tahun 2000 menjadi 2,20 % pada tahun 2008. Berdasarkan hal tersebut pengembangan sektor pertanian di Kota Samarinda bukan sektor utama sebagai tulang punggung perekonomian. Pengembangan sektor pertanian diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pokok sendiri maupun sebagai penunjang kegiatan industri.

Namun akun belanja barang yang dikelola oleh 100 SKPD Teknis diserahkan ke masyarakat, yaitu kelompok tani, kelompok peternak, dan kelompok usaha menjadi masalah tersendiri dalam RPJMD pertanian dan perkebunan bukan merupakan program prioritas namun alokasi anggaran yang diberikan sangat besar. Hal ini juga menjadi indikasi adanya penggunaan *discretionary fund* oleh *incumbent* sebagai *agent* yang memiliki legitimasi dalam pemerintahan untuk kepentingan popularitasnya dalam Pemilukada tahun 2015.

Pemberian dana hibah dan Bansos harus berpegang pada asas keadilan, kepatutan, rasionalitas, dan manfaat yang luas bagi masyarakat sehingga jauh dari kepentingan pribadi dan kelompok serta kepentingan politik dari unsur pemerintah daerah. Oleh sebab itu, pemerintah menerbitkan Permendagri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang Bersumber dari APBD, yang diubah menjadi Permendagri Nomor 39 Tahun 2012 dengan proses pencairan hibah dan Bansos yang lebih ketat dari pada proses sebelumnya.

Tahapan dan mekanisme proses perumusan anggaran antara belanja hibah dan bantuan sosial mulai tahun 2009 sampai dengan 2013 tidak ada perbedaan yang mendasar. Setelah terbitnya Permendagri Nomor 39 Tahun 2012, penganggaran hibah dan bantuan sosial tidak lagi menggunakan sistem paket, melainkan dengan mencantumkan nama penerima, alamat penerima, serta besaran nilai hibah dan bantuan sosial pada lampiran III Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran APBD.

Ketatnya aturan tersebut belum menjamin anggaran belanja hibah dan bantuan sosial ini tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi khususnya menjelang Pemilukada 2015. Berdasarkan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, yang merupakan perubahan kedua dari Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, belanja hibah dan bantuan sosial ini masuk dalam kategori belanja tidak langsung yang pengalokasiannya tidak didasarkan pada target kinerja tertentu sehingga penentuan besaran anggarannya cenderung bersifat subjektif dan rentan dengan penyimpangan

Masalah lain muncul dari pemberian hibah yaitu korupsi yang menjerat ketua DPD KNPI Samarinda Harman Al Idrus, Harman resmi menjadi tersangka pada 20 Mei 2016. Ia diduga menyalahgunakan dana hibah KNPI Samarinda periode 2013–2014. Selain itu, ada dugaan penggelembungan dana kegiatan. Untuk diketahui, pada 2013, KNPI Samarinda mendapat hibah dari APBD murni Samarinda Rp 3 miliar, ditambah Rp 1,5 miliar dari APBD perubahan. Kemudian pada 2014, kembali mendapat hibah Rp 3 miliar dari APBD murni dan tambahan Rp 2 miliar lewat APBD perubahan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa proporsi Belanja Hibah dan untuk calon *incumbent* pada saat pelaksanaan Pemilukada lebih besar dari sebelum pelaksanaan Pemilukada. Dengan demikian hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] [6] diketahui bahwa alokasi belanja hibah untuk daerah dengan calon *incumbent* pada saat pelaksanaan Pemilukada lebih besar daripada sebelum pelaksanaan Pemilukada, dan penelitian yang dilakukan oleh Indonesia Corruption Watch (ICW) tahun 2008 bekerjasama dengan Universitas Murdoch, menemukan adanya peningkatan alokasi belanja hibah dan belanja bantuan sosial dalam APBD pada saat pelaksanaan Pemilukada tahun 2008 di Kabupaten Tabanan (Bali), Kota Bau-Bau (Sulawesi Tenggara), dan Kota Bandung (Jawa Barat) diikuti dengan kemenangan calon *incumbent*. Eksekutif yang merupakan agent menerima wewenang dan melaksanakan wewenang dan juga memiliki *discretionary power* yang dapat dimanfaatkan untuk menjaga posisinya dalam pemerintahan dengan menggunakan *discretionary fund* yang dapat dengan leluasa disalurkan karena berjenis belanja tidak langsung.

Dengan adanya indikasi pemanfaatan APBD oleh *incumbent* untuk pencalonannya kembali, maka pemerintah perlu membuat suatu pengendalian yang lebih ketat untuk belanja hibah dan belanja bantuan sosial mulai dari tata cara penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, dan kontrol. Namun pemanfaatan dana publik disamarkan menjadi kebijakan/ program populis sehingga memiliki dasar hukum dan akibatnya tidak mudah dituding sebagai penyalahgunaan kekuasaan ataupun pelanggaran pemilu.

B. Alokasi discretionary fund dibandingkan dengan kondisi keuangan daerah

Permendagri Nomor 32 Tahun 2011 jo. Permendagri Nomor 39 Tahun 2012 Pasal 4 dan Pasal 22 menyebutkan bahwa pengalokasian anggaran belanja hibah dan bantuan sosial harus memperhatikan kemampuan keuangan daerah setelah memprioritaskan pemenuhan belanja urusan wajib dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, rasionalitas, dan manfaat bagi masyarakat. Kemampuan keuangan daerah ditinjau dari sudut pandang anggaran sebagai alat pengendalian manajerial menyebutkan bahwa pemerintah mempunyai uang yang cukup untuk memenuhi kewajibannya [9] [9].

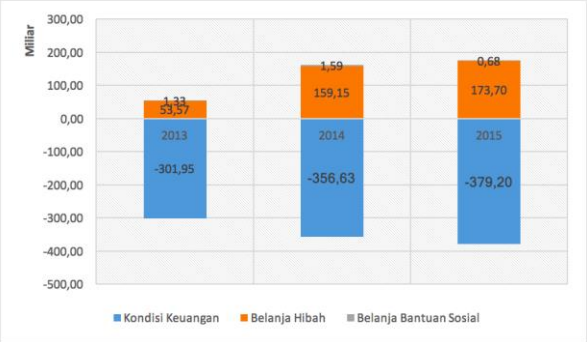
Dengan demikian, kemampuan keuangan daerah ini bisa diukur dengan ruang fiskal. Ruang fiskal (*fiscal space*) merupakan suatu konsep untuk mengukur

fleksibilitas yang dimiliki pemerintah daerah dalam mengalokasikan APBD untuk membiayai kegiatan yang menjadi prioritas daerah. Semakin besar ruang fIskal yang dimiliki suatu daerah, maka akan semakin besar pula fleksibilitas yang dimiliki oleh pemerintah daerah untuk mengalokasikan belanjanya. Berdasarkan penelitian [10] [10], ruang fiskal mempunyai pengaruh positif pada kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah, namun sebaliknya dapat dimanfaatkan sebagai peluang melakukan korupsi. Pengalokasian belanja hibah dan bantuan sosial dengan motif pribadi kepala daerah juga merupakan salah satu indikasi korupsi yang tersamar.

Besarnya alokasi anggaran belanja hibah dan bantuan sosial tidak terlepas dari karakteristik masing-masing daerah. Penelitian [11] [11] menyebutkan bahwa dari beberapa karakteristik pemerintah daerah, yaitu rasio kemandirian, *human development index*, ukuran legislatif, dan status; hanya status yang berpengaruh pada alokasi belanja bantuan sosial.

Pada Tahun 2013-2015 kondisi keuangan Kota Samarinda terus mengalami defisit anggaran, namun tetap terus mengalokasikan *discretionary fund* yang pada dasarnya mengganggu kinerja anggaran yang telah disusun dengan tidak memperhatikan urusan wajib dan tidak. Sehingga hal ini memperkuat dugaan pemanfaatan *discretionary fund* oleh *incumbent* untuk pencalonannya kembali. Selengkapnya dapat dilihat dalam grafik dibawah ini:

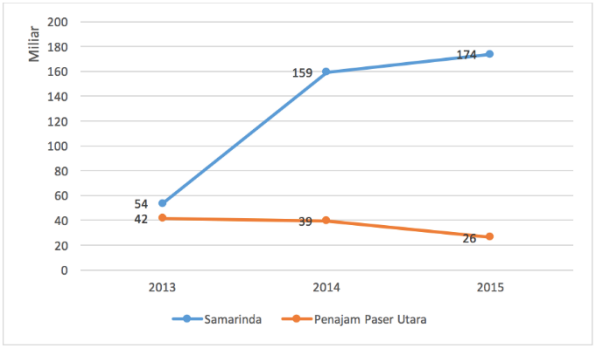
Gambar 3. Alokasi *Discretionary Fund* Dibandingkan dengan Kondisi Keuangan Daerah Tahun 2013-2015



C. *Alokasi Discretionary Fund Daerah Yang Melaksanakan Pemilukada Dengan Calon Incumbent dengan Daerah yang Tidak Melaksanakan Pemilukada*

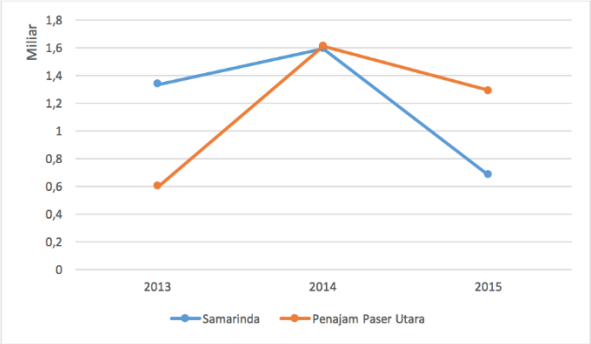
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa proporsi alokasi *discretionary fund* pada daerah pelaksana Pemilukada dengan calon *incumbent* lebih besar dibanding proporsi belanja hibah dan belanja bantuan sosial pada daerah yang tidak melaksanakan Pemilukada. Dengan adanya indikasi pemanfaatan APBD oleh incumbent untuk pencalonannya kembali, maka pemerintah perlu membuat suatu pengendalian keuangan yang lebih ketat untuk Belanja Hibah dan Belanja Bantuan Sosial. Namun pemerintah harus menyeimbangkan antara desentralisasi fiskal dan ketegasan peraturan. Artinya, ada aturan yang lengkap dan tegas, tetapi tidak mengurangi kewenangan daerah untuk mengelola keuangan daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakatnya. Namun pemanfaatan dana publik disamarkan menjadi kebijakan/ program populis sehingga memiliki dasar hukum dan akibatnya tidak mudah dituding sebagai penyalahgunaan kekuasaan ataupun pelanggaran pemilu. Selengapnya mengenai perbandingan belanja hibah Kota Samarinda dan Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dilihat dalam grafik dibawah:

Gambar 4. Perbandingan Belanja Hibah Kota Samarinda dan Kabupaten Penajam Paser Utara Tahun 2013-2015



Sedangkan belanja bantuan sosial mengalami penurunan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garfik di bawah ini:

Gambar 5. Perbandingan Belanja Bantuan Sosial Kota Samarinda dan Kabupaten Penajam Paser Utara Tahun 2013-2015



Dengan adanya indikasi pemanfaatan APBD oleh *incumbent* untuk pencalonannya kembali, maka seharusnya dilakukan pengawasan lebih ketat baik oleh anggota DPRD maupun Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap alokasi dan realisasi belanja hibah maupun bantuan sosial khususnya menjelang tahun politik agar tepat sasaran. Peneliti juga menyarankan adanya pembatasan terhadap alokasi belanja hibah dan bantuan sosial berdasarkan kemampuan keuangan daerah (ruang fiskal) yang dituangkan dalam kebijakan peraturan pemerintah sebagai penyempurnaan aturan yang sudah ada agar pengalokasian anggaran hibah dan bantuan sosial terkendali lewat sistem aturan.

LXXI. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Alokasi *discretionary fund* daerah dengan calon *incumbent* sebelum dan pada saat Pemilukada mengalami kenaikan drastis menjelang Pemilukada dan belanja bantuan sosial turun sebesar cenderung fluktuatif namun terdapat temuan alokasi belanja barang pada tahun 2015 yang

disalurkan lewat 100 SKPD Teknis sebesar Rp. 504.938.020.140,34 kepada masyarakat pada saat kondisi keuangan daerah sedang defisit.

2. Terdapat peningkatan belanja hibah dan belanja bantuan sosial, tetap terjadi walaupun kondisi keuangan terjadi defisit anggaran tahun 2013-2015. Hal ini menjadi indiskasi bahwa *incumbent* berusaha tetap memberikan bantuan agar menarik minat pemilih dalam Pemilukada 2015.

3. Selanjutnya, proporsi alokasi *discretionary fund* pada daerah pelaksana Pemilukada dengan calon *incumbent* lebih besar dibanding proporsi *discretionary fund* pada daerah yang tidak melaksanakan Pemilukada. Berdasarkan simpulan yang diambil dari temuan penelitian, maka diduga terdapat politik *discretionary fund* oleh *incumbent* untuk kepentingan politisnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dahlberg M, Johansson E. On the Vote-Purchasing Behavior of Incumbent Governments Published by : American Political Science Association On the Vote-Purchasing Behavior of Incumbent Governments Are grants from central to lower-level govern-. 2002;96(1):27-40.

2. Ferraz C, Finan F. American Economic Association Electoral Accountability and Corruption : Evidence from the Audits of Local Governments Author (s): Claudio Ferraz and Frederico Finan Source : The American Economic Review , Vol . 101 , No . 4 (JUNE 2011), pp . 1274-1311. *Am Econ Rev*. 2011;101(4):1274-1311.

3. Sjahrir BS, Kis-katos K, Schulze GG. Political Budget Cycles in Indonesia at the District Level. *Econ Lett*. 2013;120(2):342-345. doi:10.1016/j.econlet.2013.05.007

4. Drazen A, Eslava M. Electoral Manipulation via Voter-Friendly Spending : Theory and Evidence. 2006;(July).

5. Suchman MC. Managing Legitimacy : Strategic and Institutional Approaches Author (s): Mark C . Suchman Source : The Academy of Management Review , Vol . 20 , No . 3 (Jul ., 1995), pp . 571-610 Published by : Academy of Management Stable URL : http://www.jstor.org/. *Acad Manag Rev*. 1995;20(3):571-610. doi:10.2307/258788

6. Ritonga T, Alam MI. Apakah Incumbent memanfaatkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk mencalonkan kembali dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada). *J Simp Nas Akunt X*. 2010;(4):1-25.

7. Miles MB, Huberman AM, Saldaña J. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. USA: Arizona State University; 2014.

8. Halim A, Kusufi S. *Akuntansi Sektor Publik: Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat; 2012.

9. Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik*. Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2009.

10. Supriyanto Y. Pengaruh Ruang Fiskal dan Karakteristik Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Indikasi Korupsi(Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kab/Kota Seluruh Indonesia Tahun 2010-2012). 2015.

11. Mustoffa AF. Faktor-faktor Karakteristik Pemerintah Daerah yang Mempengaruhi Belanja Operasi (Studi Pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2012). *eprints Univ Muhammadiyah Ponorogo*. 2015:272-283.

Paradigma Motivasi dalam Kepemimpinan dan Upaya Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai

(Studi Kasus di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung)

Dewi Kartikasari Widyorini

Dr. Zuli Qodir, M.Ag.

Pasca Sarjana Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Bantul, Yogyakarta, Indonesia

Email : dkartikasari42@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peranan motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Temanggung. Faktor-faktor yang mendukung dalam upaya pencapaian efektivitas kerja di Disdikpora Kabupaten Temanggung yang utama adalah ketepatan dalam pemberian insentif pegawai. Pemberian motivasi dapat meingkatkan efektivitas kerja suatu organisasi dengan menyesuaika kondisi dan situasi yang ada. Tujuan dari penelitian ini memahami dampak pemberian motivasi terhadap kinerja PNS di lingkungan Disdikpora Kabupaten Temanggung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Kepala Dinas kepada PNS di Disdikpora Kabupaten Temanggung tergolong cukup baik dalam rangka mencapai efektifvitas kerja Disdikpora Kabupaten Temanggung.

Kata kunci : motivasi, efektivitas kerja, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan pemerintahan di Indonesia, saat ini diterapkan sistem otonomi daerah. Sesuai amanat UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, otonomi daerah harus diselenggarakan dengan melaksanakan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis. Pelaksanaan otonomi daerah ini merupakan upaya untuk mencapai tujuan pemerintahan yakni tujuan politik, tujuan administratif dan tujuan ekonomi.

Tujuan administratif yakni pembaharuan sistem birokrasi pemerintahan di daerah. Perlu adanya sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam mewujudkan tujuan administratif tersebut. Sinergi antara Pemerintah Pusat dan Daerah akan sulit tercapai tanpa adanya dukungan personel dan kinerja yang memadai baik dalam jumlah maupun standar kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, maka dengan cara tersebut Pemerintah Daerah akan mempunyai birokrasi karir yang kuat dan memadai dalam aspek jumlah dan kompetensinya.

Kinerja merupakan sebuah situasi multidimensional atau konsep yang memiliki banyak dimensi (*multicated*), maksudnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut secara umum terbagi menjadi tiga kelompok yakni faktor lingkungan eksternal organisasi atau lembaga (tempat bekerja), faktor lingkungan internal lembaga dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009). Faktor eksternal lembaga adalah situasi yang terjadi di luar lingkungan lembaga yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh kebijakan penurunan nilai atau nominal upah (gaji) yang diterima pegawai, tentunya hal ini dapat berakibat menurunnya kinerja pegawai. Faktor lingkungan internal lembaga adalah segala sesuatu yang mendukung kinerja pegawai. Yang termasuk dalam faktor lingkungan internal lembaga antara lain adalah sumber daya yang diperlukan dalam

bekerja, strategi dan sistem manajemen lembaga. Strategi dan sistem manajemen lembaga bersumber pada sikap dan kebijakan pimpinan lembaga, sehingga jelas dalam hal ini faktor pemimpin lembaga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawainya.

Kepemimpinan (leadership) dinyatakan sebagai cara seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam lembaga untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Robbins menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja (Yusuf, 2015). Kepemimpinan akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Untuk dapat menjalankan kepemimpinan yang baik, tentunya seorang pemimpin harus mengenal dan memahami betul pegawainya. untuk itu pemimpin dituntut untuk dapat berhubungan baik dengan pegawai. Selain itu, pemimpin juga diharapkan mampu membentuk atmosfer dan iklim yang kondusif di lembaga yang dipimpin dengan menjalakan tugas kepemimpinannya secara bertanggung jawab, lugas dan demokratis.

Dalam ranah kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu memimpin dirinya sendiri (managing self), memimpin orang (managing people), dan memimpin tugas (managing job). Efektivitas dalam memimpin dimulai dari bagaimana seorang pemimpin memimpin dirinya sendiri. Hal ini sebagai wujud cerminan yang nantinya menjadi contoh atau teladan bagi pegawainya. Selanjutnya, setelah mampu memberi contoh yang baik, pemimpin akan menjalankan tugas untuk memimpin pegawainya. Ki Hajar Dewantara (1889-1959), memberikan konsep kepemimpinan yaitu Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani, yang berarti seorang pemimpin harus mampu menjadi contoh sebagai pemimpin, mampu memberikan motivasi yang baik sebagai rekan kerja dan memberikan dorongan bagi pegawainya.

Faktor internal pegawai adalah segala sesuatu yang bersumber dari potensi diri pegawai dan berpengaruh langsung pada kinerja pegawai. Faktor ini meliputi tingkat kedisiplinan, motivasi bekerja, tingkat kreativitas, lamanya bekerja, pendidikan terakhir, usia dan faktor-faktor lain baik itu bersumber dari psikologis maupun fisik pegawai. Mangkunegara (2001) menyatakan kemampuan pegawai dan motivasi dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai. McCormick dan Tiffin (1994), menyatakan terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah variabel individu, meliputi pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi,keadaan fisik, kepribadian dan sikap. Kedua adalah faktor situasional yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi kerja, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebijakan pemimpin, sistem upah dan lingkungan sosial (Pudjihastuti, 2013).

Dalam sistem otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki wewenang yang sangat luas dalam menyelenggarakan pemerintahan. Kondisi ini tentunya memberi konsekuensi secara langsung kepada daerah yakni penambahan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Hal ini tentunya mengharuskan pemerintah daerah senantiasa melaksanakan pembenahan dan restrukturisasi kelembagaan. Melalui pembenahan ini tentunya diharapkan kinerja lembaga ikut meningkat, yang pada akhirnya akan dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai konsumen utama dari kinerja birokrasi pemerintahan.

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa dalam pelaksanaan birokrasi, pemerintah membagi berdasarkan bidang-bidang tertentu. Untuk bidang pendidikan, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) memiliki tugas dan wewenang untuk melaksanakan birokrasi. Sebagai lembaga yang memiliki tugas dan wewenang pada bidang yang sangat penting, Disdikpora diharapkan memiliki kinerja lembaga yang baik. Tentunya, kinerja lembaga yang baik dapat dicapai dengan kinerja pegawai, dalam hal ini PNS di Disdikpora, yang baik.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan motivasi yang diberikan pimpinan kepada efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

3. Mendeskripsikan implementasi pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Teori Motivasi

Menurut Patton (Sudarwan Danim, 2004 : 28) merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut Patton dipegaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinnya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut, Patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi pegawainya. Motivator yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan akan dunia kerja
2. Posisi
3. Kepemimpinan
4. Persaingan
5. Ketakutan
6. Uang

Pemberian motivasi atau daya perangsang pada setiap pegawai antara yang satu dengan lainnya berbeda, ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif dan tujuan dan kebutuhan masing-masing pegawai atau individu untuk bekerja, juga karena adanya perbedaan waktu dan tempat. Oleh karena itu dalam pemberian motivasi kepada pegawai harus diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh diterapkan dan lebih ditekankan.

Kinerja Pegawai

Rue dan Bayrs menyatakan bahwa kinerja lembaga merupakan tingkatan pencapaian tujuan lembaga. Prawirosentono menyatakan kinerja lembaga sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah lembaga yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan lembaga secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Mulyono, 2012). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkat keberhasilan sebuah lembaga dalam mencapai tujuannya bergantung kepada kinerja pegawai lembaga tersebut.

Terdapat beberapa pendapat terkait dengan kinerja pegawai. Dessler menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga. Robbins menyatakan kinerja pegawai sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk satu pekerjaan (Fauza, 2014). Mangkunegara (2001) berpendapat kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Siagian (2002) menyatakan kinerja pegawai adalah keadaan yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga sesuai dengan *job description*. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas dalam sebuah lembaga sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Pudjiastuti, 2014).

Tingkat kebaikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mangkunegara menyatakan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan faktor motivasi (Pudjiastuti, 2014). Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi lembaga berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai (Sunarcaya, 2008). Suprihanto (2000) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen dan kesempatan berprestasi. Menurut Sutermeister faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis (Pudjiastuti, 2014). Wexley dan Yulk (2003) menyatakan disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kusuma Negara (2001) berpendapat motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas yang bersumber dari dorongan diri untuk memuaskan motif. Reksohadiprodjo dan Handoko menyatakan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbagi menjadi dua, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik diartikan sebagai dorongan yang bersumber dari diri individu tanpa adanya paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul dari luar individu yang dapat berupa rangsangan, perintah atau paksaan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan (Handoko, 2001).

Buhler (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi sangat menentukan tercapainya tujuan, sehingga sangat penting seorang pegawai menumbuhkan motivasi setinggi-tingginya guna tercapainya tujuan dari lembaga. Motivasi sangat penting untuk mendorong individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Manullang, 2004). Motivasi adalah pemberian daya atau dorongan penggerak yang menciptakan gairah kerja untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. (Hasibuan, 2007). Robbins (2006) memberi definisi motivasi sebagai kerelaan untuk berusaha optimal dalam mencapai tujuan lembaga yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memuaskan beberapa kepuasan individu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan yang bersumber dari dalam maupun luar individu untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan atau diharapkan. Sehingga motivasi pegawai merupakan faktor yang sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai tersebut. Yang dapat dijadikan indikator motivasi pegawai adalah kesesuaian tugas dan kesejahteraan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini adalah jurnal karya R. N. Rakhmani, dkk., yang menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Malinau Selatan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Malinau Selatan. Faktor motivasi kerjalah yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.

Selanjutnya adalah penelitian dari jurnal karya Sri Hindah dkk., menganalisis pengaruh faktor motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Variabel motivasi yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

V. METODE PENELITIAN

Berdasarkan bentuk dan format judul penelitian ini bersifat deskriftif kualitatif. Penelitian deskriftif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variable yang diteliti. Penelitian deskriftif dalam penyajian data lebih kepada kata-kata, atau gambaran juga dapat berupa naskah wawancara, catatan lapangan dan dokumen-dokumen. Hal ini disebabkan adanya penerapan metode kualitatif, jadi penelitian ini merupakan penelitian deskriftif kualitatif yaitu memaparkan/menggambarkan tentang Motivasi Dalam Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja

Beberapa bentuk pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai:

a. Pemberian insentif.

Pemberian insentif ditujukan sebagai salah satu faktor yang dijadikan motivasi atau pemicu semangat untuk para pegawai dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan para pegawai dalam menjalankan tugas dan

fungsinya menjadi lebih bersemangat. Dari hasil wawancara bahwa pemberian insentif sudah berjalan dengan baik dimana tidak ada ketersendatan dan insentif yang menjadi hak para pegawai sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Insentif itu sendiri diberikan dalam rentang waktu tiga bulan sekali atau dengan kata lain insentif diberikan per triwulan dan besaran nominal yang diterima beragam hal ini didasarkan pangkat golongan dan jabatan pegawai itu sendiri. Sebagai contoh yaitu pemberian bonus 1 kali gaji saat tercapainya target perusahaan atau pada dunia pendidikan bagi guru adalah adanya sertifikasi, maupun dalam dunia militer dapat berupa remon atau tunjangan bagi pegawai atau anggota bidang militer.

b. Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengapresiasikan kinerja pegawai yang dalam melakukan pekerjaan sangat baik dan berprestasi maka untuk itu perlu diberikan suatu bentuk penghargaan yang dapat memacu semangat bekerja para pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal, efektif dan efisien. Misalnya, kenaikan jabatan bagi pegawai yang telah berprestasi bagi perusahaan atau kantor.

c. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu usaha untuk memberikan tambahan ilmu dan wawasan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masingmasing yang dimana didalam pendidikaan dan pelatihan banyak manfaat yang dapat diambil oleh pegawai dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja sehingga pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi motivasi pegawai dalam bekerja. Dalam usaha mecapai tujuannya, lembaga melakukan beberapa kegiatan terhadap SDM, misalnya mengadakan kunjungan kerja atau studi banding ke daerah atau kantor lain yang benefit.

2. Faktor pendukung

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam kinerja pelayanan publik di sebuah kantor , karena setiap pegawai di haruskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan efesiensi dan efektifitas terhadap pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Salah satu faktor pendukung dalam pemberian motivasi, hal ini dapat dilihat dengan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga dalam pelayanan kepada masyarakat berjalan lancar.

b. Tupoksi yang jelas

Tupoksi ditujukan sebagai acuan atau pedoman pegawai dalam melaksakan tugas dan fungsinya, masing-masing bagian pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung ini sudah diberikan panduan tentang tugas pokok dan fungsi dari kerja mereka. Sehingga diharapkan pegawai bekerja tidak keluar dari koridor yang telah ditentukan oleh organisasi sebelumnya.

c. Koordinasi antar pegawai baik

Motivasi dari atasan dapat berjalan dengan baik apabila ada koordinasi dan kerja sama antar semua pegawai instansi. Pimpinan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh bawahannya agar efektifitas kerja dapat tercapai. Tetapi tidak hanya dari atasan saja, antar pegawai juga diharapkan terjadi. koordinasi yang positif dalam bekerja sehingga tujuan akan tercapai.

3. Faktor penghambat

a. Anggaran dinas yang belum memadai

Efektivitas kerja dapat dicapai salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai sedangkan usaha motivasi itu pasti membutuhkan dana. Misalnya pendidikan dan pelatihan yang diadakan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung pasti membutuhkan dana yang tidak sedikit. Anggaran merupakan faktor yang dapat menghambat dalam usaha pencapaian efektifitas kerja. Dalam arti yang sebenarnya anggaran merupakan cermin dari komitmen manajemen terhadap usaha pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Memang dalam hal penentuan anggaran harus ditekankan bahwa alokasi anggaran yang berkurang tidak harus

selalu diartikan sebagai berkurangnya tingkat komitmen manajemen terhadap pencapaian berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Sarana dan prasarana yang masih kurang

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai diharapkan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai akan bekerja lebih maksimal apabila ruang kerja dilengkapi dengan keperluan kerja yang dibutuhkan.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan secara sistematis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung dalam upaya merangsang peningkatan efektivitas kerja pegawai tergolong cukup baik yaitu dari segi pemberian insentif Pemberian penghargaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai tergolong masih rendah dimana penghargaan hanya berupa sanjungan dengan perkataan lisan saja namun tidak dengan penghargaan berupa meteri. Mengenai pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah berjalan dengan baik karena sebagian besar pegawai pernah mengikuti pendidikan.
2. Faktor pendukung terhadap pemberian motivasi dalam usaha pencapaian efektifitas kerja pegawai yaitu sumber daya manusia (SDM), Tupoksi yang sudah ada pada masing-masing bidang, koordinasi dan kerjasama yang baik dengan seluruh pegawai organisasi.
3. Faktor penghambat terhadap pemberian motivasi dalam usaha pencapaian efektifitas kerja yaitu anggaran dinas yang belum memadai, sarana dan prasarana yang belum memadai dalam menunjang kinerja di Dinas Pendidikan dan Olaharaga Kabupaten Temanggung.

Dari kesimpulan tersebut maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu meningkatkan lagi upaya motivasi kepada pegawai dengan memberikan penghargaan yang memang benar-benar layak dan pantas kepada pegawai yang memliki prestasi dibidangnya agar pegawai mejadi lebih termotivasi dalam bekerja, secara serius memperhatikan masalah promosi jabatan.
2. Perlu ditingkatkan komunikasi yang baik agar pimpinan dapat mengerti, memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para pegawai sehingga pimpinan dapat secara tepat memotivasi pegawai.
3. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
4. Faktor penghambat ini lebih diperhatikan untuk keperluan peningkatan pegawai.
5. Faktor pendukung ini sebagai kekuatan sebaiknya diupayakan agar dapat menutupi segala kelemahan agar tidak terlalu menghalangi dalam upaya pencapaian efektifitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

6. A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal.* KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015
7. Abang Hamzah. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
8. Agus Saputra. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batu Jawa Timur. *Skirpsi.* Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta
9. Ananda Sabil Hussein, SE., M.Com., Ph.D. 2015. *Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0.* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya
10. Andarias Patiran. 2010. Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal.* Fokus EkonomiVol. 5 No. 2 Desember 2010 : 32 – 43
11. Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, M. Joko Affandi. 2015. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal.* Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1 Agustus 2015 E-ISSN: 2460-7819 Nomor DOI: 10.17358/JABM.1.1.55
12. Armin Monecke, Friedrich Leisch. 2012. semPLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares. *Jurnal.* Journal of Statistical SoftwareMay 2012, Volume 48, Issue 3.
13. Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. *Edisi Pertama, Terjemahan* Jakarta: Prenada
14. Chainar Elli Ria. 2016. Analisa Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal*. Jurnal Ekonomika dan Manajemen, Vol. 5 No. 2 Oktober 2016 ISSN: 2252-6226
15. Christine Amelia Londong, David P.E Saerang, Rosalina Koleangan. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado. *Jurnal.* akultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi
16. Chuzaimah. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong). *Jurnal.* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
17. Danan Dwi Mulyono. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta. *Tesis*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta

18. Davis, Keith, dan John W. N. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
19. Desy Herma Fauza, Yohan Wismantoro. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Jurnal*. Media Ekonomi & Teknologi Informasi Vol. 22 No. 1 Maret 2014 : 71 – 89
20. Desy Herma Fauza, Yohan Wismantoro. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Jurnal.* Media Ekonomi & Teknologi Informasi Vol. 22 No. 1 Maret 2014 : 71 – 89
21. Fadhilah Marhari, Jamal Amin, Heryono Susilo Utomo. 2013. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal*. eJournal Pemerintahan Integrattif, Volume 1, Nomor 1, 2013: 12-25
22. Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oed Hakam. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Naraya Telematika Malang). *Jurnal*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
23. G. David Garson. 2016. *Partial Least Squares: Reggrestion and Structural Equation Models.* Statistical Associates Publishing.
24. Gusnetti, Dra. Hj. Syofia Achnes, M.Si. 2014. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jurnal.* Jom FISIP Vol. 1 No. 2 – Oktober 2014
25. Haidir.2013. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal.* e-Jurnal Katalogis, Volume 1 Nomor 2, Februari 2013 hlm 107-115 ISSN: 2302-2019
26. Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi II. Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE
27. Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara
28. I Made Wisarjita. 2005. Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi Dan Penghargaan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Instansi Pada Kesekretariatan Daerah Kabupaten Jembrana. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya
29. Irma Ika Melati. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). *Skripsi.* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
30. Jaenudin, Frida Chairunisa. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal.* Jurnal Administrasi Negara, Volume 21 Nomor 2, Agustus 2015 / 50 – 61
31. Komang Yuli Pridarsanti, Etna Nur Afri Yuyetta. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Di Kota Semarang). *Jurnal*. Diponegoro Journal of Accounting Volume 2, Nomor3, Tahun 2013, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3806
32. Lina Ananta, M Si dan Lena Ellitan, Ph D. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cekatan Pratama.
33. Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
34. Michael Haenlein, Andreas M. Kaplan. 2004. *A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
35. Miftahul Ulum, I Made Tirta, Dian Anggraeni. 2014. Analisis Structural Equationmodeling(Sem) Untuk Sampel Kecil Dengan *Pendekatan Partial Least Square* (PLS). *Jurnal*. Prosiding Seminar Nasional Matematika, Universitas Jember, 19 November 2014
36. Muhammad Yusuf, A. Muhibuddin, Haeruddin Saleh. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Kabupaten Takalar. *Jurnal.* Indonesian journal of business and management, issn 2460-3767, 2015, vol. 1 no. 1
37. Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
38. Noversia Herlina L, Hartutiningsih, Jamal Amin. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal.* Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No.4,Desember 2014
39. Putri Kemala Dewi. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal.* Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 12 No . 2 / September 2012
40. Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
41. Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta
42. Rusian Noor Rakhmani, Hj. Aji Ratna Kusuma,H. Masjaya. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Utara. *Jurnal*. eJournal Administrative Reform, Volume 2, Nomor 4, 2014: 2646-2658
43. Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
44. Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
45. Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
46. Silfina Zuriani, Agus Hendrayady, Edy Akhyary. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang). *Jurnal.* Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
47. Sri Hindah Pudjihastuti,Haves Ardhani. 2013. Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Jurnal.* EKOBISVol.14, No.2, Januari 2013 : 59 – 71
48. Suprihanto. 2000. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: PT Bina Aksara
49. Wexley, Kenneth N., dan Yukl, Gary A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Jakarta : Rineka Cipta
50. Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi kelima, Terjemahan*. Jakarta: Indeks

[252]F. Luthans, "Organizational behavior: an evidence – based approach," New York: The McGrow-Hill Companies, Inc. 2011.

[253]S.P. Robbins," Perilaku organisasi," Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.

[254]R. Veithzal, "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik," Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

[255]N. Ramadhan, dan J. Sembiring, "Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT Telekomunikasi Indonesia tbk," Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 No. 1, 2014.

[256]C.F. Fey & D.R. Denison, "Organizational culture and effectiveness: can American theory be applied in Russia?," Working Paper 598. The William Davidson Institute, Michigan 2003.

[257]F. Luthans, "Perilaku organisasi," edisi 10, Yogyakarta: Andi Offset. 2006.

[258]C.H. Thomas," A new measurement scale for employee engagement: scale develoment, pilot test and replication," Academy of management proceedings, pp. 1-6, 2007.

[259]Vibrayani, "Peran transformasional leadership terhadap employee engagement," Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. 2012.

[260]N. Lockwood, N, "Employee engagement", USA: SHRM Research Briefly Stated, 2005.

[261]A.B. Bakker and E. Demerouti, " Towards a model of work engagement," Career development international, no 13, vol 3, 2008, pp 209-223.

[262]W.H. Macey, B. Schneider, K.M. Barbera, and S.A. Young," Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantage," West Sussex: Willey-Blackwell, 2009.

[263]J.K.Harter, F.L. Schmidt, and T.L. Hayes, "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis," Journal of applied psychology, 2002, vol 87, pp 268-279.

[264]I. Ghozali, I, "Model persamaan struktural: konsep dan aplikasi dengan program Amos 22," Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2014.

[265]W.B. Schaufeli, M. Salanova, R.V. Gonzalez and A. Bakker," The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach," Journal of Happiness Studies, 3, 2002. pp. 71-92.

Kinerja Ditinjau dari Modal Psikologis, Budaya Organisasi, dan *Employee Engagement*

Opi Nugroho, Marcham Darokah, Erita Yuliasesti Diah Sari

Universitas Ahmad Dahlan, Program Magister Profesi Psikologi

Yogyakarta, Indonesia

onthe13@gmail.com, erita.sari@psy.uad.ac.id

Abstrak - **Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator. Sebanyak 109 orang pegawai instansi pemerintah di Yogyakarta berpartisipasi dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dijalankan dengan program Amos. Seluruh hipotesis yang diajukan yaitu modal psikologis dan budaya organisasi memengaruhi kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel mediator, dapat diterima. Modal psikologis dan budaya organisasi memiliki pengaruh lebih kuat secara tidak langsung terhadap kinerja dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hal ini berarti bahwa modal psikologis dan budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja melalui *employee engagement*.**

Kata kunci – Modal psikologis, budaya organisasi, employee engagement, kinerja

I. PENDAHULUAN

Kinerja optimal seorang pegawai merupakan harapan setiap organisasi karena menunjukkan tingkat pencapaian tujuan organisasi [1]. Kinerja juga digunakan sebagai salah satu tolok ukur efektivitas kerja organisasi, sehingga kinerja organisasi sangat tergantung pada kontribusi tiap individu pegawainya. Pegawai yang produktif akan membantu organisasi bergerak secara efektif.

Apapun jenis organisasi yang ada, akan memerlukan pegawai dengan kinerja tinggi, termasuk pada organisasi yang berorientasi birokrasi seperti institusi pemerintahan, baik di tingkat kota maupun provinsi. Selama ini birokrasi pemerintahan di Indonesia telah berbenah untuk memperbaiki kinerja pegawai, dan kota Yogyakarta juga melakukan hal serupa. Rumusan perubahan yang telah ditetapkan adalah delapan area yang menjadi tujuan reformasi birokrasi, meliputi organisasi, tatalaksana, peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, serta *mindset* dan *culture set* aparatur. Area perubahan yang diharapkan pada sumber daya aparatur adalah SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Rumusan ini memiliki tujuan akhir peningkatan mutu hasil kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan adanya upaya dari pemerintah untuk melakukan perubahan menuju kualitas yang lebih baik.

Kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu dipantau melalui evaluasi yang tertuang dalam LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan). Melalui dokumen evaluasi LAKIP ini pemerintah menyampaikan hasil capaian kinerja beserta jumlah anggaran yang digunakan untuk menjalankan kebijakan dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pantauan hasil LAKIP tahun 2017 pada umumnya belum menunjukkan hasil optimal, misalnya pada program pengembangan karir ASN (Aparatur Sipil Negara) yang baru mencapai 66 persen dari 90 persen yang ditargetkan. Program lainnya, yakni pelayanan administrasi kepegawaian mencapai 79 persen dari 96 persen yang ditargetkan. Persoalan tersebut dipandang cukup penting mengingat bahwa institusi pemerintah ini langsung melayani masyarakat sehingga seharusnya memiliki tingkat kinerja tinggi.

Selain persoalan di atas, ditemukan juga informasi positif yang terkait dengan program organisasi, yaitu program peningkatan kompetensi ASN yang mampu mencapai 81 persen dari 90 persen yang ditargetkan. Pencapaian ini termasuk cukup berhasil karena hanya selisih beberapa persen dari target yang ingin dicapai. Namun demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum seperti yang diharapkan.

Fenomena di atas tentu saja memberikan dampak yang cukup luas, mulai dari individu sendiri sampai ke dalam organisasinya. Target-target kerja yang tidak terpenuhi akan menjadi beban tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan, terlebih lagi jika institusi tersebut adalah institusi yang memberikan layanan langsung kepada masyarakat luas.

Persoalan kinerja tidak sesederhana seperti yang diperkirakan. Pada prinsipnya kinerja menunjuk pada apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan [2]. Ada beberapa faktor yang turut berkontribusi di dalamnya, salah satu di antaranya adalah persepsi pegawai terhadap budaya organisasi yang dimiliki, yang akan memengaruhi kinerja [3].

Selain budaya organisasi yang dipersepsikan, modal psikologis yang dimiliki pegawai ternyata juga mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja [4]. Modal psikologis ini bersifat positif yang akan mendorong individu untuk berperilaku positif dengan dilandasi rasa percaya dan yakin pada dirinya, optimis serta mampu bertahan menghadapi masalah [5].

Pencapaian kinerja tidak akan terjadi jika tidak ada kontributor penting yang mendukungnya. Modal psikologis dan persepsi pegawai terhadap budaya organisasi nampaknya belum cukup mendorong terciptanya kinerja optimal, karena masih ada proses yang harus dilalui untuk mencapai kinerja tersebut. Dari beberapa variabel, *employee engagement* dipandang sebagai variabel penting dalam memengaruhi pencapaian kinerja. Hal tersebut didasari pada karakteristik *engangement* yang mencakup aspek emosional individu yang akan mengikat dirinya pada organisasi beserta elemen di dalamnya. Dengan demikian variabel-variabel tersebut diduga memiliki keterkaitan penting dalam menunjang peningkatan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap secara empiris pengaruh modal psikologis, budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja. Adapun manfaat yang diharapkan adalah dapat menjadi salah satu rujukan bagi pemecahan masalah pengelolaan sumber daya manusia terutama terkait kinerja pada instansi pemerintah.

Menurut beberapa ahli, kinerja pegawai merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya [6]. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [7]. Menurut [8] kinerja menjadi salah satu akibat dari terciptanya *engagement* pada pegawai yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, salah satunya adalah modal psikologis. [5] mengemukakan definisi modal psikologis sebagai suatu kondisi/*state* psikologis yang positif pada individu dan dengan karakteristik: pertama, memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif (*optimism*) akan kesuksesan sekarang dan di masa depan. Ketiga, berusaha keras untuk mencapai tujuan dan jika dibutuhkan, individu tersebut akan mengarahkan pada tujuan tersebut agar dapat mencapai keberhasilan. Keempat, ketika mendapatkan masalah, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi (*resiliency*).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, modal psikologis yang kuat akan membantu kinerja karena menciptakan lingkungan yang luar biasa dalam diri para pegawai, modal psikologis ini juga akan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan inovasi [9].

[10] juga membahas mengenai budaya organisasi yang merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal. Selanjutnya dikatakan bahwa pola tersebut telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggora baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

[6] menggambarkan budaya organisasi sebagai suatu variabel campur tangan. Para pegawai membentuk persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang. Sebenarnya

persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian memengaruhi kinerja karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

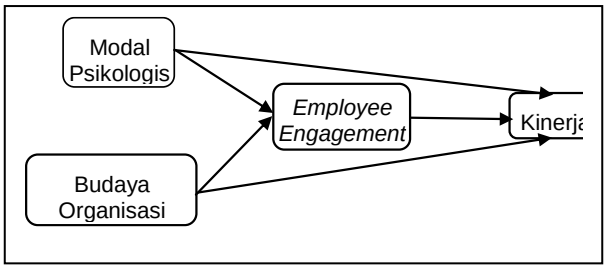
Selain faktor-faktor tersebut, dalam beberapa temuan juga disebutkan peran *employee engagement* dalam menunjang pencapaian kinerja. *Employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan merupakan hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja [11]. Menurut [12] *engagement* pada pegawai adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang pada gilirannya akan memengaruhi dalam memberikan upaya lebih pada pekerjaannya.

[13] berpendapat *employee engagement* adalah pernyataan oleh individu secara emosional dan intelektual untuk komit terhadap organisasi, yang diukur melalui tiga perilaku utama: (1) berbicara positif mengenai organisasi kepada rekan kerja dan pelanggan, (2) memiliki gairah yang intens untuk menjadi anggota organisasi meski sebenarnya mendapat peluang kerja di tempat lain, (3) menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut [14] e*mployee engagement* dipengaruhi faktor eksternal yaitu tuntutan kerja, *job resource* dan *salience of job resources*, dan faktor internal seperti *personal resources* yang meliputi modal psikologis, kepribadian, sifat, usia dan lain-lain. Penjelasan tersebut sekaligus menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan penghayatan seorang pegawai terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk insiatif, usaha dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi [15].

[16] menyatakan yakin mengenai adanya hubungan keterikatan karyawan terhadap hasil bisnis. Keterikatan karyawan akan memberi dampak secara positif pada kinerja organisasi, setelah keterikatan karyawan memberi dampak pada kinerja karyawan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipaparkan model teoretis untuk menggambarkan hubungan modal psikologis, budaya organisasi terhadap kinerja dengan menggunakan *employee engagement* sebagai mediator.



Gambar 1. Model Teoretis

Berdasarkan model tersebut, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh langsung modal psikologis terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh langsung modal psikologis terhadap *employee engagement.*
4. Ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap *employee engagement.*
5. Ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja.
6. Ada pengaruh modal psikologis terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator.
7. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yaitu Modal psikologis dan Budaya organisasi, satu variabel tergantung yaitu Kinerja dan satu variabel mediator, yaitu *Employee Engagement*. Jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 109 orang yang berasal dari sebuah instansi pemerintah di

Yogyakarta dan sedang menduduki jabatan fungsional.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Alat pengumpul data yang digunakan adalah skala, yaitu skala Modal psikologis, Budaya organisasi, Kinerja dan skala *Employee Engagement.* Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah penggabungan antara dua metode statistika yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor* analysis) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali, 2014). Perangkat lunak yang digunakan untuk membantu dalam menganalisis data yaitu AMOS (*Analysis of Moment Structure*)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pertama dalam analisis data adalah melihat validitas setiap indikator dalam skala berdasarkan dua hal, yaitu nilai signifikasi dan nilai *factor loading* [17]. Sebuah item dikatakan valid jika masing-masing memperoleh nilai *factor loading* ≥0,50. Jika item tidak memenuhi standar validitas, maka item tersebut akan digugurkan. Uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan konsistensi hasil apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Besaran koefisien yang dapat diterima adalah minimum 0,70.

Pada variabel kinerja menunjukkan tiga aitem yang tidak valid, hal ini disebabkan nilai *factor loading* masing-masing aitem lebih kecil dari 0,50. Aitem tersebut yaitu aitem KIN3 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,363, aitem KIN6 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,454 dan aitem KIN11 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,374. Sementara aitem lain memiliki validitas dengan nilai *standardized factor loading* yang berkisar antara 0,776 sampai dengan 0,863. Melalui penghitungan tersebut dapat diketahui juga bahwa variabel kinerja sudah memenuhi nilai reliabilitas minimum 0,70 dengan nilai CR sebesar 0,9712.

Pada variabel *employee engagement* terdapat dua aitem yang tidak valid, yaitu aitem EE4 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,138 dan aitem EE7 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,360. Sementara aitem lain memiliki validitas dengan nilai *standardized factor loading* yang berkisar antara 0,808 sampai dengan 0,859. Berdasarkan penghitungan, dapat diketahui juga bahwa variabel *employee engagement* sudah memenuhi nilai reliabilitas minimum 0,70 dengan nilai CR sebesar 0,9405.

Pada variabel modal psikologis terdapat tiga item yang tidak valid, yaitu aitem MP3 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,285, aitem MP5 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,334 dan aitem MP6 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,386. Sementara item lain memiliki validitas dengan nilai *standardized factor loading* yang berkisar antara 0,702 sampai dengan 0,849. Melalui penghitungan, diketahui bahwa variabel modal psikologis sudah memenuhi nilai reliabilitas minimum 0,70 dengan nilai CR sebesar 0,9343.

Pada variabel persepsi budaya organisasi terdapat lima aitem yang tidak valid, yaitu item PBO4 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,266, aitem PBO7 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,459, item PBO8 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,412, aitem PBO15 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,345 dan aitem PBO4 dengan nilai *standardized factor loading* sebesar 0,340. Sementara item lain memiliki validitas dengan nilai *standardized factor loading* yang berkisar antara 0,771 sampai dengan 0,871. Variabel persepsi budaya organisasi sudah memenuhi nilai reliabilitas minimum 0,70 dengan nilai CR sebesar 0,9703.

Berdasarkan penghitungan di atas, maka variabel kinerja, modal psikologis, budaya organisasi dan *employee engagement* dianggap dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.

Berikutnya adalah deskripsi tiap variabel penelitian dengan mencermati skor empirik dan

skor hipotetik pada setiap skala seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini:

TABEL 1. DESKRIPSI DATA PENELITIAN (HIPOTETIK)

Skala	**∑ Item**	**Skor Hipotetik**			
		Min	**Max**	**Mean**	**SD**
Kinerja	18	18	90	54	12
Employee Engagement	9	9	45	27	6
Modal Psikologis	12	12	60	36	8
Budaya Organisasi	21	21	105	63	14

TABEL 2. DESKRIPSI DATA PENELITIAN (EMPIRIK)

Skala	**∑ Item**	**Skor Emprik**			
		Min	**Max**	**Mean**	**SD**
Kinerja	18	28	87	44,8	10,8
Employee Engagement	9	15	43	33,4	6
Modal Psikologis	12	24	57	63,6	17
Budaya Organisasi	21	32	90	71,9	20

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilakukan kategorisasi skor pada setiap skala dengan asumsi bahwa skor subjek terdistribusi secara normal. Skor yang diperoleh diklarifikasikan dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi yang digunakan adalah kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal (Azwar, 2003). Norma kategorisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 3. KATEGORISASI NILAI SKALA

No	**Skala**	**Interval**	**Frek**	**%**	**Kategori**
1	Kinerja	X < 26	0	0	Rendah
		26 ≤ X < 33	1	1	Sedang
		33 ≤ X	108	99	Tinggi
2	*Employee Engagement*	X < 21	6	5,5	Rendah
		21 ≤ X < 32	35	32,1	Sedang
		32 ≤ X	68	62,4	Tinggi
3	Modal Psikologis	X < 28	1	1	Rendah
		28 ≤ X < 44	56	51,3	Sedang
		44 ≤ X	52	47,7	Tinggi
4	Budaya Organisasi	X < 49	5	4,6	Rendah
		49 ≤ X < 77	71	65,1	Sedang
		77 ≤ X	33	30,3	Tinggi

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, dapat dilihat bahwa variabel modal psikologis dan budaya organisasi sebagian besar berada dalam kategori sedang, sedangkan variabel kinerja dan *employee engagement* berada pada kategori tinggi. Hasil pengolahan data deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi yaitu 99%, tingkat *employee engagement* pada kategori tinggi sebesar 62,4%, modal psikologis sebesar 51,3% berada dalam kategori sedang dan budaya organisasi sebesar 65,1% pada kategori sedang.

Proses selanjutnya adalah menguji normalitas data. Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut menggunakan pemodelan SEM. Pengujian normalitas secara *univariate* ini adalah dengan mengamati nilai *skewness* data yang digunakan, apabila nilai data CR *skew* dan CR *kurtosis* berada diantara rentang ± 2,58 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka data penelitian yang digunakan termasuk dalam kategori normal. Hasil dari uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai CR *skew* dan CR *kurtosis* berada dintara rentang nilai ±2,58. secara *univariate* data penelitian sudah dapat dikatakan baik karena nilai CR *skew* dan nilai CR *kurtosis* yang normal. Berdasarkan penghitungan, diperoleh nilai CR berada dintara rentang nilai ±2,58. Oleh karena itu, dapat disimpulkan secara *univariate* bahwa data penelitian sudah baik karena nilai CR *skew* dan nilai CR *kurtosis* yang normal.

Tabel di bawah ini menjelaskan pengembangan model struktural. Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa model penelitian ini pada dasarnya telah memenuhi kriteria dan berada pada kondisi baik (fit). Dilihat dari nilai RMSEA, CMIN/DF, AGFI, PRATIO, PNFI dan PCFI yang nilainya di atas kriteria. Rincian data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4. INDEKS KESESUAIAN MODEL

Goodness of fit Index	Cut of Value	Hasil	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	1632,181	Tidak Fit

Significant Probability	≥0,05	0,000	Tidak Fit
RMSEA	≤0,08	0,074	Fit
GFI	0 sampai 1	0,630	Fit
AGFI	≥0,90	0,614	Tidak Fit
CMIN / DF	≤2,00	1,588	Fit
TLI	≥0,90	0,873	Tidak Fit
CFI	≥0,90	0,879	Tidak Fit
NFI	≥0,90	0,732	Tidak Fit
RFI	≥0,90	0,718	Tidak Fit
IFI	≥0,90	0,881	Tidak Fit
PRATIO	0 sampai 1	0,951	Fit
PNFI	0 sampai 1	0,696	Fit
PCFI	0 sampai 1	0,836	Fit

Uji hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P). Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, untuk kriteria nila CR di atas 1,96, sedangkan nilai P menggunakan signifikansi 0,05. Apabila nilai dari hasil olah data memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis data yang menjelaskan peran langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 5. HASIL ANALISIS DATA

Variabel	CR	B	B^2	P	Keterangan
MP – K	2,593	0,246	0,060	0,010	Signifikan
PBO – K	2,528	0,193	0,037	0,011	Signifikan
EE – K	4,567	0,469	0,219	0,000	Signifikan
MP – EE	3,664	0,377	0,142	0,000	Signifikan
PBO - EE	4,207	0,345	0,119	0,000	Signifikan

Pada tabel di atas terlihat bahwa modal psikologis memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dengan koefisien parameter sebesar 0,246 dan nilai P lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis dapat memengaruhi kinerja.

Budaya organisasi yang dipersepsikan subjek memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dengan koefisien parameter sebesar 0,193 dan nilai P lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja.

Modal psikologis memiliki pengaruh langsung terhadap *employee engagement* dengan koefisien parameter sebesar 0,377 dan nilai P lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis dapat memengaruhi *employee engagement*.

Persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap *employee engagement* dengan koefisien parameter sebesar 0,345 dan nilai P lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi dapat memengaruhi *employee engagement*.

Employee engagement memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dengan koefisien parameter sebesar 0,469 dan nilai P lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memengaruhi kinerja.

Pengujian peran tidak langsung bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi dalam suatu model. Pemeriksaan variabel mediasi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *z-score* pada hasil uji sobel. Jika nilai *z-score*> 1,96, maka dinyatakan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Rumus persamaan uji sobel sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Dimana :

a : koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa : *Standard Error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Seb : *Standard Error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel diperoleh nilai z sebesar 2,852782, karena nilai z 2,852782 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *employee engagement*

mampu memediasi hubungan pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel di atas didapat nilai z sebesar 3,090136, karena nilai z 3,090136 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *employee engagement* mampu memediasi hubungan pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis SEM yang dilakukan ditemukan bahwa rata-rata respon yang diberikan pegawai terhadap skala yang mengukur kinerja berada pada kategori sedang. Hal ini mempersepsikan bahwa pegawai cukup mampu bekerja mendekati hasil yang sempurna dan dapat memenuhi tujuan organisasi, cukup mampu menyelesaikan semua tugas yang dikerjakannya, dan menyelesaikan tugas tepat waktu atau sebelum waktu yang ditentukan. Pegawai juga cukup dapat memaksimalkan sumber daya yang ada serta mengurangi pengeluaran *cost* yang tidak penting, selain itu dalam bekerja pegawai cukup mandiri tidak sering meminta bantuan atau arahan atasan untuk menghindari hasil yang tidak diinginkan dan terakhir hubungan yang cukup baik antar rekan kerja yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mengeluarkan emosi positifnya dan bekerjasama dengan rekan kerja atau bawahannya.

Pada penelitian ini modal psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Modal psikologis yang tinggi dari pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Sumbangan efektif modal psikologis terhadap kinerja dari hasil penelitian ini sebesar 6%. Meskipun sumbangannya tidak begitu besar, peran modal psikologis yang dimiliki pegawai cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja meskipun sumbangannya kecil, yaitu sebesar 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif pegawai mempersepsikan budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sumbangan efektif modal psikologis terhadap *employee engagement* sebesar 14,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap keterikatannya terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja merupakan salah satu konstruk yang dimasukan ke dalam konteks psikologi positif. Dimasukkannya keterikatan kerja ke dalam dimensi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang pegawai [18].

Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sumbangan efektif persepsi budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 11,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi yang dimiliki pegawai positif sehingga pegawai menjadi terikat dengan pekerjaannya.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sumbangan efektif *employee engagement* terhadap kinerja sebesar 21,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pada penelitian ini modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator. Modal psikologis yang dimiliki pegawai akan memengaruhi keterikatan atau *engagement* terhadap pekerjaan dan organisasi serta berdampak pada kinerjanya. Pegawai di tempat kerja memiliki hubungan kerja yang baik, itu berarti pegawai akan bersedia mengambil resiko dalam suatu kelompok, melibatkan diri kepada anggotanya dan pada akhirnya pegawai dapat mengandalkan dukungan dari rekan kerja. Pegawai akan memberikan kontribusi kepada tim kerjanya ketika pegawai tersebut memiliki modal psikologis yang kuat. Modal psikologis meliputi sumber daya mental yang dibangun pegawai ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika sesuatu berjalan tidak baik. *Employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan organisasi berupa kinerja pegawai, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran, retensi, kepuasaan pelanggan, loyalitas serta profitabilitas

Hasil berikutnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *employee engagement*. Kondisi budaya organisasi yang mendukung dalam pekerjaan dan perkembangan pegawai, serta kondisi kerja yang ramah dan saling membantu juga dapat membantu dalam membentuk sifat *engaged* terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, apabila hal-hal tersebut sudah tercapai dan ada pada diri pegawai, maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai visi dan misi organisasi. *Employee Engagement* dapat dibentuk melalui budaya organisasi apabila terdapat misi dan visi organisasi yang jelas, perlakuan dari anggota organisasi lainnya, kebijakan pekerjaan dan keseimbangan kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Modal psikologis memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumbangan efektif modal psikologis terhadap kinerja sebesar 6%.
b. Budaya organisasi yang dipersepsikan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumbangan efektif persepsi budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 3,7%.
c. Modal psikologis memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sumbangan efektif modal psikologis terhadap *employee engagement* sebesar 14,2%.
d. Budaya organisasi yang dipersepsikan subjek memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sumbangan efektif persepsi budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 11,9%.
e. *Employee engagement* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumbangan efektif *employee engagement* terhadap kinerja sebesar 21,9%.
f. Modal psikologis memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator. Nilai z sebesar 2,852782 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% membuktikan bahwa *employee engagement* mampu memediasi hubungan pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.
g. Budaya organisasi yang dipersepsikan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediator. Nilai z 3,090136 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% membuktikan bahwa *employee engagement* mampu memediasi hubungan pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

[266]L. W. Rue and L. L. Byars , "Strategic management and planning and Implementation," New York : Harper and Row Publisher, 1981.

[267]R.L. Mathis and J.H. Jackson, "Human Resource Management," Terjemahan, alih bahasa: Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat, 2009.

[268]S.P. Robbins, S. P. Judge,"Perilaku organisasi," Buku 2, Jakarta: Salemba, 2008.

[269]N.V. Lestari, dan F. Himan, F, "Pengaruh modal psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan BUMN dengan kualitas kehidupan kerja sebagai mediator," Tesis, Universitas Gadjah Mada, 2013.

[270]F. Luthans, "Organizational behavior: an evidence – based approach," New York: The McGrow-Hill Companies, Inc. 2011.

[271]S.P. Robbins," Perilaku organisasi," Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.

[272]R. Veithzal, "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik," Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

[273]N. Ramadhan, dan J. Sembiring, "Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT Telekomunikasi Indonesia tbk," Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 No. 1, 2014.

[274]C.F. Fey & D.R. Denison, "Organizational culture and effectiveness: can American theory be applied in Russia?," Working Paper 598. The William Davidson Institute, Michigan 2003.

[275]F. Luthans, "Perilaku organisasi," edisi 10, Yogyakarta: Andi Offset. 2006.

[276]C.H. Thomas," A new measurement scale for employee engagement: scale develoment, pilot test and replication," Academy of management proceedings, pp. 1-6, 2007.

[277]Vibrayani, "Peran transformasional leadership terhadap employee engagement," Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. 2012.

[278]N. Lockwood, N, "Employee engagement", USA: SHRM Research Briefly Stated, 2005.

[279]A.B. Bakker and E. Demerouti, " Towards a model of work engagement," Career development international, no 13, vol 3, 2008, pp 209-223.

[280]W.H. Macey, B. Schneider, K.M. Barbera, and S.A. Young," Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantage," West Sussex: Willey-Blackwell, 2009.

[281]J.K.Harter, F.L. Schmidt, and T.L. Hayes, "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis," Journal of applied psychology, 2002, vol 87, pp 268-279.

[282]I. Ghozali, I, "Model persamaan struktural: konsep dan aplikasi dengan program Amos 22," Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2014.

[283]W.B. Schaufeli, M. Salanova, R.V. Gonzalez and A. Bakker," The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach," Journal of Happiness Studies, 3, 2002. pp. 71-92.

PERKEMBANGAN MONEY POLITIK DI PILKADA TAHUN 2018 DI KABUPATEN PONOROGO

Darmanto saputro dan Erni Zuhriyati,MA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarata

Abstrak: *Salah satu pertimbangan peralihan mekanisme pilkada oleh DPRD menjadi pilkada langsung adalah untuk memangkas politik uang (money politics), logikanya calon tidak punya kemampuan untuk membeli suara rakyat yang jumlahnya banyak. Namun fakta menunjukkan bahwa dalam pilkada langsung pun politik uang berlangsung meski dengan ongkos yang makin mahal karena melibatkan pemilih dalam satu daerah pemilihan. Hasil penelitian terlihat bahwa strategi dalam pemberian uang kepada pemilih sangat beragam, seperti pemberian uanh tunai, bantuan ke organisasi, bantuan infrastruktur, dan sebagainya Penulis ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendapatkan gambaran yang jelas dalam Perkembangan Money Politik Di Pilkada Tahun 2018 di Kabupaten Ponorogo* **.**

Kata kunci: money politik,pemilihan umum

I. PENDAHULUAN

Secara normatif, Pemilihan Umum (Pemilu) adalah plebisit raya untuk memilih para pejabat yang akan duduk dalam lembaga-lembaga perwakilan rakyat, perwakilan daerah, dan pucuk pimpinan eksekutif. Namun secara diskursus ilmu politik, Pemilu sendiri merupakan ajang perebutan kekuasaan yang dilembagakan, yang melibatkan kelompok-kelompok politik dan yang merupakan cerminan dari tumbuhnya perikehidupan politik dalam masyarakat politik. Perebutan kekuasaan akan berlangsung lebih dramatis bila melibatkan antara mereka yang sedang berkuasa *(incumbent)* di satu kubu, serta berhadapan dengan mereka yang mengail dalam peruntungan politik *(challenge)* di kubu yang lain. Kuatnya struktur oligakhi yang berangkat dari nirkontrol, membuka peluang bagi terjadinya korupsi politik. Kontrol lembaga pengawas yang terbatas serta aksesitas kontrol publik yang sama-sama lemahpula, berakibat pada "menguatnya persekongkolan elite dan menciptakan sistem dengan diskresi yang tidak terbatas". Suburnya politik uang itu juga tidak lepas dari cara pandang masyarakat pemilih yang permisif terhadap politik uang itu. Pada proses demokrasi di Indonesia, termasuk demokrasi di level akar rumput (pilkades) praktek *money politics* tumbuh subur, karena dianggap suatu kewajaran masyarakat tidak peka terhadap bahayanya. Mereka membiarkannya karena tidak merasa bahwa *money politics* secara normatif adalah perilaku yang harus dijauhi. (Juliansyah, 2007; Dwipayana, 2009; Kumorotomo, 2009; Dakhidae, 2011; Bolling R, 1986)

Perihal politik uang dari sudut pemilih di pilkada, hampir sama dengan teori Karl Polanyi tentang regulasi pasar dan gerakannya dalam membuat tatanan demokrasi dengan logika kebutuhan manusia sebagai acuan dasar yang dirasa lebih Riil dimana Tujuan pemilu adalah untuk menghasilkan pemimpin yang terbaik, berintegritas dan bertanggung jawab. Sehingga untuk dapat mencapai tujuan tersebut, pemilu harus didukung oleh beberapa komponen yang meliputi penyelenggara, peserta dan juga proses yang berintegritas. Salah satu proses pemilu dapat dilihat pada pelaksanaan kegiatan kampanye. Tahapan kampanye ini digunakan sebagai sarana untuk dapat menarik perhatian publik. Masyarakat diharapkan akan memilih mereka saat pemungutan suara. Para calon anggota dewan akan bersaing untuk mendapatkan pemilih terbanyak. Orang yang mendapatkan suara terbanyak akan menjadi anggota dewan. Aturan tentang kampanye sangat jelas. Akan tetapi, pelanggaran sering terjadi. Suara menjadi kurang berarti karena proses yang penuh kecurangan,

tidak adil dan tidak demokratis seperti yang diiinginkan. (Kumorotomo, 2009; Feinig J, 2018; Crisdanty& Diah, 2014)

Memang dalam pemilu tidak semua uang yang dikeluarkan kadidat dan digunakan dalam kegiatan pemilu termasuk dalam kategori politik uang, yang dikonotasikan sebagai uang haram. Untuk membedakannya, simak definisi uangpolitik dan politik uang. Yang dimaksud dengan uang politik adalah, uang yang diperlukan secara wajar untuk mendukung operasionalisasi aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan oleh peserta pilkada. Menurut Wahyudi Kumorotomo (2009) ada beragam cara untuk melakukan politik uang dalam pilkada langsung, yakni: (1) Politik uang secara langsung bisa berbentuk pembayaran tunai dari "tim sukses" calon tertentu kepada konstituen yang potensial, (2) sumbangan dari para bakal calon kepada parpol yang telah mendukungnya, atau (3) "sumbangan wajib" yang disyaratkan oleh suatu parpol kepada para kader partai atau bakal calon yang ingin mencalonkan diri sebagai bupati atau walikota. Adapun politik uang secara tidak langsung bisa berbentuk pembagian hadiah atau *doorprize*, pembagian sembako kepada konstituen, pembagian semen di daerah pemilihan tertentu, dan sebagainya. Para calon bahkan tidak bisa menghitung secara persis berapa yang mereka telah habiskan untuk sumbangan, hadiah, spanduk, dan sebagainya, disamping biaya resmi untuk pendaftaran keanggotaan, membayar saksi, dan kebutuhan administratif lainnya. (Aspinall, 2005; Polillo, 2011).

Peluang munculnya politik uang dalam pilkada dapat diidentifikasi sejak awal, yakni *Pertama*, untuk dapat menjadi calon diperlukan "sewa perahu", baik yang dibayar sebelum atau setelah penetapan calon, sebagian atau seluruhnya. Jumlah sewa yang harus dibayar diperkirakan cukup besar jauh melampaui batas sumbangan dana kampanye yang ditetapkan dalam undang-undang, tetapi tidak diketahui dengan pasti karena berlangsung di balik layar. *Kedua*, calon yang diperkirakan mendapat dukungan kuat, biasanya *incumbent*, akan menerima dana yangsangat besar dari kalangan pengusaha yang memiliki kepentingan ekonomi di daerah tersebut. Kehidupan partai politik di Indonesia cenderung mengedepankan kepentingan politik praktis dan mengesampingkan nilai ideologi. Pergeseran nilai ideologi dalam partai politik bukan sesuatu yang baru. Demi kepentingan kekuasaan, partai politik akan berlomba-lombamembuka diri untuk dapat mewadahi semua basis pemilih. Kondisi ini menjadikan ideologi partai tidak lagi menjadi unsur utama dalam pembuatan keputusan internal partai, selain itu ideologi tidak lagi menjadi tolak ukur dalam menyusun kebijakan. Fenomena menarik ketika partai kader atau partai doktriner semakin membuka diri pada partai-partai berideologi sekuler ataupun nasionalis. Sehingga partai tersebut bertransformasi menjadi partai yang pragmatis. (Kumorotomo, 2009; Aspinall, 2005; Nurussa Sumartias,2017)

Jumlah uang ini juga jauh melebihi batas sumbangan yang ditetapkan undang-undang. Karena berlangsung di balik layar, maka sukar mengetahui siapa yang memberi kepada siapa dan berapa besarnya dana yang diterima. *Ketiga*, untuk kabupaten/kota yang jumlah pemilihnya sekitar 10.000 sampai dengan 100.000 pemilih, tetapi wilayahnya memiliki potensi ekonomi yang tinggi, pengusaha yang memiliki kepentingan ekonomi di daerah tersebut bahkan dapat menentukan siapa yang akan terpilih menjadi kepala daerah. Larangan praktik politik uang memang sudah ada, namun di sisi penegakan hukumnya masih lemah sehingga praktik politik uang yang dilakukan calon dan tim suksesnya ini terus berlangsung. Hal ini sejalan dengan perubahan perilaku memilih menjadi cenderung transaksional (jual-beli suara). Sebagai gambaran, temuan survei oleh Lingkaran Survei Indonesia (LSI) menunjukkan makin permisifnya publik akan politik uang. Publik yang membenarkan politik uang mengalami peningkatan dari 11,9% di tahun 2005 menjadi 20.8% di tahun 2010 (Suaramerdeka.com, 24/11/2010). (Kuromotomo, 2009; Fitriyah, 2015; Bolling R, 1986).

Melihat potensi politik uang dalam Pilkada bisa dibedakan menjadi empat lingkaran sebagai berikut: (1) Lingkaran satu**,** adalah transaksi antara elit ekonomi (pemilik uang) dengan pasangan calon kepala daerah yangakan menjadi pengambil kebijakan/keputusan politik pascapilkada; (2) Lingkaran dua, adalah transaksi antara pasangan calon kepala daerah dengan partai politik yang mempunyai hak untuk mencalonkan; (3) Lingkaran tiga**,** adalah transaksi antara pasangan calon dan tim kampanye dengan petugas-petugas pilkada yang mempunyai wewenang untuk menghitung perolehan suara; dan (4) Lingkaran empat, adalah transaksi antara calon dan tim kampanye dengan massa pemilih (pembelian suara). praktik politik uang dalam pemilihan kepala

daerah di berbagai daerah, tidak saja menghilangkan kesempatan munculnya pimpinan yang berkualitas, tetapi juga telah menimbulkan berbagai gejolak yang mengganggu stabilitas nasional, seperti aksi anarkhi massa atau pun konflik-konflik horizontal yang berkepanjangan. Dengan demikian, dua kerugian nyata sekaligus yang dialami bangsa ini akibat politik uang, yaitu (i). Sulit mendapatkan pimpinan yang berkualitas, (ii). Munculnya anarkhi dan konflik horizontal. Pada instansi terakhir, baik sendiri-sendiri maupun secara akumulatif, dua keadaan itu akan mengganggu stabilitas nasional. (Sri, 2016; Miller, 2017, Lin & Lazer, 2017)

Politik uang lingkaran empat ini biasa disebut dengan *political buying*, atau pembelian suara langsung kepada pemilih. Lebih lanjut dikatakannya, ada banyak macam bentuk *political buying*, yakni pemberian ongkos transportasi kampanye, janji membagi uang/barang, pembagian sembako atau semen untuk membangun tempat ibadah, „serangan fajar", dan lain-lain. Modus politik uang tersebut berlangsung dari pemilu ke pemilu, tidak terkecuali dalam pilkada dan praktik-praktik jual beli suara ini bukan semata-mata didasari oleh kebutuhan ekonomi sebagian besar pemilih, tetapi juga karena hal tersebut sudah lama berlangsung setiap kali ada pemilihan (misalnya pilkades) sehingga masyarakat menganggapnya sebagai sesuatu yang lumrah, meski mereka tahu bahwa hal itu melanggar ketentuan. Namun berbagai kejadian politik uang dalam pilkada langsung seringkali tidak tersentuh oleh penegakan hukum karena sulitnya pembuktian akibat tidak adanya batasan yang jelas mengenai politik uang, disamping sebagian masyarakat menganggap sebagai sesuatu yang lumrah. (Dodd, 2012; Krebs, 2005; Aspinall, 2005).

Money *in Politics Handbook* disebutkan setidaknya ada 4 (empat) resiko yang berkaitan dengan uang dalam politik, yakni : (1) *Uneven playing field- the risk that large sums of money in politics give undue advantage over others and constrains competition; (2) Unequel acces to office- the risk that certain sectors of a population lacking money are prevented from running for office or getting meaningful representation;* (3) *Co-opted politicians- the risk that those who donate funds will control the politicians they finance; (4)Tainted politics- the risk that dirty or illicit money will corrupt the system and undermine the rule of law.*

Kesemua resiko dari politik uang sebagaimana uraian di atas punya implikasi melemahnya pemerintahan yang terbentuk terhadap kuasa uang, yang pada gilirannya melahirkan perilaku korup elit lokal. Intinya, pembiaran politik uang akan berujung pada tercederainya tujuan dari demokrasi itu sendiri, karena esensi demokrasi untuk kepentingan rakyat banyak, bukan pada segelintir orang pemilik dana (pemodal) atau yang punya akses kepemodal. (Dodd, 2012; Krebs, 2005; Aspinall, 2005).

Sebenarnya penelitian mengenai politik uang di dalam pemilihan umum sudah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dari berbagai sudut pandang. Salah satu diantaranya penelitian yang dilakukan Ali Sahab (2012) yang berjudul *Vote buying dalam pemilihan kepala daerah (Pilkada). (Studi kasus pilkada Surabaya dan pilkada Kabupaten Blitar tahun 2010).* Penelitian ini bertujuan menjelaskan fenomena *money politics* di Kota Surabaya dan Kabupaten Blitar dalam pemilihan kepala daerah Walikota Surabaya dan Bupati Blitar tahun 2010 serta faktor penyebab terjadinya politik uang di masing-masing daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif komparatif, dimana peneliti menggambarkan kondisi"money politics" di kedua daerah pemilihan umum kepala daerah. Namun penelitian ini tidak spesifik memunculkan perbedaan politik uang di kedua daerah pemilihan umum kepala daerah. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat politik uang di kedua daerah tinggi. Penyebab maraknya *politik uang* masyarakat Indonesia memang sebagian besar masih mendasarkan pilihannya pada rasionalitas ekonomi. Memilih kandidat yang memberikan keuntungan pada individu maupun kelompok secara langsung tanpa melihat *track record* atau program yang ditawarkan. Hal ini dilatarbelakangi kondisi status sosial ekonomi yang mayoritas sebagai petani penggarap dan beriringan dengan kekecewaan masyarakat terhadap sikap kandidat yang cenderung tidak memperhatikan konstituennya ketika sudah menjabat membuat masyarakat memilih berdasarkan pada rasionalitas ekonomi. Pemilih mendasarkan pilihannya pada apa yang diperolehnya. Akhirnya masyarakat akan berusaha mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dari kandidat secara langsung (*maximazing benefit minimazing cost*).

Penelitian lain yang dilakukan Anis Chabibah (2009) yang berjudul *Fenomena Politik Uang dalam Pemilihan Kepala Desa Ngampel Kecamatan Papar*

Kabupeten Kediri. Penelitian ini menjelaskan bentuk-bentuk atau pola politik uang yang terjadi di masyarakat Desa Ngampel pada pelaksanaan pilkades beserta latar belakang yang melandasi politik uang, menjelaskan dampak dari politik uang yang terjadi di masyarakat Desa NgampelKecamatan Papar Kabupaten Kediri, dan menjelaskan aspirasi masyarakat dalam upaya mencegah atau menanggulangi politik uang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah bentuk-bentuk atau pola politik uang adalah pemberian uang tunai secara langsung, pemberian hadiah, makan gratis pada saat pilkades, pemberian rokok, makanan dan minuman, latar belakang yang melandasi politik uang adalah pembagian uang pada saat pilkades sudah menjadi tradisi, jika tidak ada uang, warga Ngampel cenderung tidak memilih. Kemudian dampak politik uang yang terjadi di Masyarakat Desa Ngampel adalah timbulnya berbagai aksi *vandal* seperti mencorat-coret jalan dengan cat, serta merusak gambar-gambar calon. Upaya mencegah politik uang pada masyarakat Desa Ngampel mengadakan sosialisasi anti politik uang, Mengadakan sosialisasi dan pendidikan politik masyarakat, penyadaran dan pembelajaran politik. Kemudian penyebab yang melatarbelakangi terjadinya politik uang di Desa Ngampel adalah dikarenakan partisipasi calon pemilih yang rendah. Namun peneliti tidak berupaya untuk mencari data mengapa tradisi "malas memilih" tersebut terjadi sehingga penelitian cenderung kurang mendalam.

Penelitian berikutnya adalah *Politik uang dalam pemilukades Desa Cangkring dan Desa Dawuahan, Kecamatan Talang, Kabupaten Tegal 2012 oleh Fuji Hastuti dari Universitas Diponegoro.* Penelitian ini melihatbagaimana politik uang dapat terjadi di masyarakat dua desa tersebut, pengaruh politik uang terhadap partisipasi pemilih, dan bagaimana bentuk serta waktu terjadinya politik uang di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya adalah adanya faktor kemiskinan, mentalitas, dan kultur melihat politik sebagai sarana untuk hal-hal yang bersifat materialistik. Politik uang di Desa Cangkring menjadi salah satu pertimbangan konstituen dalam memilih kandidat calon kepala desa, sedangkan di Desa Dawuahan politik uang tidak memiliki pengaruh yang spesifik terhadap pertimbangan konstituen dalam memilih karena semua kandidat kepala desa melakukan politik uang kepada konstituen. Pola politik uang terjadi dalam beberapa bentuk yakni pembagian kaos maupun barang pada masa kampanye dan pemberian uang maupun barang (serangan fajar).

Permasalahan di atas, menjadi landasan penulis untuk mengkaji Perkembangan Money Politik Di Pilkada Tahun 2018 di Kabupaten Ponorogo. Karena Tujuan pemilu adalah untuk menghasilkan pemimpin yang terbaik, berintegritas dan bertanggung jawab sedangkan Kehidupan partai politik di Indonesia cenderung mengedepankan kepentingan politik praktis dan mengesampingkan nilai ideologi sehingga kepentingan kebutuhan masyarakat dibawah kekuasaan dan keuntungan penguasa. Maka dari itu diharapkan kedepannya peneliti mampu memberikan gambaran bagaimana Money politik ini sesungguhnya sangat merugikan masyarakat. Dan memeberikan solusi yang tepat bagi perpolitikan Indonesia.

II. TINJAUAN TEORI

Politik Uang

Istilah politik uang (*money politics*) merupakan sebuah istilah yang dekat dengan istilah korupsi politik (*political corruption*), dalam sejumlah penelitian tentang pemilihan umum, penggunaan uang untuk mengadakan perhelatan, makan bersama, dan lain-lainnya sudah menjadi kebiasaan untuk memperoleh dukungan. Kalau kepala desa itu terpilih, lalu dianggap melakukan politik uang, tentu akan menghadapi krisis multilevel dari tingkat rendah sampai tingkat tinggi atas pemerintahan atau pimpinan formal. Pada titik inilah terjadi bias antara politik uang (*money politics*) dengan biaya politik (*cost politics*). (J. Pilliang, 2011 & Ismawan, 2011)

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebenarnya telah menerbitkan aturan tentang politik uang. Melalui Peraturan Nomor 1 tahun 2013 tentang Pedoman Kampanye, KPU telah dengan tegas melarang setiap peserta pemilu menjanjikan atau memberikan uang atau materi lainnya kepada peserta kampanye. Serta pasal 49 dijelaskan pula bahwa ancaman pelanggaran atas praktek politik uang dapat dibatalkan keterpilihanya, apabila:(1) terbukti pelaksana kampanye menjanjikan atau memberikan uang atau materi lainnya sebagai imbalan kepada peserta kampanye Pemilu secara langsung ataupun tidak langsung , (2) Menjanjikan atau memberikan

uang atau materi lainnya sebagai imbalan kepada peserta kampanye secara langsung atau tidak langsung.

Money Politics dalam pemilu sangat beragam. Dimana bentuk-bentuk kegiatan yang dianggap menjadi bagian dalam politik uang antara lain: a) distribusi sumbangan baik berupa barang atau uang kepada para kader partai, penggembira, golongan atau kelompok tertentu, b) pemberian sumbangan dari konglomerat atau pengusaha bagi kepentingan partai politik tertentu, dengan konsesi-konsesi yang *ilegal,* c) penyalahgunaan wewenang dan fasilitas negara untuk kepentingan dan atau mengundang simpati bagi partai poltik tertentu, misalnya penyalahgunaan dana JPS atau penyalahgunaan kredit murah KUT dan lain-lain (Juliansyah, 2007; Antulian, 2004; Syafiee, 1993).

Demoralisasi yang diakibatkan oleh *Money Politics* akan sangat berbahaya baik dipandang dari sisi deontologis (maksud) maupun teologis (konsekwensi). Karena sifatnya yang destruktif, yakni bermaksud mempengaruhi pilihan politik seseorang dengan imbalan tertentu, atau mempengaruhi visi dan misi suatu partai sehingga pilihan politik kebijakannya tidak lagi dapat dipertanggungjawabkan untuk kepentingan rakyat (Antulian, 2004; Hidayat, 2004; Juliansyah, 2007)..

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendapatkan gambaran yang jelas dalam Perkembangan Money Politik Di Pilkada Tahun 2018 di Kabupaten Ponorogo (Yin, 2008). Penelitian ini mengambil data dari masyarakat Kabupaten Ponorogo sebagai informan dalam proses pengumpulan data. selama kurang lebih satu tahun penelitian, peneliti melakukan obeservasi terlebih dahulu baik secara langsung terjun dengan mengikuti program ataupun secara tidak langsung, kemudian wawancara, dan yang terakhir dokumentasi terhadap informan dalam keseluruhan pelaksanaan pendidikan karakter keluarga. Hasil pengumpulan data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, 2012). Data yang berhasil diperoleh kemudian akan divalidasi menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik pengumpulan data.

IV. HASIL ANALISIS

A. Money Politik di Indonesia

Fenomena Money Politik atau Politik Uang di Indonesia seakan sudah menjadi sesuatu yang wajar, bahkan menjadi suatu keharusan. Idealnya seorang yang dicalonkan dan mencalonkan diri sebagai seorang bintang dalam suatu partai politik untuk mengikuti suatu pemilihan legislatif ataupun eksekutif haruslah memiliki bekal pengetahuan dan pengamalaman politik bukan hanya sekedar terkenal dan memiliki dompet tebal. Akan kemana Indonesia ini untuk kedepannya tentulah ditentukan oleh pemimpinnya. Merupakan suatu kemunduran untuk Indonesia apabila para pemimpin kita hanyalah seorang pemimpin *karbit*-an yang hanya muncul apabila pemilihan mendekat dan menghilang ketika pemilihan telah usai.

Money politic dalam Bahasa Indonesia adalah suap, arti suap dalam buku kamus besar Bahasa Indonesia adalah uang sogok.Menurut pakar hukum Tata Negara Universitas Indonesia, Yusril Ihza Mahendra, definisi *money politic* sangat jelas, yakni mempengaruhi massa pemilu dengan imbalan materi. Yusril mengatakan, sebagaimana yang dikutip oleh Indra Ismawan (1999) kalau kasus *money politic* bisa di buktikan, pelakunya dapat dijerat dengan pasal tindak pidana biasa, yakni penyuapan. Tapi kalau penyambung adalah figur anonim (merahasiakan diri) sehingga kasusnya sulit dilacak, tindak lanjut secara hukum pun jadi kabur.

Secara umum money politic biasa diartikan sebagai upaya untuk mempengaruhi perilaku orang dengan menggunakan imbalan tertentu. Ada yang mengartikan money politic sebagai tinadakan jual beli suara pada sebuah proses politik dan kekuasaan.Secara umum *money politic* biasa diartikan sebagai upaya untuk mempengaruhi perilaku orang dengan menggunakan imbalan tertentu. Ada yang mengartikan *money politic* sebagai tindakan jual beli suara pada sebuah proses politik dan kekuasaan. Di dalam pemilihan umuum atau PEMILU ada beberapa praktik tindakan money politic misalnya;

a. Distribusi sumbangan, baik berupa barang atau uang kepada para kader partai, penggembira, golongan atau kelompok tertentu,
b. Didalam Undang-Undang nomor 30 tahun 2003 mengenai masalah dana kampanye telah ditentukan maslah dana kampanye pada pasal 43 antara lain;

c. Dana kampanye dapat diperoleh dari pasangan calon, partai politik yang mencalonkan, sumbangan pihak lain yang tidak mengikat dan meliputi sumbangan perseorangan atau badan hukum swasta
d. Pasangan calon wajib memiliki rekening khusus dana kampanye.
e. Sumbangan dana kampanye dari perseorangn tidak boleh lebih dari Rp 100.000.000,- dan dari badan swastak boleh lebih dari Rp 750.000.000,-

Pemberian sumbangan dari konglomerat atau pengusaha bagi kepentingan partai politik tertentu, dengan konsesi-konsesi yang *ilegal,*

Penyalahgunaan wewenang dan fasilitas negara untuk kepentingan dan atau mengundang simpati bagi partai poltik tertentu (Sumartini, 2004).

Ada beberapa macam-macam bentuk pemberian uang dari kandidat kepada anggota dewan yang terlibat dengan politik uang (*Money Politics*).

Macam-macam itu adalah sebagai berikut:

1. Sistem ijon.
2. Melalui tim sukses calon.
3. Melalui orang terdekat.
4. Pemberian langsung oleh kandidat.
5. Dalam bentuk *cheque.*

Akan tetapi tidak banyak juga *Money Politics* ini yang tidak berhasil pada akhirnya dalam masalah pembelian suara pemilih maupun dari anggota dewan (DPRD). Ada bebarapa faktor yang membuat hal ini terjadi, yaitu:

1. Adanya hubungan keluarga dan persahabatan.
2. Bakal calon bersikap ragu-ragu.
3. Adanya anggota yang terlanjur mempunyai komitmen tersendiri.
4. Adanya anggota yang dianggap *opportunis.*

Ciri khas demokrasi adalah adanya kebebasan (*freedom)*, persamaan derajat (*equality)*, dan kedaulatan rakyat (*people's sovereghty)*. Di lihat dari sudut ini, demokrasi pada dasarnya adalah sebuah paham yang menginginkan adanya kebebasan, kedaulatan bagi rakyatnya yang sesuai dengan norma hukum yang ada.

Dengan demikian adanya praktik *Money Politics* berarti berdampak terhadap bangunan, khususnya di Indonesia berarti prinsi-prinsip demokrasi telah tercemari dalam praktek politik uang. Suara hari nurani seseorang dalam bentuk aspirasi yang murni dapat dibeli demi kepentingan. Jadi pembelokan tuntutan bagi nurani inilah yang dapat dikatakan kejahatan.

Sisi etika politik yang lainnya adalah pemberian uang kepada rakyat dengan harapan agar terpilihnya partai politik tertentu berimbas pada pendidikan politik, yaitu mobilisasi yang pada gilirannya menyumbat partisipasi politik. Rakyat dalam proses seperti ini tetap menjadi objek eksploitasi politik pihak yang memiliki kekuasaan.

Timbulnya kesenjangan sosial dengan adanya money politic antara si kaya dengan si miskin karena hanya orang-orang yang memiliki duit yang dapat menjabat di pemerintahan dan karena tidakadanya kemampuan politik yang bagus akan timbul masalah-masalah seperti korupsi.

Jika *Money Politics* terus terjadi, dapat dipastikan bahwa dunia politik akan menjadi semakin rusak. Demokrasi prosedural hanya akan menjadi lahan bagi kaum medioker, yaitu mereka yang tidak memiliki prestasi memadai, untuk meraih kekuasaan. Bahkan sangat mungkin demokrasi prosedural akan dimanfaatkan oleh mereka yang memiliki hasrat tak terbendung dan kerakusan untuk menguasai harta kekayaan negara. Karena itu, segala macam cara kemudian mereka lakukan untuk memperoleh kekuasaan. Dan kekuasaan itu nantinya akan digunakan untuk mengembalikan uang yang telah digunakan untuk memperoleh kekuasaan itu. Bahkan ia akan digunakan untuk mendapatkan kekayaan dengan jumlah yang berlipat-lipat. Karena itulah, *Money Politic* harus dianggap sebagi kejahatan besar dalam politik yang harus dilawan dan dienyahkan secara bersamasama.

Untuk melawan praktik *Money Politic*, diperlukan para politikus sejati yang benar-benar memahami bahwa pengertian politik adalah seni menata negara dan tujuannya adalah menciptakan kebaikan bersama agar rakyat lebih sejahtera. Politik memerlukan orang-orang baik, memiliki keunggulan komparatif dalam artian memiliki kompetensi, dan sekaligus juga memiliki keunggulan kompetitif. Sebab, kebaikan dalam politik perlu diperjuangkan sampai ia

tertransformasi ke dalam kebijakan-kebijakan politik negara.

Beberapa pihak-pihak yang turut berperan dalam melakukan perubahanperubahan politik adalah negara, dinasti, kelas sosial, elite dari berbagai golongan, kelompok generasional (khususnya generasi muda), kelompok etnis dan budaya.

Negara disini dapat berperan mengurangi praktik money politic dengan menegakkan hukum dengan merata dan membuka lapangan pekerjaan pekerjaan seluasnya. Demikian keluarga sebagai pranata awal dan paling penting dalam proses sosial, bagaimana orang tua dapat memberikan sosialisasi kepada anak mengenai pentingnya hidup bernegara yang baik dan menekankan makna kejujuran.

Sekolahpun dapat menjadi media sosialisasi bagi pemerintah untuk melakukan sosialisasi bahaya praktek money politik karena mengingat media sosialisasi sekolah lebih luas daripada di dalam keluarga. Disini para generasi dapat dipersiapkan sejak dini untuk menjadi penguasa pemerintahan yang bersih di kemudian hari.

Media massa juga memiliki peran aktif dalam kehidupan masyarakat sekarang, dimana media massa merupakan media sosialisasi yang kuat dalam membentuk keayakianan baru.

B. Money Politik Mempengaruhi Partisipasi Politik Masyarakat dalam Pemilihan Daerah dan Pemilihan Umum.

Dalam pemilihan kepala daerah dan pemilu pada umumnya dapat dilihat bahwa politik uang (*Money Politics*)masih ikut mewarnai acara pesta dan peta demokrasi yang berlangsung di negara ini. Dalam norma standar demokrasi, dukungan politik yang diberikan oleh satu aktor terhadap aktor politik lainnya didasarkan pada persamaan preferensi politik dalam rangka memperjuangkan kepentingan publik. Besarnya uang yang diperlukan untuk membeli suara juga berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya. Besarnya harga suara sangat tergantung pada pola hidup dan tingkat ekonomi masyarakat daerah tersebut. Bagi daerah yang relatif kurang maju mungkin harga satu suara berkisar antara Rp 20 juta hingga Rp 100 juta saja. Namun, untuk daerah yang sudah maju dan memiliki pendapatan perkapita tinggi di duga satu suara sangat variatif berkiasar antara Rp 50 juta hingga Rp 500 juta. (Juliansyah, 2007; Antulian, 2004; Syafiee, 1993).

Salah satu tantangan dalam pemilu adalah maraknya praktek politik uang (*money politic*) yang berlangsung hampir di seluruh tingkatan pemilihan umum. Dimana politik uang adalah salah satu faktor penyebab demokrasi berbiaya tinggi, yang mengakibatkan setiap orang tahu bahwa kasus-kasus politik uang merupakan hal yang jamak dalam pemilu setelah reformasi bagaikan mata rantai dari terbentuknya kartel politik. Demokrasi perwakilan yang mengandalkan votes (suara) dengan mudah diubah menjadi sebuah komoditas, yang akan dijual pada saat sudah diperoleh dan dibeli saat belum diperoleh. Dibeli waktu pemilihan umum dengan segala teknik dan dijual pula dengan segala teknik. (Dwipayana, 2009; Kumorotomo, 2009; Dakhidae, 2011) Fenomena negatif (Money Politic) ini muncul dalam transisi demokrasi di Indonesia, mengindikasikan bahwa fenomena ini sebagai hybrid dalam demokrasi masa transisi. Fenomena hybrid demokrasi ini merupakan percampuran elemen-elemen demokratis dengan elemen-elemen non demokratis yang dapat ditemui secara bersamaan dalam sebuah sistem politik (Markoff, 2002; Zoelva, 2013)

C. Dampak Money Politik

Praktek politik uang pada proses demokrasi level akar rumput (grass root) tumbuh subur karena dianggap suatu kewajaran, masyarakat tidak lagi peka terhadap bahayanya disadari atau tidak, penggunaan politik uang sebagai alat mencapai tujuan politik telah mengesampingkan uang dari posisi sebagai tujuan utama pelaku transaksi politik uang akhirnya mendapatkan uang sebagai konsekuensi dari kekuasaan (Rosyad, 2009; Hastuti, 2012; Zoelva, 2013)

D. Implikasi Politik Uang Dalam Terhadap Perilaku Pemilih

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Lembaga Survey Indikator, bahwa tingkat toleransi pemilih terhadap politik uang masih cukup tinggi. Sebanyak 41, 5 % masyarakat menganggap bahwa politik uang merupakan hal yang wajar, tingkatan pendidikan mempunyai pengaruh kuat terhadap toleransi atas praktek politik uang, selain itu pemilih yang tinggal di desa lebih rentan atas money politics. Faktor jumlah pendapatan juga berpengaruh, karena semakin kecil pendapatan seseorang maka ia akan semakin terbuka dan menerima dengan wajar politik

uang. Lebih lanjut, Berdasarkan data survey, diantara pemilih yang menilai politik uang sebagai kewajaran, 28,7% responden akan memilih calon yang memberi uang dan 10,3% pemilih akan memilih calon yang memberi uang paling banyak. Namun lebih dari separuhnya akan menerima pemberian uang tapi tetap memilih sesuai hati nurani (55,7%). Sebagian kecil di antara mereka akan menolak uang, meski menilai praktik itu sebagai suatu yang lumrah (4,3%). (Muhtadi, 2013). Sedangkan Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halili__pada Pilkades di Pakandangan Barat, Sumenep, di dapatkan fakta bahwa politik uang dapat meningkatkan partisipasi pemilih. Kenaikan angka partisipasi pemilih ini menurutnya karena faktor 'serangan fajar' yang dilakukan oleh peserta pemilihan menjelang hari pemilihan berlangsung. Pada masyarakat pedesaan faktor ini sangat kuat mempengaruhi pemilih yang mayoritas berpendapatan rendah dan tingkat pendidikannya juga rendah. Senada dengan Halili, penelitian yang dilakukan oleh Nurus Sobah juga mendapati fakta serupa. Dalam pemilihan kepala daerah, menurutnya politik uang memainkan peran yang amat penting dalam pemenangan calon kepala daerah. Bentuknya pun bisa beragam, mulai dari terang-terangan memberi amplop uang beserta calon yang harus dipilih, hingga dengan dalih memberikan bantuan infrastruktur (Halili, 2009)

Hal yang sama juga diutarakan oleh Sabilal Rosyad (2009), kasus yang ia temukan dalam pemilu legislatif tahun 2009 di Kabupaten Pekalongan terjadi pergeseran nilai di masyarakat yang semula dianggap penyelewengan menjadi sesuatu yang wajar. Pada tahun 2009 di Pekalongan msayarakat akrab dengan ungkapan "*tak coblos, yen ono duite*" (saya coblos, kalau ada duitnya). Masyarakat Pekalongan menilai money politics sebagai sesuatu yang wajar karena alasan ekonomis dan sebagian karena ketidaktahuan mereka. Anggapan ini muncul disebabkan pragmatisme politik, yang tidak hanya dipraktekkan oleh elit politik tetapi juga telah menyebar ke dalam kultur masyarakat (Rosyad, 2009)

E. Pengaruh Politik Uang Terhadap Pemilih

Berbagai perubahan perilaku politik masyarakat, khususnya dalam konteks partisipasi politik, banyak ditunjukan oleh mereka diantaranya disebabkan oleh perubahan system politik, tumbuhnya kesadaran kelas, termasuk orang yang berpengaruh pada suatu partai politik, berkurangnya tingkat ketergantungan seseorang, program yang ditawarkan pasangan calon menghasilkan *hybrid* demokrasi. Yang dimaksud hybrid demokrasi adalah mekanisme demokrasi berlangsung secara bersama-sama dengan praktek-praktek non-demokratis. (Agustino, 2009; Markoff, 2002; J.Pilliang, 2011)

Berbagai perubahan perilaku politik masyarakat, khususnya dalam konteks partisipasi politik, banyak ditunjukan oleh mereka diantaranya disebabkan oleh perubahan system politik, tumbuhnya kesadaran kelas, termasuk orang yang berpengaruh pada suatu partai politik, berkurangnya tingkat ketergantungan seseorang, program yang ditawarkan pasangan calon menghasilkan *hybrid*demokrasi. Yang dimaksud hybrid demokrasi adalah mekanisme demokrasi berlangsung secara bersama-sama dengan praktek-praktek non-demokratis. (Agustino, 2009; Markoff, 2002; J.Pilliang, 2011)

Dari wawancara dan pengamatan kepada para kadidat atau pasangan calon kontestan pilkada maupun pilihan umum, didapati bahwa perkunjungan langsung ke masyarakat adalah sangat diandalkan para calon kontestan pemilu dan tim pemenangannya. Kemudian lebih dari itu masyarakat juga meminta uang atau dalam bentuk barang. Bagi sebagian masyarakat uang atau barang sebagai tanda jadi atau uang panjar untuk memilih caleg tersebut. Menurut beberapa calon yang sudah pernah mencalonkan diri pemilu sebelumnya, mereka mengatakan pada pemilu sekarang ini, politik uang sudah semakin menguat dan masif.

Penyaluran uang dan barang terjadi dalam berbagai bentuk seperti serangan fajar sebelum pemilih ke TPS, hingga memberikan uang saat di TPS yang tidak malu-malu lagi, sebagian memberikan pada malam hari sebelum hari pemilihan. Kalau barang-barang disalurkan sebelum pemilihan, yakni berupa sembako, kartu asuransi, dll. Kemudian mereka yang sebelumnya sudah pernah anggota legislative maupun kepala Daerah, memanfaatkan posisinya untuk memfasilitasi warga mendapatkan bantuan-bantuan sosial atau fasilitas infrastruktur.

Pendekatan yang selalu dilakukan para calon adalah pendekatan kepada tokoh masyarakat, tokoh agama, pemimpin organisasi kemasyarakatan yang

memiliki massa besar. Akan tetapi pendekatan tersebut lagi-lagi harus disertai dengan pemberian sejumlah uang atau barang.untuk menggerakan tokoh tokohnya. Meski telah melakukan negosiasi ataupun sang calon adalah beradal dari komunitas tersebut. Tetap saja ia harus melakukan penyerahan uang yang akan membuat istitusi itu melakukan konsolidasinya. Ketidak berdayaan sang kandidat memberikan sejumlah uang, membuatnya tersingkir, sebab caleg lain yang diluar komunitas bisa melakukan transaksi. Kecuali memang ketokohannya sangat kuat dalam komunitas tersebut.

Pendekatan kepada basis-basis komunitas, mereka saling berebut simpati dukungan dengan disertai uang. Basis Organisasi Kemasyarakatan seperti Muhammadiyah, Nahdhotul Ulama, Organisasi Kepemudaan,Kelompok Tani dan lain-lain. Saling merebut dukungan komunitas ini dilakukan juga dengan mengunjungi langsung masyarakatnya. Yang lain sudah jauh-jauh hari melakukannya, dan berlangsung marak saat bencana banjir bandang melanda sejak berjalananya Pemilihan Umum sebelum belumnya .

Kepada komunitas atau Oranisasi Kemasyarakatan, mereka memberikan sumbangan dana bagi pembangunan Gedung atau Mesjid dan lain lain. Menghadiri acara-acara peribadatan, hingga memberikan sambutan sampai memberikan kotbah . Sesudah itu meninggalkan yang kepada komunitas tersebut.

Uang yang diberikan pada saat akan pemilihan berfariasi mulai dari dua puluh ribu, dua puluh lima ribu,dan lima puluh ribu rupiah. Penyalurannya oleh para tim suskses kepada kelompok-kelompok basis, kelompok keluarga, tukang ojek, dan lainnya. Jauh-jauh hari Calon sudah dimintakan sumbangan untuk membantu pembangunan fasilitas publik seperti tempat ibadah, pembuatan jalan, saluran air. Kalau ada acara-acara besar keluarga seperti pesta, dan acara keduakaan, maka calon akan mengunjunginya dan memberikan sumbangan.

Pemberian uang kepada konsituan telah dianggap biasa, sang kandidat harus rajin melakukan kunjungan dan meninggalkan uang pada pendukungnya. Banyak yang tidak melakukan hal tersebut, pada akhirnya tidak mendapatkan dukungan kecuali faktor keluarga dan ketokohan seperti yang disebutkan tadi. Meski warga merupakan kelas menengah, dan banyak juga kelas atas. Akan tetapi uang dianggap sebagai tanda bahwa Calon kontestan pemilu serius akan berkontribusi selanjutnya ketika menjadi anggota Dewan atau Kepala Daerah .

Politik uang secara umum terjadi dengan berbagai macam cara, yang paling kentara adalah saat *door to door*, penyalagunaan fasilitas negara pada masa kampanya. pemberian barang, pemberian uang, pemberian jasa. Pemberian barang paling banyak berupa pakaian, sembako dan peralatan rumah tangga. Kalau jasa, bisa berupa pelayanan kesehatan, hiburan, pertunjukan, layanan pendidikan dan janji pemberian uang. Pemberian uang, dalam berbagai modus terutama melalui *door to door* sebagai modus klasik, dengan mendatangai konstituen kemudian meninggalkan uang. Cara lain, keluarga calon atau relawannya memberikan uang kepada sejumlah konsituen di acara kelompok tani, pengajian atau keagamaan. Memberi uang kepada lansia, anak-anak. Pasca pencoblosan ada lagi menukarkan nama yang dicoblos dengan uang.

Saat kampanya, modus mengadakan kuis, kemudian memberikan sejumlah barang atau uang. Pengamat Politik dari Universitas Sam Ratulangi Manado Ferry Liando (2014) mengatakan calon yang mengandalkan uang belum tentu akan terpilih. Dia harus mampu menentukan modus, lokasi, dan jenis transaksi serta distribusi yang tepat, empat unsur tersebut harus dipenuhi sang kandidat, kalau salah satu unsur tidak tepat maka sia-sia uang yang diberikan. Kebanyakan lagi menjelang waktu orang-orang ke TPS atau tempat pemungutan suara. Siapa yang terakhir menemui mereka yang paling menentukan, bukannya sentuhan pertama namun sentuhan akhir.

Katanya, ada juga modus pencapaian target suara. Contohnya Calon menargetkan 100 suara di salah satu TPS, dengan menugaskan seorang anggota masyarakat, biasanya orang yang ditugaskan adalah perangkat Kelurahan, tokoh masyarakat untuk memobilisasi suara. jika target tercapai maka transaksipun berlaku. Jika satu TPS bisa 100 suara, lalu dikalikan dengan jumlah TPS di daerah tersebut, maka sudah dipastikan si Calon bisa melenggang mulus ke kursi dewan atau kepala daerah.

Mr.K (36 th), seorang tim sukses beberapa calon mulai dari Caleg DPR-RI, Caleg untuk Propinsi, dan Caleg maupun calon Kepala daerah dari

Ponorogo. Caleg DPR-RI menintipkannya Alat Peraga Kampanya berupa stiker, pemasangan Baliho, dan permintaan untuk memobilisasi suara. Kandidat DPR-RI hanya menitipkan alat peraga dan mobilisasi suara menurut Mr.K, Kandidatnya tidak mau dianggap melakukan money politik, padahal di masyarakat di Kelurahan/Desa berkali-kali bertanya berapa uang yang akan diberikan agar mereka akan mencoblos calon tersebut. Ia tidak bisa berbuat banyak, hanya mengandalkan kapasitasnya sebagai figur yang dikenal di masyarakat khususnya mereka yang memanfaatkan fasilitas pertanian yang dipunyai keluarganya. Kemudian ia berkoordinasi dengan struktur partai yakni Ranting yang ada, akan tetapi usahanya tidak membuahkan hasil, mereka sudah diatur sedemikian rupa untuk memilih Calon Dari Partai X urut 1 . Ia sendiri tetap menjatuhkan pilihan kepada calon tersebut atas dasar latar belakang menjadi anggota Partai X sejak lama dari keluarganya, dan calon yang didukung ini diamanatkan oleh saudaranya yang mengajaknya menjadi tim sukses atau relawan di Kelurahan/Desa.

Ia juga sebagai relawan seorang Calon dari Partai X untuk menggapa kursi Pimpinan. Tim Sukses utama Calon memberikan APK beserta himbauan memilih, pemberian bantuan sejumlah uang dilakukan juga dengan tarif Rp. 25.000, dibandingkan dengan calon lain untuk bisa lebih besar sekitar 30-40 ribu, akhirnya permintaan *"uang segar"* dari konstituen dari berbagai latar belakang, mulai kelompok agama, kelompok tani, atau anggota partai lain yang mau menukarkan calonnya kalau dana yang diberikan lebih besar. Tim mereka ada yang menamakan tim 10 setiap kampung, dalam arti ada 10 orang yang menyalurkan uang dengan target 10 orang dan 10 orang cari 10 orang lagi, kompensasi uang sekitar 30-40 ribu per orang. Jadi dalam satu Kelurahan 10 x 10 orang berjumlah 100 orang target untuk mendapatkan 10 orang menjadi total semua 1000 orang. Dengan hitungan ada yang meleset tapi tidak banyak.

Mr.K juga sebagai Tim Sukses Calon dari Partai D, meski dalam berbagai hal katanya tidak mau melakukan *money politik*. Akan tetapi ia telah melakukan aksi-aksi pemberian bantuan di Kelurahan berupa sejumlah uang pembangunan masjid, gedung perkantoran ormas dan lain lain. Kemudian bantuan bagi kelompok-kelompok tani, serta bantuan pengadaan jalan pada lokasi yang memiliki akses jalan yang buruk, mensponsori acara-acara olahraga. Pada saat kampanye, katanya karena permintaan masyarakat yang mengharuskan kandidatnya berpikir untuk memberi sejumlah uang. Di Kelurahan/Desa dibagi kedalam lingkungan-lingkungan, dimana setiap lingkungan memiliki kontak person atau relawan yang akan mendistribusikan uang tersebut serta memobilisasi suara. Mereka diberikan target 20 orang setiap lingkungan, 20 orang ini akan mendapatkan kompensasi Rp. 50.000, dengan harapan lain bahwa bantuan bantuan sebelumnya ke organisasi keagamaan, pemerintah Desa, kelompok kelompok tani, iven-iven karang taruna akan menjadi kekuatan utama mendongkrak suaranya.

Pengakuan informan diatas, memperlihatkan aksi permainan uang di medan politik pemilu telah membiasa pada masyarakat. Namun ada bagian lain yang tidak hilang dalam strategi pemenangan sang kandidat, yakni mengandalkan pola kerja partai politik serta daya pemikatnya masih saja ada, pemilih juga masih mengacuhkan pilihan pada pandangan politiknya. Masih banyak anggota atau simpatisan Partai Politik tertentu yang tetap menjatuhkan pilihan kepada kandidat dari partai yang sesuai dengan pandangan politiknya. Baru kemudian latar belakang agama kepercayaan, keluarga atau kekerabatan, komunitas, organisasi, birokrasi pemerintahan. Mana yang lebih kuat mempengaruhi, sangat tergantung kepada kinerja faktor-faktor tersebut.

menurut koordinator Hukum dan Penindakan Panwaslu Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo. Darmanto Saputro S.IP menyatakan bahwa Dalam pelaksanaan Pilkada yang telah dilakukan di Ponorogo ada beberapa laporan yang terkait dengan Money Politic baik yang berasal dari LSM pemantau Pilkada maupun oleh masyarakat umum, namun laporan tersebut tidak didasari dengan bukti yang memadai sehingga akhirnya tidak dapat di tindak lanjuti. Money politic yang dilaporkan tersebut, dilakukan dalam bentuk:

1. Memberikan uang, kaos, dan sembako kapada para calonpemilih (baik itu kepada para simpatisan calon tertentu maupun kepada calon pemilih yang belum menentukan pilihan kepada calon tertentu (floating mass) hal ini dilakukan oleh hampir semua pasangan calon, yang umumnya dilakukan pada:

Kampanye, dalam masa kampanye hampir semua pasangancalon membagi-bagikan uang dan kaos, kepada simpatisannnya.

Menjelang pencoblosan/ pemungutan suara (serangan fajar). Ketika menjelang dilaksanakan pencoblosan/ pemungutan suara, hampir semua pasangan calon/timsuksesnya melakukan "serangan fajar" yang dilakukandengan cara membagi-bagikan uang atau sembako kepada masyarakat tingkat ekonominya rendah.

2. Mengadakan Kegiatan social-kemasyarakatan yang dilakukan di dalam ataupun di luar masa kampanye, baik itu kegiatan yang diadakan oleh tim sukses pasangan calon, oleh organisasi atau kelompok masyarakat yang bukan merupakan tim sukses pasangan calon namun bergerak dengan didalangi dan didanai oleh pasangan calon namun tidak menampakkan adanya keterkaitan dengan pasangan calon maupun kegiatan yang diadakan oleh masyarakat sendiri namun dimanfaatkan oleh tim sukses calon peserta Pilkada untuk menyampaikan pesan politik tertentu. Kegiatan semacam ini seringkali dijadikan media untuk menggalang dukungan yang dalam pelaksanaannya juga tidak lepas dengan praktik bagi-bagi uang dan sembako. Melakukan kegiatan sosial (seperti, pelayanan kesehatan gratis, bagi-bagi sembako, dsb) yang sasarannya adalah para calon pemilih (baik itu kepada para simpatisan calon tertentu maupun kepada calon pemilih yang belum menentukan pilihan kepada calon tertentu (floating mass), yang umumnya dilakukan masa kampanye dan sebelum masa kampanye.

Berbagai kejadian politik uang dalam Pilkada langsung sebagaimana diuraikan di atas seringkali tidak tersentuh oleh penegakan hukum karena sulitnya pembuktian, disamping sebagian masyarakat menganggap sebagai sesuatu yang lumrah.Tak pelak bahwa terjadinya pertarungan kepentinganyang tajam antar elit berbagai kelompok primordial dibanyak daerah khususnya dalam proses perebutan posisi kepala daerah dan jabatan-jabatan publik lainnya membutuhkan pendanaanyang tidak sedikit. Mahalnya pembiayaan kontestasi politik di daerah-daerah telah mendorong para elit lokal untuk mengaktifkan dan memperluas jejaring rente yang dapat mereka akses. Setelah terpilih para pemimpin lokal ini mempunyai kewajiban untuk membayar berbagai sumbangan politik yang telah dia terima. Bentuk-bentuk pembayaran ini adalah berupa produk hukum dan kebijakan publik yang bersifat diskriminatif, tidak berpihak kepada kepentingan kelompok-kelompok rentan, mendistorsi pasar, memingirkan pelaku pasar dan masyarakat pada umumnya.

Politik uang sudah dianggap biasa oleh masyarakat, Berikut pernyataan Erlin (32 th) saat diwawancara:"Saya paham kalau money politics itu dilarang tetapi kenyataannya hal tersebut sudah menjadi kebiasaan di tengah masyarakat kita setiap menjelang Pemilihan Kepala Daerah Maupun Pemilihan Legeslatif. Saya pun sangat terbuka dengan hal itu, karena walaupun jumlahnya tidak seberapa tetapi sedikit banyak dapat menjadi tambahan saya untuk berbelanja kebutuhan sehari-hari."

Hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi masyarakat kelas bawah bersedia menerima dan terlibat dalam praktik money politis, antara lain yaitu : faktor ekonomi, faktor pendidikan, faktor tradisi, dan faktor kesempatan.Secara ekonomis dalam jangka pendek praktik money politics dapat membantu masyarakat kalangan kelas bawah yang turut mencicipi. Namun tidak menutup kemungkinan semua tujuan jangka pendek yang bersifat ekonomi tersebut dapat mengorbankan tujuan jangka panjang yaitu untuk mewujudkan negara demokrasi dan meningkatkan moralitas bangsa menjadi lebih baik. Dari hasil wawancara dengan kedelapan informan telah diperoleh suatu pemahaman dan penjelasan secara mendalam bahwa sebenarnya masyarakat kelas bawah tidak tahu akan dampak buruk yang dapat ditimbukan oleh money politics tetapi praktik tersebut masih dilestarikan sampai sekarang. Ada akibat karena ada sebab, begitu juga permasalah yang satu ini, pasti ada penyebab atau latar belakang dari masih dilestarikannya money politics di setiap Pemilihan Kepala Daerah maupun Pemilihan Umum Legislatif walaupun telah mencoreng esensi nilai-nilai demokrasi. Tentu saja pasti ada alasan mengapa masyarakat bersedia menerima uang atau materi lainnya yang diberikan oleh salah satu calon yang tidak bertanggung jawab tersebut. Tentunya hal itu tidak pernah jauh dari kodrat manusia yang tidak pernah cukup, pada kenyataannya memang manusia sangat menyukai uang sebab itulah kebutuhan pokok manusia dalam hidupnya.

Pertama, Faktor Ekonomi Ternyata sebagian masyarakat awam selalu mengharapkan ajangPemilihan umum karena dapat membantu mereka secara ekonomi. Tingkat kesadaran politik mereka yang rendah secara tidak langsung dapat mempengaruhi pilihan mereka dalam menyalurkan suara. Hal itu tidak lepas dari kenyataan bahwa seseorang yang mapan secara finansial atau ekonomi mempunyai banyak waktu luang untuk memikirkan masalah politik dibandingkan seseorang yang mempunyai masalah ekonomi yang kesehariannya dihabiskan dengan hanya memikirkan masalah mencari makan dan menjaga kelangsungan hidup saja.

Kedua, Faktor Pendidikan, Tingkat pendidikan seseorang secara langsung dapat mempengaruhi partisipasi politik dan kesadaran politiknya. Dengan tingkat pendidikan yang lebih baik, seseorang dapat berpikir logis dan memandang suatu masalah secara mendalam dan lebih terstruktur, termasuk pada masalah pemilihan calon Legislatif maupun Kepala daerah. Berbeda dengan masyarakat kalangan kelas bawah yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah cenderung mengabaikan dan buta akan masalah politik. Hal itu berhubungan dengan faktor ekonomi seseorang, jika seseorang tersebut dikatakan memiliki tingkat ekonomi yang rendah maka seseorang tersebut tidak dapat mengusahakan untuk memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akibatnya kurangnya pengetahuan yang dimiliki.

Pendidikan sangat penting dalam faktor penyebab masyarakat menerima money politics yang dilakukan oleh salah satu calon kontestan pemilu. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka masyarakat mempunyai pengetahuan yang luas dan dengan pengetahuan masyarakat yang luas dapat membantu untuk membedakan mana yang baik dan tidak, mana yang salah dan benar sehingga setiap melakukan tindakan selalu menggunakan pertimbangan secara rasional begitu pula dalam menyalurkan hak pilihnya pada Pemilihan Umum dengan memilih calon yang berkompeten dan berkualitas dalam menjalankan pemerintahan.

Ketiga, Faktor Tradisi, Kebiasaan membagi-bagikan uang atau sembako itu, memang sulit untuk dihilangkan dan dijauhkan dari kehidupan masyarakat, karena hampir semua masyarakat kita sudah terbiasa pada fenomena money politics saat menjelang Pemilihan Umum. Masyarakat beranggapan setiap kali menjelang perebutan kekuasaan maka pada saat itu pula tradisi yang sejak dulu dilestarikan itu harus ada. Money politics sudah menjadi tradisi turun-temurun atau budaya disetiap ajang Pemilihan Kepala Daerah maupun Legi Umum dari dahulu hingga sekarang. Jika tidak ada justru menurut masyarakat hal itu menyimpang dari kebiasaan yang sudah ada di tengah masyarakat sejak dulu hingga sekarang.

Keempat, Faktor Kesempatan. Praktik money politics pada Pemilihan Kepala Daerah maupun Legislatif tidak dapat terjadi jika tidak ada kesempatan bagi pelakunya dan bagi penerima, dimana pemberi membeli suara dengan bantuan uang yang dimilikinya sedangkan penerima menerima uang sebagai tambahan dalam mencukupi kebutuhannya. Ajang money politics dijadikan sebagai bisnis yang saling menguntungkan tanpa berpikir resiko dan dampak buruk yang nantinya ditimbulkan oleh money politics tersebut. Terjadinya money politics tentu saja bisa disebabkan kurang tegasnya hukum di Indonesia. Walaupun aturan ini terlarang tetapi masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, hal ini bisa membuktikan bahwa memang hukum di Indonesia masih kurang di tegakkan. Sampai saat ini belum ada tindakan yang signifikan terhadap pelanggaran pelanggaran tersebut, bahkan seakan-akan legal-legal saja.

Jika dihubungkan antara makna money politics dengan faktor yang menyebabkan masyarakat bersedia menerima money politics menjelang Pemilihan Kepala Daerah maupunLegislatif dapat dibagi menjadi tiga kategorisasi :

Pertama, Ekonomi. Manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk ekonomi pada dasarnya selalu menghadapi masalah ekonomi dalam keberlangsungan hidupnya. Inti dari masalah ekonomi yang dihadapi manusia adalah kenyataan bahwa kebutuhan manusia jumlahnya tidak terbatas, sedangkan alat pemuas kebutuhan manusia jumlahnya terbatas. Jumlah kebutuhan seseorang yang satu selalu berbeda dengan jumlah kebutuhan orang lain. Manusia selalu melakukan segala cara untuk dapat mencukupi kebutuhan ekonominya, baik itu bekerja dengan keras maupun dengan melakukan perbuatanperbuatan yang menyimpang dari aturan.

Apabila tingkat pendidikan seseorang itu tinggi, maka tingkat kesadaran politiknya juga meningkat.

Hal tersebut dikarenakan orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki pengetahuan yang luas, sehingga dalam menyalurkan aspirasinya pada Pemilihan Legislatif akan dapat mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap calon Legislatif, berbeda dengan masyarakat awam yang memiliki tingkat pendidikan dan kesadaran politik rendah.

Kedua, Tradisi atau Budaya Tradisi atau budaya dalam pengertian yang paling sederhana adalah sesuatu yang telah dilakukan dari sejak lama dan menjadi bagian dari kehidupan suatu kelompok masyarakat, suatu negara, kebudayaan, waktu, dan agama yang sama. Hal yang paling mendasar dari tradisi adalah adanya informasi atau perilaku tertentu yang diteruskan dari generasi ke generasi baik tertulis maupun lisan, karena tanpa adanya ini suatu tradisi dapat punah bahkan hilang.

Seperti halnya pada masyarakat kalangan kelas bawah yang selalu membudayakan dan melestarikan praktik money politics dalam setiap ajang Pemilihan Kepala Daerah maupun Legislatif. Masyarakat cenderung terbiasa untuk melakukan apa yang sudah ada di masyarakat karena sudah dilestarikan dari waktu ke waktu setiap menjelang Pemilihan Kepala Daerah maupun Legislatif. Adanya manfaat dan keuntungan yang dirasakan oleh masyarakat walaupun sesaat membuat mereka terbiasa untuk terus melestarikan. Jika dalam suatu Pemilihan Kepala Daerah maupun Legislatif tidak ada praktik money politics maka akan dirasa menyimpang dari budaya yang sudah ada.

Faktor kebiasaan juga berperan dalam budaya praktik money politics yang dilakukan oleh salah satu calon dalam proses menjelang pelaksanaan Pemilihan, yang seakan sudah menjadi rahasia umum dimana bagi masyarakat calon yang memiliki kemampuan secara ekonomi sangat berpeluang untuk menduduki jabatan tertinggi, sementara bagi mereka yang memiliki sumber daya manusia bagus dan memiliki kompetensi yang memadai tapi tidak punya modal uang yang banyak dengan sendirinya akan tersisihkan. Praktik ini sulit dihilangkan karena masyarakat sudah terbiasa sejak dahulu.

Ketiga, Balas Budi, Kehidupan ini dapat menjadi sulit jika kita berhutang budi dengan orang lain, karena hutang budi seperti kata pribahasa, "hutang emas dapat di bayar, namun jika hutang budi di bawa sampai mati". Maka tidak heran jika banyak orang yang ingin membalas budi kepada orang lain yang sudah menolongnya. Seseorang yang kesulitan dalam hidupnya akan merasa terbantu jika ada seseorang yang bersedia membantunya walaupun ada maksud yang tersembunyi dibalik pertolongannya tersebut. Tidak menutup kemungkinan seseorang yang dibantu tersebut akan melakukan segala cara untuk membalas kebaikan orang yang menolongnya.

Pemaknaan yang dibangun oleh masyarakat kelas bawah dalam hidupnya mengenai money politics juga masuk pada kategorisasi balas budi, pemaknaan tersebut antara lain : pemaknaan sebagai ajang balas budi, pemaknaan sebagai perjanjian kerjasama/kontrak, dan pemaknaan sebagai ajang tolong-menolong. Tentunya terdapat berbagai faktor yang menyebabkan masyarakat awam memiliki pemaknaan tersebut, faktor-faktor tersebut antara lain meliputi : faktor pendidikan, faktor tradisi, dan faktor kesempatan.

Tingginya tingkat pendidikan seseorang dapat berpengaruh secara langsung pada tindakan yang akan dilakukan. Dengan tingkat pendidikan yang lebih baik, seseorang dapat berpikir logis dan memandang suatu masalah secara mendalam dan lebih terstruktur. Akibatnya segala perilaku yang akan ditampilkan akan didasarkan pada pilihan yang sesuai dengan pemikiran secara mendalam apakah itu benar atau salah. Maka jika pengetahuan masyarakat tinggi akan money politics tidak akan muncul pemaknaan seperti itu, begitu pula sebaliknya.

Adanya kebiasaan dalam masyarakat juga sulit untuk menjauhkan praktik ini pada setiap menjelang Pemilihan Umum. Yang terpenting dalam pikiran mereka hanyalah dapat tercukupinya kebutuhan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan satu sama lain (simbiosis mutualisme). Apapun akan mereka lakuakan demi membalas budi orang yang sudah membantuya walaupun dengan memberikan hak pilihnya saat Pemilihan Umum berlangsung dan tidak mengedepankan pilihan sesuai dengan kompetensi setiap calon. Ajang money politics dijadikan sebagai bisnis yang saling menguntungkan tanpa berpikir resiko dan dampak buruk yang nantinya ditimbulkan oleh money politics tersebut.

Terjadinya money politics tentu saja juga bisa disebabkan kurang tegasnya hukum di Indonesia.

Walaupun aturan ini terlarang tetapi masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, hal ini bisa membuktikan bahwa memang hukum di Indonesia masih kurang di tegakkan. Hal tersebut menunjukkan faktor kesempatan juga berpengaruh disini. Sampai saat ini belum ada tindakan yang signifikan terhadap pelanggaran-pelanggaran tersebut, bahkan seakan-akan halal halal saja untuk dilakukan. Masyarakat cenderung memanfaatkan peluang yang ada sebagai upaya untuk memperoleh keuntungan.

V. PENUTUP

Bedasarkan pembahasan kajian tersebut tentang perkembangan money politik tahun 2018 di Kabupaten Ponorogo maka menyimpulakan sebagai berikut

1. Politik uang menciptakan situasi krisis ,dimana masyarakat semakin melihat jelas bahwa kekuasaan tidak mampu menyelesaikan isu isu paling mendesak bagi kepentingan masyarakat serta menimbulkan apatisme masyarakat terhadap perubahan.
2. Pemilihan Umum yang berlangsung di khusunys di Daerah Ponorogo tidak pernah dapat dipisahkan dari money politics. Bentuk permainan money politics yang dilakukan meliputi pembagian uang tunai, sembako, dan sumbangan pada pembangunan fasilitas umum. Praktik ini melibatkan seluruh segmen masyarakat, namun masyarakat kelas bawah menjadi sasaran utamanya karena berbagai keterbatasan yang dimiliki sehingga mudah untuk terpengaruh. Berbagai keterbatasan yang dimiliki menjadi dasar pandangan mereka dalam membangun pemaknaan dan anggapan politik yang di dorong oleh motivasi dari dalam diri. Sebenarnya masyarakat sadar jika perbuatan mereka melanggar hukum, tetapi karena manfaat dan keuntungan sesaat membuat praktik itu masih dilestarikan ditengah masyarakat.
3. Perkunjungan langsung ke masyarakat adalah sangat diandalkan para caleg dan tim pemenangannya. Kemudian lebih dari itu masyarakat juga meminta uang atau dalam bentuk barang. Bagi sebagian masyarakat uang atau barang sebagai tanda jadi atau uang panjar untuk memilih calon tersebut. Menurut beberapa calon yang sudah pernah mencalonkan diri pemilu sebelumnya, mereka mengatakan pada pemilu sekarang ini, politik uang sudah semakin menguat dan masif. Penyaluran uang dan barang terjadi dalam beberbagai bentuk seperti serangan fajar sebelum pemilih ke TPS, hingga memberikan uang saat di TPS yang tidak malu-malu lagi, sebagian memberikan pada malam hari sebelum hari pemilihan. Kalau barang-barang disalurkan sebelum pemilihan, yakni berupa sembako, kartu asuransi, dll. Kemudian mereka yang incumben, memanfaatkan posisinya untuk memfasilitasi warga mendapatkan bantuan-bantuan sosial atau fasilitas infrastruktur.
4. Pendekatan yang selalu dilakukan para calon adalah pendekatan kepada tokoh masyarakat, tokoh agama, pemimpin organisasi kemasyarakatan yang memiliki massa besar. Akan tetapi pendekatan terlebut lagi-lagi harus disertai dengan pemberian sejumlah uang atau barang.untuk menggerakan tokoh-tokohnya. Meski telah melakukan negosiasi ataupun sang calon adalah beradal dari komunitas tersebut. Tetap saja ia harus melakukan penyerahan uang yang akan membuat istitusi itu melakukan konsolidasinya. Ketidakberdayaan sang kandidat memberikan sejumlah uang, membuatnya tersingkir, sebab calon lain yang diluar komunitas bisa melakukan transaksi. Kecuali memang ketokohannya sangat kuat dalam komunitas tersebut.
5. Pemberian uang kepada konsituan telah dianggap biasa, sang kandidat harus rajin melakukan kunjungan dan meninggalkan uang pada pendukungnya. Banyak yang tidak melakukan hal tersebut, pada akhirnya tidak mendapatkan dukungan kecuali faktor keluarga dan ketokohan seperti yang disebutkan tadi. Meski warga Ponorogo merupakan kelas menengah, dan banyak juga kelas atas. Akan tetapi uang dianggap sebagai tanda bahwa Calon serius akan berkontribusi selanjutnya ketika menjadi Kepala Daerah atau Dewan Legeslatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

6. Agustino, Leo. 2009. Pilkada dan Dinamika Politik Lokal, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
7. Antulian, Rifa'i. DR. S.H, M.Hum. 2004. *Politik uang jalan pemilihan kepala daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

8. Dakhidae, Daniel. 2011. Melawan Politik Kartel Dalam Demokrasi di Indonesia. Makalah Ilmiah, Yogyakarta: FISIPOL UGM
9. Dwipayana, Ari. 2009. Demokrasi Biaya Tinggi. Yogyakarta: Jurnal FISIPOL UGM
10. Halili. 2009. Praktik Politik Uang Dalam Pemilihan Kepala Desa. Yogyakarta: Jurnal Humaniora FIS UNY
11. Hastuti, Fuji. 2012. Politik Uang dalam Pemilu Kades tahun 2012. Semarang: UNDIP
12. Hidayat, Komaruddin dan Ignas Kleden. 2004. *Pergulatan Partai Politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Rajawali Perss.
13. Ismawan, Indra. 1999. Pengaruh Uang Dalam Pemilu. Yogyakarta: Media Pressindo
14. J. Pilliang, Indra. 2011. Korupsi dan Demokrasi. Artikel Opini Kompas November 2011
15. Juliansyah, Elvi. 2007. *PILKADA: Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
16. Kumorotomo, Wahyudi. 2009. Intervensi Parpol, Politik Uang dan Korupsi. Makalah Ilmiah: UNDIP
17. Markoff, John. 2002. Gelombang Demokrasi Dunia, Gerakan Sosial dan Perubahan Politik. Yogyakarta: CCSS
18. Milles, M. B., & Huberman, A. M. (2012). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru*. (Penerjemah: Tjetjep Rohendi Rohidi) Jakarta: Universitas Indonesia Press.
19. Muhtadi, Burhanudin. 2013. Laporan Survey Sikap dan Perilaku Pemilih Terhadap Money Politics. Jakarta: Indikator
20. Peraturan KPU Nomor 1 tahun 2013 tentang Pedoman Kampanye pasal 32
21. Peraturan KPU Nomor 1 tahun 2013 tentang Pedoman Kampanye pasal 49
22. Rosyad, Sabilal. 2009. Praktek Money Politic Dalam Pemilu Legislatif di Kabupaten Pekalongan 2009. ___
23. Syafiee, Innu Kencana. Drs. 1993. *Sistem Pemerintahan Indonesia (MKDU)*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
24. Yin, R.K. (2008). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
25. Zoelva, Hamdan. 2013. Memberantas Electoral Corruption. Jakarta: Jurnal Pemilu dan Demokrasi.

Jurnal:

26. Aspinall, E. (2005). Elections and the Normalization of Politics in Indonesia. *South East Asia Research*, *13*(2), 117-156.
27. Bolling, R. (1986). Money in Politics. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *486*(1), 76-85.
28. Chrisdanty, Febry & Diah, Wahyulina. 2014. Penanganan Pelanggaran Kampanye Pemilihan Umum Anggota Dpr, Dpd Dan Dprd Di Wilayah Kabupaten/Kota. *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan,* Th. 27, Nomor 2,
29. Dodd, N. (2012). Simmel's perfect money: Fiction, socialism and utopia in The Philosophy of Money. *Theory, Culture & Society*, *29*(7-8), 146-176.
30. Feinig, J. (2018). Beyond Double Movement and Re-regulation: Polanyi, the Organized Denial of Money Politics, and the Promise of Democratization. *Sociological Theory*, *36*(1), 67-87.
31. Fitriyah. 2015. CARA KERJA POLITIK UANG (Studi Kasus Pilkada dan Pilkades di Kabupaten Pati). POLITIKA, *Vol. 6, No.2,*
32. Krebs, T. B. (2005). Money and machine politics: An analysis of corporate and labor contributions in Chicago city council elections. *Urban Affairs Review*, *41*(1), 47-64.
33. Lin, Y. R., Kennedy, R., & Lazer, D. (2017). The geography of money and politics: Population density, social networks, and political contributions. *Research & Politics*, *4*(4), 2053168017742015.
34. Miller, C. R. (2017). Blood Money: Death, Sacrifice, and Money in Plato's Republic. *Political Theory*, *45*(2), 216-239.
35. Nurussa'adah, Erfina & Sumartias, Suwandi. 2017. Komunikasi Politik Partai Keadilan Sejahtera (Pks) Dalam Keterbukaan Ideologi. Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 5, No. 1, Juni 2017 hlm 43–52
36. Polillo, S. (2011). Money, moral authority, and the politics of creditworthiness. *American Sociological Review*, *76*(3), 437-464.
37. *Sri, Utari Indah*. 2016. Pencegahan Politik Uang dan Penyelenggaraan Pilkada yang Berkualitas: Sebuah Revitalisasi Ideologi. *Seminar Nasional Hukum* Volume 2 Nomor 1 Tahun 2016, 451-47

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PT PUPUK KALIMANTAN TIMUR TBK

Abdul Choliq Hidayat

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan

Yogyakarta, Indonessia

hacholiqh@gmail.com

Abstrak — Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel-variabel : 1.Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja; 2.Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja; 3.Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; 4.Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 5.Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja; dan 6.Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim di Bontang, Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian survey dan merupakan *explanatory research* ini memiliki populasi sebanyak 1.465 orang karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk, dengan metode sampling melalui pendekatan *proportional stratified random sampling*. Uji validitas dan reliabilitas dengan *software* SPSS, hasilnya valid dan reliabel. Penelitian ini mendistribusikan 198 paket kuesioner (model-1 dan model-2) dan didapatkan kembali sebanyak 168 paket. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM), dibantu program *software* AMOS. Hipotesis yaitu : 1.Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 2.Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 3.Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 4.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 5..Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; 6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk.

Berdasarkan data hasil penelitian disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan Motivasi Kerja atau Kepuasan Kerja Karyawan, atau melalui peningkatan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Kinerja Karyawan PT Pupuk Kaltim tidak dapat dipengaruhi oleh Budaya Kerja maupun Gaya Kepemimpinan secara langsung.

Kata Kunci — gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan, kinerja.

LXXII. PENDAHULUAN *(HEADING 1)*

Penelitian ini bermaksud menganalisis gaya kepemimpinan yang berlaku dan diterapkan dalam Perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur Terbuka(Tbk), salah satu perusahaan yang memproduksi dan memasarkan pupuk urea di Indonesia, yakni gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk. Direksi yang berjumlah 6 direktur (*board of directors*) di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) produsen pupuk tersebut ditunjuk oleh Menteri Negara BUMN untuk kurun waktu rata-rata 5 tahun masa jabatan, mengemban tugas dengan target kinerja perusahaan yang telah ditentukan untuk dicapai, serta mendapatkan pengawasan dari dewan komisaris. Dewan komisaris PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk sebanyak 5 orang dan penunjukan mereka merupakan kewenangan Kementerian Negara BUMN.

PT Pupuk Kaltim Tbk telah dinyatakan sebagai pabrik pupuk terbesar dunia yang terletak dalam satu lokasi. Tahun 2009 memiliki 5 buah pabrik yang mampu memproduksi urea sebesar 2,41 juta ton pertahun dan amoniak 1,52 juta ton pertahun, berdiri pada tahun 1977.

Fenomena yang terjadi dan sering menjadi bahan lelucon yakni adanya beberapa karyawan "bergaji buta", beberapa karyawan yang datang bekerja pukul 07.00 dan pulang tepat pukul 16.00 tetapi tanpa ada pekerjaan selama di tempat kerja. "Batalion 704" adalah kata sindirannya. Mereka mendapatkan gaji dan benefit lainnya secara utuh hanya karena kehadirannya di tempat kerja sesuai catatan presensi meskipun tanpa kinerja apapun. Hal ini dipastikan mengganggu motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan lainnya,

disamping dipertanyakan efektivitas gaya kepemimpinan.

Tugas pemimpin meliputi dan tak terbatas pada penerapan manajemen sumber daya manusia, menuntut dilaksanakannya gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien sebagaimana Robbins dalam Muchlas (2008:318), pengaruh bagi seluruh karyawan sesuai Luthans *et al.* (1981) dan Yukl (1989), menurut Luthans (2005:317) dibutuhkan kepemimpinan dengan persyaratan *style* (gaya kepemimpinan), *activities* (sasaran dan target pencapaian), dan *skill* (bekerja efektif). *Style, activities, dan skill* dimiliki dan dilakukan dengan tepat maka pimpinan akan dapat mewujudkan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan sangat penting mendapat perhatian dan diketahui, baik oleh pekerja yang bersangkutan maupun oleh pimpinannya untuk mencapai tujuan dan sasaran target perusahaan (Robbins *and* Judge, 2008:56) dan (Siagian, 1995: 138). Wexley *and* Yukl dalam As'ad (2003:104) mempersyaratkan kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Martoyo (2000:142) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan, akan bekerja dengan lebih produktif apabila dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga terciptanya kepuasan kerja para karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh pimpinan.

Pemeriksaan atas jumlah pengajuan subsidi pupuk kepada Pemerintah Tahun Anggaran 2006 lebih besar dari yang seharusnya, sehingga terdapat koreksi bersih pada PT Pupuk Kaltim Tbk periode Januari-Agustus sebesar US$ 43,91 juta dan sebesar US$ 3,21 juta periode September-Desember (Basri, 2009:474-475) mengindikasikan kinerja karyawan yang kurang cermat dan tidak optimal. Stoner (1996:419) mengharuskan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang optimal dihasilkan karyawan sehingga tidak ada kesalahan. Purba (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan Nursiah (2004) menunjukkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk.

Rumusan Masalah

Rumusan permasalahannya adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pupuk Kaltim?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pupuk Kaltim?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Kaltim?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Kaltim?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pupuk Kaltim?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Kaltim?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ingin menguji dan menganalisis signifikansi :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pupuk Kaltim.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pupuk Kaltim.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Kaltim.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Kaltim.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pupuk Kaltim.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Kaltim.

Manfaat Penelitian

Diharapkan bermanfaat bagi pihak PT Pupuk Kaltim Tbk dalam rangka efisiensi dan efektifitas pencapaian visi, misi dan tujuan yang ditetapkan, juga bagi para pihak pengambil keputusan terkait direksi BUMN dan memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia.

LXXIII. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah *explanatory research* melalui *survey method* (metode survei) dengan menggunakan alat berupa kuesioner, dan merupakan data primer. Diolah dengan memanfaatkan salah satu teknik analisis data yakni *Structural Equation Modelling* (selanjutnya disingkat SEM). Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui uji coba (*try out*) terhadap responden uji coba, yakni beberapa orang yang memenuhi syarat untuk dilakukannya penggunaan kuesioner, dan yang bukan menjadi rosponden penelitian. Data yang dihasilkan dianalisis menggunakan metode statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk di Bontang yang memenuhi syarat, berjumlah 2.539 orang yang sebagian besar ditugaskan pada 47 departemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan *proportional stratified random sampling*.

Variabel Penelitian

Gaya kepemimpinan atas 4 indikator : a.Kepemimpinan direktif (*Directive leaderships*) ($\mathbf{X_{1.1}}$); b.Kepemimpinan suportif (*Supportive leaderships*) ($\mathbf{X_{1.2}}$); c.Kepemimpinan partisipatif (*Participative leaderships*) ($\mathbf{X_{1.3}}$); d.Kepemimpinan orientasi keberhasilan (*achievement oriented leaderships*) ($\mathbf{X_{1.4}}$). Motivasi kerja terdiri atas 4 indikator : a.Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) ($\mathbf{X_{2.1}}$); b.Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) ($\mathbf{X_{2.2}}$) ; c.Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation)* ($\mathbf{X_{2.3}}$); d.Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation)* ($\mathbf{X_{2.4}}$). Kepuasan kerja karyawan terdiri atas 7 indikator : a.Pekerjaan ($\mathbf{X_{3.1}}$); b.Bayaran ($\mathbf{X_{3.2}}$); d.Pengakuan ($\mathbf{X_{3.4}}$); e.Kondisi lingkungan kerja ($\mathbf{X_{3.5}}$); f.Teman pekerja ($\mathbf{X_{3.6}}$); dan g.Perusahaan dan Manajemen ($\mathbf{X_{3.7}}$). Kinerja karyawan diukur 3 indikator : a.Kuantitas pekerjaan ($\mathbf{Y_1}$); b.Kualitas pekerjaan ($\mathbf{Y_2}$); dan c.Penggunaan waktu ($\mathbf{Y_3}$).

Ukuran validitas dalam penelitian ini akan digunakan model validitas konstruk (*construct validity*), yakni dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan pada masing-masing indikator dengan jumlah skor masing-masing variabel, dan dinyatakan valid jika koefisien korelasinya positif dan signifikan (Singarimbun dan Effendi, 1995:124), sedangkan uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Data yang terkumpul akan reliabel jika nilai koefisien *cronbach alpha*-nya lebih dari 0,60. (Nunnaly, 1978:39).

Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah SEM yang dioperasikan dengan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*).

LXXIV. HASIL DAN PEMBAHASAN :

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data untuk uji validitas dan reliabilitas diperoleh melalui uji coba (*try out*) instrumen penelitian terhadap 30 responden (yang bukan menjadi responden untuk penelitian). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan *software* SPSS, instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasinya positif dan signifikan, dengan total sebesar ≥ 0,30. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien *cronbach alpha*-nya lebih dari 0,60 ($\alpha \geq 0{,}60$).

Seluruh indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan, diatas 0,6 (≥ 0,30) sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan valid, dan juga mempunyai koefisien *cronbach alpha* 0,709 (diatas 0,60) sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel. Seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan, diatas 0,6 (≥0,30) sehingga variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid, dan juga mempunyai koefisien *cronbach alpha* 0,743 (diatas 0,60) sehingga variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Seluruh indikator pada variabel Kepuasan Kerja mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan, diatas 0,6 (≥0,30) sehingga variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid, dan juga mempunyai koefisien *cronbach alpha* 0,858 (diatas 0,60) sehingga variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel. Seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan, diatas 0,8 (≥ 0,30) sehingga variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid, dan juga mempunyai koefisien *cronbach alpha* 0,762 (diatas

0,60) sehingga variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Normalitas

Pengujian asumsi normalitas *multivariate* dengan bantuan *software* AMOS, asumsi normalitas *multivariate* tidak terpenuhi karena dengan nilai kritis Z_{hitung} untuk α =5% adalah 1,96, sedangkan nilai *critical ratio* (c.r) *skewness* 10,122. Namun demikian, berdasarkan dalil limit pusat jika sampel semakin besar maka dipastikan data statistik akan berdistribusi normal. Dengan besaran sampel n = 168, maka data pada penelitian ini dipandang sudah memenuhi dalil limit pusat, sehingga asumsi normalitas data tidak bersifat kritis dan dapat diabaikan.

Uji Asumsi Linieritas

Hasil uji asumsi linearitas diperoleh hasil bahwa seluruh hubungan adalah linier. Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode *Curve Fit*, dihitung dengan bantuan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony*, yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah signifikan, berarti model dikatakan linier. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, inverse, logaritmik, *power*, *compound*, *growth*, dan eksponensial. Semua hubungan antar variabel adalah linier, sehingga asumsi linieritas pada analisis SEM terpenuhi.

Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan menurut hasil pengujian **(α = 0,05)** maka semua model dinyatakan linear signifikan, sehingga diputuskan masing-masing variabel adalah linier.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat mendapatkan koefisien jalur *standardized* dan P-*value* masing-masing hubungan sehingga didapatkan hasil signifikan atau nonsignifikan. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau **p< 0,05** maka jalur dinyatakan signifikan dan jika sebaliknya maka dinyatakan nonsignifikan. Uraian perbandingan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.221 dan p-value = 0,042, berarti signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, berarti semakin sesuai Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi Motivasi Kerja para karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.376 dan p-value < 0,001, berarti signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, berarti semakin sesuai Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja para karyawan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.040 dan p-value = 0,716, berarti nonsignifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sesuai atau tidak Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, pengaruhnya tidak nyata terhadap Kinerja para Karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.410 dan p-value = 0,07, berarti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja para karyawan maka Kinerja para Karyawan juga semakin tinggi.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.448 dan p-value < 0,001, berarti signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja para karyawan maka Motivasi Kerjanya juga meningkat.
6. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Kepuasan Kerja para karyawan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.275 dan p-value = 0,043, berarti signifikan, mengindikasikan bahwa

semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka Kinerja mereka semakin baik.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Orientasi Keberhasilan menjadi unggulan berdasarkan skor *arithmetic mean* maupun *factor loading*, hal ini bermakna bahwa karyawan menilai gaya kepemimpinan atasan mereka berorientasi keberhasilan sebagai yang lebih diunggulkan daripada gaya yang lainnya. House *and* Mitchell (1974), disebut juga dalam Yukl (2005:257) bahwa kepemimpinan orientasi keberhasilan mengatur tujuan dan target yang menantang para bawahan untuk menunjukkan kepercayaan diri mereka bahwa mereka akan mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Motivasi Kerja Karyawan

Afiliasi menjadi unggulan berdasarkan skor *arithmetic mean* maupun *factor loading*, dan paling lemah versi keduanya adalah Kekuasaan. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk menganggap bahwa pengaruh terbesar pada variabel Motivasi Kerja adalah Motivasi Afiliasi dan yang paling lemah adalah Motivasi Kekuasaan. Davis *and* Newstrom dalam Prawironegoro (2006:58-59) menyatakan bahwa karyawan yang berorientasi motivasi kebersamaan tidak suka pekerjaan terstruktur, karena pekerjaan semacam itu membatasi kebebasannya untuk berhubungan dengan teman sekerjanya.

Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan dan Manajemen menjadi unggulan berdasarkan skor *arithmetic mean* maupun *factor loading*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk menganggap pengaruh terbesar pada variabel Kepuasan Kerja adalah Perusahaan dan Manajemen dengan nilai baik dan yang paling lemah adalah Pengakuan dengan nilai cukup tetapi belum baik, dan Teman Pekerja. Milton dalam Sigit (2003:120) menyebutkan bahwa Perusahaan dan Manajemen meliputi peraturan perusahaan yang menempatkan perhatian kepada karyawan secara memadai, memberikan pembayaran yang sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan, dan kebijakan perusahaan secara terbuka serta mengakomodasi rasa keadilan. Pimpinan memberikan perhatian terhadap penyelesaian pekerjaan bersama karyawan, hal ini mempengaruhi karyawan mengunggulkan kepuasan kerja mereka pada pilihan indikator Kepuasan terhadap Perusahaan dan Manajemen dengan nilai baik. Studi Martoyo (200:142) menyatakan kepuasan kerja tercapai pada titik temu antara nilai balas jasa dari perusahaan dengan tingkat nilai imbal jasa sesuai persepsi karyawan, sesuai studi Bloom dalam As'ad (2003:114) meliputi faktor individual, sosial, pekerjaan dan hal-hal yang melingkupinya. Studi Ghiselli *and* Brown dalam As'ad (2003:112 menyebut lima faktor penentu kepuasan kerja : kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan sosial, dan mutu pengawasan.

Kinerja Karyawan

Penggunaan Waktu menjadi unggulan berdasarkan skor *arithmetic mean* maupun *factor loading*, dan paling lemah versi keduanya adalah Kualitas Pekerjaan. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk menganggap bahwa pengaruh terbesar pada variabel Kinerja Karyawan adalah Penggunaan Waktu, sedangkan yang paling lemah adalah Kualitas Pekerjaan. Studi Mitchell (1988) menyatakan penggunaan waktu, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kemampuan mengikuti peraturan, keselamatan kerja, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran serta waktu penyelesaian pekerjaan sesuai tugas pekerjaannya, juga seberapa efektif penggunaan waktu yang telah disediakan atau ditentukan dengan pemenuhan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Studi Pabundu (2006:121) menyebutkan 4 unsur kinerja : hasil dari fungsi pekerjaan, pencapaian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan perusahaan, dan periode waktu yang diperlukan. Studi Robbins dalam Thoyib (2005) menyatakan kinerja adalah *human output* yang dapat diukur : produktivitas, absensi, *turnover, citizenship,* dan *satisfaction.*

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.221 dan p-value = 0,042, berarti signifikan. Mengingat koefisien

jalur bertanda positif, berarti semakin sesuai Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi Motivasi Kerja para karyawan. Hasil analisis ini menyatakan bahwa Hipotesis pertama yang diajukan dalam studi ini diterima.

Temuan ini sesuai denganTeori Davis *and* Newstrom dalam Prawironegoro (2006:58-59), Siagian (2002:66), Mintzberg dalam Luthans *et al.* (1981), dan studi empirik yang dilakukan Yasin (2001), Anoraga *et al.* dalam Pabundu (2006:64), Bahagia (2004), serta Tondok dan Andarika (2004).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.376 dan p-value <0,001, berarti signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, berarti semakin kuat Gaya Kepemimpinan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja para karyawan. Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa Hipotesis kedua yang diajukan dalam studi ini diterima.

Temuan ini sesuai dengan teori Yukl (1994:242), studi empirik yang dilakukan King *et al.* (1982), Gruenberg (1980), Blakely (1993), King *et al.* (1982), Gruenberg (1980), dan Suharto (2005).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah **:** Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk.

Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.040 dan p-value = 0,716, berarti nonsignifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kuat atau lemahnya Gaya Kepemimpinan, pengaruhnya tidak nyata terhadap Kinerja para Karyawan. Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa Hipotesis ketiga yang diajukan dalam studi ini ditolak. Hal ini bertentangan dengan Yukl (1994:242) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap *expectancy, valence, satisfaction* dan *performance* karyawan, Davis *and* Newstrom (1985:48), Gibson, (1982:61), dan Timpe (1999:3). Temuan ini sesuai dengan Studi House *and* Mitchell (1974), juga dalam Yukl (2005:257). Temuan ini bertentangan dengan Studi empirik Suharto (2005), Podsakoff *et al.* dalam Utomo (2002), Pool (1997), Nursiah (2004), Robbins *and* Judge (2008:56), Purba (2004).

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.410 dan p-value = 0,07, berarti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja para karyawan maka Kinerja para karyawan juga semakin tinggi. Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa Hipotesis keempat yang diajukan dalam studi ini diterima.

Temuan ini sesuai dengan Studi Hasibuan (2003:203), Hughes *et al.* (1999:388), Sylvana (2002:4), Gibson dalam Brahmasari (2005:96), Robbins (2006:213), Siagian (2002:94), Mangkunegara (2005:101) dan studi empirik Purba (2004), Wibowo (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.448 dan p-value < 0,001, berarti signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja para karyawan maka Motivasi Kerjanya juga meningkat. Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa Hipotesis kelima yang diajukan dalam studi ini diterima.

Temuan ini sesuai dengan Milton dalam Sigit (2003:120), Davis *and* Newstrom dalam Prawironegoro (2006:58-59), Gitosudarmo (1986:77), dan sesuai dengan studi empirik Wibowo (2008) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan semakin meningkatkan motivasi kerja.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis SEM, pengaruh variabel Kepuasan Kerja para karyawan terhadap Kinerja

Karyawan diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung 0.275 dan p-value = 0,043, berarti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja para karyawan maka Kinerja mereka semakin baik. Hasil analisis studi ini menyimpulkan bahwa Hipoteis keenam yang diajukan dalam studi ini diterima.

Temuan ini sesuai dengan Robbins (2001b:97), McAfee *et al.* (1995), Ghiselli *and* Brown dalam As'ad (2003:112), As'ad (1995:103), Luthans (2006:246), Porter *and* Lawler dalam Usmara (2006:45), dan studi empirik Koesmono (2005), Suharto (2005), Nursiah (2004) dan Wibowo (2008) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian ini menyimpulkan sebagai temuan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam ilmu pengetahuan bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif dari Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk, yakni semakin kuat Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan, maka semakin tinggi Motivasi Kerja para karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Mintzberg dalam Luthans *et al.* (1981), Anoraga *et al.* dalam Pabundu (2006:64), dan Siagian (2002:66). Teori motivasi yang dikembangkan oleh Davis *and* Newstrom dalam Prawironegoro (2006:58-59), studi empirik oleh Yasin (2001), Bahagia (2004), Tondok dan Andarika (2004).
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Temuan ini bermakna bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan orientasi keberhasilan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Para karyawan mengunggulkan unsur perusahaan dan manajemen, yang berarti bahwa perusahaan menempatkan perhatian kepada karyawan secara memadai, memberikan pembayaran yang sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan, dan kebijakan perusahaan secara terbuka mengakomodasi rasa keadilan, pimpinan memberikan perhatian terhadap penyelesaian pekerjaan bersama karyawan. Temuan ini sesuai teori gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Yukl (1994:242), studi empirik oleh King *et al.* (1982), Blakely (1993), studi Gruenberg (1980), dan Suharto (2005).
3. Terdapat pengaruh langsung dan nonsignifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hal ini mengindikasikan bahwa kuat atau lemah Gaya Kepemimpinan diterapkan, pengaruhnya tidak nyata terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Kaltim Tbk. Gaya Kepemimpinan yang berorientasi keberhasilan dipandang lebih dominan oleh karyawan tetapi pada sisi yang lain kinerja dicukupkan pada penggunaan waktu oleh karyawan sehingga kuat atau lemah Gaya Kepemimpinan tidak akan nyata pengaruhnya pada Kinerja Karyawan. Temuan ini bertentangan dengan teori gaya kepemimpinan yang dikembangkan okeh Podsakoff *et al.* dalam Utomo (2002) dan Pool (1997), teori kinerja yang dikembangkan oleh Robbins *and* Judge (2008:56), studi empirik oleh Suharto (2005), Nursiah (2004) dan Purba (2004).
4. Terdapat pengaruh langsung, signifikan dan positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan di PT Pupuk Kaltim Tbk. Temuan ini sesuai dengan teori motivasi yang dikembangkan oleh Davis *and* Newstrom dalam Prawironegoro (2006:58-59), dan Robbins (2006:213), teori kinerja yang dikembangkan oleh Mitchell (1988), studi empirik Hasibuan (2003:203), Hughes *et al.* (1999:388), Purba (2004), dan Wibowo (2008).
5. Terdapat pengaruh langsung, signifikan dan positif dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk**.** Temuan ini bermakna bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Temuan ini sesuai dengan teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Milton dalam Sigit (2003:120), teori motivasi yang dikembangkan oleh Davis *and* Newstrom dalam Prawironegoro (2006:58-59), studi Gitosudarmo (1986:77), studi empirik oleh Wibowo (2008).

6. Terdapat pengaruh langsung, signifikan dan positif dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk**.** Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk. Temuan ini sesuai dengan teori kepuasan kerja dan kinerja yang dikembangkan oleh Robbins (2001b:97), Luthans (2006:246), dan McAfee *et al*., (1995), teori kepuasan kerja oleh Ghiselli *and* Brown dalam As'ad (2003:112), studi empirik oleh Nursiah (2004), Koesmono (2005), Suharto (2005), dan Wibowo (2008).

Kesimpulan umum dari butir-butir kesimpulan penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi secara langsung Kinerja Karyawan PT Pupuk Kaltim Tbk.

b. Gaya Kepemimpinan di PT Pupuk Kaltin Tbk dapat mempengaruhi secara signifikan dan positif Kinerja Karyawan melalui peningkatan Motivasi Kerja atau peningkatan Kepuasan Kerja, atau melalui peningkatan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA *(HEADING*

[1], Arbuckle, J.L. *and* Wothke, W., 1999. **Amos 4.0 User's Guide.** Chicago: SmallWaters Corporation.

[2], Argyris, C., 1964. **Integrating the Individual and the Organization,** New York: John Wiley.

[3], Arikunto, Suharsimi, 2009. **Manajemen Penelitian.** Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Rineka Cipta.

[4]. Armstrong, M., 1994. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo.

[5], As'ad, Moh., 1995. **Psikologi Industri**. Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty.

[6], _____, 2000. **Psikologi Industri**. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.

[7], _____, 2003. **Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Liberty.

[8], Astuti, Sri Dewi, 2004. "Korelasi Pemberian Kompensasi berupa Gaji dengan Kinerja Karyawan". **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. FE UMSU.** Vol. 4. No. 2. Oktober 2004, hlm 141-146.

[9], Avolio, B.J., Bass, B.M., 1988. **An Alternative Strategy for Reducing Biases in Leadership Ratings.** Paper Presented at The Meeting of The Academy of Management, Anaheim.

[10], Bahagia, Rahmat, 2004. "Hubungan Orientasi Kepemimpinan Struktur Inisiasi dan Konsiderasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Studi pada PDAM Tirtanadi Medan". **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. FE UMSU.** Vol. 4 No. 2. Oktober 2004, hlm 133-140.

[11], Baron, R.A., *and* Greenberg, J., 1990. **Behavior in Organizations,** 3rd Edition. New Jersey: Allyn and Bacon, Inc.

[12], Basri, Faisal, 2009. **Catatan Satu Dekade Krisis : Transformasi, Masalah Struktural, dan Harapan Ekonomi Indonesia.** Jakarta : Esensi.

[13], Bass, B.M., 1985. **Leadership and Performance Beyond Expectation.** New York: The Free Press.

[14], _____, 1990a. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. **Journal of Organizational Dynamics,** 18 (4) : pp 19-31.

[15], _____, 1990b. Transformational Leadership : Beyond Initiation and Consideration. **Journal of Management,** 16 (4) : p 693.

[16], Bass, B.M., *and* Avolio, B.J., 1990. **Transformational Leadership Development : Multifactor Leadership Questionnaire.** California: Consulting Psychologist Press, Inc.

[17], Bavendam, J., 2000a. "How Do You Manage Turn Over? In a Time of Learn Organizations and Dwindling Pools of Experienced New-hires". **Journal Special Report.** Vol. 3, Bavendam Research Inc., Mercer Island. http://www.bavendam.com/

[18], _____, 2000b. "Managing Job Satisfaction". **Journal Special Report.** Vol. 6, Bavendam Research Inc., Mercer Island. http://www.bavendam.com/

[19], Behling, O., *and* McFillen, J.M., 1996. "A Syscreatical Model of Charismatic/ Transformational, **Group and Organization Studies (1996-1998):** Jan 1996, 21, 2: ABI/INFORM Global, p 163.

[20], _____, 1996. A Syscreatical Model of Charismatic/ Transformational Leadership. **Group and Organization Management,** 21 (2) : pp 163-191.

[21], Bennis, Warren, 2001. "Leading in Unnerving Times", **MIT Sloan Management Review,** Winter 2001, pp. 97-103.

[22], Bisoux, Tricia, 2002. "The Mind of Leader". **Biz Ed.,**

Sep-Oct. 2002, p.26.

[23], Blake, R.R., *and* Mouton, J.S., 1964. **The Managerial**

Grid. Houston: Gulf.

[24], Blakely, G.L. (1993). The Effect of Performance Rating Discrepancies on Supervisors and Subordinates. **Organizational Behavior and Human Decision** Process**.** 54(1) pp. 57-80.

[25], Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 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,** Vol.10, No. 2, September, 2008. Hlm. 124-135.

[26], Burns, J.M., 1978. **Leaderships**. New York: Harper &

Row.

[27], Davis, Keith *and* Newstrom, John W., 1985. **Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour**. New York: Mc. Graw-Hill Inc.

[28], Delaney, J.T., *and* Huselid, Mark, 1996. "The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance", **Academy of Management Journal.** Vol. 39, No. 4, pp 949-969.

[29], Desphande R., John U. Farley *and* Frederick E.W. Jr., 1993. "Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis", **Journal of Human Resource Management.** Vol 12 (4) January, pp. 568-585.

[30], Desphande, R. *and* Farley, J. (1999), "Executive insights: corporate culture and market orientation: comparing Indian and Japanese firms", **Journal of International Marketing**. Vol. 7 No. 4, pp. 111-127.

[31], Desseler, Gary, 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo..

[32], Devung, Simon, 1989. **Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Depdikbud.

[33], Dillon, R.W., White B. John, Rao R. Vithala *and* Filak Doug, 1997. Good Science, **Marketing Research Forum.** Winter, pp 667-797.

[34], Eoh, Jeni, 2001. **Pengaruh Budaya Perusahaan, Gaya Manajemen dan Pengembangan Tim Terhadap Kinerja Karyawan.** Disertasi, Universitas Indonesia, Jakarta.

[35], Ferdinand, Agusty, 2002. **Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen.** Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

[36], Fiedler, F.E, 1996. Research on Leadership Selection and Training: One View of the Future. **Administrative Science Quarterly**. Vol. 11 (1), pp 1-18.

[37], Fleishman, E.A., *and* Harris, E.P., 1962. Patterns of Leadership Behavior Related to Employee Grievances and Turnover. **Journal of Personnel Psychology.** Vol. 15 : pp 43-56.

[38], Ganzach, Y., 2003. Intelligence, Education, and Facets of Job Satisfaction. **Journal of Work and Occupations**. *30*(1). pp. 97-122.

[39], Ghozali, Imam, 2002. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[40], _____, 2004. **Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Vesi 5.0.** Semarang: Universitas Diponegoro.

[41],Gibson, James L., 1982. **Organizations, Behavior, Structure, and Processes**. 4th ed, New York: Richard D. Irwin Inc.

[42],Gibson, James L.,John M. Ivanchevich, *and* James H. Donnely, Jr, 1994. **Organizations, Behavior, Structure, and Processes,** 9th Ed. Boston: Richard D. Irvin, Inc.

[43],Gitosudarmo, Indriyo, 1986. **Prinsip Dasar Manajemen**. Yogyakarta: BPFE Press.

[44],Graves, D., 1986. **Corporate Culutre Diagnosis and Change: Auditing and Changing the Culture Organizations.** London: Frances Pinter (Publisher) Limited.

[45],Gruenberg, B., 1980. The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Difference in Determinants of Job Satisfaction. **American Journal of Sociology**. 86, pp. 247-271.

[46],Hair, Joseph, E. Anderson, R.L. Tatham, *and* William C. Black, 1992. **Multivariate Data Anlysis with Readings.** New York: Mac Millan Publishing Company.

[47],_____, 1995. **Multivariate Data Analysis.** Fourth Ed. New Jersey: Prentice Hall.

[48],Handoko, T. Hani, 1992. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM,.

[49],_____, 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogjakarta: BPFE Press.

[50],Hansen, F., Smith, M., *and* Hansen, R.B., 2002. Rewards and Recognition in Employee Motivation. **Compensation & Benefits Review.** Sept./Oct. pp. 64-72

[51],Hasibuan, Malayu S., 2003. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**. Cetakan keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[52],Heidjrachman dan Husnan, S., 2002. **Manajemen Personalia**. Yogjakarta: BPFE Press.

[53],Heru, Tri, 2002. **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Tranformasional : Pengujian *Augmentation Hypothesis***. Thesis, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.

[54],Herzberg, F., 1974. Motivation-hygiene Profiles: Pinpointing What Ails The Organization. **Journal of Organizational Dynamics**. *3*(2), Fall. pp. 18-29.

[55],House, R.J., 1971. "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness", **Journal of Administrative Science Quaterly,** pp 321-338.

[56],_____, 1996. "Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory", **Journal of Leadership Quaterly,** pp 323-352.

[57],House, R.J., *and* Mitchell, T.R., 1974. "Path Goal Theory of Leadership", **Journal of Comtemporary Business,** 3 (fall), pp 81-98.

[58],Huang, Tung Chun, 1997. "The Effect of Participative Management on Organizational Performance: The Case of Taiwan", **The International Journal of Human Resource Management**, Vol. 8 (5), pp 677-687.

[59],Hughes, Richard L., Ginnets, Robert C., *and* Curply, Gordon J., 1999. **Leadership : Enhancing the Lessons of Experiences**. Singapore : Irwin McGraw-Hill.

[60],Ichikawa, A., 1993. "Leadership as a Form of Culture : It Present and Future State in Japan". **International Review of Strategic Management Journal,** 11 (4) : pp 473-480.

[61],Indriantono, Nur, dan Supomo, Bambang, 1999. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.** Yogyakarta: BPFE Press.

[62],Johns, G., 1996. "A Multi-Level Theory of Self-Serving Behavior in and by Organization". **Journal of Research in Organization Behavior,** vol. 21, pp 1-38.

[63],Juliandi, Azuar, 2004. "Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja dalam mempengaruhi Intensi untuk Bertahan atau Keluar dari lingkungan Kerja". **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. FE UMSU.** Vol. 4. No. 2. Oktober 2004, hlm 15-28.

[64],Kahn, Robert l., *and* Katz, Daniel, 1960. "Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale". **Journal of Group Dynamics: Research and Theory**, 2nd ed. New York, pp 554-570.

[65],Kaplan, R., *and* Norton, D., 1992. "The Balanced Scorecard Measures that Drive Performance". **Harvard Business Review,** Vol. 74, No. 1, pp 71-79.

[66],Kartono, Kartini, 2006. **Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?** Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

[67],King, M., Murray, M.A. *and* Atkinson, T., 1982. Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction with Work in A National Sample. **Journal of Human relations**. 35(2): pp. 119-133.

[68],Kirkpatrick, S.A., *and* Locke, E.A., 1996. Direct and Indirect Effects of Three Core Charismatic Leadership Components on Performance and Attitudes. **Journal of Applied Psychology,** 81 (1) : pp 36-51.

[69],Koesmono, H. Teman, 2005. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur,** Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

[70],Kotter, J.P., *and* Heskett, J.L., 1997. **Corporate Culture and Performance.** Terjemahan : Budaya Perusahaan dan Kinerja. Jakarta: Prehallindo.

[71],Lako, Andreas, 2004. **Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi.** Yogyakarta: Amara Books.

[72],Likert, R., 1961. **New Patterns of Management.** New York: McGraw-Hill Company.

[73],Locke, E.A., 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in M.D. Dunnette and L.M. Hough (ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology.** 2nd Ed. Chicago: Rand McNally, 1976, pp 150-151.

[74],Lok, P. *and* Crawford, J., 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Cross-national Comparison. **Journal of Management Development**. *23*(4). pp. 321-338.

[75,Long, J.S., 1983. **Covariance Structure Models, An Introduction of Lisrel.** New Delhi: Sage Publications, Inc.

[76],Luthans, F., Paul, R., *and* Bakr, D., 1981. An Experimental Analysis of The Impact of Contingent Reinforcement on Salesperson Performance Bahavior. **Journal of Applied Psychology.** 66 : p 314.

[77],Luthans, Fred, 1992. **Organizational Behavior.** Sixth Edition. Singapore: McGraw Hill Book Co.

[78],_____, 2005. **Organizational Behavior.** 10th Edition. New York: McGraw-Hill Company, Inc.

[79],Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

[80],_____, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[81],Manullang, S., 1993. **Produktivitas Apa dan Bagaimana.** Jakarta: Bina Aksara.

[82],Martoyo, S. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogjakarta: BPFE Press.

[83],McAfee, B., Quarstein, V., *and* Ardalan, A., 1995. The Effect of Discretion, Outcome Feedback, and Process Feedback on Employee Job Satisfaction. **Journal of Industrial Management and Data Systems.** 95(5). pp. 7-12.

[84],Melinda, Tina, 2006. **Pengaruh Perilaku Pimpinan dan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Jawa Timur,** Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

[85],Meyer, G.A., Brown, T.S.J., Browme, M.N., *and* Kubasek, N., 1998. "Do We Really Want More Leaders in Business?". **Journal of Business Ethic.** 17 : pp 1727-1736.

[86],Milton, Charles R., 1981. **Human Behavior in Organization: Three Levels of Behavior.** New Jersey: Prentice Hall, Inc.

[87],Mitchell, T.R., 1988. "Matching Motivational Strategies with Organizational Contexts". **Journal of Research in Organizational Behavior and Human Performance,** 63, pp 429-458.

[88],Moeljono, Djokosantoso, 2006. **Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.** Jakarta: Elex Media Komputindo.

[89],Mondy, R. Wayne, *and* Noe, Robert M., 1996. **Human Resource Management.** The United States of America : Prentice-Hall Int., Inc.

[90],Moorhead, G., *and* Ricky, W. G., 1999. **Human Resources Management.** New Jersey: Prentice Hall, Inc.

[91],Morgan, R., McDonagh, P, *and* Ryan-Morgan, T., 1995. Employee Job Satisfaction: an Empirical Assessment of Marketing Managers as an Occupationally Homogeneous Group. **Journal of Managerial Psychology**. *10*(2). pp.10-17.

[92],Morris, A. *and* Bloom, J.R., 2002. Contextual Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment in Community Mental Health Centers Undergoing System Changes in The Financing of Care. **Journal of Mental Health Services Research.** 4(2). pp.71-83.

[93],Muchlas, Makmuri, 2008. **Perilaku Organisasi.** Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

[94],Munandar, Ashar Sunyoto, 2006. **Psikologi Industri dan Organisasi.** Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

[95],Nawawi, Handari, 1998. **Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Jakarta: Prenhalindo.

[96],_____, 2003. **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.** Yogyakarta: Gajah Mada Pres.

[97],Nazir, Mohammad, 2005. **Metode Penelitian.** Cetakan Keenam, Bogor: Ghalia Indah.

[98],Ndraha, Taliziduhu, 1997. **Budaya Organisasi.** Edisi Pertama, Jakarta: PT Rineka Cipta.

[99],Neihoff, B.P., Enz, C.A., *and* Grover, R.A., 1990. "The Impact of Top Management Action on Employee Attitude and Perceptions". **Journal of Group and Organization Studies,** 15 (3) : pp 337-352.

[100],Nicholas, J., 1988. "The Transforming Autocrat". **Journal of Management Today,** March, pp 114-118.

[101],Nimran, Umar, 2004. **Perilaku Organisasi.** Cetakan ketiga. Surabaya: PT Dieta Persada.

[102],Noe, R.A., Loher, B.T., Moeller, N.L., *and*, Fitzgerald, M.P., 1999. "A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction". **Journal of Applied Psychology,** pp 245-252.

[103],Nunnaly, 1978. **Psychometric Theory.** India : McGraw-Hill 2nd Ed.

[104],Nursiah, 2002. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Studi Kasus pada PT Indosat Regional Barat-Medan. **Jurnal Ilmiah "Manajemen dan Bisnis", FE UMSU.** Vol. 4. No. 2. Oktober 2004, hlm 123-132.

[105],Ogbonna, Emmanuel, *and* Harris, Lloyd C., 2000. "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies". **Journal of Human Resource Management,** Vol 11 (4), pp 766 – 788.

[106],Osborn, R.N., 1974. "Discussant Connebts". In J.G. Hunt *and* L.L. Larson (Eds). "**Contingency Approach to Leadership**". Carbondale III. Southern Illionis : University Press.

[107],Otley, D.T., 1999. "Performance Management: A Framework for Management Control Systems Research". **Journal of Management Accounting Research,** Vol. 10, pp 363-382.

[108],Pabundu, Tika H. Moh., 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.** Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.

[109],Pfeffer, J., 1977. "The Ambiguity of Leadership". **Academy of Management Review,** 2 (1) : pp 10-12.

[110],Phillips, J.M., 1971. "Effect of Realistic Job Previews on Multiple Orgaizational Outcomes, A Meta-Analysis". **Academy of Management Journal,** pp 673-690.

[111].Pollock, T.G., Whitbred, R.C., *and* Contractor, N., 2000. Social Information Processing and Job Characteristics: a Simultaneous Test of Two Theories with Implications for Job Satisfaction. ***Human Communication Research.*** *26*(2). pp. 292-330.

[112].Pool, S., 1997. "Relationship of Job Satisfaction with Substitutes of Leadership, Leadership Behaviour, and Work Motivation". **Journal of Psychology,** May, Vol. 131 No. 3, p 271.

[113].Porter, L.W. *and* Lawler, E.E., 1966. Predicting Managers' Pay and Their Satisfaction with Their Pay**. Journal of Personnel Psychology**. 19, pp. 363-373.

[114].Prawironegoro, Darsono, 2006. **Budaya Organisasi. Kajian tentang Organisasi, Media, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik.** Cetakan Pertama. Jakarta: Diadit Media.

[115].Prawirosentono, S., 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.** Yogyakarta: BPFE Press.

[116].Purba, Jauliman, 2004. "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai". **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. FE UMSU.** Vol. 4. No. 2. Oktober 2004, hlm 97-106.

[117].Ravianto, J., 1986. **Pengukuran Produktivitas.** Yogyakarta: Kanisius.

[118].Reksohadiprodjo, S. dan Handoko, T. Hani, 1986. **Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan**. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

[119].Roach, C.F., *and* Behling, J.G., 1984. **Functionalism : Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership. In Leader and Managers : International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership.** 2nd Ed**.** New York: Pergamon.

[120].Robbins, Stephen P., 1993. **Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications,** 6th Edition. New Jersey: Prentice Hall International.

[121]._____, 1996. **Organizational Behavior.** Terjemahan. Jilid 2, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

[122]._____, 1998. **Organization Theory : Structure, Design, and Applications,** 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.

[123]._____, 2001a. **Organizational Behavior.** New Jersey: Prentice Hall.

[124]._____, 2001b. **Perilaku Organisasi.** Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dkk. Jakarta: Prehallindo.

[125]._____, 2005. **Organizational Behavior,** 11th edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

[126]._____, 2006. **Perilaku Organisasi.** Terjemahan Benyamin Molan. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.

[127].Robbins, Stephen P. *and* Judge, Timothy A., 2008. **Perilaku Organisasi.** Terjemahan**.** Ed. 12 Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

[128].Rogga, Kirk L., 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction. **Journal of Academy Of Management Review**, July, pp.619 – 644.

[129].Ruvendi, Ramlan, 2005. "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor". **Jurnal Ilmiah Binaniaga.** Vol 01 No 1 Tahun 2005. Hlm 17-26.

[130].Santoso, S., dan Tjiptono, Fandy, 2001. **Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS.** Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

[131].Sardiman, A.M., 1986. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.** Jakarta: Rajawali.

[132].Schein, E.H., 1992. **Organizational Culture and Leadership.** 2nd Ed. San Fransisco: Jossey Bass.

[133].Schermenhorn, John R., 2003. **Manajemen**. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.

[134].Scholz, C., 1987. "Corporate Culture and Strategy. The Problem of Strategic Fit". **Journal of Long Range Planning,** 25 (Winter): pp 3-16.

[135].Siagian, Sondang P., 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: Rineka Cipta.

[136]._____, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bhumi Aksara.

[137].Sigit, Soehardi, 2003. **Perilaku Organisasional.** Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

[138].Simms, J., 1997. "Beauty Queen". **Journal of Marketing Business,** March, pp 48-51.

[139].Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofyan, 1995. **Metode Penelitian Survei.** Jakarta: LP3ES Indonesia.

[140].Siradjuddin, 2007. "Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan". **Jurnal Analisis.** Vol. 4 No. 2. September 2007, hlm 77-90.

[141].Solimun, 2006. **Metode Statistika.** Malang: FMIPA Universitas Brawijaya.

[142].Sosik, J.J., 1997. "Effect of Transformational Leadership and Anonymith on Idea Generation in Sumputer-Medicated Groups. **Journal of Group and Organization Management,** 22 (4) : pp 460-487.

[143].Steers, R.M., Porter, L.W., *and* Bigley, G.A., 1996. **Motivation and Leadership at Work,** 6th Ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

[144].Stogdill, R.M., *and* Coons, A.E., 1951. "Leader Behavior: Its Description and Measurement". **Journal of Research Monograph,** no. 88, Ohio State University Bureau of Business Research, Columbus, pp. 111-145.

[145].Stogdill, R.M.,1974. **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York: Free Press.

[146].Stoner, Michael B., 1996. **Management.** New Jersey: Prentice Hall, Inc.

[147].Suharto, Babun, 2005. **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan dan Kinerja Bawahan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri di Jawa Timur**, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

[148].Supardi dan Anwar, S., 2004. **Dasar-dasar Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: UII Press.

[149].Suprapto, 1997. **Metode Riset : Aplikasi dalam Pemasaran.** Jakarta: Rinheka Cipta.

[150].Surat Keputusan Menteri BUMN nomor : Kep-236/MBU/2003 tentang Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK) dan Program Bina Lingkungan.

[151].Surat Keputusan Menteri Peridustrian dan Perdagangan nomor : 70/MPP/Kep/2/2003 tentang Wilayah Distribusi Pupuk.

[152].Susanto, AB., 1997. **Budaya Perusahaan; Manajemen dan Persaingan Bisnis.** Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

[153].Sylvana, Andi, 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya. **Jurnal Universitas Terbuka**. Edisi Thn 2002. Jakarta. Hlm.4.

[154].Takata, T., 1998. "Plato on Leadership". **Journal of Business Ethics.** 17 : pp 785-798.

[155].Tanaka, J.S., 1993. **Multifaceted Conceptions of Fit In Structural Equation Model.** New Delhi: Sage Publications, Ltd.

[156].Thoyib, Armanu, 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep. **Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang**. Edisi Tahun 2005. Hlm.10.

[157].Timpe, D.A., 1999. **Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Elex Media Komputindo.

[158].Toha, Miftah, 2008. **Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

[159].Tondok, Marselius Sampe, dan Andarika, Rita, 2004. "Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan". **Jurnal *Psyche*.** Vol 1 No. 1, Desember 2004, hlm 35-49.

[160].Uhjana, Onang, 1987. **Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[161].Usmara, A., 2006. **Motivasi Kerja.** Cetakan Pertama. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.

[162].Utomo, W.K., 2002. "Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional". **Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen.** Vol. 2 No. 2, Mei 2002. Hlm. 239.

[163].Vaivio, R.P., 1999. "Exploring a Non Financial Management Accounting Change", **Management Accounting Research.** Vol. 10, pp 409-437.

[164].Wibisono, D., 1999. "Analisis Keterkaitan Variabel Kinerja dalam Perusahaan, **Usahawan.** No. 07 Tahun XXVIII, hlm. 41-48.

[165].Wibowo, Triyoga Agung, 2008. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang).** Thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.

[166].Xenikou, A., *and* Adrian Furnham, 1996. "A Correlational and Factor Analytic Study of Four Questionnaire. Measures of Organizational Culture". **Journal of Human Relations,** Vol. 49 (3), pp. 349-371.

[167].Yasin, Azis, 2001. Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. **Jurnal Lintasan Ekonomi**. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang.Hlm.6.

[168].Yukl, Gary, 1989. "Managerial Leadership : A Review of The Theory and Research". **Journal of Management.** 15 (2) : pp 251-289.

[169]._____, 1994. **Leadership in Organization.** Englewood Cliffs: Prentice Hall International, Inc.

[170]._____, 2001. **Leadership in Organization.** New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

[171]._____, 2005. **Kepemimpinan Dalam Organisasi.** Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta: PT Indeks.

http://www.pupukkaltim.com/ina/index.php, Oct., 3, 2010 : 23.10.

http://eprints.undip.ac.id180481TRIYOGA_AGUNG_WIBOWO.pdf , tgl. 10 Nop 2010: 01.17.

Analisis Pengaruh Program Bank Sampah Terhadap Pembentukan Modal Sosial Perempuan Miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan

Mujahiddin[1], Yurisna Tanjung[2], Efendi Agus[3]
[1,2,3] Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara.
[1,2,3] Medan, Indonesia.
Muja_msp@gmail.com,[1] Yurisna66@gmail.com,[2] Efendiagusagustam@yahoo.com,[3]

ABSTRAK — **Adanya manfaat sosial-ekonomi yang dihasilkan dari tabungan sampah membuat peranan bank sampah tidak hanya sebatas pada usaha pengelolaan dan daur ulang sampah semata. Tetapi bank sampah juga mampu meningkatkan partisipasi, skill dan perubahan sikap masyarakat miskin dalam pengelolaan sampah khususnya kaum perempuan yang selalu terlibat dalam proses pengelolaan sampah skala rumah tangga. Atas dasar hal tersebut maka penting rasanya untuk melihat pengaruh bank sampah terhadap penguatan modal sosial di tengah kelompok perempuan miskin di Sicanang Belawan Medan. Tujuan penelitian ini adalah; untuk mengetahui bagaimana pengaruh program bank sampah terhadap pembentukan modal sosial perempuan miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Nomogram Harry King, di mana total nasabah dari 10 bank sampah skala lingkungan berjumlah 200 nasabah. Dari 200 nasabah tersebut diambil sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 30 nasabah. Kemudian, 30 nasabah ini dibagi secara merata pada setiap bank bank sampah. Jadi terdapat 3 orang nasabah untuk mewakili masing-masing bank sampah. Hasil penelitian menunjukan, *pertama*; Program Bank Sampah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukkan modal sosial perempuan miskin. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig = 0.000 yang lebih kecil dari α 0,05. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,616 yang berarti 61,6 % variasi variabel pembentukan modal sosial dapat dipengaruhi oleh variabel program bank sampah. *Kedua,* terdapat derjat hubungan yang positif dan kuat antara Program Bank Sampah dengan Pembentukan Modal Sosial sebesar r = 0,785.**

Kata Kunci - Program Bank Sampah dan Modal Sosial

LXXV. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sampah selama ini didefenisikan sebagai sesuatu barang atau materi yang tidak memiliki nilai guna atau manfaat secara sosial dan ekonomi sehingga harus dibuang. Dalam Undang-Undang No 18 Tahun 2008 tentang pengelolaan sampah, sampah diartikan sebagai sisa kegiatan sehari-hari manusia dan atau proses alam yang berbentuk padat [1]. Azwar dalam Simanungsong[2] juga mendefenisikan hal yang sama yakni sampah dianggap sebagai sesuatu yang tidak dipakai, tidak disenangi atau sesuatu yang harus dibuang, yang umumnya berasal dari kegiatan yang dilakukan oleh manusia (termasuk kegiatan industri) tetapi yang bukan biologis (karena kotoran manusia tidak termasuk di dalamnya) dan umumnya bersifat padat.

Pendefenisian yang negatif terhadap sampah membuat sampah menjadi satu barang atau materi yang dianggap tidak berguna sehingga tidak pernah mendapatkan perlakuan yang layak melalui proses daur ulang. Itu sebabnya produksi sampah ke TPA terus meningkat dari tahun ke tahun karena sampah yang dihasilkan individu pada skala rumah tangga tidak pernah mendapatkan perlakuan daur ulang yang memadai sehingga sampah yang dihasilkan langsung ditumpuk di setiap TPA. Mujahiddin[3] mencatat pada tahun 2011 –sebagaimana dikutinya dari BPS dan sumber berita lainnya –produksi sampah yang dihasilkan oleh 380 kota di Indonesia mencapai 80.000 ton perhari. Diperkirakan pada tahun 2025 jumlah sampah yang diproduksi di Indonesia mencapai 130.000 ton perhari. Jika dilihat secara spesifik, di Kota Medan misalnya, pada tahun 2013 volume sampah yang dihasilkan setiap harinya oleh masyarakat Kota Medan berkisar 1700 ton. Jika ditotal setiap bulannya sampah yang dihasilkan oleh masyarakat Kota Medan mencapai 44.000 ton dan 85 persen dari jumlah sampah tersebut diangkut langsung ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) tanpa melalui proses pemilahan dan daur ulang.

Penumpukan sampah secara terus menerus di TPA tentunya akan memberikan efek negative terhadap keberlangsungan lingkungan. Apalagi di Kota Medan bentuk TPA masih menggunakan sistem *open dumping* yang dinilai sebagai sistem TPA yang paling sederhana dan paling murah. Pada TPA dengan sistem *open dumping* sampah akan ditimbun dan ditumpuk secara terus-menerus sampai seperti bukit

atau gunung. Sinulingga[4] mencatat pembuangan sampah dengan jenis *open dumping* ini hanya cocok untuk sampah hasil sapuan jalan, abu dan benda-benda yang dapat dibakar. Tetapi apabila bercampur dengan sampah lain seperti sampah organik maka tempat sampah ini akan menjadi sumber pencemaran lingkungan seperti bau tidak sedap, kebakaran atau ledakan sampah –seperti tragedi di TPA Leuwigajah Bandung –dan akibat lainya adalah terjadinya pembusukan sampah dan akan menimbulkan cairan limbah (*leachate*) yang dapat menjadi sumber penyakit.

Padahal jika sampah diolah kembali melalui mekanisme daur ulang maka sampah yang dianggap tidak memiliki nilai guna tersebut akan dapat digunakan kembali sebagai satu barang yang memiliki fungsi normal. Mujahiddin[5] dalam penelitian Tesisnya menjelaskan proses daur ulang sampah untuk menjadi barang berguna memberikan banyak manfaat bagi masyarakat. Sampah oraganik dapat didaur ulang menjadi pupuk untuk tanaman. Sedangkan sampah anorganik seperti plastik sisa kemasan dapat didaur ulang menjadi tas belanja, dompet, alas minuman dan bunga plastik. Sampah dari sisa koran diolah menjadi keranjang dan pot bunga hias. Keseluruhan barang dari hasil olahan sampah tersebut tidak hanya dapat digunakan untuk kepentingan pribadi tetapi dapat juga dijual.

Selain dapat didaur ulang, sampah juga dapat ditabung dan dikonversikan menjadi satuan rupiah. Mekanisme tabungan sampah ini dapat dilihat dari model pengelolaan sampah berbasis bank sampah. Pada bank sampah, sampah-sampah kering atau anorganik yang dihasilkan dari skla rumah tangga dapat ditabung dengan cara memilah atau mengkelompokkan sampah berdasarkan jenisnya misal; sampah plastik yang disatukan dengan sampah plastik, sampah kertas yang disatukan dengan sampah kertas, sampah kaca yang disatukan dengan sampah kaca dan seterusnya. Melalui proses pemilahan ini, sesungguhnya bank sampah telah mengajarkan budaya memilah sampah bagi masyarakat yang aktif menjadi nasabah bank sampah.

Tidak hanya itu, bank sampah melalui program tabungan sampah juga dapat memberikan manfaat sosial-ekonomi bagi masyarakat khususnya keluarga miskin. Mujahiddin dan Ananda[6] menjelaskan ada dua manfaat tabungan sampah bagi keluarga miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan yaitu; manfaat secara ekonomi dan manfaat secara sosial. Manfaat secara ekonomi ditandai dengan adanya tambahan pendapatan keluarga dari hasil tabungan sampah.

Tambahan pendapatan ini kebanyakan digunakan keluarga miskin untuk belajan kebutuhan pangan keluarga. Selain itu juga digunakan untuk keperluan membiayai kebutuhan anak mereka yang meliputi; jajan untuk sekolah, membeli peralatan sekolah anak dan juga ongkos tranportasi. Sedangkan manfaat secara sosial dilihat dari adanya perubahan perilaku masyarakat dalam mengelola sampah yang meliputi; perilaku memilah sampah sampah, peningkatan partisipasi dalam pengelolaan sampah dan peningkatan skill dalam daur ulang sampah.

Adanya manfaat sosial-ekonomi yang dihasilkan dari tabungan sampah membuat peranan bank sampah tidak hanya sebatas pada usaha pengelolaan dan daur ulang sampah semata. Tetapi bank sampah juga mampu meningkatkan partisipasi, skill dan perubahan sikap masyarakat miskin dalam pengelolaan sampah khususnya kaum perempuan yang selalu terlibat dalam proses pengelolaan sampah skala rumah tangga.

Atas dasar hal tersebut maka penting rasanya untuk melihat pengaruh bank sampah terhadap penguatan modal sosial di tengah kelompok perempuan miskin di Sicanang Belawan Medan. Aspek penguatan modal sosial akan dilihat adalah; apakah kehadiran bank sampah di satu wilayah dapat membentuk modal sosial pada kelompok perempuan miskin mulai dari; pembentukan rasa saling percaya antar kelompok, pembentukan norma-norma sosial baru khususnya dalam aspek pelestarian lingkungan, dan pembentukan jaringan-jaringan sosial baru yang dapat memfasilitasi tindakan bersama.

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut; Apakah terdapat pengaruh program bank sampah terhadap pembentukan modal sosial perempuan miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan? dan Bagaimana Derjat hubungan antara program bank sampah dengan pembentukan modal sosial perempuan miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan? Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh program bank sampah

terhadap pembentukan modal sosial perempuan miskin.

C. Kajian Pustaka

1. Program Bank Sampah

Model pengelolaan sampah melalui bank sampah ini merupakan wujud dari usaha pengelolaan sampah dengan menerapkan prinsip 3-R (*Reduce, Reuse, Recycle*). Di bank sampah, sistem yang diterapkan adalah sistem mengelola sampah dan menampung, kemudian memilah dan mendistribusikan sampah ke fasilitas pengolahan sampah yang lain atau kepada pihak yang membutuhkan. Di sini nilai guna barang yang sudah menjadi sampah dapat ditingkatkan, yang sebelumnya tidak berguna menjadi barang berguna.

Dilihat dari pengertiannya, Utami[7] menjelaskan bank sampah dapat dikatakan sebagai satu sistem pengelolaan sampah kering secara kolektif yang mendorong masyarakat untuk berperan serta aktif di dalamnya. Sistem ini akan menampung, memilah, dan menyalurkan sampah bernilai ekonomi pada pasar sehingga masyarakat mendapatkan keuntungan ekonomi dari menabung sampah. Jadi semua kegiatan dalam sistem bank sampah dilakukan dari, oleh dan untuk masyarakat. Sampah-sampah yang disetorkan oleh nasabah sudah harus dipilah. Persyaratan ini mendorong masyarakat untuk memisahkan dan mengkelompokkan sampah.

Hadirnya bank sampah dibeberapa kota di Indonesia diharapkan mampu untuk memberikan manfaat yang berarti bagi masyarakat. Suwerda[8] mencatat terdapat empat manfaat yang bisa diharapkan dari hadirnya bank sampah sebagai satu model pengelolaan sampah. Bank sampah – bank sampah yang ada kemudian diharapkan dapat bermanfaat bagi; *pertama*, kesehatan lingkungan. *Kedua,* sosial ekonomi masyarakat. *Ketiga*, aspek pendidikan dan *keempat,* bagi pemerintah.

Manfaat lain yang dihasilkan dari bank sampah dan tabungan sampah adalah dapat menjadi mekanisme pendorong perubahan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini terungkap dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrini[9] di mana pada salah satu point penelitian menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa isrti atau ibu rumah tangga yang selama ini tidak bekerja, setelah menjadi nasabah bank sampah memiliki peluang kerja memproduksi sampah plastik menjadi benda bernilai ekonomis yang hasilnya dapat membantu menambah pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Untuk tabungan sampah,

Syafrini[9] menjelaskan bahwa saldo yang tertera di tabungan nasabah, disesuaikan dengan berat sampah yang terkumpul per-item yang kemudian dikalkulasikan dengan harga yang telah ditetapkan. Menurut para nasabah dengan adanya profit ini, mereka lebih bersemangat untuk mengumpulkan sampah rumah tangga dan bahkan tidak jarang sampah di luar yang dilihat di jalanan ataupun yang ada di kantor, mereka bawa pulang dengan harapan bisa ditabung.

2. Modal Sosial

Putnam[10] dalam bukunya *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy* mendefinisikan modal sosial sebagai *'features of social organisation, such as networks, norms, and trust, that facilitate coordination and co-operation for mutual benefit,'* ciri-ciri organisasi sosial, seperti jaringan, norma-norma, dan kepercayaan yang memudahkan koordinasi dan kerjasama untuk mendapatkan manfaat bersama. Sedangkan menurut Dodon[11] modal sosial sering diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan individu atau kelompok lainnya. Masyarakat atau individu yang memiliki ikatan sosial yang lebih baik antara satu dengan yang lainnya akan lebih mudah dalam melakukan aktifitas kerjasama yang ada.

Secara spesifik Widodo[12] pada hasil penelitiannya tentang modal sosial dalam pengelolaan sampah di Kelurahan Brontokusuman Yogyakarta menyimpulkan bahwa modal sosial memiliki peranan yang tidak kalah penting dengan modal fisik, modal keterampilan atau kecerdasan. Modal sosial memiliki kekuatan yang mampu mendorong masyarakat untuk senantiasa menjaga komitmen dan konsistensi atas keberlangsungan pengelolaan sampah yang selama ini sudah berjalan. Di sisi lain, Widodo[12] menjelaskan modal sosial juga didukung oleh actor-aktor yang memilki keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Di antara mereka memiliki peran dan fungsi masing-

masing. Adapun dalam konteks pengelolaan bank sampah actor yang terlibat dapat diidentifikasi yakni; pengelola bank sampah, nasabah, pengepul sampah, dan juga fasilitator kelurahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo tersebut menunjukkan bagaimana peran modal sosial dalam pengelolaan sampah. Sedangkan penelitian ini akan melihat fokus yang berbeda, di mana akan melihat pengaruh bank sampah dalam membentuk modal sosial yang ada di tengah masyarakat khususnya masyarakat miskin yang tinggal di Kelurahan Sicanang Belawan. Untuk itu, modal sosial yang akan dilihat dan diukur dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga indikator yaitu; rasa saling percaya (*trust*), norma-norma (*norm*) sosial dalam pelestarian lingkungan dan jaringan-jaringan (*networking*). Ketiga indikator ini akan dioprasionalisasi ke dalam angket untuk dapat diukur pembentukannya.

LXXVI. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini sengaja dipilih karena untuk dapat mengetahui pengaruh dan juga hubugan antara variabel program bank sampah dan pembentukan modal sosial. Sebagaimana dikatakan Sugioyono rumusan masalah assositif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih[13].

2. Sampel Penelitian

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel akan menggunakan nomogram Harry King, di mana total nasabah dari 10 bank sampah skala lingkungan berjumlah 200 nasabah. Dari 200 nasabah akan diambil sampel dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 30 nasabah. Kemudian, 30 nasabah ini dibagi secara merata pada setiap bank-bank sampah. Sehingga terdapat 3 orang nasabah untuk mewakili masing-masing bank sampah.

3. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui angket atau quisioner akan dianalisis dengan dua tahapan yaitu, *pertama*; untuk menjawab rumusan masalah penelitian terkait pengaruh program bank sampah terhadap pembentukan modal sosial, maka data akan dianalisis dengan analisis regresi sederhana. *Kedua*, untuk melihat derjat hubungan antara program bank sampah dengan pembentukan modal sosial perempuan miskin, maka data akan dianalisis dengan pendekatan Korelasi Pearson. Keseluruhan data yang akan dianalisis tersebut akan dianalisis dengan menggunakan statistic berbasis SPSS 17.0 dengan melihat pengaruh dan hubungan antar variabel. Di mana Program Bank Sampah ditetapkan sebagai variabel (X), dan Pembentukan Modal Sosial sebagai variabel (Y).

LXXVII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini akan difokuskan untuk menjawab dua rumusan masalah penelitian yaitu;

1. Apakah terdapat pengaruh program bank sampah terhadap pembentukan modal sosial perempuan miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan? dan
2. Bagaimana Derjat hubungan antara program bank sampah dengan pembentukan modal sosial perempuan miskin di Kelurahan Sicanang Belawan Medan?

Point pertama pada rumusan masalah di atas akan dijawab dengan menggunakan analisis regresi sederhana melalui aplikasi SPSS 17.0. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Khadir[14] yaitu; analisis regresi sederhana mempelajari apakah antara dua variabel atau lebih mempunyai pengaruh/hubungan atau tidak, mengukur kekuatan pengaruhnya dan membuat ramalan yang didasarkan kepada kuat atau lemahnya pengaruh/hubangan tersebut. Sedangkan untuk point kedua pada rumusan masalah akan dijawab dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson melalui aplikasi SPSS 17.0.

1. Pengaruh Program Bank Sampah Terhadap Pembentukan Modal Sosial

1.1 Pengujian Secara Parsial (t Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (Program Bank Sampah) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependent (Pembentukan Modal Sosial). Untuk mengukur itu, maka ditetapkan derajat signifikansi

atau derajat kepercayaan sebesar 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka dapat dikatakan variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian pengaruh variabel independent atau Program Bank Sampah (X) terhadap variabel dependen atau Pembentukan Modal Sosial (Y1) dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1

Uji Parsial X Terhadap Y

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*sig*
	B	*Std. Error*	*Beta*		
Constant	4.016	7.536		.533	.598
X	.609	.091	.785	6.703	.000

Berdasarkan tabel 5.48 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 6.703 dengan Sig. .000 lebih kecil dari α 0,05. Hal tersebut berarti bahwa Program Bank Sampah (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pembentukan Modal Sosial (Y1). Nilai t yang positif menunjukan bahwa variabel program bank sampah mempunyai hubungan yang searah dengan pembentukan modal sosial. Jadi dapat disimpulkan Program Bank Sampah memiliki pengaruh signifikan terhadap Pembentukan Modal Sosial.

Selain itu, pada tabel 3.1 di atas juga dapat dilihat hasil estimasi regresi sebesar 4.016. Artinya, jika tidak ada program bank sampah, maka modal sosial perempuan miskin di Kelurahan Sicanang Belawan sebesar 4.016 point. Nilai estimasi koefisien variabel Program Bank Sampah sebesar 0,609 yang berarti setiap penambahan 1 Program Bank Sampah akan menambah nilai Pembentukan Modal Sosial Perempuan Miskin di Sicanang Belawan sebesar 0,609 point.

1.2 Pengujian Secara Simultan / Total (F Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji singnifikansi persamaan garis regresi diperoleh dari baris Regression ke-5, yaitu F_{hit} (b/a) = 44,931 dan p-value = 0,000 < 0,05. Dengan demikian regresi Y1 (Modal Sosial) atas X (Program Bank Sampah) adalah signifikan atau program bank sampah berpengaruh pada pembentukan modal sosial.

1.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam hal ini berupaya menjelaskan berapa besar perubahan atau variasi variabel Program Bank Sampah atas variasi pada variabel Pembentukan Modal Sosial.

Pada tabel 3.2 dapat dilihat angka R Square sebesar 0,616. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 61,6 % variasi variabel pembentukan modal sosial dapat dipengaruhi oleh variabel program bank sampah. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3.2

R Square (Model Summary X-Y1)

Model		1
R		.785
R Square		.616
Adjusted R Square		.602
Std. Error of the Estimate		2.94189
Change Statistic	R Square Change	.616
	F Change	44.931
	df1	1
	df2	28
	Sig. F Change	.000

2. Derjat Hubungan Antara Program Bank Sampah (X) Dengan Pembentukan Modal Sosial (Y1) dan Pemberdayaan Perempuan Miskin (Y2)

Hasil estimasi korelasi antara Program Bank Sampah dengan Pembentukan Modal Sosial sebesar **r = 0,785**. Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara Program Bank Sampah dengan Pembentukan Modal Sosial

Tabel 3.3

Derjat Hubungan Antara Program Bank Sampah, Pembentukan Modal Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Miskin

		Program Bank Sampah	Modal Sosial
Program Bank Sampah	Pearson Correlation	1	**.785****
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Modal Sosial	Pearson Correlation	**.785****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

LXXVIII. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Program Bank Sampah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan modal sosial. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig = 0.000 yang lebih kecil dari α 0,05. Selain itu, juga dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,616. Yang berarti 61,6 % variasi variabel pembentukan modal sosial dapat dipengaruhi oleh variabel program bank sampah. Sedangkan hasil estimasi koefisien variabel Program Bank Sampah sebesar 0,609 yang berarti setiap penambahan 1 Program Bank Sampah akan menambah nilai Pembentukan Modal Sosial Perempuan Miskin di Sicanang Belawan sebesar 0,609 point.
2. Derjat hubungan antara Program Bank Sampah dengan Pembentukan Modal Sosial sebesar **r = 0,785**. Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara Program Bank Sampah dengan Pembentukan Modal Sosial

DAFTAR PUSTAKA

[1] Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2008: Tentang Pengelolaan Sampah.

[2] Simangungsong, Rahidun. Analisis Partisipasi Masyarakat Terhadap Program Kebersihan Sampah Di Kota Pematang Siantar. [Tesis]. Medan: Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, 2003.

[3] Mujahiddin, S.Sos, MSP, H. Upaya Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengelola Sampah. Medan: ‘nBasis, 2016.

[4] Sinulingga, D. Budi. Pembangunan Kota; Tinjauan Regional dan Lokal. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005.

[5] Mujahiddin. Upaya Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengelola Sampah Anorganik Melalui Bank Sampah; Studi Kasus Di Bank Sampah Simpan Jadi Mas Lingkungan V Blok B Lorong II Kelurahan Belawan Sicanang Kecamatan Medan Belawan. [Tesis] Medan: Program Studi Magister Studi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sumatera Utara, 2014.

[6] Mujahiddin dan Ananda Mahardika. The Benefit of Waste Bank for Poor Families in Sicanang Belawan, Medan, North Sumatra. IOSR Journal of Humanities and Social Science. Vol 22, Issue 3, Ver VII. March 2017. PP 37-43.

[7] Utami, Eka. Buku Panduan Sistem Bank Sampah & 10 Kisah Sukses. Jakarta: Yayasan Unilever Indonesia, 2013.

[8] Suwerda, Bambang. Bank Sampah; Kajian Teori dan Penerapan). Yogyakarta: Pustaka Rihama, 2012.

[9] Syafrini, Delmira. Bank Sampah: Mekanisme Pendorong Perubahan Dalam Kehidupan Masyarakat, Studi Kasus; Bank Sampah Barokah Assalam Perumahan Dangau Teduh Kecamatan

Lubuk Begalung, Padang. Jurnal Humanus. Vol. XII. No. 2 Thn 2013.

[10] Putnam, Robert**,** Robert Leonardi & Rafaella Nanetti. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993.

[11] Dodon. Indikator dan Perilaku Kesiapsiagaan Masyarakat di Permukiman Padat Penduduk Dalam Antisipasi Berbagai Fase Bencana Banjir. Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota Vol 24 No 2, Thn 2013, hlm 125 - 140.

[12] Widodo, Agung Saras Sri. Modal Sosial Dalam Pengelolaan Bank Sampah. [Tesis]. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada, 2014.

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

[14] Khaidir, Dr. M.Pd. Statistik Terapan; Konsep, Contoh dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian. Edisi Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT BANK SINARMAS PALEMBANG

Omar Hendro, Hellen Ghea Maharani
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang Sumatera Selatan Indonesia
omarhendro@ymail.com dan hellen.maharani@yahoo.com

Abstrak — Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory research* secara deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Variabel yang digunakan ada 2 variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ditambah juga dengan variabel *intervening* yaitu Motivasi. Sampel data yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 90 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu uji model asumsi klasik, analisis jalur, dan uji hipotesis. Model jalur *pertama*, Persamaan Sub Struktur 1 : $Y = b_1X_1+b_1X_2+E_1 = 0,384 + 0,422 + 0,726$ dan *kedua*,. Persamaan Sub Struktur 2 : $Z = b_2X_1+b_2X_2+Y+E_2 = -0,059 + 0,245 + 0,494 + 0,771$. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi; (3) Kepemimpinan berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (6) Ada pengaruh mediasi Motivasi pada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Keputusan Pembelian; dan (7) Ada pengaruh mediasi Motivasi pada pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era industri saat ini, dimana lingkungan organisasi berubah cepat, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu. SDM dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Teknologi memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalankan kegiatannya, khususnya dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai performa kinerja yang optimal. Untuk itu diperlukan kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh seorang atasan..

Untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan kinerja organisasi yang baik (James, 2012 p. 47). Kinerja organisasi berkaitan dengan bagaimana suksesnya kelompok yang terorganisir dengan tujuan tertentu menampilkan sebuah fungsi. Kinerja organisasi adalah ketika seluruh bagian dari sebuah organisasi bekerja bersama untuk mencapai hasil kinerja organisasi yang baik. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dalam organisasi kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara seorang pemimpin memberikan contoh yang baik, memotivasi, dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Apabila dilihat lebih mendalam, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Tanpa motivasi yang cukup, kinerja sumber daya manusia yang ada akan menjadi kurang optimal. Dampak buruk dari kurang nya motivasi dari pemimpin/atasan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Di samping itu, hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan dari pihak pelanggan, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para pemimpin/atasan karena motivasi merupakan sumber pengerak bagi para karyawan.Tujuan Motivasi kerja pada dasarnya, adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan berlangsung nya pekerjaan sekaligus memberikan semangat kepada para karyawan supaya bisa meningkatkan kinerja karywan tersebut.

Seorang pemimpin yang bijak dapat mengembangkan motivasi para bawahannya yang didasarkan pada sasaran atau target penggapaian kerja yaitu produktivitas. Motivasi sukses dapat dilakukan secara bijak dengan memberi dorongan yang kuat, disiplin bekerja lebih giat dan bersemangat serta membangun tekad untuk maju meraih suatu kesuksesan, sebagai suatu prestasi. Jadi motivasi dapat dikembangkan untuk menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dengan giat serta berprestasi dan sukses dapat didorong dengan memberikan tantangan sugestif yang memberi motivasi untuk bertindak.

Menurut Natalia (2016, p.1) dalam dunia kerja, gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam upaya peningkatan kinerja,

pemimpin mampu mengembangkan motivasi kepada diri sendiri yang tentunya akan diikuti oleh para bawahannya, karena motivasi merupakan "kekuatan" yang mendorong untuk bertindak melakukan sesuatu yaitu pekerjaan sehingga kelancaran kerja dan kinerja dapat berlangsung secara berkesinambungan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi juga pemotivasi untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusianya. Jika lingkungan kerja sangat nyaman, semua karyawannya bisa bekerja sama dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat bahkan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja untuk perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi ruangan kantor kotor, kurang nyaman dan panas, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apalagi jika beberapa karyawan saling terlibat pertengkaran, hal ini akan menurunkan motivsi mereka untuk bekerja lebih baik. Menurut Yodhia (2014, p. 2), lingkungan kerja akan berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan, bahkan motivasi akan berubah-ubah sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Industri perbankan juga selalu memperhatikan kinerja karyawan. Salah satu bank yang beroperasi di Palembang adalah Bank Sinarmas yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat dan Jalan Sudirman. Tina hajarwanti prabu, selaku karyawan di bidang BIC (Branch Internal Control) Bank Sinarmas menjelaskan, tercatat ada 1 juta lebih nasabah yang telah memilih Bank Sinarmas sebagai bank terpercaya mereka di Cabang Bank Sinarmas yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat Palembang.

Kualitas kinerja karyawan Bank Sinarmas berkaitan erat dengan motivasi dari staf kepemimpinan mengenai pentingnya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi customer dan memajukan perusahaan demi keuntungan bersama. Tidak dipungkiri, kuantitas kinerja juga mempunyai kaitan yang erat dengan kualitas kinerja supaya peranan tiap karyawan saling berseimbangan, meningkatkan rasa ketanggungjawaban, menimbulkan sifat inisiatif yang mengarah ke totalitas kinerja suatu perusahaan, terutama Bank Sinarmas, untuk maju.

Menurut Tina Prabu yang bekerja di bidang (Branch Internal Control), beliau mengungkapkan kesuksesan Bank Sinarmas datang dari pemimpin yang mampu mengarahkan para karyawannya. Karyawan Bank Sinarmas yang diarahkan adalah karyawan yang bekerja berlebihan atau diluar kemampuan karyawan tersebut. Tanggung jawab yang harus dijalani para karyawan yaitu bisa menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Seorang karyawan juga harus bisa bekerja sama dengan karyawan yang lain agar hasil pekerjaan semakin baik. Inisiatif para karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Namun pada kenyataannya, fenomena yang terjadi di lingkungan perusahaan tidak sesuai dengan harapan. Masih ada beberapa karyawan yang kualitas kerjanya kurang, seperti sekuriti di depan pintu masuk yang bersifat kurang informatif, mengakibatkan ketidaknyamanan nasabah yang sedang membutuhkan pengarahan semisal mereka ingin mengetahui proses-proses pembuatan rekening yang cukup rumit. Dalam penempatan kuantitas kerja karwayan, Bank Sinarmas masih perlu meningkatkannya lagi, seperti saat situasi dimana penyerahan jumlah jenis pekerjaan pada seorang karyawan yang hanya mampu mengerjakan 10 berkas dalam 1 hari, namun pimpinannya justru menyerahkan lebih dari 10, sehingga mengakibatkan kurangnya efisiensi serta efektivitas dalam bekerja. Seluruh karyawan di Bank Sinarmas diwajibkan untuk bertanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Namun pada kenyataannya penerapan diri dalam bertanggung jawab pun masih kurang, seperti tanggung jawab seorang teller yang seharusnya merangkul masalah atau komplain perbankan dari nasabah, tetapi malah direspon dengan pernyataan yang tidak memberikan solusi. Diharapkan juga bagi karyawannya untuk kesediaannya dalam bekerja sama secara vertikal maupun horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Akan tetapi, kerja sama yang baik belum diterapkan oleh sebagian besar karyawan di lapangan, seperti saat salah satu teller mendadak ada keperluan yang membuatnya meninggalkan nasabah, tidak terpikir oleh teller disebelahnya yang sedang kosong untuk melayani nasabah yang ditinggalkan tersebut. Beberapa karyawan juga masih kurang inisiatifnya dalam melakukan pekerjaannya, seperti pengambilan keputusan tentang sebuah laporan keuangan. Karena masih kurangnya pemahaman tentang cara kerja dan apa yang dikerjakan, adakalanya karyawan di Bank Sinarmas mengulur waktu terlalu lama dalam pengambilan keputusan dan memilih untuk bertanya kepada atasan, padahal pada situasi tersebut, besar kemungkinan atasan Bank tersebut sedang sibuk atau tidak ada di lokasi kerja, sehingga mengakibatkan terundurnya waktu dalam penanganan laporan keuangan tersebut. Tentu saja tidak semua karyawan di Bank Sinarmas seperti itu, namun ada saja hal seperti itu terjadi dan hal tersebut wajib dihilangkan.

Kinerja yang kurang bagus juga berkaitan erat dengan kurangnya motivasi dalam bekerja. Motivasi dibutuhkan agar karyawan cenderung berkerja lebih giat dan memberikan totalitas kinerjanya guna tujuan perusahaan tercapai. Motivasi yang dapat diberikan pada karyawan adalah motivasi berupa Fisiologis, Keamanan, Kelompok, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri. Dari kelima indikator motivasi yang telah disebutkan, Tina prabu (Branch Internal Control) Menjelaskan bahwa Kelima indikator tersebut masih kurang terpenuhi. Fenomena yang terjadi di Bank Sinarmas mengenai kebutuhan fisiologis yang telah terpenuhi adalah diberikannya karyawan ruangan, sarana dan fasilitas kerja yang memadai. Namun karena usia bank yang tidak lagi muda, fasilitas dan sarana pun ikut menua karena tidak diperbaharui, mengakibatkan kecenderungan untuk tidak bekerja sesuai standar yang dibutuhkan karyawan di tempat. Kebutuhan keamanan juga wajib diberikan kepada karyawan seperti jaminan keamanan, dukungan pengamanan, dan perlindungan terhadap resiko. Namun sangat disayangakan, hal ini pun kurang diperhatikan, letak tombol emergency yang tidak berada di jangkauan tangan Bank Teller, ditambah dengan kurangnya karyawan di bidang sekuriti berpatroli di dalam ruangan. Kebutuhan lainnya adalah kebutuhan kelompok, dimana hubungan dan dukungan sesama karyawan juga diharapkan dalam perusahaan, termasuk dengan unit kerja terkait. Fenomena hubungan yang kurang baik yang terjadi di Bank Sinarmas adalah saat salah satu karyawan ingin meminta bantuan karyawan lain yang berada di jabatan yang sama untuk mengerjakan berkas yang merupakan tanggung jawab bersama dikelompok karyawan

tersebut, namun karyawan yang dimintai tolong justru menolak untuk bekerja sama dan memilih mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa campur tangan karyawan lainnya.

Apabila seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan berhasil membuat Bank Sinarmas mencapai salah satu tujuannya, maka karyawan tersebut patut diberi penghargaan agar karyawan tersebut lebih termotivasi lagi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, hal tersebut termasuk dalam kebutuhan penghargaan. Namun pada kenyataan, kebutuhan penghargaan pun belum terpenuhi di perusahaan tersebut seperti tidak diterapkannya sistem penghargaan karyawan terbaik dalam satu bulan, serta bonus gaji bagi karyawan yang kerja kerasnya wajib diapresiasi, berdasarkan dari seleksi satu bulan tersebut. Yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dimana tiap karyawan pada perusahaan memiliki identitas yang resmi dan terdata, juga diharapkannya profesionalitas agar perusahaan dapat terlihat baik dan terpercaya di mata nasabah. Fenomena yang terjadi di Bank Sinarmas mengenai hal ini adalah kelalaian teller untuk mengapresiasi nasabah yang telah mempercayai Bank Sinarmas yaitu tidak diterapkannya budaya memperkenalkan diri sebelum berinteraksi dengan nasabah.

Fenomena pemimpin yang kurang baik tentu pernah terjadi di Bank Sinarmas, salah satu kepemimpinan yang kurang baik yang terjadi di perusahaan tersebut adalah pemimpin yang tidak bisa menciptakan iklim saling mempercayai sesama karyawan sehingga munculnya persaingan yang mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan. Fenomena nyata yang terjadi adalah adanya unsur kasta dimana karyawan yang lebih lama bekerja di Bank lebih banyak kesempatan untuk berinteraksi dengan pemimpin, mengakibatkan kesenjangan antar karyawan baru yang seharusnya lebih membutuhkan pemimpin dengan pengarahanya. Kenyamanan dalam bekerja juga kurang diperhatikan oleh pemimpin Bank Sinarmas sehingga mengakibatkan karyawan terbebani dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan seperti deadline yang tidak sesuai beserta beberapa dorongan keras dari pemimpin mengakibatkan karyawan merasa tertekan, otomatis mempengaruhi kinerja di lapangan. Beberapa karyawan di Bank Sinarmas juga kurang terinspirasi oleh pemimpin mereka karena kurangnya kehadiran pemimpin untuk selalu menuntun karyawan, di indikasikan dengan ketiadaan inspeksi rutin oleh pemimpin terhadap kinerja karyawan, guna memberikan mereka semangat untuk selalu memajukan perusahaan. Ada pula fenomena kurang baik yang terjadi di Bank Sinarmas cabang Basuki Rahmat mengenai pemimpin yang kurang baik, yaitu pemimpin yang pilih kasih terhadap karyawannya dan tidak mau mengarahkan karyawan yang kesulitan dengan suatu kondisi dimana dia tidak mampu menyelesaikan suatu masalah. Pemimpin juga harus mampu membuat model pemecahan masalah, fenomena yang kurang baik oleh pemimpin yang terjadi di Bank Sinarmas adalah seperti upaya pemecahan masalah yang tidak strategis dan sistematis, memperlihatkan kurangnya kompetensi pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, terbukti pada saat ada seorang karyawan yang tiba-tiba mundur dari perusahaan. Kekosongan posisi karyawan tersebut belum sempat terantisipasi oleh pemimpin, mengakibatkan terhambat kinerja karyawan pada masa itu.

Lingkungan kerja pun turut berdampak pada motivasi karyawan. Ada beberapa kategori lingkungan kerja yang bisa dievaluasi, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan mental dan lingkungan sosial. Fenomena yang terjadi di Bank Sinarmas tentang lingkungan fisik adalah kurangnya penerangan, ada beberapa ruang kantor yang penerangannya sering kedap-kedip, dan hal itu sangat lama ditangani, sehingga mengganggu pekerjaan karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang cahaya, aktifitas bekerja pun ikut terhambat karena karyawan tidak mampu melihat kondisi disekitar dengan baik. Ada pula fenomena lingkungan mental yang terjadi di Bank Sinarmas, yaitu dimana karyawan terlalu lelah untuk bekerja dikarenakan beban pekerjaan yang terlalu banyak. Fenomena lainnya adalah ada pada lingkungan sosial, yaitu ruang gerak bagi para karyawan sempit, sehingga para karyawan tidak leluasa berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya.

Keberhasilan yang diperoleh Bank Sinarmas merupakan upaya kerja keras staf dan karyawannya, serta kepercayaan para nasabah langsung yang selalu puas dengan pelayanan Bank Sinarmas kepada mereka. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode, atau waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan sesuai kesepakatan dan peraturan yang berlaku. Dengan semakin bertambahnya kebutuhan nasabah, maka diperlukan kinerja seorang karyawan yang maksimal dalam upaya memberikan kepusan yang maksimal kepada setiap nasabah.

Dengan adanya target perusahaan untuk menjadi lebih baik maka diperlukan solusi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan, adanya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan kerja kondusif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi PT Bank Sinarmas Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi PT Bank Sinarmas Palembang?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas Palembang?
4. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi PT Bank Sinarmas Palembang.

2.Mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi PT Bank Sinarmas Palembang.

3.Mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas Palembang.

4.Mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas Palembang.

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Singgih (2012, p. 88), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penggunaan metode penelitian asosiatif, berdasarkan tujuan penelitian yang tepat, dimana peneliti akan melihat ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri. Pada penelitian ini, bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (Y) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Z).

B. D a t a

1. Jenis Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data bukan berupa angka.Data kualitatif itu nantinya akan dikuantitatifkan berupa pilihan: sangat tidak setuju = 1, tidak setuju= 2, netral= 3, setuju=4 dan sangat setuju=5 sebagai keperluan analisis. Diperoleh dari hasil penyebaran angket yang berkaitan dengan masalah diteliti kepada pelanggan.

2. Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2010, p. 401), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para responden maupun informan penelitian atas jawaban ataupun tanggapan dari beberapa pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap kuesioner tentang variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (Y), dan Kinerja Karyawan (Z).

Menurut Sugiyono (2010, p. 401), data sekunder adalah kumpulan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian serta dari sumber lainnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian, dalam bentuk buku, literatur, atau laporan-laporan lainnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data kepegawaian, profile PT Bank Sinarmas Palembang, serta dokumen lain yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah analisa secara asosiatif yang melihat korelasi antara variabel bebas dan terikat. Variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (Y), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Z).

1. Operasionalisasi Variavel.

Berikut penjelasan mengenai operasional berbagai variabel:

1. Variabel *dependent*, variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Variabel *independent*, variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh. Kepemimpinan (X_1), yaitu pimpinan yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja (X_2), yaitu Berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Variabel *intervening*, variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Motivasi (Y), yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan karyawan tersebut. Kinerja karyawan (Z), yaitu suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Singgih (2012, p. 90), populasi adalah totalitas dari objek atau individu yang memiliki karakterisktik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Sinarmas Cabang Basuki Rahmat dan Cabang Sudirman, yaitu sebanyak 116 karyawan,

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel menurut Riduwan (2005, p. 65) dilakukan dengan menggunakan rumus penentuan sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Slovin untuk tingkat kesalahan 5% dengan perhitungan sebagai berikut:

$n = N/N(d)^2 + 1 = 116/116(0,05)^2 + 1 = 90$ Karyawan

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel yaitu sebesar 90 karyawan menggunakan Teknik Cluster Random Sampling yang bersifat terbatas (*Finit*). Cluster

Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana pemilihan mengacu pada kelompok bukan pada individu. Besar sampel adalah sebanyak 90 karyawan. Cluster yang ditentukan adalah 2 cabang Bank Sinarmas di Palembang dengan rata-rata jumlah karyawan 45 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini adalah probability sampling dengan tipe cluster sampling yaitu tehnik yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau data sumber sangat luas. (Sugiyono, 2014,p. 119).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan penelti untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Teknik dokumentasi akan digunakan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan jumlah karyawan PT Bank Sinarmas Cabang Basuki Rahmat dan Cabang Sudirman yang sebenarnya. Sedangkan teknik kuesioner yang menurut Sugiyono (2014, p.199) adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab dan digunakan sebagai data yang akan dianalisis dalam penelitian. Selanjutnya tahap conclusion yang menurut Masngudi (2012) setelah suatu proses penelitian dilaksanakan dengan berbagai perangkat analisis, selanjutnya sampailah kepada kesimpulan-kesimpulan yang harus ditarik.(p.62).

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2014, p. 177). Semakin tinggi akurasi suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus Product Moment (Riduwan,2009, p. 109).

Kaidah Keputusan:

a) Jika r hitung > r Tabel product moment , data tersebut valid.

b) Jika r hitung ≤ r Tabel product moment, berarti data tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran berulangkali terhadap gejala dan alat ukur yang sama (Sugiyono, 2014, p.183). Pengujian reliabilitas instrumen dianalisis dengan metode alpha cronbach. Apabila Alpha Cronbach > standar 0,70 maka instrument dinyatakan reliable (Riduwan, 2009, p. 99).

G.Metode Analisis

Analisis jalur dapat dilakukan setelah model dari penelitian memenuhi syarat lolos dari asumsi klasik. Syarat tersebut adalah data tersebut harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis.

1.Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2008, p.22) uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui variabel independen dan dependen dalam penelitian ini keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah datanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Data terdistribusi normal dalam model regresi dapat dilihat dengan analisis Kolmogorov Smirnov-Shapiro Wilk. Dengan α =0.05 atau 5 %. Dalam uji ini, jika dihasilkan taraf signifikansi lebih besar dari 5% hal ini berarti data yang akan diolah memiliki distribusi normal, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih kecil 5%, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Menurut Imam (2012, p. 72), uji nomalitas dengan menggunakan Normal P-P Plot adalah dengan melihat penyebaran item-item berada pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plot, bila titik-titik yang ada menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (2012, p. 83), deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada gambar scatterplot antara residualnya (SRESID) dan varibel terikat (ZPRED), di mana sumbu Y adalah residual (Yprediksi-Ysesungguhnya) yang telah di-studentized, dan sumbu X adalah Y yang telah diprediksi. Dasar analisisnya:

a)Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka data yang digunakan teridentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas;

b)Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisita.

c. Uji Multikolinieritas

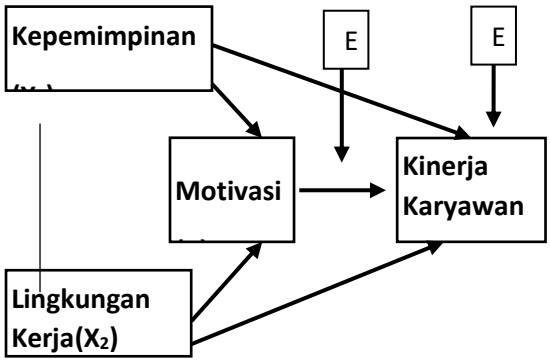
Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ada korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Pengujian multikoleniaritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Menurut Imam (2012, p. 81), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

2. Analisis Jalur

Dalam menganalisis data pada penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (path analysis). Menurut Sugiyono dan Agus Susanto (2015, p.433) analisis jalur adalah perluasan analisis regresi. Perluasan ini terletak pada kelengkapan penelusuran kausal. Analisis jalur tidak hanya mengetahui berapa besarnya pengaruh namun juga variabel mana yang merupakan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung.

Menurut Edi Riadi (2013, p.19-20) Mengestimasi pengaruh koefisien yang mempengaruhi dalam konteks analisis jalur dan bukan hanya menganalisis pengaruh langsung (direct causal effect/DCE) tetapi juga sekaligus mengestimasi pengaruh tidak langsung (indirect causal effect/ICE) dan pengaruh total (total causal effect/TCE). Pengaruh langsung adalah ukuran pengaruh yang tidak dimediasi oleh variabel lain dalam suatu model atau sensitivitas perubahan X terhadap Y, dimana semua faktor lain dalam analisis dibuat fix, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah ukuran perubahan dimana variabel terikat berubah melalui variabel mediator apabila variabel bebas dibuat fix. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dengan demikian TCE = DCE + ICE. Berikut ini adalah diagram jalur dalam penelitian.



Sumber : Pemikiran Peneliti berdasarkan Teori, 2018

Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Hasil Pengujian Instrumen

a. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas mengambil sampel dari 30 responden.Variabel Kinerja Karyawan (Z) semua item menghasilkan nilai Pearson Correlation (r-hitung) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel) (r-hitung > r-tabel), sehingga dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5%, dan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Begitupun terhadap variabel Motivasi (Y), Kepemimpinan (X_1) ada 1 (satu) item yang menghasilkan nilai Pearson Correlation (r-hitung) lebih kecil daripada nilai r Product Moment (r-tabel), nilai (r-hitung < r-tabel), yaitu item $X_{1.1}$, item tersebut dinyatakan tidak valid pada taraf nyata (α) = 5%, maka akan dilakukan uji validitas yang kedua dengan menghilangkan item yang tidak valid. Lingkungan Kerja (X_2) semua item menghasilkan nilai Pearson Correlation (r-hitung) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), niai (r-hitung > r-tabel), sehingga dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5%, dan dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik jika koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Z)	0.711	Reliabel
Motivasi (Y)	0.818	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.969	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.804	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui semua variabel penelitian yang memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian reliabel sehingga data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (reliabel).

c. Transformasi Data

Data yang diperoleh dari kuesioner masih dalam bentuk ordinal. Agar dapat digunakan dalam pengujian pada penelitian ini, maka data yang masih berbentuk skala ordinal tersebut ditransformasikan ke dalam skala interval. Mentransformasikan data ordinal ke dalam data interval adalah dengan menggunakan Method of Succecive Interval (MSI) yang dalam pelaksanaannya dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak MSI yang terintegrasi dalam Microsoft Excel (Husein, 2012, p. 191).

2. Deskriptif Statistik Data / Deskripsi Jawaban Responden

a.Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Secara umum 66% responden setuju pernyataan pada item Z.6 yaitu "Setiap teller juga telah bertanggung jawab memberikan

solusi kepada setiap keluhan nasabah". Artinya minimnya keluhan yang diutarakan oleh nasabah terhadap pihak PT. Bank Sinarmas Palembang menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja dengan baik dalam memberikan solusi-solusi bagi para nasabah yang mengalami kesulitan dalam hal apapun yang berhubungan dengan perbankan.

Meskipun demikian, ada beberapa indikator yang juga cukup banyak mendapat nilai netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. 33% responden memilih netral, 4% responden memilih tidak setuju, dan 3% responden memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item Z.4, yaitu "Pimpinan memberikan pekerjaan dalam jumlah yang wajar", artinya beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang merasa keberatan dengan jumlah pekerjaan yang tidak wajar yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tersebut. Solusinya adalah pemimpin memberikan beban pekerjaannya dalam jumlah yang wajar dan juga tenggat waktu yang pantas untuk pekerjaan tersebut agar karyawan bekerja secara optimal.

b.Variabel Motivasi (Y)

Secara umum 57% responden setuju pernyataan pada item Y.5 yaitu "Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesame karyawan kerja" dan item Z.9 yaitu "Sebagai pegawai bank, karyawan dikenal professional". Artinya beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bank Sinarmas Palembang cukup professional dalam bekerja, dan tidak lupa untuk menjalin silaturahmi yang baik dengan sesama karyawan kerja agar tidak ada kecanggungan dalam bekerja dan bisa saling membantu satu sama lain.

Meskipun demikian, ada beberapa indikator yang juga cukup banyak mendapat nilai netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. 36% responden memilih netral, 2% responden memilih tidak setuju, dan 0% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item Y.2, yaitu "Karyawan bekerja dengan dukungan fasilitas yang layak", artinya beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang merasa keberatan dengan fasilitas yang sudah tidak layak pakai di lingkungan kerja karyawan seperti komputer lama yang menghasilkan suara yang berisik. Solusi yang baik untuk hal ini adalah perusahaan mengganti fasilitas yang sudah tua atau tidak layak pakai lagi dengan fasilitas yang lebih baru agar karyawan tetap termotivasi untuk melanjutkan pekerjaan tanpa adanya gangguan.

38% responden memilih netral, 19% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item Y.7, yaitu "Karyawan memperoleh penghargaan setiap kali berprestasi lebih baik", artinya beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang tidak diberikan penghargaan oleh perusahaan setiap kali berprestasi lebih baik. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya motivasi untuk bekerja lebih baik lagi bagi perusahaan karena karyawan merasa tidak dihargai. Solusinya adalah pemimpin perlu memperhatikan kinerja karyawan yang semakin berprestasi dan memberikan penghargaan yang pantas bagi karyawan tersebut agar karyawan tersebut merasa dihargai dan akan terus berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

33% responden memilih netral, 20% responden memilih tidak setuju, dan 3% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item Y.8, yaitu "Penghargaan diberikan oleh perusahaan secara adil", artinya beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang mengakui bahwa penghargaan dari perusahaan kepada karyawan tidak diberikan secara adil terhadap karyawan yang merasa telah memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Solusinya adalah pemimpin perlu memperhatikan karyawan mana saja yang telah berkontribusi besar terhadap perusahaan dan memberikan penghargaan seadil-adilnya agar karyawan tetap termotivasi untuk memberikan yang lebih baik lagi bagi perusahaan.

c. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Secara umum 59% responden setuju pernyataan pada item X1.2 yaitu "Suasana saling percaya dapat dirasakan dalam interaksi sesama karyawan di Bank ini" dan 51% responden setuju pernyataan pada item X1.7 yaitu "Pimpinan tidak pernah pilih kasih dalam mengarahkan karyawan". Artinya beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bank Sinarmas Palembang merasa cukup nyaman dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan tempat merek bekerja. Pimpinan pada perusahaan tersebut dikenal tidak pilih kasih terhadap bawahannya dan dikenal juga dapat membuat bawahannya tidak memiliki kesulitan dalam berinteraksi sehingga menciptakan suasana saling percaya di lingkungan bank tersebut.

Meskipun demikian, ada beberapa indikator yang juga cukup banyak mendapat nilai netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. 34% responden memilih netral, 6% responden memilih tidak setuju, dan 2% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.3, yaitu "Pimpinan selalu memperhatikan apa yang dikerjakan karyawan", artinya beberapa karyawan mengakui bahwa pimpinan di perusahaan tempat karyawan bekerja tidak memperhatikan apa yang dikerjakan karyawan, seperti pemimpin yang terlalu sibuk di ruangannya dan tidak berkeliling untuk mengecek kinerja karyawan tersebut. Solusinya adalah dengan pemimpin membagi waktu antara kerja di ruangan pribadi dan berkeliling untuk untuk memperhatikan kinerja bawahannya agar lebih transparan.

42% responden memilih netral, 3% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.4, yaitu "Pimpinan suka mengarahkan apa yang dilakukan karyawan", artinya sehubungan dengan item X1.3, dimana pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawan dan terlalu sibuk di ruangannya sehingga tidak bisa berkeliling untuk mengarahkan kesulitan atau kendala apa saja yang dihadapi bawahannya tersebut. Solusinya adalah dengan pemimpin membagi waktu antara kerja di ruangan pribadi dan berkeliling untuk untuk memperhatikan kinerja bawahannya agar bisa memonitor para karyawannya dan mengarahkan karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

43% responden memilih netral, 4% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.5, yaitu "pimpinan dapat menciptakan inspirasi bagi karyawan", artinya pemimpin kurang menjadi pedoman bagi bawahannya sehingga tidak menginspirasi para karyawan dalam hal apa saja yang dapat memajukan perusahaan. Solusinya adalah pemimpin harus lebih banyak belajar untuk menjadi pemimpin yang baik karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menginspirasi karyawannya dalam memajukan nama perusahaan.

43% responden memilih netral, 4% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.6, yaitu "Terdapat inspeksi rutin yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan", artinya beberapa karyawan mengakui bahwa pemimpin kurang melakukan inspeksi rutin untuk mengecek kelengkapan seragam kerja maupun hal lain. Solusinya pemimpin harus lebih memperhatikan hal tersebut agar saat karyawan bekerja, mereka dipandang dan dinilai baik bagi nasabah yang ingin bertransaksi di bank tersebut.

34% responden memilih netral, 4% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.7, yaitu "Pimpinan tidak pernah pilih kasih dalam mengarahkan karyawan", artinya beberapa karyawan mengakui bahwa pimpinan di perusahaan tempat mereka bekerja pilih kasih terhadap beberapa karyawan lain. Solusinya adalah pemimpin harus lebih professional dalam perusahaan tersebut dalam hubungan antar pimpinan dan bawahan, jadikan semua bawahan karyawan favorit sehingga semua karyawan merasa adil.

49% responden memilih netral, 3% responden memilih tidak setuju, dan 3% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.8, yaitu "Karyawan tidak pernah merasa tertekan dengan pekerjaan yang harus dilakukan", artinya beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang cukup tertekan dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, seperti berkas yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu yang sangat sedikit. Solusinya adalah perusahaan memberikan pekerjaan dengan jumlah dan tenggat waktu yang wajar sehingga karyawan tidak tertekan dalam bekerjaan dan bisa berdampak pada hasil pekerjaan itu sendiri.

42% responden memilih netral, 6% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.9, yaitu "Pimpinan mampu bekerja sama dengan bawahan untuk memecahkan sebuah masalah yang dihadapi perusahaan", artinya beberapa karyawan mengakui bahwa pemimpin di perusahaan tempat mereka bekerja kurang mampu dalam bekerja sama dengan bawahannya dalam memecahkan sebuah masalah. Sehubungan dengan item X1.3 dan X1.4, pimpinan kurang berkeliling untuk berinteraksi dengan karyawannya yang bekerja sehingga kurang mampu bekerja sama untuk mengarahkan karyawannya yang mengalami kendala maupun kesulitan dalam memecahkan masalah yang karyawan hadapi.

41% responden memilih netral, 6% responden memilih tidak setuju, dan 1% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X1.10, yaitu "Pimpinan selalu memiliki pemecahan masalah yang strategis", artinya beberapa karyawan mengakui bahwa pemimpin mereka kurang mampu bekerja sama dengan bawahannya dalam memecahkan masalah yang di hadapi perusahaan. Solusinya adalah pemimpin harus lebih professional dalam perusahaan tersebut dalam hubungan antar pimpinan dan bawahan, rapatkan bersama diruangan yang kondusif dan cari solusinya bersama agar didapatkan pemecahan masalah yang baik bagi perusahaan.

d.Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Secara umum 70% responden setuju pernyataan pada item X2.1 yaitu "Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai". Artinya beberapa karyawan yang bekerja di PT. Bank Sinarmas Palembang merasa cukup nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja yang telah dilengkapi dengan lampu penerangan, sehingga karyawan tidak kesulitan dalam melihat lingkungan sekitar mereka bekerja.

Meskipun demikian, ada beberapa indikator yang juga cukup banyak mendapat nilai netral. 48% responden memilih netral, 10% responden memilih tidak setuju, dan 0% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X2.3, yaitu "Karyawan bekerja dengan beban kerja yang wajar", artinya beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang merasa beban yang diberikan kepada para karyawan oleh pemimpin perusahaan tidak wajar sehingga beberapa karyawan merasa cukup kelelahan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan tersebut. Solusinya adalah pemimpin memberikan beban pekerjaannya dalam jumlah yang wajar dan juga tenggat waktu yang pantas untuk pekerjaan tersebut agar karyawan bekerja secara optimal dan tidak terlalu kelelahan.

42% responden memilih netral, 10% responden memilih tidak setuju, dan 2% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X2.4, yaitu "Karyawan bekerja dengan tingkat kecapekan yang wajar", artinya sehubungan dengan pernyataan pada item X2.3, beberapa karyawan mengakui bahwa pemimpin perusahaan memberikan beban yang banyak kepada karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut cukup kelelahan dalam menangani pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Solusinya adalah pemimpin memberikan beban pekerjaannya yang wajar dan juga tenggat waktu yang pantas untuk pekerjaan tersebut agar karyawan bekerja secara optimal dan tidak terlalu kelelahan.

32% responden memilih netral, 8% responden memilih tidak setuju, dan 0% memilih sangat tidak setuju dalam pernyataan pada item X2.5, yaitu "Ruang gerak karyawan luas", artinya beberapa karyawan mengakui bahwa ruang tempat mereka bekerja tidak terlalu luas untuk bergerak sehingga terjadi beberapa kecelakaan saat bekerja seperti menyenggol berkas yang telah disusun rapi, saling menabrak dengan karyawan lain saat berjalan, dan masih banyak lagi. Solusinya adalah dengan merenovasi ulang ruangan dan menciptakan ruangan yang tidak terlalu sempit sehingga karyawan dapat dengan leluasa bekerja tanpa ada masalah yang besar.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat diketahui dari hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov (KS) dengan dua sisi lebih besar dari nilai alpha (α) (sig > 0.05). Berdasarakan tabel IV.12 diperoleh nilai signifikan (sig.) variabel Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,143; hal ini berarti Sig. (0,143) > α (0,05); variabel Motivasi (Y) sebesar 0,248; hal ini berarti Sig. (0,248) > α (0,05); variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,081; hal ini berarti Sig. (0,081) > α (0,05); dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,233; hal ini berarti Sig. (0,233) > α (0,05).

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat dilihat bahwa semua nilai probabilitas variabel yang digunakan berada di atas nilai alpha (α), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b.Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai VIF≥10 dan Tolerance≤0.1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas

2) Jika nilai VIF≤10 dan Tolerance≥0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Priyatno, 2008,p.39)Berdasarkan hasil perhitungan, maka estimasi fungsi regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

Hasil uji multikolinearitas **persamaan sub struktur I** terhadap variabel **kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)** dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 10, sedangkan nilai tolerance dari masing–masing variabel berkisar mendekati 1 atau lebih dari 0.10 yang artinya nilai variabel–variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Hasil uji multikolinearitas **persamaan sub struktur 2** terhadap variabel **kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta Motivasi (Y)** dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 10, sedangkan nilai tolerance dari masing–masing variabel berkisar mendekati 1 atau lebih dari 0.10 yang artinya nilai variabel–variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

2) Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2008,p.23)

Gambar memperlihatkan sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada persamaan sub struktur 1.

Gambar juga memperlihatkan sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada persamaan sub struktur 2.

d. Hasil Uji Ketepatan Model

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi untuk persamaan sub struktur I dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktur I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688[a]	.473	.461	.430

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), KEPEMIMPINAN (X_1)

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Tabel 2. dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka diperoleh adjusted R square (R2) untuk persamaan sub struktur I sebesar 0.473, berarti variasi perubahan variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 47,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 52.7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Nilai koefisien determinasi untuk persamaan sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636[a]	.405	.384	.464

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y), Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Tabel 3 dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka diperoleh *adjusted* R *square* (R^2) untuk persamaan sub struktur 2 sebesar 0.405, berarti variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Y) sebesar 40,5%. Sedangkan sisanya sebesar 59,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

2). Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

(bersama-sama). Hasil uji F pada persamaan sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktur 1

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14.420	2	7.210	39.043	.000[b]
Residual	16.066	87	.185		
Total	30.486	89			

a. Dependent Variable: Motivasi (Y),

b. Predictors: (Constant), Ling.Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Pengolahan Data Penelitian.

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F pada persamaan sub struktur 1 di atas, didapatkan F hitung 39.043 > F tabel 3.10 dan probabilitas 0.000 < 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi atau bisa dikatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi.

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktur 2

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.592	3	4.197	19.495	.000[b]
Residual	18.515	86	.215		
Total	31.107	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (Y), Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F pada persamaan sub struktur 2 di atas, didapatkan F hitung 19,495 > F tabel 2,71 dan probabilitas 0.000 < 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3). Uji T

Uji signifikansi t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji statistik t persamaan sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.

Hasil Uji T Persamaan Substruktural 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.010	.257		3.935	.000
	Kepemimpinan (X_1)	.298	.068	.384	4.397	.000
	Ling. kerja (X_2)	.400	.083	.422	4.835	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Tabel 5 dapat dilihat bahwa pada hasil *output* uji statistik t untuk persamaan sub struktural 1 menunjukkan bahwa:

a). Variabel kepemimpinan terhadap motivasi mempunyai nilai t hitung 4,397 > t tabel 1.988 dengan tingkat signifikan 0.000 < $\propto = 0{,}05$, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

b). Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi mempunyai nilai t hitung 4,835 > t tabel 1.988 dengan tingkat signifikan 0.000 < $\propto = 0{,}05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil uji statistik t persamaan sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6

Hasil Uji T Persamaan Substruktural 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.121	.301		3.730	.000
	Kepemimpinan (X_1)	-.046	.081	-.059	-.569	.571
	Ling. Kerja (X_2)	.234	.101	.245	2.327	.022
	Motivasi (Y)	.499	.116	.494	4.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Tabel 6 dapat dilihat bahwa pada hasil *output* uji statistik t untuk persamaan sub struktural 2 menunjukkan bahwa:

(a) Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung -0,569 < t tabel 1.988 dengan tingkat signifikan 0,571. > $\propto = 0{,}05$ artinya ada pengaruh yang tidak signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

(b) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung 2,327 > t tabel 1.988 dengan tingkat

signifikan $0.022 < \propto = 0{,}05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(c) Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung 4,308 > t tabel 1.988 dengan tingkat signifikan 0.000 $< \propto = 0.05$ artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4). Hasil Analisis Jalur

Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar yang menunjukan pengaruh langsung suatu variabel bebas dan variabel tergantung dalam suatu model untuk mengukur ada tidaknya pengaruh mediasi atau *intervening*. Dalam analisis model jalur (*path*), harus terlebih dahulu dibuat model jalur untuk menguji ada tidaknya peran mediasi. Model jalur merupakan suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung. Dalam analisis jalur, pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah, dimana anak panah tunggal menunjukan hubungan sebab akibat antara variabel *exogenous* dan *endogenus*. (Sarwono, 2007, p.4).

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukan hubungan yang dihipotesiskan (Ghozali 2011, p.251). Model jalur yang dibuat berdasarkan hasil tabel *Coefficients* yaitu sebagai berikut:

1). Persamaan Sub Struktur 1

$Y = b_1X_1+b_1X_2+E_1 = 0{,}384 + 0{,}422 + 0{,}726$

2). Persamaan Sub Struktur 2

$Z = b_2X_1+b_2X_2+Y+E_2 = -0{,}059 + 0{,}245 + 0{,}494 + 0{,}771$

Keterangan:

Z: Kinerja Karyawan

Y: Motivasi

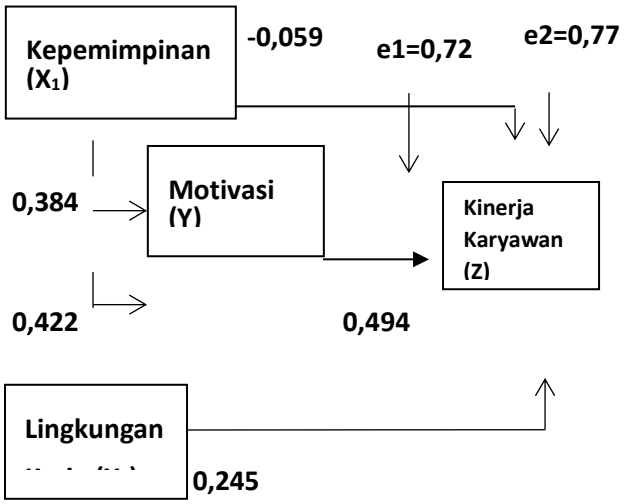
X_1: Kepemimpinan

X_2: Lingkungan Kerja

b_1, b_2: Koefisien regresi

E: Error term

Berikut adalah diagram jalur dari 2 persamaan struktur di atas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Penulis, 2018

Gambar 2. Diagram Jalur

Penentuan terdapat atau tidaknya efek mediasi atau intervening dalam model, dapat dilihat dari kriteria seperti dibawah ini yaitu:

(a) Jika nilai pengaruh total koefisien jalur > nilai pengaruh langsungnya, maka terdapat hubungan intervening

(b) Jika nilai pengaruh total koefisien jalur < nilai pengaruh langsungnya, maka tidak terdapat hubungan intervening/mediasi

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Analisis

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y	
1.	$X_1 \rightarrow Y$	0,384	-	0,384
2.	$X_2 \rightarrow Y$	0,422	-	0,422
3.	$X_1 \rightarrow Z$	-0,059	0,190	0,131
4.	$X_2 \rightarrow Z$	0,245	0,208	0,453
5.	$Y \rightarrow Z$	0,494	-	0,494

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penulis, 2018

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi ($X_1 \rightarrow Y$)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Pertama, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y), sehingga semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka akan menambah motivasi karyawan dalam bekerja di PT. Bank Sinarmas Palembang. Sebaliknya apabila terjadi penurunan kepemimpinan yang diterapkan maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan motivasi karyawan dalam dalam bekerja di PT. Bank Sinarmas Palembang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Natalia (2016: p.1), yang menjelaskan bahwa dalam dunia kerja, gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam upaya peningkatan kinerja, pemimpin mampu mengembangkan motivasi kepada diri sendiri yang tentunya akan diikuti oleh para bawahannya, karena motivasi merupakan "kekuatan" yang mendorong untuk bertindak melakukan sesuatu yaitu pekerjaan sehingga kelancaran kerja dan kinerja dapat berlangsung secara berkesinambungan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Puspa Maharani dan Yohan Wismantoro (2013), dengan judul

"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang", bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Mereka menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dijalankan para atasan sudah berjalan baik, namun para atasan harus lebih rasional, cerdas dan memecahkan masalah dengan teliti karena mendapatkan penilaian terendah dari para karyawan. Setiap pimpinan hendaknya lebih meningkatkan pengetahuan yang dimiliki yaitu dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan mempelajari literatur tentang kepemimpinan dan yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalani, sehingga nantinya apabila timbul masalah mereka memiliki dasar pengetahuan untuk memberikan solusi yang tepat dan logis sehingga dapat diterima dan dijalankan oleh semua pihak yang berkepentingan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi (X_2 → Y)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Pertama, menggambarkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y), sehingga semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka akan menambah motivasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya apabila lingkungan tempat karyawan bekerja tidak baik maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Yodhia (2014: p.2), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan, bahkan motivasi akan berubah-ubah sesuai dengan lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja sangat nyaman, semua karyawannya bisa bekerja sama dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat bahkan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Puspa Maharani dan Yohan Wismantoro (2013), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang", bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah tertata dengan baik, namun perlu lebih diperhatikan dalam hal pengaturan ruang yang tenang dari suara bising karena mendapatkan penilaian terendah dari para karyawan. Hal ini berdampak pada motivasi karyawan yang menurun akibat ruang yang terlalu berisik dan mengganggu konsentrasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (X_1 → Z)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Kedua, menggambarkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), sehingga kepemimpinan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.di PT. Bank Sinarmas Palembang menurun.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Rebecca & Jonathan (2011: p. p.350-362), yang menjelaskan bahwa pemimpin memiliki sikap positif dapat menerapkan teknik memotivasi, maka karyawan akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh sari (2012), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar", bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena peranan pemimpin di tempat sari meneliti sangat lah diperlukan dan berpengaruh cukup besar terhadap perusahaan. Perusahaan yang sari teliti merupakan perusahaan yang cukup besar sehingga keputusan seorang pemimpin sangat berdampak pada kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

Kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

a. Karyawan-karyawan di lapangan sadar penuh akan apa yang mereka harus lakukan sesuai dengan panduan pekerjaan mereka, tanpa adanya instruksi langsung dari pemimpin.
b. Karyawan yang bekerja sudah familiar dengan kondisi pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga keadaan maupun pekerjaan di perusahaan cukup terkendali tanpa campur tangan pemimpin.

Beberapa jawaban responden tersebut menggambarkan bahwa perusahaan tidak perlu mengkhawatirkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut karena karyawan yang bekerja sudah cukup profesional dalam bidang yang mereka kerjakan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (X2 → Z)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Kedua, menggambarkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), sehingga semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan tempat karyawan bekerja tidak baik maka akan mengakibatkan menurunnya menurunnya kinerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Palembang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Jain dan Kaur (2014: p.2) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah ventilasi dan suhu, kebisingan, penerangan, fasilitas, kelelahan, kebosanan, monoton, sikap dan perilaku rekan kerja, ruang gerak yang diperlukan, kebersihan, dan keamanan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Puspa Maharani dan Yohan Wismantoro (2013), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang", bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah tertata dengan baik, namun perlu lebih diperhatikan dalam hal pengaturan ruang yang tenang dari suara bising karena mendapatkan penilaian terendah dari para karyawan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun akibatnya kurangnya konsentrasi dalam bekerja.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Y → Z)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Kedua, menggambarkan bahwa motivasi (Y) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Z), sehingga peningkatan motivasi pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila terjadi penurunan motivasi pada karyawan akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh sari (2012), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar", bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa.

6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ($X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$)

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Kedua, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Z) melalui motivasi (Y), artinya adanya kepemimpinan yang baik maka akan mampu memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Natalia (2016: p.1), yang menjelaskan bahwa dalam dunia kerja, gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam upaya peningkatan kinerja, pemimpin mampu mengembangkan motivasi kepada diri sendiri yang tentunya akan diikuti oleh para bawahannya, karena motivasi merupakan "kekuatan" yang mendorong untuk bertindak melakukan sesuatu yaitu pekerjaan sehingga kelancaran kerja dan kinerja dapat berlangsung secara berkesinambungan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Yohanes Luhur (2016), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK", bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Yohanes menjelaskan bahwa pemimpin yang professional adalah pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan untuk kesuksesan perusahaan.

Solusinya adalah pemimpin harus belajar lebih banyak lagi tentang kepemimpinan yang baik, dengan lebih terdidik tentang kepemimpinan, pemimpin bisa mengambil keputusan dan bisa mengarahkan karyawannya dengan baik. Hal ini dilakukan agar karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga diharapkan dampaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka masing-masing.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ($X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$).

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* pada Model Kedua, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Z) melalui motivasi (Y), artinya, dengan sediakannya lingkungan kerja yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Palembang secara optimal.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Yodhia (2014: p.2), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan, bahkan motivasi akan berubah-ubah sesuai dengan lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja sangat nyaman, semua karyawannya bisa bekerja sama dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat bahkan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Yohanes Luhur (2016), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK", bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Yohanes menjelaskan bahwa dengan disediakannya ruang ataupun lingkungan kerja yang nyaman dan luas bagi karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi menghasilkan kinerja yang optimal.

Solusinya adalah perusahaan menyediakan lingkungan kerja dengan fasilitas kerja yang layak dan juga menyediakan ruang nyaman dan cukup luas bagi para karyawan agar tidak ada masalah yang dapat menghambat pekerjaan kedepannya. Dengan kelancaran pekerjaan, karyawan bisa termotivasi untuk terus bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Sinarmas Palembang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Sinarmas Palembang.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Palembang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Palembang.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Palembang.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Bank Sinarmas Palembang.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Bank Sinarmas Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

[1]Edi, R. (2013). *Aplikasi Lisrel untuk Penelitian Analisis Jalur.* Penerbit Andi. Yogyakarta.

[2]Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.

[3]Hasibuan S.P.Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

[4]Hasibuan S.P.Malayu. (2014). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

[5]Jain, & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. International *Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 2250- 3153.

[6]James L. Gibson. (2012). Organization:Bbehaviour, Structure, Processes.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

[7]Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I Salemba Empat. Jakarta.

[8]Luhur, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK* (Tesis master). Universitas Mercu Buana, Indonesia.

[9]Natalia, N. (2016). *Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Dalam Produktivitas Kerja Karyawan*. 1-2. Diunduh dari: http://www.academia.edu

[10]Maharani, P., & Wismantoro, Y. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang* (Tesis Master). Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia.

[11]Mangkunegara, A.A Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

[12]Patterson, David A. et al. (2012). *Empirically Supported Treatment's Impact on Organizational Culture and Climate. Publish by SAGE*. http://rsw.sagepub.com/content/22/6/665

[13]Pramayuda, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Kantor Cabang Bandung (*Tesis master). Universitas Pasundan, Indonesia.

[14] Rebecca, V. & Jonathan, M. (2011). *Path-Goal Theory: A Successful Columbia Records Story, Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 21 No. 4, pp 350-362.

[15]Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.*

[16]Robbins Stephen P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Prehalindo, Jakarta.

[17]Sari, R. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar* (Tesis master). Universitas Hasanuddin, Indonesia.

[18]Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

[19]Singgih, S. (2012). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

[20]Subekhi, A dan Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.

[21]Sugiyono, & Agus. S. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL – Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian.* Bandung : Alfabeta.

[22]Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

[23]Togas, F. & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BRI cabang Manado* (Tesis master). Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.

[24]Tuti, L. (2007). Kepemimpinan Bervisi Menghadapi Lingkungan Bisnis Yang Tidak Pasti. Jurnal manajemen kewirausahaan. Vol. 3, No. 2, September 2007: 140-148

[25]Uno, H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta:Bumi.

[26]Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

[27]Yodhia. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, 12. Jakarta.

PARTICIPATORY RURAL APPRAISAL (PRA) SEBAGAI SARANA DAKWAH MUHAMMADIYAH PADA PERENCANAAN PEMBANGUNAN DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Ahmad Mustanir, Muhammad Rusdi

Magister Administrasi Publik STISIP Muhammadiyah Rappang
Sidenreng Rappang, Indonesia
ahmadmustanir74@gmail.com, addy.ogy@gmail.com

Abstrak — Penelitian ini penting dengan melihat permasalahan yang dijumpai dilapangan, dimana waktu personal masyarakatnya tidak lagi banyak kesempatan meluangkan waktunya untuk ke tempat ibadah seperti masjid dalam mendengarkan dakwah, masalah lainnya sasaran dan sarana dakwah lebih banyak hanya ditujukan kepada mereka yang mendatangi masjid untuk sholat wajib lima waktu. Dengan demikian penting untuk mengetahui penggunaan metode *Participatory Rural Appraisal (PRA)* sebagai metode perencanaan partisipatif pada perencanaan pembangunan yang dapat digunakan sebagai sarana dakwah muballigh Muhammadiyah di Desa Carawali. Dengan tujuan tersebut maka akan tercapai target khusus sebagai suatu sumbangan perspektif yang berbeda dalam memberikan masukan salah satu sarana dakwah muballigh Muhammadiyah. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan melakukan observasi, wawancara serta melakukan studi kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian. Data akan dianalisis dengan pemaparan serta interpretasi (penafsiran) secara mendalam. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif (*Interactive Model Of Analysis)*. Dari hasil penelitian dapat di simpulkan PRA sebagai sebuah pendekatan dan metode adalah merupakan sebuah istilah yang belum dikenal oleh masyarakat setempat, aparat pemerintah desa dan muballigh Muhammadiyah. Sekalipun sebagian tahapan-tahapan PRA telah melekat erat pada kegiatan-kegiatan perencanaan pembangunan masyarakat setempat. PRA merupakan sarana dakwah yang tepat bagi para muballigh dan kader Muhammadiyah dalam menyampaikan dakwahnya, karena dihadiri oleh banyak warga dan tokoh-tokoh penting masyarakat desa. Muhammadiyah melalui muballighnya belum memanfaatkan secara maksimal kegiatan sosial kemasyarakatan seperti perencanaan pembangunan partisipatif/PRA sebagai sarana dakwah, akan tetapi pemanfaatan dengan berbagai kegiatan dimasyarakat dan pelibatan masyarakat dengan usaha secara partisipatif tidak hanya pada penggunaan metode PRA pada perencanaan pembangunan, tetapi juga dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti KKLP mahasiswa, perayaan 17 Agustus-an. Pemanfaatan kegiatan seperti ini memberikan dampak positif bagi dakwah dan perkembangan Muhammadiyah di Desa Carawali.

Kata Kunci : Participatory Rural Appraisal, Perencanaan Pembangunan, Sarana Dakwah Muhammadiyah

I. PENDAHULUAN

Indonesia dewasa ini di mana masyarakatnya sudah semakin kritis, maka yang diperlukan adalah dakwah yang berorientasi pada transformasi global dan yang bisa menerima keadaan zaman serta kemajuan teknologi dalam kehidupan, baik melalui penyadaran, pendidikan, dialog, maupun ilmu pengetahuan agar mampu menjadi perubahan secara struktural atau kultural yang lebih baik. Salah satu persoalan krusial sebagai dampak proses globalisasi yang terkait dengan kehidupan keagamaan adalah makin menepisnya ruang religiusitas dalam konteks kehidupan manusia (Istina Rakhmawati: 2014). Keadaan ini menyebabkan waktu personal masyarakat tidak lagi banyak kesempatan memasuki tempat-tempat peribadatan seperti masjid. Lantas apakah sasaran dakwah hanya ditujukan bagi mereka yang memasuki tempat ibadah saja. Tentu tidak, dalam situasi apapun dan dimanapun manusia bisa menjadi obyek dan subyek dakwah. Strategi dakwah Islamiyah seharusnya tidak semata- mata berorientasi pada kesemarakan tempat tertentu tetapi justru banyak diarahkan pada pendalaman dan pengembangan wawasan keislaman demi siarnya Islam. Hal ini penting kita lakukan mengingat dalam setiap kehidupan bermasyarakat yang majemuk, masyarakat tersebut diperlukan sikap kosmopolitan tetapi berkepribadian yang baik. Dakwah Islamiyah disamping memiliki kepekaan teologis juga harus memiliki kepekaan sosial.

Masyarakat kita dewasa ini lebih banyak berperan sebagai subyek dan bukan objek, oleh karenanya dibutuhkan munculnya muballigh partisipatif yang mampu memfasilitasi masyarakat untuk memahami berbagai masalah, menyatakan pendapat, merencanakan prospek ke depan, dan mengevaluasi transformasi global

yang kita kehendaki dan akhirnya masyarakat yang menikmati hasilnya. Karakteristik dakwah tersebut ditandai hubungan yang terbuka dan saling menghargai antara muballigh dan masyarakat. Isu sentralnya adalah masyarakat dan pengalaman mereka, bukan muballigh dan persepsinya. Materi dakwah yang disodorkan dari luar kepada masyarakat untuk diinternalisasikan. Dari situlah masyarakat didorong untuk memiliki kesadaran kritis memandang kehidupan serta memperbaiki keadaan (Istina Rakhmawati: 2014). Gerakan Muhammadiyah yang lebih menampakkan aksi nyata melalui pendidikan dan gerakan sosial merupakan fenomena yang secara signifikan mampu mematahkan tesis Donald Eugene Smith (Suparto: 2009) yang secara serampangan menyimpulkan bahwa "secara umum dan benar, agama dipandang sebagai penjegal proses modernisasi." Sebaliknya Muhammadiyah membuktikan bahwa pembaruan dan penyegaran kembali pemahaman agama dapat menjadi pendorong ke arah modernitas dan kemajuan umat. Umat didorong untuk maju dan meninggalkan aras kejumudan yang sangat kental pada saat itu (Esposito, 1998: 57). Lebih dari itu adopsi kekinian dan akomodasi modernitas adalah sebuah keniscayaan yang harus diemban Muhammadiyah ketika mencoba mengusung agenda baru perubahan umat.

Seyogyanya, bangunan masyarakat Muslim dan masyarakat sosial dapat ditata dengan indah. Bagi Mawdudi masyarakat Islam adalah masyarakat ideologis yang sama sekali berbeda dengan masyarakat lain yang biasanya diikat oleh sekatan suku, warna kulit dan wilayah (Choudhury, 1993: 5). Di sinilah kekuatan ideologi Islam yang menembus sekat-sekat suku, budaya, dan geografis. Kesadaran inilah yang harus menjadi sifat Muhammadiyah, yakni memperbanyak kawan dan mengamalkan spirit *ukhuwah,* keagamaan dan kemasyarakatan, serta kerjasama dengan golongan Islam manapun juga dalam usaha menyiarkan dan mengamalkan agama Islam serta membela kepentingannya (Mulkhan, 1999: 53). Bagi siapa saja yang memasrahkan diri kepada Allah, maka ia seharusnya mampu berbaur dengan anggota-anggota masyarakat lainnya. Dakwah kultural Muhammadiyah dimaksudkan sebagai upaya untuk memahami dan menggunakan potensi-potensi sosial dan kultural masyarakat Islam sebagai wahana untuk menanamkan Islam yang membumi, yakni Islam yang bisa merubah potensi menjadi gerak kemajuan sosial. Dakwah sosial dan kultural meniscayakan adanya usaha pembauran dengan kelompok lain tanpa harus dihantui perasaan hipokritikal dan mengangkangi kesetiaan terhadap "akidah" Muhammadiyah. Namun dakwah kultural dimaksudkan untuk membangun nuansa harmonis dengan mozaik bangunan budaya kelompok lain. Semangat Islam adalah semangat substantif yang lebih mementingkan isi dibanding wadah.

Muhammadiyah disebut sebagai organisasi modern namun memiliki kultur yang kadang kaku dan *rigid* terhadap realitas sosial-budaya kekinian. Karena modernitas itu sendiri mestilah membuang watak a-demokratis dan a-sosial dalam bertindak dan meniscayakan adanya keterbukaan. Pada saat sekarang ini dimana organisasi tradisional telah mampu mengadopsi kultur modern, agaknya sudah tidak relevan lagi jika kita masih mengidap penyakit *labeling*, yakni melabelkan diri sebagai yang terbaik dan selalu menyatakan kelompok lain sebagai kelompok yang selalu salah. Sejatinya organisasi modern, seperti Muhammadiyah, dituntut untuk mampu menghargai dan menjalin kerjasama dengan siapapun sebagai refleksi perilaku modern (Javaid Saeed, 1994: 17). Bagi Muhammadiyah, organisasi yang bercorak modernis hanyalah jembatan, sarana atau wadah saja untuk mengaktualkan kepentingan umat Islam. Organisasi merupakan kendaraan yang membawa cita-cita umat kepada tujuannya tanpa terikat oleh mitologi perorangan.

Participatory Rural Appraisal (PRA) yang dikenal dewasa ini bisa dikatakan sebagai pendekatan, metode atau teknik, karena di dalamnya memang terdapat unsur-unsur tersebut. Di dalamnya terdapat beberapa teknik-teknik identifikasi, pengukuran dan pelibatan masyarakat secara partisipatif (Asep Supriatna: 2014). Pelibatan masyarakat secara partisipatif inilah yang dapat di gunakan sebagai sarana dakwah bagi muballigh Muhammadiyah. Dakwah yang merupakan suatu aktivitas yang sifatnya dinamis dalam merespons berbagai permasalahan kehidupan masyarakat. Dakwah akan selalu bersentuhan dengan kehidupan masyarakat, yang dalam bahasa Amrulllah Achmad, eksistensi dakwah Islam senantiasa bersentuhan dan bergelut dengan realitas yang mengitarinya sehingga membutuhkan suatu gerakan dakwah yang dinamis. Keberadaan aktivitas dakwah harus mampu memberikan jawaban terhadap setiap perubahan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat. Corak dan bentuk dakwah sangat dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan segala perubahan dan perkembangan masyarakat. Banyak di antara perubahan dan perkembangan masyarakat merupakan hal-hal yang sama sekali baru dan tidak memiliki preseden di masa lalu, baik yang berkenaan dengan pola pikir, pola hidup, dan perilaku masyarakat. Apabila dakwah yang dinamis dapat terlaksana dengan baik, maka dakwah akan berfungsi sebagai alat dinamisator dan katalisator atau

filter terhadap berbagai dampak perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat (Bukhari: 2008).

Pada beberapa kegiatan baik observasi maupun dalam beberapa kegiatan kemasyarakatan di Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. Dimana di desa ini banyak kader Muhammadiyah bermukim bahkan Kepala Desa adalah pengurus Muhammadiyah peneliti melihat pendekatan partisipatif dilakukan dengan cara pemerintah daerah menyusun rencana program pembangunan yang dianggap sangat dibutuhkan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya. Pendekatan partisipatif dilakukan dengan seberusaha mungkin melibatkan semua elemen masyarakat dan stakeholders dalam berbagai perencanaan pembangunan termasuk kegiatan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang). Pelibatan masyarakat secara partispatif inilah khususnya yang dijalankan dengan teknik PRA yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana dakwah muballigh Muhammadiyah. Tanpa harus menunggu masyarakat menghadiri kegiatan ritualitas ibadah di tempat peribadatan seperti masjid untuk kemudian di jadikan sebagai objek dan subjek dakwah.

A. Participatory Rural Appraisal (PRA)

PRA adalah sebuah proses dalam menganalisis, perencanaan dan tindakan. Bank Dunia mendefinisikan PRA sebagai pendekatan partisipatif dan metode yang menekankan pengetahuan lokal dan memungkinkan masyarakat setempat untuk melakukan penilaian, analisis dan perencanaan mereka sendiri. PRA menggunakan visualisasi dan latihan untuk memfasilitasi berbagi informasi, analisis dan tindakan antara para stake holders (Uddin, M.N. dan N. Anjuman: 2013), (World Bank : 1995)

Alam dan Ishan (2012) *PRA is the most suitable and appropriate method to indentify the existing situation of the community*. Bahwa PRA merupakan metode yang paling cocok dan sesuai untuk mengidentifikasi situasi yang ada di masyarakat.

B. Dakwah

Dakwah berasal dari bahasa Arab yang artinya ajakan, yakni kegiatan yang bersifat menyeru, mengajak dan memanggil orang untuk beriman dan taat kepada Allah sesuai dengan garis akidah, syari'at dan akhlak Islam. Kata dakwah merupakan *masdar* (kata benda) dari kata kerja *da'a yad'u* yang berarti panggilan, seruan atau ajakan. Kata dakwah sering dirangkaikan dengan kata "*Ilmu*" dan kata "*Islam*", sehingga menjadi "Ilmu dakwah" dan Ilmu Islam" atau *ad-dakwah al-Islamiyah* (Achmad Muchammad: 2014).

Dakwah dalam arti *amar ma'ruf nahi mungkar* adalah syarat mutlak bagi kesempurnaan dan keselamatan hidup masyarakat. Ini adalah kewajiban sebagai pembawa fitrah manusia selaku *social being* atau makhluk *ijtima'i* dan kewajiban yang ditegaskan oleh *kitabullah* dan *Sunnah Rasul*. Bila seorang mubaligh diibaratkan dengan seorang petani, maka bidangnya ialah menabur bibit, mengolah tanah, memberi pupuk, air menjaga supaya bibit cukup mendapat udara dan sinar matahari, melindungi dari hama dan lain-lain, maka dia harus mengetahui cara bercook tanam dengan baik, jenis benih dan sifat benihnya yang akan ditaburkan. Bagaimana keadaan tanah, tempat persemaian keadaan ikilm dan pertukaran musim, apa pantangan-pantangan yang harus dihindarkan apa juga macam hama yang mengangu tanaman dan bagaimana cara memberantasnya. Pengertian ini memberikan pemahaman yang mendasar bahwa untuk mencapai tujuan dakwah memerlukan beberapa syarat yaitu tepat memilih metode yang representatif, menggunakan bahasa bijaksana, dan tidak kalah penting upaya memupuk dan menyambung silaturahmi untuk menyerbarluaskan dakwah tersebut agar menjangkau dan berdayaguna bagai masyarakat sebagai hasil yang diharapkan. (Mohammad Natsir: 1977)

Dakwah juga adalah suatu aktivitas yang sifatnya dinamis dalam merespons berbagai permasalahan kehidupan masyarakat. Dakwah juga akan selalu bersentuhan dengan kehidupan masyarakat, yang dalam bahasa Amrullah Achmad (1983), eksistensi dakwah Islam senantiasa bersentuhan dan bergelut dengan realitas yang mengitarinya sehingga membutuhkan suatu gerakan dakwah yang dinamis.

C. *Pengertian Perencanaan Pembangunan dan Musrenbang*

1) Perencanaan pembangunan suatu kumpulan kebijaksanaan dan program pembangunan untuk merangsang masyarakat dan swasta untuk menggunakan sumber daya yang tersedia secara lebih produktif. Arthur W. Lewis (2005).

2) Perencanaan pembangunan adalah cara atau teknik untuk mencapai tujuan pembangunan secara tepat, terarah dan efisien sesuai dengan kondisi daerah yang bersangkutan. Sjafrizal (2014 : 24).

Musrenbang adalah forum-forum multi-pihak terbuka yang secara bersama mengidentifikasi dan menentukan prioritas kebijakan pembangunan masyarakat. Musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) kelurahan adalah forum musyawarah tahunan para pemangku kepentingan (stakeholders) kelurahan untuk menyepakati rencana kerja kelurahan tahun anggaran berikutnya. Tim Kerja Buku Panduan Penyelenggaraan Musrenbang dalam Ahmad Mustanir (2016).

D. *Muhammadiyah*

Muhammadiyah adalah sebuah organisasi persyarikatan gerakan Islam yang berdiri pada tanggal 8 Dzulhijah 1330 H atau bertepatan dengan tanggal 18 Nopember 1912, di Kota Yogyakarta. Adapun pendiri sekaligus perintis gerakan Muhammadiyah adalah KH. Ahmad Dahlan. Salah seorang ulama pembaharu Islam yang namanya sudah tersohor hingga keseluruh nusantara. Satu harapan dari KH. Ahmad Dahlan didirikannya Muhammadiyah adalah agar gerak Muhammadiyah mampu mengambil keteladanan dari jejak perjuangan Nabi Muhammad SAW (Ittiba Ila Rasulillah SAW) atau dengan kata lain arah gerak Muhammadiyah dalam perjuangan mengikuti jejak langkah yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW.

Tujuan secara maknawi dan esensial dalam berdirinya Muhammadiyah dari dulu hingga sekarang adalah "Menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam yang sebenar-benarnya, sehingga tercipta masyarakat yang utama, adil dan makmur yang di Ridhoi Allah SWT. (Syamsul Hidayat dkk : 2013). Satu tujuan yang sangat mulia sebagai upaya penterjemahan gerakan dakwah Islam dalam dimensi sosial. Islam bukan hanya saja dalam tataran teologis-teoritis akan tetapi dalam masalah praktis-operasional dengan semangat Islam yang Rahmatan lilalamin.

II. METODE PENELITIAN

XIV.

Studi ini dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif *explanatory* yang merupakan kombinasi antara penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Keith Punch (2006) menuturkan : *A descriptive sets out to collect, organize and summarize information about the matter being studied while an explanatory study is on the other hand, sets out to explain and account for the descriptive information. Description is a more restricted purpose than explanation*.

Penjelasannya, penelitian deskriptif ditujukan untuk menjawab pertanyaan "apa", sementara penelitian eksplanasi akan menjawab pertanyaan "mengapa" dan "bagaimana". Kedua tipe penelitian ini digunakan untuk menemukan jawaban yang menyeluruh atas pertanyaan penelitian dalam mengidentifikasi dan mengeksplorasi.

Participatory Rural Appraisal (PRA) sebagai sarana dakwah muballigh Muhammadiyah pada perencanaan pembangunan di Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Keith Punch (2006) , *qualitative research is empirical research where the data are not in the form of number*. Model karakteristik penelitian kualitatif akan sangat memudahkan peneliti dalam menemukan dan memahami pertanyaan penelitian. Seperti yang disebutkan oleh Creswell (2009), peneliti dapat menggunakan *multiple methods that are interactive and humanistic.*

Creswell (2013 : 167) mengemukakan alasan menggunakan metode kualitatif karena pendekatan ini memiliki kelebihan dalam mengungkap fenomena dari kebiasaan lazim pemerintahan desa

dalam menyusun perencanaan pembangunan. Selanjutnya, karena pendekatan kualitatif mempunyai fleksibilitas yang tinggi bagi peneliti ketika menentukan langkah-langkah penelitian. Penelitian kualitatif juga dapat memberi kesempatan ekspresi dan penjelasan yang lebih besar dalam bentuk penafsiran berdasarkan kepastian intuitif secara logis. Pada penelitian kualitatif peneliti juga dapat sekaligus berperan sebagai participant observer (partisipan pengamat) dengan kegiatan seperti mencatat, merekam dan mengamati (Jamaluddin Ahmad : 2015, 52).

Metode yang digunakan adalah dengan melakukan observasi, wawancara serta melakukan studi kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian. Dengan kombinasi metode tersebut data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dianalisis dengan pemaparan serta interpretasi (penafsiran) secara mendalam. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif (*Interactive Model Of Analysis)*. Teknik tersebut mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Participatory Rural Appraisal (PRA) Pada Perencanaan Pembangunan Digunakan Sebagai Sarana Dakwah Muballigh Muhammadiyah

Penelitian memperlihatkan bahwa Participatory Rural Appraisal (PRA) sebagai sebuah pendekatan dan metode adalah merupakan sebuah istilah yang belum dikenal oleh masyarakat setempat termasuk muballigh Muhammadiyah yang bermukim di wilayah desa tersebut. Padahal sebagian tahapan-tahapan PRA telah melekat erat pada kegiatan-kegiatan perencanaan pembangunan masyarakat setempat seperti pelibatan masyarakat secara maksimal dengan mengundang beberapa tokoh masyarakat untuk melakukan rapat-rapat di rumah kepala desa ataupun di kantor desa untuk menganalisis apa yang sebetulnya benar-benar menjadi kebutuhan masyarakat menjelang pertemuan-pertemuan rencana pembangunan, munrenbang desa ataupun dalam kegiatan musrenbang desa itu sendiri, serta kegiatan sosial kemasyarakatan lainnya.

Dalam menyiarkan dan mengamalkan agama Islam (Dakwah), spirit *ukhuwah,* keagamaan dan kemasyarakatan, serta kerjasama dengan golongan Islam yang lainnya, Muhammadiyah termasuk para muballighnya memanfaatkan dengan berbagai kegiatan dimasyarakat dan pelibatan masyarakat dengan usaha secara partisipatif. Tidak hanya pada penggunaan metode Participatory Rural Appraisal (PRA) pada perencanaan pembangunan yang sedang dijalankan seperti Musrenbang dan kegiatan-kegiatan yang mendahuluinya. Sekalipun kondisi yang ada terlihat tidak ada perencanaan awal untuk menggunakan sarana-sarana tersebut seperti PRA sebagai sarana Dakwah bagi muballigh Muhammadiyah.

Kepala Desa Carawali yang juga merupakan salah seorang kader dan muballigh Muhammadiyah Abd. Hafid Mekka, S.I.P mengemukakan :

> *"Selaku salah satu kader Muhammadiyah saya mencoba mengamalkan khittah Muhammadiyah ketika menjalankan tugas sebagai Kepala Desa di Carawali. Seiring berjalannya penugasan saya, beberapa Sekolah Tinggi Muhammadiyah menempatkan mahasiswa ber-KKLP di Desa Carawali. Kesempatan ini saya memberikan pemahaman Ke Muhammadiyahan pada mahasiswa tersebut yang akhirnya memperlihatkan kemudian bagaimana pula kehidupan dari kader Muhammadiyah kepada masyarakat dimana mereka berinteraksi. Adapun perkembangan untuk sekarang ini misalkan sholat tarawih pada masa-masa sebelumnya dilakukan dengan 20 rakaat di setiap masjid. Namun kemudian ketika masyarakat telah menerima pengetahuan dari mahasiswa-mahasiswa, sholat tarawih akhirnya bisa dilakukan 8 rakaat di setiap masjid di Desa Carawali ini. Hal tersebut membuktikan bahwa Dakwah Muhammadiyah dapat di terima oleh masyarakat".*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan dakwah bagi Muhammadiyah berjalan bukan hanya di masjid-masjid tetapi diluar tempat ibadah juga sudah dilakukan walaupun tanpa perencanaan kegiatan dan pemahaman akan PRA itu. Pemanfaatan dengan berbagai kegiatan dimasyarakat dan pelibatan masyarakat dengan usaha secara partisipatif tidak hanya pada penggunaan metode Participatory Rural Appraisal (PRA) pada perencanaan pembangunan, tetapi juga dalam kegiatan lain seperti KKLP mahasiswa, Perayaan 17 Agustus-an.

Penjelasan dari salah seorang Muballigh Muhammadiyah Bapak Saifullah, S.Pd.,M.Pd :

> *"Muballigh Muhammadiyah berusaha memanfaatkan momen kegiatan sosial di masyarakat untuk Dakwah. Misalnya : Kegiatan rutin desa, kegiatan 17 Agustus-an, dan lain sebagainya. Untuk PRA atau semacamnya itu kemungkinan sudah dimanfaatkan sebagai sarana dakwah tetapi memang masih belum efektif dan maksimal, karena memang tidak direncanakan dengan baik, akibatnya kegiatan perencanaan pembangunan dengan metode partisipatif seperti PRA yang dilaksanakan dalam kegiatan seperti musrenbang dan kegiatan lainnya, muatan religiusnya sangat sedikit".*

Masih menurut Bapak Saifullah, S.Pd.,M.PD :

> *"Harapannya kedepan perlu bagi Muballigh Muhammadiyah untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan kemasyarakatan, termasuk kegiatan-kegiatan perencanaan pembangunan dengan metode partisipatif seperti PRA yang banyak dihadiri oleh masyarakat, agar Muballigh Muhammadiyah dapat memanfaatkan dan memberikan muatan dakwah keagamaan bagi masyarakat dalam sarana-sarana seperti itu".*

Untuk tetap menjaga kemurnian Islam dalam aktifitas sosial masyarakat maka dakwah Muhammadiyah harus ditujukan bagi mereka yang berada pada aktifitas-aktifitas sosial kemasyarakatan pula, karena selama ini Muhammadiyah lekat dengan pemurnian Islam dari Tarekat, Bid'ah dan Khurafat. Tulisan Azyumardi Azra di *Esei-Esei Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam* beliau mengutarakan proses fungsionalisasi dengan landasan rasionalisasi terhadap pesan-pesan agama dan realitas sosial merupakan sebuah keniscayaan. Muhammadiyah menurut beliau dapat dipandang sebagai *a guardian of pristine Islam* (pemelihara Islam yang murni) karena kemampuannya untuk menerjemahkan Islam dalam konteks kemodernan tanpa melukar prinsip utama teologi Islam.

Menurut Bapak Madaling, S.Sos.,M.AP yang juga adalah Sekretaris PDM Kabupaten Sidenreng Rappang sekaligus Muballigh Muhammadiyah :

> *"Muballigh Muhammadiyah banyak terlibat dalam kegiatan perencanaan pembangunan dimasyarakat, hanya memang tidak secara maksimal memanfaatkannya sebagai sarana dakwahnya. Khusus PRA sebagai sebuah metode partisipatif yang banyak dihadiri oleh masyarakat belum di manfaatkan dengan baik sebagai sarana dakwah dan ini lebih banyak kembali kepada individu-individunya".*

> "*Muballigh Muhammadiyah juga perlu di dorong untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan masyarakat lainnya, agar segala kegiatan masyarakat tersebut baik direncanakan ataupun tidak bisa menjadi sarana-sarana dakwahnya. Termasuk didalamnya nanti akan menjaga kemurnian Islam seperti yang diajarkan kepada kita selama ini di Muhammadiyah*".

Peran Muballigh Muhammadiyah dalam setiap aktifitas sosial masyarakat, sangat penting, bahkan dengan melihat antusias masyarakat untuk hadir dalam kegiatan seperti perencanaan pembangunan justru harus menjadi suatu perhatian untuk sarana dakwah di masa mendatang.

Hal ini karena masyarakat banyak yang terlibat dalam kegiatan tersebut sehingga potensial untuk di dakwahi. Selain itu kegiatan seperti musrenbang desa dan semacamnya adalah sebuah kegiatan yang mempunyai implikasi yang besar, karena outputnya adalah lahirnya sebuah kebijakan publik yang menyangkut hajat hidup ummat Islam. Padahal jika melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulya tahun 2014 dengan judul Peran NU dan Muhammadiyah Dalam Proses Pembuatan Kebijakan Publik Di Kudus. Pernah Dimuat dalam Jurnal Penelitian, Vol. 8, No. 2, Agustus 2014. Dimana hasil riset ini, NU dan Muhammadiyah memandang bahwa kebijakan publik adalah urusan yang menyangkut hidup masyarakat secara luas. Tetapi NU dan Muhammadiyah masih kurang mendayagunakan sumber daya yang ada untuk mau terlibat secara maksimal dalam proses pembuatan kebijakan publik.

Menurut Ulya secara organisatoris, Muhammadiyah hanya memanfaatkan ruang yang disediakan pemerintah secara ala kadarnya. Ini terjadi ketika ada undangan dari pemerintah untuk mengikuti acara atau kegiatan yang merupakan bagian dari proses pembuatan kebijakan publik, maka Muhammadiyah secara institusi menghadirinya, tetapi kehadiran Muhammadiyah tidak cukup aktif untuk menciptakan ruang tersendiri untuk terlibat secara aktif dalam proses pembuatan kebijakan publik tersebut.

Jika melihat hasil penelitian terdahulu oleh Ulya ini dan hasil wawancara dengan Bapak Madaling, S.Sos., M.AP maka peran Muhammadiyah hingga lahirnya sebuah kebijakan publik akan sangat minim dalam membentuk masyarakat Islam yang sebenarnya seperti yang diinginkan oleh tujuan Muhammadiyah.

Dalam tabel dibawah ini akan terlihat bahwa banyak warga yang menghadiri kegiatan musrenbang desa (perencanaan pembangunan/PRA). Sehingga dapat dilihat potensi dan prospek masyarakat yang dapat menjadi sasaran dakwah Muballigh Muhammadiyah dalam sebuah pertemuan.

Tabel 1.Jumlah Warga Yang Menghadiri Musrenbang Desa

No	Tahun Pelaksanaan	Jumlah Warga (orang)	Keterangan
1	2015	50	
2	2016	90	
3	2017	120	
4	2018	80	

Sumber : Kepala Desa Carawali, 2018

Desa Carawali saat ini seperti halnya daerah lainnya waktu masyarakat juga tidak lagi banyak kesempatan memasuki tempat-tempat peribadatan seperti masjid. Masjid cenderung diisi oleh orang-orang itu saja untuk melaksanakan kewajiban sholat lima waktunya. Artinya jauh lebih banyak masyarakat yang tidak melaksanakan sholat wajib lima waktu di masjid. Dengan demikian sasaran dakwah dari Muhammadiyah khususnya oleh para muballigh nya tidak boleh hanya dilakukan di masjid-masjid saja.

Muhammadiyah di Desa Carawali seperti penjelasan Kepala Desa Carawali tersebut diatas berusaha Dakwah Muhammadiyah yang lebih menampakkan aksi nyata melalui berbagai kegiatan kemasyarakatan termasuk kegiatan pendidikan dari kampus-kampus dan gerakan sosial agar Muhammadiyah membuktikan bahwa pembaruan dan penyegaran kembali pemahaman agama dapat menjadi pendorong ke arah modernitas dan kemajuan umat.

Participatory Rural Appraisal (PRA) yang dikenal dewasa ini bisa dikatakan sebagai pendekatan, metode atau teknik, karena di dalamnya memang terdapat unsur-unsur tersebut. Di dalamnya terdapat beberapa teknik-teknik identifikasi, pengukuran dan pelibatan masyarakat secara partisipatif. Pelibatan masyarakat secara partisipatif inilah yang sebenarnya dapat di gunakan sebagai sarana dakwah bagi muballigh Muhammadiyah karena dalam kegiatan seperti ini di Desa Carawali masyarakat banyak berkumpul dan yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan perencanaan

pembangunan seperti ini adalah tokoh tokoh penting masyarakat desa. Apalagi dakwah saat ini merupakan suatu aktivitas yang sifatnya dinamis dalam merespons berbagai permasalahan kehidupan masyarakat. Dakwah akan selalu bersentuhan dengan kehidupan masyarakat, dimana eksistensi dakwah Islam senantiasa bersentuhan dan bergelut dengan realitas yang mengitarinya sehingga membutuhkan suatu gerakan dakwah yang dinamis.

Kegiatan sosial kemasyarakatan atau pemanfaatan PRA sebagai sarana dakwah juga mengandung pengertian seperti yang di jelaskan oleh M. Khoirul Hadi al-Asy'ari dalam penelitiannya yang berjudul Dakwah Transformatif Mohammad Natsir dimuat dalam jurnal Walisongo Volume 22 Nomor 2 November 2014 terbitan dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pengertian ini memberikan pemahaman yang mendasar bahwa untuk dapat mencapai tujuan dakwah memerlukan beberapa syarat yaitu tepat memilih metode yang representatif, menggunakan bahasa bijaksana, dan tidak kalah penting upaya memupuk dan menyambung silaturahmi untuk menyerbarluaskan dakwah tersebut agar menjangkau dan berdayaguna bagi masyarakat sebagai hasil yang diharapkan. Dengan demikian pemanfaatan PRA ataupun kegiatan kemasyarakatan lainnya sebagai sarana dakwah juga merupakan metode yang dianggap representatif karena selain dihadiri oleh tokoh-tokoh masyarakat, juga dihadiri oleh banyak orang yang menjadi sasaran dakwah

Bentuk dakwah saat ini memang sangat dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan segala perubahan dan perkembangan masyarakat. Banyak di antara perubahan dan perkembangan masyarakat merupakan hal-hal yang sama sekali baru dan tidak memiliki gambaran di masa lalu, baik yang berkenaan dengan pola pikir, pola hidup, dan perilaku masyarakat, demikian pun di Desa Carawali.

"Pada pelaksanaan musrenbang desa saya merasa bangga atas tingkat partisipasi yang tinggi dari kehadiran masyarakat yang mengikuti musrenbang dan bukan hanya itu, masyarakat pun ikut andil pada saat pembangunan-pembangunan yang di sepakati pada musrenbang desa tersebut, karena mereka merasa bahwa yang menikmati hal tersebut adalah mereka sendiri. Kemudian musrenbang merupakan awalan dari menjalin hubungan aparat desa dengan masyarakat dan juga salah satu langkah untuk membangun desa yang diinginkan bersama".

Wawancara diatas memperlihatkan bahwa tepatlah kegiatan-kegiatan seperti musrenbang desa yang mengedepankan PRA dengan tingkat partisipasi kehadiran masyarakat yang tinggi, merupakan sarana dakwah yang tepat bagi para muballigh dan kader Muhammadiyah dalam menyampaikan misi dakwah nya, khususnya menghadapi minimnya masyarakat yang menjalankan sholat 5 waktu di masjid-masjid atau bagi mereka yang ingin mendengarkan dakwah di masjid. Juga bagi mereka yang memiliki kesibukan sehingga tidak lagi memiliki kesempatan untuk menghadiri dakwah-dakwah di masjid.

Selain itu strategi dakwah Islamiyah juga memang tidaklah harus semata-mata berorientasi pada kesemarakan atau ramai-ramai tetapi juga justru banyak diarahkan pada pendalaman dan pengembangan wawasan ke-Islaman demi siarnya Islam seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakhmawati dengan judul Tantangan Dakwah Di Era Globalisasi. dimuat dalam jurnal ADDIN Vol. 8, No. 2, Agustus 2014. Dalam penelitian ini di jelaskan hal penting kita lakukan mengingat dalam setiap kehidupan bermasyarakat yang majemuk, masyarakat tersebut diperlukan sikap kosmopolitan tetapi berkepribadian yang baik. Keberhasilan dakwah banyak dipengaruhi antara lain oleh pendekatan yang digunakan muballighnya. Walaupun materi dakwah yang disampaikan berbobot dan ilmiah, namun tidak akan banyak bermanfaat apabila pendekatan yang digunakan juga tidak cocok.

Hasil penelitian juga menunjukkan dakwah seperti yang menjadi pemahaman kader muhammadiyah selama ini lebih ditujukan kepada dakwah yang disampaikan di masjid-masjid. Padahal selama ini dalam bentuk dakwah bilhal sudah terjadi dalam kehidupan masyarakat termasuk dalam kegiatan di desa. Seperti yang di kemukakan oleh Kepala Desa Carawali :

> *"Berbicara tentang sarana dakwah pada saat kegiatan perencanaan pembangunan selama saya menjabat, mungkin menurut saya ketika membuka, berdoa, dan menutup kegiatan-kegiatan kemasyarakatan seperti itu saya selalu mengawalinya dengan beberapa ayat yang pernah saya dapatkan di bangku kuliah dulu, sebelum menutup kegiatan kami berdoa bersama dan tidak lupa pula mengucapkan billahi fil sabililhaq. Menurut saya mungkin hal tersebut belum bisa dikatakan sebagai dakwah yang sempurna, namun kemudian lebih mengamalkan atau menanamkan nilai keagamaan".*

Dakwah saat ini merupakan suatu aktivitas yang sifatnya dinamis dalam merespons berbagai permasalahan kehidupan masyarakat. Dakwah akan selalu bersentuhan dengan kehidupan masyarakat, dimana eksistensi dakwah Islam senantiasa bersentuhan dan bergelut dengan realitas yang mengitarinya sehingga membutuhkan suatu gerakan dakwah yang dinamis, seperti yang dilakukan oleh Kepala Desa Carawali pada wawancara diatas.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat di simpulkan :

1. Participatory Rural Appraisal (PRA) sebagai sebuah pendekatan dan metode adalah merupakan sebuah istilah yang belum dikenal oleh masyarakat setempat, aparat pemerintah desa dan muballigh Muhammadiyah. Sekalipun sebagian tahapan-tahapan PRA telah melekat erat pada kegiatan-kegiatan perencanaan pembangunan masyarakat setempat. PRA yang tanpa perencanaan dijalankan di Desa Carawali memiliki tingkat partisipasi kehadiran masyarakat yang tinggi, sehingga merupakan sarana dakwah yang tepat bagi para muballigh dan kader Muhammadiyah dalam menyampaikan misi dakwah nya, khususnya menghadapi minimnya masyarakat yang menjalankan sholat 5 waktu di masjid-masjid atau bagi mereka yang ingin mendengarkan dakwah di masjid. Juga bagi mereka yang memiliki kesibukan sehingga tidak lagi memiliki kesempatan untuk menghadiri dakwah-dakwah di masjid.
2. Muhammadiyah melalui muballigh nya belum memanfaatkan secara maksimal kegiatan sosial kemasyarakatan seperti perencanaan pembangunan partisipatif/PRA sebagai sarana dakwah, akan tetapi pemanfaatan dengan berbagai kegiatan dimasyarakat dan pelibatan masyarakat dengan usaha secara partisipatif tidak hanya pada penggunaan metode Participatory Rural Appraisal (PRA) pada perencanaan pembangunan, tetapi juga dalam kegiatan lain seperti KKLP mahasiswa. Pemanfaatan kegiatan seperti ini memberikan dampak positif bagi dakwah dan perkembangan Muhammadiyah di Desa Carawali.

ACKNOWLEDGEMENT

Ucapan terima kasih kami haturkan kepada Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang telah mempercayakan dan memberikan kesempatan kepada kami melalui bantuan dana untuk turut serta mengikuti Pelaksanaan Hibah Penelitian Muhammadiyah Abad Kedua ini sehingga prosiding ini dapat terbit.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Achmad, Amrullah. (1983). *Dakwah Islam dan Perubahan Sosial.* Yogyakarta: Prima Duta.

[2] Ahmad, Jamaluddin. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.

[3] Alam, A. and Ishan, S. (2012). *Role of Participatory Rural Appraisal in Community Dvelopment (A Case Study of Barani Area Development Project in Agriculture, Live Stock and Forestry Development in Kohat)*. Int. J. Acad. Res. Busi. & Soc. Sci, 2 (8), 25-38.

[4] Al-Asy'ari, M. Khoirul Hadi. (2012). *Dakwah Transformatif Mohammad Natsir*. Jurnal Walisongo Volume 22 Nomor 2 November 2014. Publisher UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

[5] Bukhari. (2008). *Desain Dakwah untuk Pembinaan Keagamaan Komunitas Elit Intelektual*. Ulumuna Jurnal Studi Keislaman Vol XII No 2 Desember 2008 ISSN 1411-3457. IAIN Mataram.

[6] Chambers, Robert. (1992). *Memahami Desa Secara Partisipatif.* Yogyakarta : Kanisius dan Oxfam.

[7] Chambers, R. (2007). *From PRA to PLA and Pluralism: Practice and Theory*. Working Paper #286. Institute of Development Studies. UK : University of Sussex, Sussex. p. 7-12.

[8] Choudhury, Golam W. (1993). *Islam and the Modern Muslim. World.* England: Scorpion Publishing Ltd.

[9] Creswell, J.W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches,* Second Ed. Sage Publication, 2009. p.181-183.

[10] Creswell, J.W. (penerjemah Achmad Fawaid). (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

[11] Esposito, J.L. (1998). *Islam the Straight Part.* Oxford. Oxford University Press.

[12] Hidayat, Syamsul dkk. (2013). *Studi Kemuhammadiyahan: Kajian Historis, Ideologis dan Organisasi*. Surakarta : LPIK.

[13] Lewis, A. (2005), *Development Planning*, London & New York: Routledge Taylor and Francis Group. ISBN 0-203-00929-0 Master e-book ISBN. ISBN 0-415-31299-X (Print Edition)

[14] Moleong, Lexy J.. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

[15] Muchammad, A. (2014). *Aspek Pedadogis Dalam Dakwah Rasulullah SAW: Studi Analitis atas Q.S. Al-Jumu'ah 62: 2*. Modeling Jurnal Program Studi PGMI- (Online)-Publisher Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Al Hikmah Mojo. Vol. I, No. 1, Maret 2014. ISSN 2442-3661 (Print); 2477-667X.

[16] Mulkhan, Abdul Munir. (1990). *Pemikiran KH Ahmad Dahlan dan Muhammadiyah dalam Perspektif Perubahan Sosial.* Jakarta: Bumi Aksara.

[17] Mustanir, A. (2016). *Perencanaan Mewujudkan Kehidupan Pemerintahan dan Sosial Yang Islami di Desa Tonrong Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang*. Prosiding Seminar Nasional, Reformasi dan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan. Samarinda : Fisip Universitas Mulawarman. ISBN 978-602-60786-0-5

[18] Mustanir, A. (2017). *Participation of Ethnic Community Towani Tolotang in Deliberation of Development Plan*. Publisher Atlantis Press Based Thomson Reuters Indexes. Edvances in Social Science, Education and Humanities Research Vol 84, International Conference on Ethics in Governance (ICONEG 2016) ISBN 978-94-6252-321-0. ISSN 2352-5398

[19] Mustanir, A. (2017). *Partisipasi Masyarakat Dalam Musyawarah Rencana Pembangunan di Kelurahan Kanyuara Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang*. PDP. DRPM Ditjen Penguatan Risbang Ristek Dikti. UnPublish.

[20] Natsir, Mohammad. (1977). *Mohammad Natsir, Fiqhud Da'wah, Jejak Risalah dan Dasar Dasar Dakwah,* Jakarta: Dewan Dakwah Islamiyyah Indonesia.

[21] Punch, K. (2006). *Developing Effective Research Proposals*, Second Edition. Sage Publication, p. 33-35.

[22] Rakhmawati, I. (2014). *Tantangan Dakwah Di Era Globalisasi*. Vol. 8, No. 2, Agustus 2014. Kudus Jateng: ADDIN

[23] Saeed, J. (1994). *Islam and Modernization: A Comparative Analysis of Pakistan, Egypt, and Turkey*. London: Praeger Publisher.

[24] Sjafrizal. (2014). *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Jakarta: Rajawali Pers.

[25] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. Cetakan Ke 17. Bandung : Alfabeta.

[26] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Cetakan Ke 7. Bandung : Alfabeta.

[27] Sumpeno, Wahyudin. *Perencanaan Desa Terpadu (Panduan Perencanaan Pembangunan Berbasis Masyarakat)*. Jakarta : CRS Indonesia.

[28] Suparto. (2009). *Dakwah Kultural Muhammadiyah Antara Pembaruan dan Pembauran*. Journal Title El Harakah-ISSN 1858-4357 (Print); 2356-1734 (Online). Vol. 11, No. 2, Tahun 2009. Jakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif

Hidayatullah & Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

[29] Supriatna, A. (2014). *Relevansi Metode Participatory Rural Appraisal Dalam Mendukung Implementasi Undang-Undang Pemerintahan Desa*. Jurnal Lingkar Widyaiswara. Edisi 1 No. 1, Jan – Mar 2014, p.39-45

[30] Tim Kerja. (2008). *Buku Panduan Penyelenggaraan Musrenbang*.

[31] Uddin, M.N. and Anjuman, N. (2013). *Participatory rural appraisal approaches: an overview and an exemplary application of focus group discussion In climate change adaptation and mitigation strategies*. Int. J. Agril. Res. Innov. & Tech. 3 (2): 72-78, December, 2013

[32] Ulya. (2014). *Peran NU dan Muhammadiyah Dalam Proses Pembuatan Kebijakan Publik Di Kudus.* Jurnal Penelitian, Vol. 8, No. 2, Agustus 2014

[33] World Bank. (1995). *The Participation Sourcebook*. Washington DC : World Bank. p. 175

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang

Hasdiah[1], Renil Darsa[2], Muhammad Rais Rahmat[3], Andi Astinah Adnan[4]

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia

renildarsa@gmal.com, mraisrahmat@yahoo.com, andi.astinah.adnan@gmail.com.

Abstrak **- Penelitian ini bertujuan; 1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, 3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Lokasi penelitian pada Kantor Sekertari Daerah Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilaksanakan pada selama 2 bulan. Populasi diambil dari seluruh pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang yang berjumlah 180 orang dan ditemukan sampel sebesar 64 orang. Dan tekhnik pengumpulan datanya adalah data primer dan data sekunder. Tekhnik analisis datanya yaitu deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 27% atau masuk dalam kategori kurang berpengaruh. Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 65,6%, semakin baik budaya kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Pengaruh motivasi dan budaya kerja secara besama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 70,3%. Kesimpulan yaitu 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,19 < 0,2 dan 2) budaya kerja juga berpengaruh signifikan sebesar 0,00< 0,2 dan apabila diterapkan secara bersama – sama , maka akan berpengaruh signifikan (0,03 dan 0,00 < 0,2) terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.**

Kata kunci : motivasi kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan warna khusus bagi penyelenggara pemerintahan di wilayah Kota/Kabupaten se Indonesia karena mempunyai implikasi langsung terhadap kemandirian atas pelaksanaan otonomi daerah oleh pemerintah daerah yang bersangkutan. Undang – Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 sebagai pengganti dari Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian yang mengatur tentang Kode Etik dan Perilaku yang dijelaskan pada pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Aparatur Sipil Negara., sedangkan kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku Aparatur Sipil Negara. Yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab dan beritegritas tinggi, melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin, melayani dengan sikap hormat sopan dan tanpa tekanan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan perundang – undangan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan , menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara, menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan informasi yang benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi, tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain, memegang teguh nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan selalu menjaga reputasi dan integritas Aparatur Sipil Negara, dan yang terakhir melaksanakan ketentuan peraturan perundang –

undangan mengenai disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara.. Disamping itu pada pasal 21 yang berbunyi : (1) Tuntutan akan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, kebutuhan hidup pegawai negeri sipil semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi dan budaya kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pemberian kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah membawa konsekuensi tertentu bagi daerah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu konsekuensinya yaitu daerah harus mampu membiayai semua kegiatan pemerintah dan pembangunan yang menjadi kewenangannya. Sejalan dengan hal ini Koswara 2000, menyatakan bahwa daerah otonomi harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan sendiri. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan, Robbins (2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan dapat ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setyawan dan Waridin 2006, kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi dan mendukung tercapainya organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang, diantaranya mengatur tentang Pemerintah Daerah, Tugas perbantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Repubelik Indonesia (NKRI) sebagaimana yang dimaksud dalam UUD Tahun 1945, dimana juga menyebutkan berkaitan dengan otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri demi kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kabupaten merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Bupati yang berkedudukan dibawah Gubernur. Untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan kabupaten maka bupati mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Gubernur untuk menangani urusan otonomi daerah dan menyelengarakan tugas umum pemerintahan. Dalam observasi yang dilakukan penulis, total jumlah pegawai yang ada dikantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang yaitu sebanyak 180 orang, 53 diantaranya menduduki jabatan, 23 orang dengan pangkat Pembina, 41 orang dengan pangkat Penata, 35 orang sebagai Pengatur, dan tenaga kontrak dan sukarela sebanyak 81 orang. 99 orang sudah menduduki jabatan PNS di Kabupaten Enrekang. diketahui adanya kesenjangan atau kurangnya perhatian yang berkaitan dengan motivasi kerja, beberapa pegawai yang aktif terlibat dalam keikutsertaan pada tugas pekerjaan yang bersifat pelayanan masyarakat, atau dengan kata lain tidak pro aktif dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang

berkaitan dengan budaya kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang kurang bersahabat dengan pegawai lainya. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa pegawai yang kreatif dalam melaksanakan tugasnya, ada juga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga selalu tertunda, dan kebanyakan pegawai tidak mengetahui apa yang dia harus lakukan. Permasalahan berikutnya yaitu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus menunggu perintah dari pimpinan, sedangkan yang diinginkan adalah pegawai yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tidak menunggu perintah lebih lanjut dari pimpinan. Hal lain bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat dalam menyampaikan laporan. Mekanisme kepegawaian, pemerintahan, pembangunan yang belum optimal, target waktu penyelesaian laporan yang seharusnya disampaikan pada bulanan, triwulan bahkan semesteran masih terlambat, penyelesaian tugas pekerjaan dilaksanakan apabila pimpinan ada dikantor, Hal inilah yang sering membuat pekerjaan menjadi tertunda dan akan mengakibatkan pelayanan pemerintahan tidak optimal.

Kinerja pegawai dan tuntutan profesionalisme serta peningkatan mutu secara terus-menerus, menuntut semua karyawan/pegawai untuk selalu memperbaiki kinerja pada semua aspek. Hal ini tentunya didukug faktor motivasi, dan lingkungan kerja, dan memiliki kemampuan yang baik dari para pegawai yang ada. Dengan kinerja yang baik dan terorganisir akan dapat menambah kepercayaan masyarakat pada pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan analisisa tentang ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang” dengan tujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja tehadap kinerja pegawai lingkup Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Istilah motivasi *(motivation)* berasal dari bahasa latin yaitu ***movere*** yang berarti “menggerakkan” *(to move)* ‘ Motivasi adalah merupakan kekuatan yang berada dalam diri maupun yang berasal dari luar yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik **.** Proses kerja akan optimal apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalam pegawai yang memadai. Meskipun memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi serta pengalaman yang cukup, seseorang tidak akan mencapai prestasi kerja terbaik apabila tidak ada motivasi kerja dalam diri orang tersebut. Sebaliknya meskipun seseorang memiliki motivasi yang sangat tinggi akan tetapi tidak didukung oleh kemampuan, keahlian dan pengalaman yang memadai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun demikian motivasi yang tinggi merupakan modal yang besar untuk mencapai sukses karena motivasi yang tinggi adalah setengah dari kesuksesan itu sendiri.

Menurut Malthis, 2001, motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Selain itu Rivai (2004:457) menyampaikan pengertian motivasi adalah:(1)Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.(2) Suatu kehlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.(3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.(4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.(5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.Motivasi kerja adalah sebagai langkah awal

seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan kerja yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Teori yang membahas tentang motivasi yaitu Teori Dua Faktor Hezberg. Menurutnya, factor – factor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menetramkan karyawan. Bila factor – factor ini tidak memadai, maka orang – orang tidak akan terpuaskan (Robbins.2001:170) dalam http:/kuliah komunikasi.blogspot.co.id/2008/11/teori-motivasi-mcclellanddan teori dua factor Hezberg. Menurut hasil penelitian Hezberg ada 3 (tiga) hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan 1990 : 176) yaitu :

a. Hal – hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
b. Hal – hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada factor yang bersifat embel – embel saja dalam pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain sejenisnya.
c. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi, terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya, serta mulai mencari – cari kesalahan.

Hezberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu :

a. *Maintenance Factors*. Yaitu faktor – factor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus – menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
b. *Motivation Factors*. Yaitu faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan adalah teori dua faktor Hezberg, Mauser dan Synderman teori, sebagaimana yang dikutip oleh Hasbar mereka menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua set faktor yang terpisah, dan dua faktor tersebut dinamakan faktor yang membuat orang lain tidak puas dan faktor yang membuat orang menjadi puas.

Selanjutnyan, Budaya berasal dari bahasa Sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal), yang diartikan sebagai hal – hal yang berkaitan budi dan akal manusia. Dalam Bahasa Inggris kebudayaan disebut *culture* yang berasal dari Bahasa Latin Colere, yaitu mengolah atau mengerjakan. Budaya secara harafiah memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Soerjanto Poespowardojo:1993). Menurut Hartanto (2009) budaya dapat didefenisikan sebagai totalitas dari keyakinan, sikap, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi dan produk pikiran manusia yang menjadi karakteristik dari suatu komunitas di dalam suatu lingkungan social. Budaya terbentuk dari berbagai symbol, ritual dan tata nilai, keyakinan, gagasan, makna serta pola perilaku yang bayak digunakan di dalam kehidupan sehari – hari. Lebih lanjut Hartanto (2009) mendefenisikan budaya kerja adalah suatu system makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari – hari.

L.W.Budiwinantara Melaksanakan budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap/perilaku dan paradigma berpikir manusia dalam menciptakan produktivitas kerja yang memadai. Maka sebagai aparatur negara setiap manusia yang berada/bekerja dalam instansi-instansi pemerintahan hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, di mana hal tersebut menjadi tuntutan dasar dalam menciptakan kinerja modern (tepat guna). Dalam menciptakan sebuah sistem kerja untuk mewujudkan kinerja modern maka ada 3 faktor pendukung yang sangat penting, yaitu :

a. SDM (sumber daya manusia). Untuk menciptakan kinerja modern erat kaitannya dengan budaya kerja yang sedang berlaku sehingga peran serta setiap manusia didalamnya menjadi hal mutlak yang menentukan arah budaya kerja itu sendiri. Dalam hal ini setiap aparatur negara dalam menunaikan tugas-tugas kerja seharusnya memiliki nilai-nilai :
   1) Disiplin. Dalam hal ini bukan hanya disiplin waktu yang menjadi perhatian setiap pekerja akan tetapi disiplin dalam menunaikan setiap tugas yang

dibebankan kepadanya atau tanggung jawab kerjanya seharusnya bisa diselesaikan dengan baik. Berdisiplin secara kuantitas waktu kerja dan kualitas hasil kerja harus menjadi budaya kerja disetiap instansi-instansi pemerintahan.

2) Terampil/mampu menciptakan inovasi kerja. Dengan adanya tanggung jawab kerja berarti setiap pekerja juga diberikan keleluasaan untuk menunjukkan atau mengejewantahkan setiap keterampilan yang dimilikinya dalam menciptakan kualitas kerja yang inovatif sehingga terjadi pengembangan kerja yang berkualitas.
3) Berbasis pada Rasionalitas dan Kecerdasan Emosi. Penyaringan setiap tenaga kerja termasuk tenaga-tenaga kerja dalam instansi-instansi pemerintahan menjadi indikator bahwasanya kualitas sumber daya manusia menjadi syarat utama dalam menduduki setiap jabatan/posisi yang tersedia. Termasuk juga adanya pendidikan pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan disetiap instansi menjadi penunjang untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berbasis pada rasionalitas dan kecerdasan emosi. Sebagai aparatur negara kita harus dibekali dengan kematangan dan kecerdasan emosi dalam menghadapi setiap tantangan kerja.
4) Partisipatif/mampu membangun budaya kerja kelompok atau kerjasama yang baik, baik itu secara horizontal maupun vertikal. Untuk mewujudkan team work yang baik setiap pekerja seharusnya memiliki kemampuan partisipatif agar dalam penyelesaian setiap tanggung jawab terjadi sinkronisasi kerja yang efektif.
5) Tulus dan Ikhlas/mampu menempatkan atau memposisikan kerja sebagai tanggung jawab kemanusiaan sehingga terwujud motivasi kerja yang positif (tanpa pamrih). Hal ini menjadi sangat penting untuk terpenuhi karena harus diakui bahwasanya budaya kerja yang terjadi hampir di semua instansi pemerintahan banyak kehilangan nilai ini. Para pekerja tidak memandang setiap tanggung jawab kerja yang diberikan kepadanya mengandung nilai ibadah sehingga tidak mengherankan jika disetiap pelaksana kerja/tugas para pekerja tidak mampu menempatkan diri sebagai pelayan masyarakat yang menerapkan prinsip, standar, pola penyelenggaraan pelayanan publik, dan pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

b. Imbalan/Materi. Tidak dapat dihindari bahwa setiap pekerja/pegawai memiliki hak untuk memperoleh imbalan dari setiap tanggung jawab kerja yang mereka emban. Dan oleh karena itu materi sebagai bentuk imbalan kerja menjadi hal penting untuk terpenuhi.

Oleh karena itu Karl Marx (dalam bukunya Das Kapital) menekankan bahwasanya untuk mewujudkan sistem perekonomian yang baik termasuk untuk mencapai sebuah hasil kerja yang masksimal maka setiap pekerja harus menerima imbalan/materi yang setimpal dari setiap hasil kerjanya, dimana hal ini juga menjadi motivasi terbesar bagi setiap pekerja untuk dapat menyelesaiakan setiap pekerjaannya secara maksimal. Hal ini yang kemudian menjadi rujukan banyak negara dalam menciptakan sebuah budaya kerja, yang kemudian mengarah pada penerapan budaya kapitalis tersebut. Dalam dunia bisnis/swasta budaya kerja kapitalis ini dapat dilihat dari pemberian "bonus" bagi para pekerja selain dari gaji pokok yang biasa mereka terima, dimana pemberian bonus ini sebagai bentuk imbalan dari hasil kerja mereka baik secara kuantitas maupun pencapaian kualitas hasil kerja sedangkan dalam instansi-instansi pemerintah biasa kita kenal dengan istilah honor yang belakangan ini kemudian menggelinding sebuah program sertifikasi (bagi Guru) dan tunjangan kinerja dibeberapa instansi pemerintahan dimana semua itu merupakan "penghasilan tambahan" sebagai buah dari hasil kerja yang dilakukan.

Selanjutnya, Kinerja adalah istilah yang popular di dalam manajemen yang mana istilah kinerja didefenisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Dalam kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai " (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) kemampuan kerja ". Menurut Fattah (1999:19) dalam Khris Hartono, kinerja atau prestai kerja (performance) diartikan sebagai " ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu ". Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa " kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja ". Sedangkan Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa " kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan ,menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal,

baik yang bersifat fisik ataupun non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan sikap , keterampilan dan motivasi.

Barry dalam Soehartono 2004, berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara, 2000, kinerja juga sepadan dengan prestasi kerja. Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Stephen P. Robbins, tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kepada faktor-faktor yaitu, kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana denga tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan diri dalam seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Sedangkan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, arahan dan dukungan, waktu yang dipakai, tanggung jawab, kerja sama, ketaatan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan oleh para pimpinan. Sebenarnya pengukuran kinerja mempunyai makna ganda yaitu, pengukuran kinerja itu sendiri dan sebagai evaluasi kinerja. Untuk melakukan kedua hal tersebut terlebih dahulu harus ditentukan tujuan yang akan dicapai. Setelah program didesain termasuk penciptaan berbagai indikator kinerja atau keberhasilan pelaksanaan program sehingga dapat diukur tingkat pencapaian hasil. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. Instansi pemerintah dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti-bukti atau indikator-indikator dalam pencapaian tugas organisasi publik. Tanpa adanya pengukuran kinerja sangat sulit dicari kebenaran yang logis, perencanaan yang jelas teroperasionalkan dan terstruktur diharapkan memberi pembenaran yang logis dan argumntatif yang memadai. Sedangkan menurut Henry Simamora 1987:485, maksud ditetapkan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya evaluasi kinerja pada akhir priode tetapi jugan untuk mengelola proses kerja selama priode tersebut.

II. METODE PENELITIAN

XV. JENIS PENELITIAN YANG DILAKUKAN UNTUK MENGOLAH DAN MENGANALISIS PENELITIAN INI ADALAH PENELITIAN METODE DESKRIPTIF, POPULASI DALAM HAL INI ADALAH KESELURUHAN PEGAWAI DI KANTOR SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG SEBANYAK 180 ORANG, SEDANGKAN TEKHNIK PENGAMBILAN SAMPEL YANG DUGUNAKAN ADALAH NONPROBABILITY SAMPLING DENGAN TEKHNIK PENARIKAN DENGAN TINGKAT KESALAHAN 10%, JADI JUMLAH SAMPEL ADALAH 64 ORANG

Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tekhnik analisis data yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi linear berganda. Dengan bantuan SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (X1 ke Y).

Berdasarkan uji statistik melalui spss diperoleh data bahwa, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai t variabel motivasi kerja sebesar 1,299 dengan tingkat signifikan 0,19 < 0,2, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil uji model summary pengaruh X1 terhadap Y sebesar 27%. Pentingya pemerintah untuk memperhatikan dan memberikan motivasi kepada pegawai dengan meliputi; 1) banyaknya gaji yang diberikan kepada pegawai. 2) tingkat keamanan bagi pegawai. 3) kondisi ruangan pegawai. 4) kebijakan atau perintah yang diberikan kepada pegawai. 5)

hubungan kerja pegawai dengan pegawai lainya.6) hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan. 7) tingkat keberhasilan pegawai. 8) rasa tanggung jawab pegawai. 9) pengembangan diri pegawai.

Selanjutnya, diantara 9 indikator motivasi kerja, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator yang pertama yaitu upah atau gaji yang diberikan pegawai sebesar 95%, itu berarti bahwa pemerintah melalui kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang, harus memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja pegawai, supaya dalam melakukan tugasnya dapat berjalan sesuai dengan ketentuan. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah pengembangan diri pegawai yang persentasenya sebesar 73% saja pengaruhnya tetapi bukan berarti bahwa pegawai tidak harus memperhatikan pengembangan diri, karena sumber daya manusia harus mengembangkan diri supaya terciptanya kinerja yang lebih kreatif, inovatif, untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Ivancevich, Lorenzi, Skinner & Crosby dalam Ratminto dan Atik 2015, mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu situasi kerja yang memungkinkan semua pegawai dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan cara terbaik yang dapat dilakukanya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam hal ini adapun teori yang telah dipaparkan oleh Budiwinata, indikatornya adalah sebagai berikut; 1) tingkat kedisiplinan pegawai. 2) keterampilan pegawai. 3) pendidikan dan pelatihan. 4) kerjasama pegawai. 5) pegawai memberikan pelayanan. 6) gaji yang diberikan pegawai. 7) pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Masing-masing indikator tesebut diatas, yang paling berpengaruh adalah gaji yang diberikan kepada pegawai sebesar 88% Ini menunjukkan bahwa pemerintah seharusnya memberikan gaji/upah yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. sedangkan yang paling sedikit adalah kedisiplinan pegawai sebesar 69%, tetapi bukan berarti bahwa pemerintah tidak harus memperhatikan kedisiplinan para pegawai, karena kedisiplinan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya.

Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 10,886 dengan tingkat signifikan (0,00 < 0,2), berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil model summary besar pengaruh X2 terhadap Y sebesar 65,6%.

3. Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang (X1, X2 terhadap Y).

Berdasarkan olahan data SPSS model summary diperoleh data bahwa, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang adalah signifikan yaitu sebesar 0,03 dan 0,00 < 0,2 dengan pengaruh sebesar 70,3% masuk dalam kategori berpengaruh. Angka capaian presentase tersebut sebenarnya belum terlalu sesuai dengan apa yang diharapkan antara 76% - 100%, dengan kata lain bahwa apa yang diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat terhadap kinerja pegawai masih sedikit dibawah standar yang seharusnya..

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 0,19 < 0,2 dengan pengaruh sebesar 27 %. Makin tinggi motivasi yang diberikan pegawai, maka makin tinggi juga kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Budaya kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,2 dengan pengaruh sebesar 65,6 %. Semakin baik kultur budaya kerja semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.
3. Pengaruh motivasi kerja bersama-sama dengan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan (0,03 dan 0,00 < 02) dengan pengaruh sebesar 70,3 % di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang, maka hal itu dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ahmad Jamaluddin, 2011, *perilaku birokrasi dan pengambilan keputusan* , Badan Penerbit UNM Makassar.

[2] Ahmad Jamaluddin, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta

[3] Arep, Ishak, Henri Tanjung, 2003, *manajemen sumber daya manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.

[4] Hasibuan Malayu, 2003, *mengenal dasar-dasar pengertian dan masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.

[5] Henry Simammora, 2004, *manajemen sumber daya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

[6] Keban, Y.T, 2014, *Enam dimensi strategis administrasi public,* Gava Media, Yogyakarta.

[7] Komaruddin, 2006, *pengembangan dan pelatihan (suatu pendekatan manajemen sumber daya manusia)*, Kappa Sigma, Bandung.

[8] Lberty Ahmad S. Ruky, 2001, *sistem manajemen kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

[9] Malthis, Robert L, Jakson dan John H., 2006, *manajemen sumber daya manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

[10] Mangkunegara, 2003, *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, PT. Rafika Aditama, Bandung.

[11] Masrukhin dan Waridin, 2006, *pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*, Ekobis, Vol. 7, No. 2.

[12] Moh. Nasir, 2005, *metode penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[13] Mustafa, Delly,2013. *Birokrasi pemerintahan,* Alfabeta, Bandung.

[14] Mustafa Hasbar,2012, *menguak perilaku birokrasi*, Badan Penerbit UNM, Makassar

[15] Nitisasmito, Alex S., 2000, *manajemen personalia manajemen sumber daya manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[16] Ratminto & Atik Septi Winarsih, 2015, *manajemen pelayanan,* Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[17] Rivai Veitshal, 2004, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, dari teori ke praktek, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

[18] Sedarmayanti, 2001, *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Mandar Maju Bandung.

[19] Sugiyono, 2005, *metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

[20] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi*, CV. Alfabeta Bandung.

[21] Soehartono, 2004, *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sekertaris daerah kabupaten Rembang*, Universitas Diponegoro, Semarang.

[22] Sthepen P. Robbin, 2001, *perilaku organisasi, konsep,kontroversi, dan aplikasi*, Prenhalindo, Jakarta.

[23] The Liang Gie, 1993, *ensiklopedia administrasi* , Gunung Agung, Jakarta.

[24] Winardi, 2000, teori organisasi dan pengorganisasian, Rajawali Pers, Jakarta.

[25] Zainuddin Samad,2016, birokrasi dalam pelayanan publik, Ombak, Anggota Okapi, Yogyakarta.

[26] Magistra, 74 Th.XXII,2010, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan motivasi sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan kebumen*.

[27] http://www.slideshare.net/fitrianajinne/budaya-organisasi-dan-budaya-kerja

[28] http://kuliahkomunikasi.blogspot.co.id/2008/11/teorimotivasiMc.Clelland *dan teori dua faktor Hezberg.*

PENGARUH KOORDINASI DAN KESATUAN KOMANDO TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA DAERAH DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG

Husniati, Sunandar, Erfina, Jamaluddin Ahmad

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

nandarnanno@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui besaran pengaruh koordinasi terhadap penyerapan anggaran APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, 2) Untuk mengetahui besaran pengaruh kesatuan komando terhadap penyerapan anggaran APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, 3) Untuk mengetahui besaran pengaruh koordinasi dan kesatuan komando yang secara bersama-sama mempengaruhi penyerapan anggaran APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang . Populasi diambil dari seluruh Aparatur Sipil Negara di 2 Satuan SKPD Pemerintah Kabupaten Enrekang yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berjumlah 40 orang Melihat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka penentuan sampel dalam penelitian ini adalah mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Tekhnik analisis datanya yaitu Analisis regresi linear berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R2) dan Analisis Pengujian Hipotesa (Uji T dan Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koordinasi berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD sebesar 0,000 (4.322 > 1.688). Kesatuan Komando berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD sebesar 0,040 (2.137 > 1.688). Kordinasi dan kesatuan komando secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD dengan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (31.330 > 2,89).

Kata Kunci : *Koordinasi, Kesatuan Komando.*

I. PENDAHULUAN

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maka menjadi tanggung jawab bagi setiap daerah untuk memenuhi kebutuhan daerahnya masing-masing. Untuk memenuhi semua pembiayaan daerah sendiri maka setiap daerah harus dapat menghimpun dana sebesar-besarnya untuk pembangunan yang berkelanjutan. Pembangunan akan berjalan baik jika didukung biaya dan sumber daya manusia yang baik pula. Anggaran memiliki fungsi sebagai alat perencanaan dan sebagai alat pengendalian. Anggaran sebagai alat perencanaan mengindikasikan target yang harus dicapai oleh pemerintah, sedangkan anggaran sebagai alat pengendalian mengindikasikan alokasi sumber dana publik yang disetujui legislatif untuk dibelanjakan. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan sumber pendanaan yang digunakan oleh pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Melalui data rekening belanja yang terdapat dalam anggaran belanja lembaga/organisasi pemerintah, akan dilihat apakah anggaran yang telah dibuat dapat berperan sebagai pengendali terhadap pelaksanaan kegiatan pemerintah.

Pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan menyusun anggaran yang kemudian dijadikan pedoman dalam menjalankan berbagai aktivitasnya. Anggaran pemerintah adalah jenis rencana yang menggambarkan rangkaian tindakan atau kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka rupiah untuk suatu jangka waktu tertentu. Anggaran dalam Pemerintah Daerah biasa disebut dengan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Seluruh penerimaan dan pengeluaran Pemerintahan Daerah baik dalam bentuk uang, barang dan/jasa pada tahun anggaran yang berkenaan harus dianggarkan dalam APBD. APBD merupakan satu -kesatuan yang terdiri dari pendapatan daerah, belanja daerah dan pembiayaan daerah. Menurut Halim (2004 : 15) : Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

adalah suatu Anggaran daerah yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut : rencana kegiatan suatu daerah, beserta uraiannya secara rinci; adanya sumber penerimaan yang merupakan target minimal untuk menutupi biaya-biaya sehubungan dengan aktivitas-aktivitas tersebut, dan adanya biaya-biaya yang merupakan batas maksimal pengeluaran-pengeluaran yang akan dilaksanakan; jenis kegiatan dan proyek yang dituangkan dalam bentuk angka; periode anggaran, yaitu biasanya 1 (satu) tahun. Pengkoordinasian adalah setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan organisasi, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi. (Fayol, 2008).

Kesatuan komando adalah setiap bawahan seharusnya hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Jika terlalu banyak Atasan yang memberikan perintah, maka karyawan yang bersangkutan akan sulit untuk membedakan prioritasnya. Hal ini juga akan menimbulkan kebingungan dan tidak fokus pada tugas yang diberikannya. (Fayol, 2008). Dalam struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), pengeluaran pemerintah yang mendukung dalam pembangunan kesejahteraan masyarakat tercermin dalam belanja modal. Pelaksanaan belanja modal tersebut dalam rangka peningkatan pelayanan publik oleh pemerintah, yaitu dalam bentuk kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan, air bersih, dan transportasi, serta infrastruktur seperti jaringan jalan, sanitasi, dan fasilitas umum lainnya. Sebagai negara yang sedang giat membangun, peran pemerintah sangat dibutuhkan untuk memberikan dorongan yang lebih kuat dan cepat bagi pergerakan roda perekonomian. Peran pemerintah disini dapat dinyatakan dalam bentuk mengoptimalkan pengelolaan potensi daerah dan sumber daya manusia yang memberikan manfaat terhadap masyarakat. Hal tersebut dapat terlaksana jika segala sesuatunya dilakukan secara efektif dan efisien. Tetapi pada kenyataannya masih terjadi rendahnya penyerapan anggaran seperti yang terjadi pada instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, dimana penyerapan anggarannya masih rendah dan mendapat raport merah, serapan anggaran yang di peroleh masih dibawah 90%. Hal ini bisa dilihat pada data belanja modal di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang Tahun 2014-2015 pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Belanja Modal Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang Tahun 2014-2015

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2014	28.279.870.560,00	19.970.151.387,00	70,61
2015	31.480.952.855,00	25.059.991.701,00	70,60

Sumber: Laporan Keuangan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, 2016.

Tabel 1 menunjukkan data kelompok belanja modal di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, bahwa penyerapan realisasi belanja modal dari Tahun 2014 dan 2015 masih dibawah 90%, hal ini pun menjadi permasalahan yang melanda Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Ada bermacam penyebab yang menimbulkan seretnya penyerapan anggaran di daerah, mulai dari masih: 1). adanya kegamangan aparat pengelola anggaran di tingkat instansi, 2). lambatnya koordinasi Juknis yang diterbitkan Kementerian terkait ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, 3). lambatnya pengesahan dokumen pelaksanaan anggaran, 4) kelemahan dalam sistem pengendalian intern di bidang pengadaan barang dan jasa karena di bidang penatausahaan keuangan PPTK menjalankan peran yang sama dengan PPK-SKPD, maka sering kali dijumpai PPTK yang merasa berhak untuk berperan sebagai PPK pada Unit Kerja SKPD. Keinginan PPTK yang demikian itu berbenturan dengan fungsi PPK dan fungsi Pejabat Pengadaan Barang/jasa. Melihat uraian diatas maka terindikasi bahwa diduga faktor lambatnya penyerapan anggaran APBD pada beberapa instansi di karenakan adanya problematika pada aspek koordinasi dan kesatuan komando pada kinerja manajerial dari Unit SKPD yakni PPTK yang belum maksimal. Maka berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian

mengenai "Pengaruh Koordinasi dan Kesatuan Komando Terhadap Penyerapan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang" dengan tujuan Untuk mengetahui besaran pengaruh koordinasi terhadap penyerapan anggaran APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, Untuk mengetahui besaran pengaruh kesatuan komando terhadap penyerapan anggaran APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dan Untuk mengetahui besaran pengaruh koordinasi dan kesatuan komando yang secara bersama-sama mempengaruhi penyerapan anggaran APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Selanjutnya, Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Handoko 2003:195). Sedangkan menurut Manulang (2001:72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas didalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan didalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan kordinasi ini diartiakan sebagai suatu usaha kearah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran , tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Fayol (1992) mengemukakan bahwa setelah dilakukan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para karyawan oleh manajer, langkah selanjutnya adalah pengkoordinasian. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengkoordinasian adalah usaha untuk mengatur para karyawan agar bekerja secara teratur, sinkron dan selaras agar pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara efektif dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan. Menurut Terry (Hasibuan, 2009 : 49) ada beberapa tipe-tipe koordinasi, antara lain :

1. Koordinasi Vertikal adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah dan tanggungjawabnya.
2. Koordinasi Horizontal adalah mengoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal dibagi atas interdisciplinary dan interralated. Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mweujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya. *Interrelated* adalah koordinasi antar badan (instansi) atau unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantungan atau mempunyai kaitan baik, cara intern maupun ekstern yang levelnya setara.

Hasibuan (2006:88), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

1. Kesatuan Tindakan Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah dirncanakan.
2. Komunikasi Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. "Perkataan komunikasi berasal dari perkataan *communicare*, yaitu yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan" Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara

komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

Menurut winardi (2000:39) ciri-ciri koordinasi yaitu: 1). Seorang pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap koordinasi dengan baik, dibutuhkan kerja sama dari setiap komponen organisasi. 2). Adanya proses yang berkesinambungan, sebab koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. 3). Koordinasi adalah konsep yang ditetapkan dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu, sejumlah individu yang bekerja sama menghasilkan suatu usaha kelompok yang benar-benar dikerjakan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan organisasi secara keseluruhan dengan baik pula. 4). Konsep kesatuan tidakan. Pimpinan harus dapat mengatur usaha dari tiap kegiatan indivdu sehingga adanya keserasian dalam mencapai hasil. 5). Seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap koordinasi. untuk dapat menjalankan koordinasi dengan baik, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi.

Koordinasi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Empat cara utama dalam usaha memelihara koordinasi adalah: 1). Mengadakan pertemuan resmi antara unsur-unsur atau unit yang harus dikoordinasikan. Dalam pertemuan ini, dibahas dan diadakan pertukaran pihak-pihak yang bersangkutan dengan tujuan mereka akan berjalan seiring dan begandengan dalam mencapai suatu tujuan. 2). Mengangkat seseorang, suatu tim atau panitia koordinator yang khusus bertugas melakukan kegiatan-kegiatan koordinasi, seperti memberi penjelasan atau bimbingan kepada unit-unit yang dikoordinasikan. 3). Membuat buku pedoman yang berisi penjelasan tugas masing-masing unit. Buku pedoman seperti itu diberikan setiap unit untuk dipedomani dalam pelaksanaan tugas masing-masing. 4). Pimipan atau atasan mengadakan pertemuan-pertemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi dan pengarahan. (Manulang,2001:72).

Berikutnya, Pengarahan adalah fase kerja manajemen, dimana manajer berusaha memotivasi, membina komunikasi, menangani konflik, kerja sama, dan negosiasi (Marquis dan Huston, 2010). Pengarahan yang efektif akan meningkatkan dukungan perawat untuk mencapai tujuan manajemen keperawatan dan tujuan asuhan keperawatan (Swanburg, 2000). Pengarahan dilakukan oleh para pimpinan bisa secara individu maupun secara kelompok. Organisasi yang tahu manfaat pengarahan ini selalu melakukan secara rutin dengan maksud menjalin komunikasis ecara vertical maupun horizontal, sehingga dapat mendiskusikan pemecahan masalah secara efektif (Mortimer, 1996). Fungsi pengarahan selalu berkaitan erat dengan perencanaan kegiatan keperawatan di ruang rawat inap dalam rangka menugaskan perawat untuk melaksanakan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala ruangan dalam melakukan kegiatan pengarahan melalui: saling memberi motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian, menggunakan komunikasi yang efektif, melakukan kolaborasi dan koordinasi (Swanburg, 2000). Definisi fungsi pengarahan secara sederhana (Handoko, 2001 : 25) adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Menurut Henry Fayol (Tanjung, 1999 : 81) mengemukakan bahwa pengarahan dilakukan untuk memberikan arahan kepada Sumber Daya Manusia sebagai pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan agar pegawai tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2009 :183) pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Noor (2013: 18) mengemukakan pengarahan, adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Sedangkan Fayol (2008) manyatakan pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Namun, penerapan fungsi ini sangat sulit,rumit dan kompleks karena keinginan karyawan tidak dapat

dipenuhi sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita dan lain-lainnya. Fayol (1992) manyatakan bahwa fungsi pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi yang dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan bisa dimulai. Peneliti menyimpulkan bahwa fungsi pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan di dalam suatu organisasi untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksananakan suatu kegiatan usaha.

Selanjutnya Fayol (1992) mengemukakan prinsip-prinsip manajemen terdiri dari 14 prinsip, yaitu sebagai berikut:

1) Pembagian Kerja (*Division of Labor*). Pembagian kerja harus dipikirkan agar mengarah pada spesialisasi. Semakin seseorang terspesialisasi, semakin efisien dan efektif orang tersebut melaksanakan pekerjaan.
2) Otoritas/Wewenang (*Authority*). Dalam pelaksanaan tugas, manager harus memberi perintah kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun manajer memiliki otoritas untuk memerintah, ia tidak akan selalu mendapat respons yang positif dari bawahan. Hal ini dapat terjadi jika ia tidak memiliki otoritas pribadi, misalnya keahlian yang sesuai.
3) Disiplin (*Discipline*). Anggota organisasi harus patuh pada aturan dan kesepakatan yang menjadi rambu-rambu organisasi. Menurut Henry Fayol, disiplin merupakan hasil kepemimpinan yang baik di semua jenjang organisasi. Contohnya, tiap tahun diberikan penghargaan pada pegawai yang selalu hadir tepat waktu dan memberi teguran kepada pegawai yang bermalas-malasan.
4) Kesatuan Perintah (*Unity of Command*). Setiap karyawan hanya mendapat satu perintah untuk suatu pekerjaan. Henry Fayol mengatakan kalau seorang karyawan harus bertanggung jawab kepada beberapa atasan akan dapat mengakibatkan petunjuk yang bertentangan dan otoritas yang membinggungkan.
5) Kesatuan Arah (*Unity of Direction*). Kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang mempunyai tujuan sama sebaiknya ditangani seorang manajer dengan satu perencanaan saja. Sebaiknya, pada suatu perusahaan jangan sampai satu pekerjaan ditangani oleh dua orang karena bisa mengakibatkan kesimpangsiuran.
6) Mengutamakan Kepentingan Bersama di atas Kepentingan Pribadi (*Subordination of Individual Interest to the Common Good*). Pada setiap organisasi, kepentingan organisasi secara keseluruhan harus lebih penting dibanding kepentingan perorangan.
7) Pemberian Upah (*Renumeration*). Pemberian balas jasa harus adil, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan.
8) Pemusatan atau Sentralisasi (*Centralization*). Pengambilan keputusan yang banyak menggunakan pertimbagan atasan disebut sentralisasi. Sebaliknya, pengambilan keputusan dengan menampung aspirasi bawahan disebut desentralisasi. Henry Fayol percaya bahwa manajer harus memikul tanggung jawab terakhir, tetapi ia harus member otoritas yang cukup agar bawahan dapat mengembangkan diri. Namun, yang terpenting adalah menentukan jenjang sentralisasi atau desentralisasi yang terbaik.
9) Jenjang Jabatan (*The Hierarchy*). Jenjang jabatan dalam suatu organisasi sering digambarkan dengan garis-garis yang rapi dalam bagan organisasi. Bagan ini menunjukkan kedudukan manajer dari puncak sampai ke jenjang bawah.
10) Tata Tertib (*Order*). Sarana dan manusia harus berada di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat. Khususnya manusia. Manusia harus berada pada pekerjaan yang cocok baginya.
11) Kesamaan (*Equity*). Para manajer harus bersahabat dan adil terhadap semua bawahannya.
12) Kestabilan Staff (*Stability of Staff*). Perputaran karyawan yang terlalu sering tidak baik bagi kelancaran kegiatan perusahaan.
13) Inisiatif (*Initiative*). Bawahan harus diberi kebebasan untuk membuat dan menjalankan rencananya, walaupun bisa saja ada kesalahan.
14) Semangat Korps (*Esprit de Corps*). Menggalakkan semangat kerja sama kelompok dapat menimbulkan rasa bersatu. Menurut Henry Fayol, faktor sekecil apapun dapat membantu menumbuhkan semangat. Ia menyarankan untuk lebih menggunakan komunikasi lisan daripada tertulis atau komunikasi formal sepanjang hal itu memungkinkan.

Berikutnya, Peraturan Menteri Dalam Negeri No 21 tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah mendefinisikan Keuangan Daerah sebagai semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. yang dimaksud daerah di sini adalah pemerintah daerah yang merupakan daerah otonom berdasarkan peraturan perundang-undangan. Daerah otonom ini terdiri dari pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten dan pemerintah kota. karena pemerintah daerah merupakan bagian dari pemerintah (pusat) maka keuangan daerah merupakan bagian tak terpisahkan dari keuangan negara.

Menurut Halim (2004 : 15) : Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah suatu Anggaran daerah yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut : rencana kegiatan suatu daerah, beserta uraiannya secara rinci; adanya sumber penerimaan yang merupakan target minimal untuk menutupi biaya-biaya

sehubungan dengan aktivitas-aktivitas tersebut, dan adanya biaya-biaya yang merupakan batas maksimal pengeluaran-pengeluaran yang akan dilaksanakan; jenis kegiatan dan proyek yang dituangkan dalam bentuk angka; periode anggaran, yaitu biasanya 1 (satu) tahun. Menurut Halim (2004), ruang lingkup keuangan daerah terdiri dari keuangan daerah yang dikelola langsung dan kekayaan daerah yang dipisahkan. Yang termasuk dalam keuangan daerah yang dikelola langsung adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan barang-barang inventaris milik daerah. Keuangan daerah yang dipisahkan meliputi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

APBD dapat didefinisikan sebagai rencana operasional keuangan Pemda, di mana pada satu pihak menggambarkan perkiraan pengeluaran setinggi-tingginya guna membiayai kegiatan-kegiatan dan proyek-proyek daerah selama satu tahun anggaran tertentu, dan dilain pihak menggambarkan perkiraan dan sumber-sumber penerimaan daerah guna menutupi pengeluaran-pengeluaran yang dimaksud. Sebelumnya, yaitu pada era orde lama, terdapat pula definisi APBD. APBD adalah rencana pekerjaan keuangan (financial workplan) yang dibuat untuk suatu jangka waktu ketika badan legislatif (DPRD) memberikan kredit kepada badan eksekutif (kepala daerah) untuk melakukan pembiayaan guna kebutuhan rumah tangga daerah sesuai dengan rancangan yang menjadi dasar (*grondslag*) penetapan anggaran, dan yang menunjukkan semua penghasilan untuk menutup pengeluaran tadi.

II. METODE PENELITIAN

XVI. PENDEKATAN METODE PENELITIAN YANG DIGUNAKAN ADALAH KUANTITATIF. ADAPUN JENIS PENELITIAN INI DIRANCANG YAITU PENELITIAN EKSPLANASI, UNTUK MENGANALISIS PENGARUH KOORDINASI DAN KESATUAN KOMANDO TERHADAP PENYERAPAN APBD DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG. HAL INI SESUAI DENGAN PENDAPAT SUGIYONO (2007) YANG MENYATAKAN BAHWA JIKA JUMLAH SAMPEL KURANG DARI 100 MAKA LEBIH BAIK DIAMBIL SEMUA, TETAPI JIKA JUMLAH SAMPEL LEBIH DARI 100 MAKA LEBIH BAIK DIAMBIL ANTARA 10-15 PERSEN DARI JUMLAH POPULASI ATAUPUN TERGANTUNG DARI KEMAMPUAN PENELITI. ADAPUN SAMPEL YANG DIJADIKAN SEBAGAI RESPONDEN DIDISTRIBUSIKAN BERDASARKAN TIAP BIDANG KERJA YANG ADA PADA 2 INSTANSI TERKAIT PENGELOLAAN APBD SEBANYAK 40 ORANG SEBAGAI RESPONDEN.

Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tekhnik analisis data yaitu analisis data regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Koordinasi dan Kesatuan Komando Terhadap Penyerapan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

1. Pengaruh koordinasi terhadap penyerapan APBD

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Kordinasi berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai signifikasi regresi variabel Koordinasi sebesar 0,000 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dipertegas dengan perhitungan perbandingan nilai Thitung dan Ttabel (4.322 > 1.688). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh koordinasi dari seluruh komponen organisasi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap penyerapan APBD di Dinas Pendidikan dan Kebuadayaan Kabupaten Enrekang berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila tingkat koordinasi dari seluruh komponen organisasi rendah/buruk maka penyerapan APBD akan rendah/buruk. Menurut Manulang (2001:72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh kesatuan komando terhadap penyerapan APBD.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Kesatuan Komando berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai signifikasi regresi variabel Koordinasi sebesar 0,040 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dipertegas dengan perhitungan perbandingan nilai Thitung dan Ttabel (2.137 > 1.688). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh koordinasi dari seluruh komponen organisasi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap penyerapan APBD di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila tingkat koordinasi dari seluruh komponen organisasi rendah/buruk maka penyerapan APBD akan rendah/buruk. Menurut Manulang (2001:72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan

organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa perlu diterapkan dalam organisasi, maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan bisa dimulai. Setiap bawahan seharusnya hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Jika terlalu banyak atasan yang memberikan perintah, maka bawahan yang bersangkutan akan sulit untuk membedakan prioritasnya. Hal ini juga akan menimbulkan kebingungan dan tidak fokus pada tugas yang diberikannya. Menurut Fayol (2008) masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi.

3. Pengaruh koordinasi dan kesatuan komando secara bersama-sama terhadap penyerapan APBD.

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kordinasi dan kesatuan komando berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Hasil pengujian statistik secara simultan (bersama-sama) menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (31.330 > 2,89). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Korordinasi (X1) dan Kesatuan Komando (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terhadap Penyerapan APBD (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa koordinasi dan kesatuan komando dapat dijadikan sebagai aspek penentu oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dalam meningkatkan penyerapan anggaran APBD secara maksimal. Hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan wawancara dengan responden yang menyatakan bahwa keterlambatan penerbitan petunjuk tekhnis (Juknis) dari Pemerintah pusat dalam hal Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan merupakan salah satu penghambat yang menjadi momok selama ini, dimana perencanaan telah dilaksanakan di daerah dalam hal ini dinas pendidikan dan kebudayaan tetapi dalam pelaksanaan harus menunggu petunjuk tekhnis sebagai dasar untuk acuan pelaksaaan kegiatan, sehingga apabila petunjuk tekhnis cepat turun maka pekerjaan kegiatan juga akan lebih cepat yang tentunya akan berdampak pada penyerapan anggaran pendapatan dan belanja daerah akan terserap lebih maksimal sesuai dengan perencanaan awal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koordinasi berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Dimana nilai signifikasi regresi variabel Koordinasi sebesar 0,000 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05.
2. Kesatuan Komando berpengaruh positif terhadap penyerapan APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Dimana nilai signifikasi regresi variabel Kesatuan Komando sebesar 0,040 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05.
3. Koordinasi dan Kesatuan Komando secara bersama-sama berpegaruh positif terhadap penyerapan APBD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Dimana nilai statistik secara simultan (bersama-sama) menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (31.330 > 2,89)

XVII. DAFTAR PUSTAKA

[1] Akadun. 2009. *Teknologi Informasi Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

[2] Cinantya, D. 2010. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Ekonisia.

[3] Choliq, Abdul. 2011. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Mitra Cendika.

[4] Fayol, Henry. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi:Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.

[5] ----------, 2008. *Management Information Systems*. Jakarta: Technical Publications

[6] Fondt, Michael. L., Elnora W., 2003, *Marketing*, 3th Edition, Pearson Education, Prentice Hall.

[7] Gray, A. 1990. *Marketing*: An introduction. Pearson/Prentice Hall.

[8] Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

[9] Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[10] ----------. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[11] ----------2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[12] ----------2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

[13] Handoko TH,. 1984. *Dasar – dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE.

[14] ---------- 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

[15] ----------2003, *Manajemen*. Edisi Kedua .Yogyakarta : BPFE.

[16] ----------2008. Manajemen Personalia *Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua. Yogyakarta : BPFE.

[17] Handayaningrat, Soewarno, 1980. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajeme*n. Jakarta : Rineka Cipta.

[18] ----------2002, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajeme*n, Jakarta : Haji Masagung,

[19] Hellriegel, M. 2009. *The Communication Competence of Leaders in a Knowledge- Based Organization*. University of Jyvaskyla.

[20] Kurniadi, A. 2013. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*, Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta : FKUI

[21] Koontz Harold., 2005. *Intisari Manajemen*, Penerjemah Drs. A. Hasym Ali, Jakarta: Bina Aksara.

[22] Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2012. *Defenisi Koordinasi*. Jakarta : Balai Pustaka

[23] Kencana, dkk, 1999, *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta.

[24] Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep,. Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.

[25] Koontz, Harold., dan Heinz Weihrich. 1990. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

[26] Lunenburg F. C. dan Ornstein, A.C. 2000. *Educational Administration: Conceps and Practice,* London; Thomas Learning Berkshire House

[27] Lewis, Dkk. 2004, *Kinerja Organisasi* : Yogyakarta : UGM.

[28] Mamesah, D, J. 1995. *Sistem Administrasi Keuangan Daerah*. Jakarta: Pustaka Utama

[29] Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Menejemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Ardi

[30] Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

[31] Moekijat. 1994. *Koordinasi (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Bandung: Mandar Maju.

[32] Marquis dan Huston. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Teori dan Aplikasi, edisi 4, Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta : EGC.

[33] Mortimer R. 1996. *Psikologi Manajemen.* Jakarta : Penerbit Mitra Utama.

[34] Nickels. Dkk. 1997. *Marketing Principles*, Second Edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

[35] Noor, A. 2013. *Manajemen Even*t. Bandung : Alfabeta.

[36] Osborne, dkk, 1992, *Reinventing Government : How Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector, Reading*, Massachusetts : Addisom Wesley Publishing Co. Inc.

[37] Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

[38] Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

[39] ----------2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

[40] Perry, James L, 1990. *Handbook of Public Administration*. San Fransisca, CA: Jossey- BassLimited.

[41] Ranupandojo,. 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

[42] Riduwan. 2009. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk. Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.

[43] Romzek, Barbara S. 1994. *New Paradigm for Government. Issue for the Changing Public Service.* San Fransisco: JosseyBass Publisher.

[44] Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2007. *Manajeme*n. Jakarta: Indeks.

[45] Sastradipoera, Komaruddin, 1994, M*anajemen Marketing; Suatu Pendekatan Ramuan Marketing.* Bandung :Kappa Sigma.

[46] Syafiie dkk, 1999. *Ilmu Administrasi Publik.* Jakarta: Rineka Cipta.

[47] Silalahi, M.A., 2005. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi.* Bandung: Sinar Baru Algensindo.

[48] Schein, E. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass

[49] Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

[50] Soekarno S.D, 2004, *Publik policy: pengertian pokok untuk memahami dan analisa kebijaksanaan pemerintahan*, Cet.ke-4, Surabaya : Airlangga University Prees.

[51] Saragih, Juli Panglima. 2003. *Desentralisasi Fiskal dan Keuangan Daerah dalam Otonomi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.

[52] Swanburg, R.C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Untuk Perawat Klinis*. Jakarta: EGC.

[53] Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

[54] Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.

[55] Sugandha, Dann. 1988. *Koordinasi: Alat Pemersatu Gerakan Administrasi*. Jakarta: Intermedia.

[56] Subagyo,Pangestu. 2000. *Manajemen Operasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta.

[57] Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

[58] Syamsi. 1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka.

[59] Suarli S dan Bahtiar Yayan, 2002. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Erlangga.

[60] Tanjung, H. 1999, *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

[61] Thoha, M. 1983. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.

[62] ----------2007, *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

[63] ----------2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

[64] Terry, G. R. 1986. *Asas-Asas Manajemen.* Alih Bahasa Winardi. Edisi Kedelapan. Bandung : Alumni.

[65] Uchyana. 1993. Ilmu, *Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.

[66] Usman .2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja.

[67] Wijayanti, IDS. 2008. *Manajemen.* Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.

[68] Winardi. 2000. *Asas – Asas Manajemen*. Bandung : Mandar maju.

[69] Yahya Komaruddin. 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Jurnal/Penelitian:

[1] Devi, Khosyalia. 2012. *Pengaruh Koordinasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan.* Universitas Sumatera Utara.

[2] Monikzarinah. 2015. *Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kualias Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Aceh Utara.* Tesis: Universitas Syiah Kuala (Unsyiah). Aceh

[3] Meseman. 2008. *Pengaruh Faktor Koordinasi Pegawai dan Pendelegasian Tugas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Surabaya.* Tesis: Universitas Airlangga.

[4] Putri. 2014. *"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi Bengkulu".* Skripsi:Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkul.

[5] Rini Setyowati. 2012. *Pengaruh pengawasan dan pengarahan terhadap kinerja karyawan Di PT. Semar Makmur Sentosa Jakarta Timur.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.

[6] Wicaksono, Dimas Baifulis, 2009. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Tujuan Anggaran, Umpan Balik Anggaran, Evaluasi Anggaran dan Kesulitan Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

[7] Yuliarni. 2012. *Analisis Tingkat Penyerapan Belanja Publik Di Kabupaten Boyolali.* Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dokumen/Peraturan/Perundang-Undangan:

[1] Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang Tahun, 2016. *Data Belanja Modal Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang Tahun 2014-2015.*

[2] Peraturan Menteri Dalam Negeri No 21 tahun 2011 *tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.*

[3] Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 *Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah Serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.*

[4] Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 *tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan.*

[5] Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 *tentang Pemerintah Daerah.*

[6] Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 *tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Fungsi Manajemen Terhadap Kualitas Pemeriksaan Keuangan Di Kabupaten Enrekang

Nur Fitriana, Ronny setiawan, Andi Nilwana, Lahibu

Magister Administarsi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

Setiawanronny8@gmail.com

Abstrak - Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk mengatahui pengaruh kepemimpinan dan fungsi manajemen yang baik dapat meningkatkan hasil pemeriksaan menjadi lebih berkualitas. Sedangkan teori yang dipakai sebagai indicator dlam penelitian ini adalah teori Kepemimpinan Terry serta teori Fungsi Manajemen menurut Taylor dan Fayol. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Enrekang sehingga jumlah sampel mengambil dari semua jumlah populasi yang berjumlah 42 orang dengan metode penarikan sampel total. Adapun tehnik pengumpulan data menggunakan Observasi, Kuesioner dan Wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, funsi manajemen dan kualitas hasil pemeriksaan berstatus reliabel sehingga instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya sehigga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan (X1) gaya kepemimpinan terhadap terhadap (Y) Kualitas hasil pemeriksaan Sedangkan H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh (X2) fungsi manajemen terhadap terhadap (Y) Kualitas hasil pemeriksaan. Sedangkan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Fungsi Manajemen secara simultan terhadap (Y) Kualitas Hasil Pemeriksaan. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Fungsi Manajemen secara simultan terhadap (Y) Kualitas Hasil Pemeriksaan adalah sebesar 72%. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap kualitas hasil pemeriksaan adalah positif dan signifikan. Pada Aspek Kepemimpinan, disimpulkan bahwa Pemimpin Yang Demokratis, Kharismatik dan Bebas Kendali sangat dibutuhkan untuk peningkatan Kualitas dari Pemeriksaan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Fungsi Manajemen terhadap kualitas hasil pemeriksaan adalah positif dan signifikan. Apabila fungsi manajemen diterapkan dalam proses pemeriksaan sampai dengan penyusunan laporan maka laporan hasil pemeriksaan dapat lebih berkualitas serta hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen terhadap kualitas hasil pemeriksaan adalah positif dan signifikan. Apabila fungsi manajemen diterapkan dalam proses pemeriksaan sampai dengan penyusunan laporan maka laporan hasil pemeriksaan dapat lebih berkualitas

Kata Kunci : Kepemimpinan, Fungsi Manajemen Dan Kualitas Hasil Pemeriksaan

I. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2009 sampai dengan 2014 Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Enrekang selalu mendapat opini Wajar dengan Pengecualian (WDP), namun untuk Tahun 2015 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kab. Enrekang justru mendapat Disclaimer dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Penyajian Asset kurang akuntabel dan Sistem Informasi yang tidak sesuai pencatatan adalah masalah yang mengakibatkan tidak diperolehnya opini Wajar Tanpa Pengecualian. Sejatinya, organisasi sektor publik mendapat amanah dan kepercayaan dari masyarakat untuk menggunakan sumber daya secara akuntabel dan transparan. Peningkatan Akuntabilitas dan transparansi pengelolaan sumber daya diperlukan audit sektor publik. Audit berkaitan erat dengan akuntabilitas, akuntabilitas berkaitan dengan kewajiban pihak dalam organisasi melaporkan pertanggungjawabannya kepada pihak lain dengan kewenangan yang lebih tinggi. Untuk menjamin keandalan informasi dalam laporan akuntabilitas tersebut, dibutuhkan pihak yang independen untuk memberikan informasi tersebut dengan cara melakukan audit.Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) mengatur mengenai pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP yang sifatnya membantu organisasi dilingkup pengawasannya untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi agar dapat tercapai dan menghindari terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan, dan kebocoran. Audit merupakan salah satu bagian dari pengawasan, pada prakteknya

terdiri dari tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam suatu instansi yang diperiksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan.

Sebagai lembaga yang melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, maka kinerja Inspektorat Kabupaten sangat tergantung pada kinerja aparat pengawasnya yang merupakan asset utama dalam pencapaian kinerja pengawasan yang optimal. Konsidi kinerja pegawai setiap saat dapat saja berubah, bahkan bisa mengalami penurunan prestasi kerja yang dihasilkan.Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen selain harus dapat mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga mempertahankan serta memperbaiki kinerja pegawai sehingga memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengawas internal pemerintah haruslah meningkatkan perilaku atau sikap, kemampuan dan independensinya dalam melaksanakan pemeriksaan, sehingga pengawasan yang dilaksanakan dapat berjalan secara wajar, efektif, dan efisien. Pengguna laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan APIP juga menginginkan adanya aparat pengawas yang bersih, berwibawa, tertib, dan teratur dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai ketentuan norma yang berlaku.

Norma dan ketentuan yang berlaku bagi auditor intern pemerintah terdiri dari Kode Etik APIP dan Standar Audit APIP. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan APIP. Dengan adanya aturan tersebut, masyarakat atau pengguna laporan dapat menilai sejauh mana aparat pengawas pemerintah telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan Standar Audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor. Dengan adanya aturan tersebut, masyarakat atau pengguna laporan dapat menilai sejauh mana auditor pemerintah telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan (Sukriah dkk, 2009). Dalam menjalankan fungsi audit, maka APIP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Marganingsih dan Sri Martani, 2009).Menurut Ulum MD (2009;60) salah satu tujuan audit adalah untuk meningkatkan kinerja secara berkesinambungan.Peningkatan kinerja merupakan perbaikan kinerja sektor publik dibandingkan periode sebelumnya. Perbaikan ini dicapai melalui rekomendasi perbaikan yang diberikan terhadap temuan yang perlu ditingkatkan kinerjanya.

Hasil pemeriksaan haruslah memenuhi unsur-unsur ; (1) Kondisi, adalah apa yang ditemui faktual dan objektif dijumpai yang akan dibandingkan dengan yang seharusnya, (2) Kriteria, adalah kondisi yang seharusnya yang digunakan sebagai pembanding dengan kondisi, dan (3) Sebab-Akibat, sebab merupakan akar permasalahan terjadinya perbedaan antara kondisi dan kriteria sedangkan akibat adalah konsekwensi yang timbul akibat adanya perbedaan tersebut.Menentukan "sebab" merupakan faktor yang paling penting dari temuan audit. Penyebab adalah alasan kenapa operasi menjadi tidak efisien, efektif dan ekonomis. Dengan mengetahui "sebab" masalah secara jelas, akan mudah membuar rekomendasi yang tepat untuk mengadakan perbaikan. Sebagaimana tulisan Burr (1997) yang berjudul "*keys to a succesful internal audit*" menyatakan bahwa "*the largest cause of failure in internal audits is the lack of effective corrective action taken on the nonconformities identified*." Hal ini juga dinyatakan oleh Widyaswara Muda Pusdiklatwas BPKP Tri Restu Ramadhan dalam tulisannya berjudul Temuan Audit : Haruskah akibat bernilai Rupiah ? di website BPKP bahwa yang paling sering terjadi adalah auditor gagal mencari penyebab akar permasalahan atau tidak dapat mengkuantitatifkan temuannya. Umumnya auditor akan menurunkan"derajat"temuan menjadi hal-hal yang perlu diperhatikan atau Minor Findings.

Inspektorat Kab. Enrekang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Enrekang. Inspektorat Kab. Enrekang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Enrekang

di bidang pengawasan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan pemeriksaan, pelaksanaan, pelaporan hasil pemeriksaan sampai dengan tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan.Kegiatan pengawasan utama yang menyerap sumber daya paling banyak pemeriksaan reguler terhadap objek pemeriksaan reguler. Inspektorat Kab. Enrekang mempunyai sejumlah objek pemeriksaan yang terdiri dari : 21 Dinas, 4 Badan, 1 Sekretaris DPRD, 1 Sekretaris Daerah, 1 RSU, 12 Kecamatan, 129 Desa, 23 SMA, 56 SMP, 233 SD, 14 Puskesmas. Inspektorat Kab. Enrekang telah melakukan pemeriksaan terhadap berbagai objek pemeriksaan, temuan administrasi kerap terjadi setiap tahunnya. Temuan administratif dianggap sebagai temuan yang biasa-biasa saja, atau hanya temuan kelas dua. Padahal,temuan administratif sangat strategis dalam mencegah permasalahan keuangan yang mungkin kan terjadi di masa mendatang.

Kegiatan lain yang dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan pemeriksaan adalah tindak lanjut hasil pemeriksaan. Tindak lanjut hasil pengawasan didesain untuk memastikan / memberikan pendapat apakah rekomendasi yang diusulkan oleh auditor sudah diimplementasikan. Pelaksanaan pengawasan tidaklah ada artinya apabila tidak ada usaha perbaikan (tindak lanjut) pemeriksaan yang telah disetujui oleh penanggung jawab objek pemeriksaan dan telah diterima objek pemeriksaan.Selama kurun waktu Tahun 2013 sampai dengan 2016 hampir semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Enrekang menjadi objek pemeriksaan disetiap tahunnya. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)adalahperangkat PemerintahDaerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota)di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah Pasal 120 UU no. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Temuan lemahnya pengelolaan administratif setiap tahun ada dan semakin meningkat setiap tahunnya pada SKPD. Temuan pengelolaan administratif, adalah temuan berulang terbanyak yang setiap tahun terjadi. Kenyataan ini sangat meresahkan, mengapa pemeriksaan reguler yang dilakukan intensif atas SKPD tidak membawa perbaikan tata kelola SKPD.Hasil dari pemeriksaan yang telah dilaksanakan APIP, dijelaskan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dan untuk mengetahui kualitas hasil pemeriksaan dapat dinilai dari laporan hasil pemeriksaan. Dalam laporan hasil pemeriksaan dapat diketahui apa yang menjadi permasalahan pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dan dalam laporan hasil pemeriksaan juga akan memberikan saran kepada obyek yang telah diaudit dan saran tersebut merupakan jawaban/solusi dari permasalahan yang ditemukan pada saat audit. Menurut Halim (2008) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit adalah ketaatan auditor terhadap kode etik yang terefleksi oleh sikap independensi, obyektifitas dan integritas.

Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas hasil pelaksanaan suatu kegiatan akan sangat ditentukan oleh seberapa baiknya seluruh tahap kegiatan tersebut dilaksanakan mulai dari tahap perencanaan sampai dengan Pelaporan. Menurt Manika, (1990) standar kualitas laporan hasil pemeriksaan harus memenuhi 8 karakteristik standar yaitu:1.langsung, 2.ringkas, 3. tepat 4. meyakinkan 5.membangun 6. orientasi hasil 7. menarik, dan 8. tepat waktu. Kepemimpinan yang baik dan terarah serta pelaksanaan fungsi manajemen secara otomatis dapat memberi peran dalam peningkatan kualitas hasil pemeriksaan. Hal inilah yang akan menjadi pembahasan pada penulisan dan penelitian kami ini dengan tujuan Untuk menganalisis apakah kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kualitas hasil laporan pemeriksaan Inspektorat, Untuk mengetahui apakah fungsi manajemen bila diterapkan dapat mempengaruhi proses pemeriksaan hingga ke tahap penyusunan laporan dan Apakah faktor kepemimpinan dan fungsi manajemen yang baikdapat meningkatkan hasil pemeriksaan menjadi lebih berkualitas.

Pengertian kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi,

serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Stephen Robbins, misalnya mendefinisikan kepemimpinan sebagai " ... *the ability to influence a group toward the achievement of goals.*"Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Kata "kemampuan", "pengaruh" dan "kelompok" adalah konsep kunci dari definisi Robbins.Definsi lain, yang cukup sederhana, diajukan oleh Laurie J. Mullins.Menurut Mullins, Kepemimpinan adalah " ... *a relationship through which one person influences the behaviour or actions of other people*." Definisi Mullins menekankan pada konsep "hubungan" yang melaluinya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan dalam definisi yang demikian dapat berlaku baik di organisasi formal, informal, ataupun nonformal. Asalkan terbentuk kelompok,maka kepemimpinan hadir guna mengarahkan kelompok tersebut.

Pengertian kepemimpinan menurut George R. Terry menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka menyukai untuk berusaha dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok atau organisasi. Pengertian kepemimpinan menurut Howard H. Hoyt menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk bisa mempengaruhi segala tingkahlaku dari manusia, dan memiliki kemampuan dalam membimbing seseorang.Kebanyakan pengertian kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengajai untuk dijalankan oleh seseorang terhadap organisasi atau kelompok. Berbagai pengertian kepemimpinan yang sudah ditawarkan tapi kelihatannya tidak berisi hal-hal selain itu. Pengertian tersebut berbeda dalamberbagai aspek, termasuk didalamnya siapa yang menggunakan pengaruh,sasaran yang ingin diperoleh dari pengaruh tersebut, cara bagaimana pengaruh tersebut digunakan, serta hasil dari uasaha menggunakan pengaruh tersebut.Perbedaan-perbedaan tersebut bukan hanya merupakan sebuah hal akademis yangdicari-cari. Ia mencerminkan adanya ketidaksesuaian yang mendalam mengenaiidentifikasi dari para pemimpin serta proses kepemimpinan. Perbedaan-perbedaandidalam pemilihan fenomena untuk melakukan penyelidikan dan kemudianmenimbulkan perbedaan-perbedaan dalam mengeinterpretasikan hasilnya.

Adapun istilah dari teori kepemimpinan sosial ini yaitu Pemimpin itu dibentukbukan dilahirkan.Teori kepemimpinan yang ketiga yaitu Teori Ekologis, dalam teori kepemimpinan ekologis ini menyatakan bahwa gabungan dari teori genetis dan sosial, dimana seseorang akan menjadi pemimpin membutuhkan bakat dan bakat tersebut mesti selalu dibina agar berkembang. Kemungkinan untuk bisa mengembangkan bakat tersebut itu tergantungdarilingkungannya.Teori kepemimpinan yang keempat yaitu Teori Situasi, dalam teori kepemimpinan situasi ini menyatkaan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin ketika berada dalam situasi tertentu karena dia memiliki kelebihan-kelebihanyang dibutuhkan dalam situasi tersebut. Akan tetapi pada situasi yang lainnya, kelebihannya tersebut tidak dibutuhkan, akhirnya ia tidak akan menjadi pemimpin lagi, bahkan bisa jadi menjadi pengikutsaja.Oleh karena itu, jika seorang ingin menjadi pemimpin dan ingin meningkatkan kecakapannya dan kemampuannya dalam memimpin maka dibutuhkanuntuk bisa mengetahui segala ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif. Adapun para ahlidalam bidang kepemimpinan sudah meneliti dan mengembangkan beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda dimana sesuai dengan adanya evolusi dari teori kepemimpinan. Untuk ruang lingkupnya, gaya kepemimpinan terbagi atas tiga pendekatan yaitu pendekatan sifatkepribadian pemimpin, dan pendekatan perilaku pemimpin dan pendekatan situasional atau kontingensi. Tipe Kepemimpinan, Pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima type utama yaitu Tipe pemimpin otokrati, Tipe pemimpin militeristik, Tipe pemimpin paternalistis, Tipe pemimpin karismatis, dan Tipe pemimpin demokratis.

Selanjutnya, Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan. Pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team. Dalam sebuah penerapannya manajemen memiliki subyek dan obyek. Subyek

adalahorang yang mengatur sedangkan obyek adalah yang diatur. Mary Parker F."Manajemen ialah wadah didalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya." George R. Terry."Manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usahda dari anggota entitas/organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan" Stoner. Sebagai Industriawan Perancis, Henry Fayol lebih dikenal sebagai Bapak Pendiri Aliran Manajemen Klasik karena beliau adalah orang yang pertama mensistematiskan atau mengkodefikasikan ilmu manajemen, mencetuskan prinsip-prinsip administrasi. Fayol mengembangkan teori yang memusatkan perhatiannya pada pemecahan masalah-masalah fungsional kegiatan administrasi.

Prinsip-prinsip admiministrasi dari tokoh-tokoh terkenal sangat dipengaruhi oleh Tokoh-tokoh manajemen klasik seperti Henry Fayol dan Taylor. Mereka memperkenalkan prinsip-prinsip administrasi sebagai focus administrasi publik. Prinsip-prinsip itu dituangkan dalam apa yang disebut sebagai POSDCORByaitu :

1. Planning (Perencanaan) yaitu meliputi penetuan tujuan, tindakan, pengembangan aturan dan prosedur-prosedur, pengembangan recana dan melakukan prediksi.
2. Organization (Organisasi) yaitu meliputi pemberian tugas, bagian-bagian, pendelegasian wewenang, mengkordinir pekerjaan. Organizing adalah pengorganisasian atau pengelompokkan kegiatan yang diwadahkan dalam suatu unit kerja yang melaksanakan kegiatan yang direncanakan. Pengorgaisasianjuga mengatur struktur dan tugasnya, Pembagian tugas, wewenang, tanggungjawab, sistem informasi dan koordinasi dimana mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaanuntuk melaksanakan kegiatan itu.
3. Staffing (Sistem kepegawaian) yaitu meliputi rekruitmen kepegawaian, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia. Staffing juga meliputi kegiatan perencanaan, pemilihan, pengangkatan, perkembangan sistem pengelolaan dan penilaianterhadap karyawan.
4. Directing (Pengarahan) yaitu proses mengimplementasikan pada pola kepemipinan, pembimbigan dan motivasi kerja pada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menggerakkan suatu organisasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
5. Coordinating (Koordinasi) yaitu proses untuk menselaraskan dan menghubungkan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi dan atau antar berbagai organisasi, menjalin hubungan / relasi antar organisasi, jawatan, kantor, dinas bahkan seksi-seksi dan bidang dalam menggerakkan suatu program kegiatan.
6. Controlling (Pengawasan) yaitu untuk mengawasi apakah proses pemeriksaan sampai tahap penyelesaian laporan ini sudah sesuai dengan rencana atau belum serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam ornaisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.
7. Reporting (Laporan) yaitu pelaporan usaha untuk mengetahui apa yang sedang dilakukan untuk keperluan pemimpin dan anggota organisasi maupun kelompok lain melakui sistem pencatat, komunikasi informasi, peneltian dan supervisi, pelaporan dikembangkan terutama untuk orientasi pada problem solving, pengambilan keputusan.
8. Budgeting (Penganggaran) adalah usaha perencanaan, pengembangan sumber daya, pengelolaan dan pengawas pembiayaan, budgeting yang diawali dengan pengambilan keputusan tentang sistem dan kebijakan yang akandikembangkan, budgeting juga merupakan suatu upaya untuk mengendalikan dan mengawasi impelementasi kebijakan program.

Organisasi yang ideal sebaiknya menerapkan POSDCORB yang telah dibahas diatas, Konsep ini sangat erat hubungannya jika di imlepementasikan pada kegiatan penelitian ini pada tahap-tahap audit. Fungsi Manajemen ini menjelaskan tentang proses awal dari perencanaan hingga pada proses terakhir yaitu penganggaran. Berikut ini tahapan-tahapan administrasi dalam pelaksanaan proses audit dengan konsep POSDCORB sebagai berikut :

1. Planning (Perencanaan), Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan pengawasanintern pemerintah oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Insepektorat sebagai unit kerja dengan fungsi pengawasan internal. Untuk penyelarasanterhadap hasil-hasil pelaksanaan tugas pengawasan Inspektorat dapatmemberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan pemerintahsekaligus memberikan peringatan dini terhadap potensi penyimpangan yang terjadi. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, maka disusunlah Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kab. Enrekang sebagai acuan/pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam satu tahun kedepan sehingga kegiatan Inspektorat dapat berjalan dengan tertib, terencana, terkoordinasi dan tidak tumpang tindih.
2. Organization (Organisasi), suatu proses pembagian kerja dengan pendelegasian wewenang dalam

pelaksanaan audit. Tim Audit disusun dan diorganisasikansesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Susunan Tim Audit adalah : Penanggungjawab, Wakil Penangungjawab, Pengendali Teknis, Ketua Tim, dan Anggota Tim.

3. Staffing (Sistem Kepegawaian), Pada tahapan ini adalah suatu proses untuk memperoleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat, Staf diusulkan mengikuti Diklat Pembentukan Auditor terlebih dahulu untuk mendudukijabatan fungsional Auditor, dan Auditor yang ada mengikuti Diklat penjenjangan berikutnya untuk lebih meningkatkan keahlian dan kompetensi Auditor.
4. Directing (Pengarahan), merupakan Teknis pelaksanaan dalam pengambilan keputusan yang menjelaskan metode atau cara yang digunakan pimpinan dalam memanaj suatu organisasi dalam hal ini mengelola kegiatan Audit.
5. Coordinating (Koordinasi), Koordinasi dimaksudkan untuk memonitor apakah rencana sudah dilakukan secara tepat dan mengevaluasi temuan yang ditemukan pada saat Audit sampai dengan proses pembuatan laporan hasil.
6. Reporting (Pelaporan), Tahap setelah proses audit adalah pembuatan / penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Konsep temuan yang telah rampung kemudian di ekspose oleh tim kepada Pihak Auditi, komentar serta jawaban atas temuan tersebut dituang dalam Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP), NHP tersebut merupakanacuan Auditor dalam mengangkat temuan kedalam sebuah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).
7. Budgeting (Penganggaran), Tahap terakhir adalah penganggaran. Dalam tahap ini ditentukan analisis biaya yang dianggarkan dalam proses audit, untukoperasional pengawasan didukung sepenuhnya oleh Dana APBD. Audit berjalan dengan lancar apabila ditunjang dengan biaya operasional yang memadai.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan, yaitu :

1. Faktor Internal, yang terdiri dari :
   a. Auditor
   b. Latar belakang Pendidikan Auditor,
   c. Pengaruh Kecakapan
2. Profesional, auditor Faktor Eksternal, yang terdiri dari :
   a. Adanya tekanan dan pengaruh dari pimpinan tertinggi sehingga kualitaslaporan menjadi lebih rendah.
   b. Kualitas audit tahun lalu perlu dikontrol karena kualitas audit tahun ini dipengaruhi oleh tahun lalu. Jumlah temuan dan nilai temuan yang besar tahun lalu bisa mengakibatkan jumlah temuan dan nilai tahun ini juga besar, karena pemerintah daerah tidak menindaklanjuti hasil audit tahun sebelumnya.

Dampak yang timbul dalam dari penerapan fungsi manajemen terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan adalah :

1. Planning, meliputi penentuan perencanaan tujuan audit sesuai dengan PKPT Inspektorat.
2. Organization, pemberian tugas kepada auditor disesuaikan dengan disiplin ilmu masing-masing, sehingga laporan yang dihasilkan lebih tepat waktu.
3. Staffing, meliputi instrumen kepegawaian dalam penugasan, mempersiapkan staf yang handal sebelum proses audit dimulai.
4. Directing, bagaimana proses mengimplementasikan pola kepemimpinan pada proses audit hingga tahap penyusunan laporan.
5. Coordination, proses mengkoordinasikan temuan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan untuk mengolah dan menganalisis penelitian ini adalah penelitian metode deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh aparat pengawas Inspektorat Kabupaten Enrekang yang berjumlah 22 orang yang akan dijadikan sampel.

Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tahapan dalam analisis data yaitu dengan menyeleksi data, klarifikasi data, tabulasi data, dan standarisasi data. Adapun standarisasi data untuk mempermudah analisis yaitu penentuan kualitas jawaban, penentuan skor, penentuan persentase, pengujian hipotesis, dan regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen terhadap kualitas hasil pemeriksaan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu Planning, Organizing, staffing, directing, coordination, reporting, dan budgeting. Oleh karena itu melalui penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa aspek yang terdapat pada pelaksanaan pemeriksaan.

1. Kepemimpinan otoriter.

kepemimpinan otoriter terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang tidak baik dengan presentase yaitu 68,67%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 2 orang atau 6,67% menyatakan tidak setuju, 15 orang atau 50% menyatakankurang setuju, 12 orang atau 40% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,33 yang menyatakan setuju. kepemimpinan otoriter sangat tidak menunjang dalam peningkatan kualitas hasil laporan, pemimpin hanya

menganggap bahwa bawahan adalah mesin penggerak yang bisa diatur tanpa mendengarkan masukan, inisiatif dari bawahannnya dan tidak memberikan ruang gerak pada bawahan untuk mengembangkan inovasi dalam mengelola laporan hasil pemeriksaan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak dapat digunakan dalam suatu organisasi, terlebih untuk peningkatan kualitas.

2. Kepemimpinan kharismatik.

kepemimpinan kharismatik terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 70,60%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 2 orang atau 6,67% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 40% menyatakan setuju, 14 orang atau 46,67% yang menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 3,33 % menyatakan tidak setuju. kepemimpinan kharismatik sangat menunjang dalam peningkatan kualitas hasil laporan, pemimpin sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan, pemimpin ini senang memberi motivasi kepada bawahannya dan memberikan ruang gerak pada bawahan untuk mengembangkan inovasi dalam mengelola laporan hasil pemeriksaan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinankharismatik baik digunakan dalam suatu organisasi, khususnya untuk peningkatan kualitas.

3. Kepemimpinan demokratis.

kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 66%. Hal ini dapat kitalihat dari tanggapan responden 56 orang atau 46,66% menyatakan setuju, 11 orang atau 36,67% menyatakan kurang setuju, dan 10orang atau 16,67yang menyatakan tidak setuju. kepemimpinan demokratis sangat menunjang dalam peningkatan kualitas hasil laporan, Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari bawahannya. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Dia juga berfungsi sebagai penghubung antar bidang dalam suatu organisasi.Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh kebijakan dan keputusan-keputusan penting berasaldan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimpin bersama-sama dengan bawahannya ambil bagian secara aktif di dalam perumusan kebijakan umum, keputusan-keputusan penting dan program lembaga kerja itu. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinandemokratis sangat baik digunakan dalam suatu organisasi, khususnya untuk peningkatan kualitas.

4. Kepemimpinan kendali bebas.

kepemimpinan laissez faire terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 69,33%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 1 orang atau 3,33% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,34% menyatakan setuju, dan ada 15 orang atau 50 % yang menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 3,33 menyatakan tidak setuju. kepemimpinan laissez fairejuga dapat menunjang dalam peningkatan kualitas hasil laporan, Pemimpinini memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan pada organisasi yang memang benar–benar mempunyai sumber daya manusia yang baik dan mampu merancang semua kebutuhan organisasi dengan mandiri. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinanlaissez faire baik digunakan dalam suatu organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian mengenai fungsi-fungsi manajemen terhadap kulalitas hasil pemerinksaan keuangan sebagai berikut;

1. Palaning

proses perencanaan / planning terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 84%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 4 orang atau 13,33% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,33% menyatakan setuju, 3 orang atau 26,67% menyatakan kurang setuju dan ada 2 orang atau 6,67% yang menyatakan tidak setuju dan 3 orang atau 10% menyatakan sangat tidak setuju. Perencanaan yang tepat dalam hal ini penyusunan program pemeriksaan dalam 1 tahun anggaran pada suatu organisasi akan memberi dampak positif dalam pembuatan dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan yang berkualitas, setelah proses pemeriksaan dilakukan dalam range waktu yang telah ditentukan, maka laporan hasil pemeriksaan disusun oleh Tim dan disahkan oleh Pimpinan. Perencanan yang baik dan terarah tidak akan membuat tumpang tindih penugasan yang pada akhirnya berdampak pula pada pembuatan laporan. Laporan akan bertumpuk sementara Tim menganggap seolah-olah dikejar target penyelesaian sehingga tidak akan menghasilkan kualitas dalam proses penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Untuk itu untuk meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan maka sedapat mungkin perencana menghindari tumpang tindih penugasan. Perencanaan juga sebaiknya mengacu pada Dokumen Penggunaan Anggaran (DPA) yang telah ada, penyusunan Tim Pemeriksaan juga harus mempertimbangkan anggaran yang tersedia, jangan sampai anggaran tidak mencukupi untuk biaya operasional dalam satu tahap pemeriksaan.

2. Pengorganisasian

Proses pembagian kerja dengan pendelegasian wewenang dalam pelaksanaan audit. Tim Audit disusun dan diorganisasikan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Susunan Tim Audit adalah , Penanggungjawab, Wakil Penangungjawab, Pengendali Teknis, Ketua Tim, Anggota Tim. Organizing terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan

presentase yaitu 68,60%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 4 orang atau 13,33% menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 36,67% menyatakan setuju, 11 orang atau 36,67% menyatakan kurang setuju dan ada 3 orang atau 10 % yang menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3,33 menyatakansangat tidak setuju.

3. Staffing

Proses rekruitmen untuk memperoleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal,Staf Inspektorat diusulkan mengikuti Diklat Pembentukan Auditor terlebih dahulu untuk menduduki jabatan fungsional Auditor, dan Auditor yang ada mengikuti Diklat penjenjangan berikutnya untuk lebih meningkatkan keahlian dan kompetensi Auditor. Rekruitmen staf untuk diangkat menjadi Auditor dapat dilihat pada tabel dibawah, tabel dibawah menunjukkan jumlah Auditor yang telah mengikuti dan telah lulus dari Diklat Pembentukan dan Penjenjangan pada Pusdiklat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). proses Staffing terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 76%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 5 orang atau 16,67% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 53,33% menyatakan setuju,7 orang atau 23,33% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 6,67% menyatakan tidak setuju.

4. Directing

Proses pelaksanaan dalam pengambilan keputusan yang menjelaskan metode atau cara yang digunakan pimpinan dalam memanaj suatu organisasidalam hal ini mengelola kegiatan Audit.Proses ini pula mengimplementasikanpada pola kepemimpinan, pembimbingan dan motivasi kerja pada staf agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mengerakkan suatu organisasikepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, menggerakkan proses kinerja agar berjalan sesuai dengan rencana, begitu pula proses directingpada tahap audit, untuk itu dibutuhkan suatu pengambilan keputusan dari pimpinan dalam suatu organisasi. proses Directing terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 72%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 3 orang atau 10% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 46,67% menyatakan setuju, 11 orang atau 36,67% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 6,66% menyatakan tidak setuju.

5. Cordinationg

Koordinasi dan monitoring apakah rencana sudah dilakukan secara tepatdan mengevaluasi temuan yang ditemukan pada saat Audit sampai dengan proses pembuatan laporan hasil. proses Coordinating terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 69,20%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 1 orang atau 3,33% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 53,33% menyatakan setuju, 9 orang atau 30% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 13,34% menyatakan tidak setuju.

6. Controling

Pengawasan (Controlling) yaitu untuk mengawasi apakah proses pemeriksaan sampai tahap penyelesaian laporan ini sudah sesuai dengan rencana atau belum serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam ornaisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana. proses Controlling terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 85,4%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 13 orang atau 50,7% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 37,5% menyatakan setuju, 5 orang atau 11,8% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

7. Reporting

Tahap setelah proses audit adalah pembuatan / penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Konsep temuan yang telah rampung kemudian di ekspose oleh tim kepada Pihak Auditi, komentar serta jawaban atas temuan tersebut dituangdalam Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP), NHP tersebut merupakan acuanAuditor dalam mengangkat temuan kedalam sebuah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). proses Reporting terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 75,20%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 3 orang atau 10% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 60% menyatakan setuju, dan 8 orang atau 26,67% yang menyatakan kurang setuju, dan 1 orang atau 3,33% yang menyatakan tidak setuju.

8. Budgeting

tahap ini ditentukan analisis biaya yang dianggarkan dalam proses audit, untuk operasional pengawasan didukung sepenuhnya oleh Dana APBD.Audit berjalan dengan lancar apabila ditunjang dengan biaya operasional yang memadai. Anggaran dalamsuatu Instansi adalah sebagai tolak ukur keberhasilan,yaitu sebagai pertimbangan awal dalam melakukan sesuatu / perencanaan keuangan oleh karena itu pengganggaran sangat penting perannya dan sebagai alat untuk mencapai tujuan Organisasi. Anggaran yang disediakan tidak hanya untuk biaya operasional pemeriksaan namun juga untuk pengadaan belanja modal, biaya diklat untuk pengembangan SDM. proses Budgetting terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 70,60%. Hal ini dapat kita lihat dari tanggapan responden 1 orang atau 3,33% menyatakan sangat setuju, 17 orang

atau 56,67% menyatakan setuju, dan 9 orang atau 30% yang menyatakan kurang setuju, 3 orang atau 10% menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya, Kualitas pekerjaan auditor berhubungan dengan kualifikasi keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan standar umum, kecukupan bukti pemeriksaan dan sikap independensinya terhadap auditi. Kualitas hasil pemeriksaan adalah merupakan produk akhir dari suatu proses pemeriksaan yang didasarkan pada standar pemeriksaan yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yang memuat hasil pemeriksaan dan rekomendasi dari pemeriksa, tanggapan auditan, pendistribusian laporan,dan tindak lanjut dari rekomendasi APIP sesuai ketentuan dan peraturan Perundang-undangan.

1. Reviuw berjenjang.

suatu penugasan, hasil akhir berupa Laporan Hasil pemeriksaan dibuat oleh Auditor. Laporan yang telah dibuat oleh Ketua Tim bersama-sama dengan Anggota Tim kemudian direviw secara berjenjang dimulai dari Pengendali Teknissebagai penanggungjawab teknis dilapangan sampai akhirnya direviuw oleh Pimpinan selaku penanggungjawab penuh proses audit. Reviuw berjenjang dimaksudkan agar semua Tim Audit bertanggungjawab atas temuannya danuntuk menghindari kesalahan pengetikan, ataukah ada hal yang akan dikurangi atau harus ditambahkan penggunaan kosa katanya. Setelah direviuw barulah Laporan disahkan dan ditandangani oleh Pimpinan sebagai output dari pemeriksaan. Reviuw berjenjangterhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 76%. Dengan presentase sebagai berikut : 5 orang atau 16,67% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 50% menyatakan setuju, 9 orang atau 30% kurang setuju, dan ada 1 orang atau 3,33% yang menyatakan tidak setuju.

2. Pengumpulan dan pengujian bukti

Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untukmendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang dianalisis. Pengumpulan dan pengujian bukti terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 74,60%. Dengan presentase sebagai berikut : 4 orang atau 13,33% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 53,33% menyatakan setuju, 8 orang atau 26,67% kurang setuju, dan ada 2atau 6,67% yang menyatakan tidak setuju.

3. Akurat dan tepat waktu

Laporan hasil pemeriksaan harus akurat, lengkap, obyektif, meyakinkan,jelas, ringkas, serta tepat waktu agar informasi yang diberikan bermanfaat secara maksimal kepada Akurat dan Tepat waktu terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan padaInspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 88%. Dengan presentase sebagai berikut : 1 orang atau 3,34% menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 70% menyatakan setuju, dan 6orang atau 20% yang menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3,33% menyatakan sangat tidak setuju. pihak yang berkepentingan.

4. Tindak lanjut temuan

Auditor harus mengkomunikasikan kepada kepala SKPD bahwa tanggungjawab untuk segera menyelesaikan atau menindaklanjuti temuan hasil pemeriksaan, harus memantau tindak lanjut atas temuan beserta rekomendasi. tindak lanjut temuan terhadap peningkatan kualitas hasil pemeriksaan pada Inspektorat Kab.Enrekang menunjukkan skor yang baik dengan presentase yaitu 72%. Dengan presentase sebagai berikut : 4 orang atau 13,33% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 46,67% menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% kurang setuju, 2 orang atau 6,67% menyatakan tidak setuju dan ada 3 orang atau 10% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Secara umum Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen terhadap peningkatanKualitas Hasil Penelitian, dapat dikategorikan baik pada faktor-faktoryang mempengaruhi dan dampak yang timbul dalam penerapan fungsi manajemen terhadap penyusunan hasil pemeriksaan. Adapun pembahasan dari hasil penelitian secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepemimpinan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja para bawahannya. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana la bersikap dan memimpin para bawahannya.Pemimpin harus mempunyai jiwa yang tegas dan adil, cepat dalam memutuskan kepastian, dalam organisasi, pemimpin harus bertanggung jawab atas keputusan yang sudah di ambilnya dan berdasarkan jiwa seorang pemimpin itu sendiri dia mampu membangun organisasi yang lebih baik dan berjalan harmonis.
2. Fungsi Manajemen, yang terdiri dari :
   a. Planning (Perencanaan). Proses perencanaan diawali dari penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kab. Enrekang. Pemeriksaan/ Audit yang dilaksanakan sesuai dengan PKPT, namun terkadang ada pelaksanaan audit yang dilakukan diluar PKPTkarena adanya permintaandari Faktor Eksternal seperti mendampingi BPK dalam proses reviuw.
   b. Organizing (Pengorganisasian) Untuk mengaplikasikan program yang telah disusun

maka langkah selanjutnya yaitu mengumpulkan orang-orang dan menempatkan auditor menurut kemampuan dan keahliannya dalam proses pemeriksaan yang sudah direncanakan. Auditor yang melakukan pemeriksaan diklasifikasikan sesuai bidangnya masing-masing, sehingga program pengawasan berjalan optimal.

c. Staffing (Sistem Kepegawaian). Staffing meliputi rekruitmen pegawai, yang diawali dengan pengusulan formasi yang dibutuhkan kepada Badan Kepegawaian DaerahKab. Enrekang, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perkembangan sistem pengelolaan dan penilaian terhadap kinerja auditor. Auditor yang ditugaskan pun harus menyusun Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) untuk Penetapan Angka Kredit (PAK),PAK disusun per semester oleh masing-masing auditor untuk menilaikinerja auditor dalam 1 tahun dan sebagai bahan kelengkapan berkaskenaikan pangkat.
d. Directing (Pengarahan) Suatu proses mengimplementasikan pada pola kepemimpinan, pembimbingan dan motivasi kerja pada staf agar dapat bekerja secaraefektif dan efisien dalam menggerakkan suatu organisasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, menggerakkanproses kinerja agar berjalan sesuai dengan rencana, proses directing untuk peningkatan kualitas hasil pemeriksaan melalui beberapa proses administrasi untuk pengambilan keputusan dari Pimpinan.
e. Coordinating (Koordinasi). Konsultasi, Koordinasi dan Monitoring apakah rencana sudah berjalan sesuai PKPT serta evaluasi atau penilaian yang dilakukan telah dilaksanakan telah tepat waktu. Kegiatan Audit yang dijalankan olehTim, kemudian di koordinasikan dengan Pimpinan, lalu hasil audit yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan kemudian diekspose ke pihak Auditi.
f. Controlling (Pengawasan). Pengawasan dilakukan untuk mengawasi apakah proses pemeriksaan berjalan sesuai dengan rencana sampai tahap penyelesaian laporan.Dalam proses Audit, Pengawasan dimaksudkan untuk meminimalisir kesalahan / temuan yang ditemukan oleh Auditor dan memberi rekomendasi yang tepat demi mempercepat proses tindak lanjut temuan.
g. Reporting (Laporan).Pelaporan dari pelaksanan audit untuk mengetahui apa yang telah dilakukan untuk keperluan Pimpinan dan Pihak yang berkepentingan untuk mengetahui sejauh mana kelemahandari suatu entitas yang diperiksa. Laporan berisi temuan yang terdiri dari temuan administrasi, temuan kekurangan volume, temuan denda keterlambatan, temuan keterlambatan penyetoran pajak, dan lain-lain. Laporan juga harus menggambarkan sebab akibat dan rekomendasi perbaikan.
h. Budgetting (Penganggaran). Penganggaran adalah hal yang sangat vital dalam suatu satuan kerja, dimana program dapat berjalan apabila ditunjang dengan anggaran yang memadai. Budgetting juga merupakan suatu upaya untuk mengendalikan dan mengawasi implementasi kebijakan program. Dalam proses pemeriksaan, setiap kegiatan didukung dengan dana yang sesuai dengan jumlah hari dan susunan tim.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, dapat ditarik kesimpulan yang dapat dilihat dari beberapa aspek yang telah penulis teliti, yaitu :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap kualitas hasil pemeriksaan adalah positif dan signifikan. Pada Aspek Kepemimpinan, disimpulkan bahwa Pemimpin Yang Demokratis, Kharismatik dan Bebas Kendali sangat dibutuhkan untuk peningkatan Kualitas dari Pemeriksaan. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (X1) gaya kepemimpinan terhadap (Y) Kualitas hasil pemeriksaan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,119 >t table 2.052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan (X1) gaya kepemimpinan terhadap terhadap (Y) Kualitas hasil pemeriksaan dengan signifikansi 0,000
2. Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Fungsi Manajementerhadap kualitas hasil pemeriksaan adalah positif dan signifikan. Apabila fungsi manajemen diterapkan dalam proses pemeriksaan sampai dengan penyusunan laporan maka laporan hasil pemeriksaan dapat lebih berkualitas. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh (X2) fungsi manajemen terhadap terhadap (Y) Kualitas hasil pemeriksaan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 1,989 < t table 2,052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh (X2) fungsi manajemen terhadap terhadap (Y) Kualitas hasil pemeriksaan.
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen terhadap kualitas hasil pemeriksaan adalah positif dan signifikan. Apabila fungsi manajemen diterapkan dalam proses pemeriksaan sampai dengan penyusunan laporan maka laporan hasil pemeriksaan dapat lebih berkualitas.Berdsarakan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Fungsi Manajemen secara simultan terhadap (Y) Kualitas Hasil Pemeriksaan

adalah sebesar 0,000<0,05 dan nilai F hitung 0,219 > F table 3,39, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Fungsi Manajemen secara simultan terhadap (Y) Kualitas Hasil Pemeriksaan.

XVIII. DAFTAR PUSTAKA

[1] Arens,dkk. 2004. Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu. Jilid 1, Edisi Kesembilan. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.

[2] Agoes, Sukrisno.1996. Auditing Jilid II. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

[3] Agoes, Sukrisno. 2009. Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Manusia Seutuhnya JakartaPenerbit Salemba Empat

[4] Agoes, Surkrisno.2012. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi Keempat. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

[5] Arikonto, Suharsimi. 2003. Manajemen Penelitian. Edisi Baru. Cetakan Keenam.Jakarta. PT. Rineka Cipta.

[6] Anoraga, P,2004, Manajemen Bisnis,Jakarta. Rineka Cipta.

[7] Amirullah.2010. The Influence of Auditor's Compotence and Organizational Commitment to The Implementation Financial Statemen Reviw In Aceh Inspectorate. jurnal Telaah dan Riset Akuntansi, Vol.3.No.2 juli. Hal.130-154. Universitas Syiah Kuala

[8] Batubara, Rizal, Iskandar.2008. Analisis pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan berkelanjutan, dan independensi Pemeriksa terhadap kualitas Hasil Pemeriksaan (Study Empiris pada Bawasda Medan)

[9] Fadli,dkk. 2012.Pengaruh perencanaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia asahan aluminium Kuala Tanjung. Jurnal Ekonomi,Vol.14 No.2, April

[10] Halim, 2008. Auditing 1 Edisi keempat, cetakan pertama. Penerbit Yogyakarta, STIE,YKPN.

[11] Mulyadi dkk. 1998. Auditing. Edisi Kelima. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

[12] Manika, Angela, J. 1990, Report Writing for internal Auditors, Bankers Publising Company, Lionis

[13] Mustafa, Edwin Nasution. Hardius Usman. 2007. Proses Penelitian Kuantitatif. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

[14] Mursalin, 2012. Pengaruh Independensi, Objektivitas, Integritas Dan Kompetensi Aparat Pengawas Internal Pemerintah (Apip) Terhadap Peningkatan Kualitas Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Enrekang.

[15] Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

[16] Permenpan Nomor PER/04/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

[17] Permenpan Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

[18] Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara

[19] Peraturan Daerah Nomor. 8 Tahun 2008 Tentang Struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Enrekang

[20] Pusat Pendidikan dan pelatihan Pengawasan BPKP. 2005. Kode Etik dan Standar Audit. Edisi Keempat.

[21] Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP. 2009. Dasar-dasar Auditing . Edisi Keenam

[22] Rahayu,dkk.2010. Konsep dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Publik. Edisi pertama.cetakan pertama.Yogyakarta, Graha ilmu.

[23] Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung.Penerbit CV.Alfabeta.

[24] Sunarto. 2003. Auditing. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Yogyakarta.Penerbit Panduan.

[25] Simamora, Henry. 2001. Manajemen Suberdaya Manusia. Yogyakarta. Cetakan ketiga. Penerbit.Cv. Ghalia

[26] Sutrisno, Edy 2009. Manajemen Sumber daya Manusia.Edisi Pertama. Jakarta.Penerbit Kencana Prenada Media Group.

[27] Herry, (2010). Potret Profesi Audit Internal.Cetakan Kesatu.Bandung Penerbit Alfabeta.

[28] Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit Dan Risiko Audit Terhadap Skeptisme Profesional Auditor Dan ketepatanpemberian opini akuntan publik. Jurnal sosiohumaniora,Vol.7.No.3 Nompeber 186-202

[29] Sudarmanto,2009.Kinerja dan pemgembangan kompetensi Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Penerbit Pustaka Pelajar.

[30] Sukriah, dkk. 2009. Jurnal. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas,Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan pada Inspektorat Sepulau Lombok

[31] Tunggal, Amin Widjaja.1992. Audit Mutu, (Quality Auditing) Cetakan pertama.Jakarta.PT. Milton Putra.

[32] Tambunan, 2010. Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi Pemeriksa terhadap Kulaitas Hasil Pemeriksaan dinspektorat Kabupaten Tapanuli Utara tesis.Universitas Sumatera Utara.

[33] Trisnaningsih, Sri. 2007. Jurnal. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. SNA X Makassar

[34] Undang-undang No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN.

[35] Yuri M.Z dkk.2013. TQM Manajemen Kualitas Perspektif Tehnik Industri. Cetakan Pertama. Penerbit PT. indeks.

[36] Yuniarsih Tyutju dan Suwanto. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan kedua. Bandung. Penerbit Alfabeta.

[37] Yosephus, (2010), Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral terhadap Perilaku Pebisnis Kontemporer.Cetakan Pertama, jakarta Penerbit.Yasan Pustaka Obor Indonesia.

[38] Yuvisai Ewing.2007. Jurnal Pengaruh Identifikasi Auditor atas Klien terhadap Obyektifitas Auditor dengan Tenure, Clien Importance dan Client Image sebagai Variabel Anteseden.Universitas Panca Marga-Probolinggo.

[39] Zahra Elvira.2011. Pengaruh Integritas, Kompetensi dan loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan di SBU

Perkapalan PT. Pusri Palembang. jurnal Ilmiah Orasi Bisnis-ISSN:20B5-1375. edisi ke- VI, Nopember.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Penerimaan Retribusi Parkir Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Enrekang

Hasriyani Latman[1], Muh.Iqbal Syahlan Al Anshar[2], Zainuddin[3], Jamaluddin Ahmad[4]

Megister Administrsi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, SIdenreng Rappang, Indonesia

Iqbalsyahlan78@gmail.com, jahmadlado@yahoo.co.id

***Abstrak* - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Penerimaan Retribusi Parkir Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang*. Untuk menguji hal tersebut maka diajukan rumusan masalah yakni : (1) Seberapa kuat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Enrekang?; (2) Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Enrekang?; (3) Bagaimana dampak efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang?. Data primer diperoleh melalui metode survey deskriptif dengan teknik kuesioner sebagai instrumen utamanya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan memakai rumus Korelasi Product Moment dengan mencari Korelasi dan Regresi. Setelah data dianalisis maka diketahui : (1) Ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Enrekang?; (2) Ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Enrekang?; (3) Ada pengaruh efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Enrekang?. Dengan demikian pengawasan yang dilakukan pihak Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Enrekang berpengaruh terhadap pencapaian target retribusi parkir di Kabupaten Enrekang. Semakin bagus tingkat pengawasan, maka semakin tinggi tingkat pencapaian target retribusi parkir di Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka disarankan agar pengawasan terhadap retribusi parkir Kabupaten Enrekang perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut dapat dicapai melalui pendataan potensi yang lebih teliti serta transparan dan perbaikan sistim pengawasan. Selain itu, perlu adanya peningkatan kesadaran pihak parkir membayar retribusi untuk pelaksanaan pembangunan.**

Kata Kunci: pengawasan dan efektivitas

I. PENDAHULUAN

Pengertian pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa: "Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang - undangan."

Berdasarkan deskripsi tersebut, menunjukkan bahwa pemerintah daerah perlu mengupayakan peningkatan pendapatan keuangan daerah dengan menggali potensi yang ada di daerahnya. Sumber – sumber penerimaan daerah menurut Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah adalah Pendapatan Asli Daerah, khususnya hasil retribusi daerah, Oleh karena itu sumber –sumber yang diharapkan dapat menunjang Pendapatan Asli Daerah salah satunya adalah retribusi daerah seperti dinyatakan dalam Undang – Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Dalam hal ini Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 9 Tahun 2011 tentang Retribusi Jasa Umum telah menetapkan besaran retribusi parkir dapat dilihat pada pasal 14, 15 dan 16yakni : (1) Setiap kendaraan yang menggunakan tempat parkir umum di pungut retribusi parkir setiap kali parkir yang besarnya : Sedan, Jeep, Pick Up dan Mini Bus Rp. 2.000,-; Bus, Truck dan Alat Besar Rp. 3.000,-; Sepeda Motor Rp. 1.000,- Namun pada kenyataannya, secara emperik berdasarkan informasi dan data awal yang peneliti dapatkan dilapangan, maka dapat

diungkapkan bahwa penerimaan retribusi parkir tiga tahun terakhir (2013, 2014, dan 2015) tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan dimensi pengawasan yang tidak proporsional dapat diasumsikan sementara sebagai penyebab tidak efektifnya penerimaan restribusi parkir di Kabupaten Enrekang. Untuk mengungkap, dan mengkaji dimensi pengawasan, peneliti menggunakan pendekatan teori pengawasan yang dirumuskan oleh Abdul Halim dan Theresia Damayanti (2007:44), yaitu: (1) Pengawasan melekat; dan (2) Pengawasan fungsional.

Sejalan dengan deskripsi dari gejala yang mengindikasikan pelaksanaan pengawasan belum diselenggarakan secara proporsional, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Penerimaan Retribusi Parkir Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang". Dengan tujuan Untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang, Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang dan Untuk menganalisis dampak efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang.

1. Konsep pengawasan

Menurut Abdul Halim dan Theresia Damayanti (2007:44) menyatakan Pengawasan dilihat dari metodenya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: (1)Pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh pimpinan atau atasan langsung suatu instansi/unit kerja dalam lingkungan pemerintah daerah terhadap bawahannya. (2) Pengawasan fungsional yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional APBD yang meliputi BPKP, Itwilprop, Itwilkab/kota.

Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Manullang (1982:173) bahwa : Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang di rencanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar – benar merealisir tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang di hadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Berdasarkan ungkapan tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan menitik beratkan pada upaya untuk menyesuaikan rencana yang telah dibuat dengan kegiatan yang di laksanakan. Hal lain yang menjadi tujuan pengawasan ini adalah membandingkan kondisi yang terjadi atau kenyataan dengan apa yang seharusnya.

Pengawasan dilakukan dengan mengarah kepada tujuan yang hendak dicapai, menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil *output* yang sesuai syarat-syarat sistem. Oleh karena itu pengawasan merupakan pengatur jalannya kinerja komponen-komponen dalam sistem tersebut sesuai dengan fungsinya masing – masing dengan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Koontz, et. al. (dalam Hutauruk, 2000: 298) tentang teknik pengawasan, terdapat dua cara untuk memastikan pegawai merubah tindakan/sikapnya yang telah mereka lakukan dalam bekerja, yaitu: (1) pengawasan langsung (*direct control*); dan (2) pengawasan tidak langsung (*indirect control*). Pengawasan langsung diartikan sebagai teknik pengawasan yang dirancang bangun untuk mengidentifikasi dan memperbaiki penyimpangan rencana. Dengan demikian pada pengawasan langsung ini, pimpinan organisasi mengadakan pengawasan secara langsung terhadap kegiatan yang sedang dijalankan,yaitu dengan cara mengamati, meneliti, memeriksa dan mengecek sendiri semua kegiatan yang sedang dijalankan tadi. Tujuannya adalah agar penyimpangan-penyimpangan terhadap rencana yang terjadi dapat diidentifikasi dan diperbaiki.

2. Konsep efektivitas

Menurut Pendapat Steers (dalam Irfan, 2002; 176) bahwa sebuah organisasi yang betul-betul efektif adalah orang yang mampu menciptakan suasana kerja di mana para pekerja tidak hanya melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan saja tetapi juga membuat suasana supaya para pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi dalam usaha mencapai tujuan.

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas dapat pula diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan (Martoyo, 2000L 23). Pada dimensi yang sama, Steers (dalam Irfan, 2002: 92) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

efektivitas merupakan ketepatgunaan suatu program untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lebih lanjut Steers, mengemukakan bahwa efektivitas tersebut bersifat abstrak, oleh karena itu, hendaknya efektivitas tidak dipandang sebagai keadaan akhir akan tetapi merupakan proses yang berkesinambungan dan perlu dipahami bahwa komponen dalm suatu program saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana berbagai komponen ini memperbesar kemungkinan berhasilnya program. Tiga dimensi utama dari proses efektivitas konsep optimalisasi tujuan, perspektif sistem, tekanan pada tingkah laku.

3. Konsep retribusi daerah

Sifat retribusi daerah yang demikian itu tidak dimiliki oleh pajak daerah. Retribusi daerah mempunyai beberapa kelebihan jika dibandingkan pajak daerah. Menurut Kaho (2000:138) perbedaan pajak dan retribusi daerah adalah : (1) Lapangan pajak daerah adalah lapangan yang tidak boleh dipungut oleh dua atau lebih instansi sedangkan dalam retribusi diperbolehkan; (2) Pungutan pajak di dasarkan sedikit banyaknya oleh paksaan melalui peraturan perundang – undangan sedangkan retribusi di dasarkan atas pemberian jasa kepada pemakai jasa; (3) Pajak daerah dibayar oleh orang tertentu yaitu wajib pajak sedangkan retribusi di bayar oleh siapa saja yang memakai jasa pemerintah daerah; (4) Pajak daerah pada umumnya dibayar setahun sekali sedangkan retribusi bisa dibayar berulang kali.

Jadi yang menjadi obyek retribusi jasa usaha adalah pelayanan yang disediakan oleh Pemerintah Daerah dengan menganut prinsip komersial karena pelayanan tersebut belum cukup disediakan oleh swasta. Secara rinci jasa – jasa usaha itu dapat disebutkan yaitu Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah, Retribusi Terminal, Retribusi Tempat Khusus Parkir, retribusi villa, retribusi rumah potong hewan, retribusi tempat rekreasi dan olahraga.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini masuk pada kategori survey deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan secara sistematik gejala-gejala empiris dan menguraikan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen yaitu populasi mempunyai karakteristik yang sama adalah seluruh pegawai pada Dinas yang berjumlah 45 orang, Karena populasi tersebut di atas hanya sedikit atau kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil dan menentukan sampel yaitu keseluruhan dari populasi yang berjumlah 45 orang (sampel jenuh), dan ditetapkan sebagai responden sebanyak 42 orang. Sedangkan informan sebanyak 3 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang difunakan yaitu kuisioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi,dengan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana, uji t atau uji parsial, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengawasan melekat.

Maksud dan tujuan pengawasan melekat ini diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Kep/46/m.pan/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pedoman pelaksanaan waskat ini dimaksudkan sebagai acuan bagi setiap pimpinan instansi pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, dan pemerintah kota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta melakukan evaluasi dan penilaian terhadap keandalan waskat dimaksud. melalui pedoman ini diharapkan setiap pimpinan instansi dapat bertanggung jawab dan memiliki alat kendali yang dapat memberi peringatan dini apabila di dalam instansinya terjadi praktik yang tidak sehat, kekeliruan, kelemahan sistem administrasi, dan kesalahan yang dapat membuka terjadinya penyimpangan, serta melakukan evaluasi untuk menguji keandalan penerapan waskat dilingkungannya.

Sedangkan tujuan pedoman ini adalah mewujudkan arah dan tindakan yang sama dalam pelaksanaan waskat, sehingga pimpinan instansi pemerintah dapat menciptakan kondisi yang mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisein. Untuk menciptakan pengendalian manajemen yang memadai, digunakan delapan unsur pengawasan melekat (waskat) dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi/instansi. Delapan unsur waskat tersebut adalah: (1) pengorganisasian, pembentukan organisasi yang didesain sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan organisasi; (2) pembinaan personil, menjaga agar sumber daya manusia yang menjalankan sistem dan prosedur instansi pemerintah memiliki kemampuan secara profesional dan moral; (3) kebijakan, pedoman yang ditetapkan oleh manajemen secara tertulis untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi; (4) perencanaan, penetapan tujuan serta langkah-langkah kegiatan yang akan dilakukan pada masa datang; (5) prosedur, tindakan untuk untuk melaksanakan aktivitas tertentu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan; (6) pencatatan, mencakup proses pengelolaan data yang diperoleh menjadi informasi dalam bentuk keluaran olahan data atau laporan; (7) pelaporan, penyampaian informasi tertulis kepada unit kerja yang lebih tinggi.

Kebijakan pemerintah dalam hal ini Peraturan Daerah (Perda) tentang pelaksanaan pengawasan Penerimaan Retribusi daerah, terlihat ada sebanyak 39 responden atau 90,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 4 responden atau 10,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Dalam hal ini diharapkan semua pegawai yang bekerja Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang, seyogianya memahami konsisten prinsip-prinsip pengawasan melekat meliputi: (1) Pengawasan melekat pada dasarnya dilakukan secara berjenjang, namun demikian setiap pimpinan pada saat-saat tertentu dapat melakukan pengawasan melekat pada setiap jenjang yang di bawahnya; (2) Pengawasan melekat harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan secara sadar dan wajar sebagai salah satu fungsi menejemen yang penting dan tidak terpisahkan dari perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan; (3) Pengawasan melekat lebih diarahkan pada pencegahan terhadap penyimpangan. Oleh karena itu, perlu adanya petunjuk yang jelas yang dapat mencegah terjadinya penyimpangan; (4) Pengawasan melekat harus bersifat membina. Oleh karena itu, kriteria adanya penyimpangan harus di dasarkan pada kriteria yang jelas dan penyimpangan tersebut harus dideteksi secara dini. Tindak lanjut terhadap temuan-temuan dalam pengawasan melekat harus: (a) Dilakukan secara tetap dan tertib; (b) Didasarkan pada penilaian yang objektif melalui analisisi yang cermat sesuai dengan kebijaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk tindak lanjut yang berupa penghargaan bagi bawahan yang berprestasi.

Ketaatan dan kepatuhan dalam melaksanakan Peraturan Daerah (Perda) tentang pelaksanaan pengawasan Penerimaan Retribusi daerah, terlihat ada sebanyak 37 responden atau 86,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 6 responden atau 14,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu".

prosedur penyetoran dan penerimaan retribusi kendaraan terlihat ada sebanyak 35 responden atau 81,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 9 responden atau 19,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "tidak setuju". Sehubungan dengan prosedur penyetoran dan penerimaan retribusi parkir sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, maka pelayanan publik dapat diselenggarakan sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat dan secara tidak langsung memperlihatkan kinerja pemerintah yang lebih baik. Oleh karena itu waskat diarahkan untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat yang bersih, transparan, profesional, dan memiliki budaya kerja yang baik. Pemerintahan yang bersih dapat diartikan sebagai pemerintahan yang bebas dari praktek yang berpotensi merugikan masyarakat dan bangsa Indonesia. Transparansi dalam pemerintahan merupakan wujud akuntabilitas publik yang diperlukan agar anggota masyarakat dapat berpartisipasi secara aktif dalam mengawasi jalannya pemerintahan, menciptakan kelancaran informasi dan komunikasi yang diperlukan bagi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan pegawai yang profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme aparatur tersebut akan tercermin pada tingkat kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang terpantau, terukur, dan selalu diperbaiki, lambat laun akan menyatu dalam pelaksanaan tugas dan sikap perilaku aparatur, sebagai pencerminan dari terbentuknya kerja yang baik.

Penarapan standar operasional prosedur (SOP) dalam rangka efektivitas penerimaan retribusi daerah, khususnya retribusi parkir terlihat ada sebanyak 39 responden atau 90,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 8 responden atau 10,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Dalam hal ini, keberhasilan pelaksanaan Waskat ditentukan oleh efektivitas penerapan stndar opearsional prosedur (SOP), sehingga tidak ada suatu kegiatan yang luput dari salah satu unsur Waskat tersebut. Sebagai contoh, jika ada suatu kegiatan yang telah disepakati untuk dilaksanakan sesuai dengan prosesur yang telah ditetapkan tetapi kebijakan tersebut tidak tertulis, kegiatan tidak diorganisir dengan baik, tidak ditetapkan persyaratan secara jelas, maka tidak dilakukan pencatatan atas kegiatan dan tidak dilaporkan pelaksanaannya, tidak jelas prosedur kerja yang harus diikuti dalam melakukan kegiatan, serta tidak ada reviuatas pelaksanaan kegiatan tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil pelaksanaan kegiatan tersebut jauh dari sempurna dan sulit dipertanggung jawabkan.

Ketepatan waktu peneyelesaian buku retribusi parkir, terlihat ada sebanyak 29 responden atau 67,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 14 responden atau 33,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Sejalan dengan data tersebut, pengawasan melekat sangat mempunyai arti penting dalam proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahi kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan. Dalam waskat, pelaku pengawasan adalah atasan yang dianggap memiliki kekuasaan dan setiap pimpinan atau manajer memiliki fungsi yang melekat di dalam jabatannya untuk melaksanakan pekerjaannya atau pada

personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dalam konsep waskat, para pelaku pengawasan lainnya seperti bawahan, orang lain, dan masyarakat kurang diperhatikan dengan anggapan atasan dapat menjalankan kekuasaannya sehingga bebas mengawasi bawahannya.

Efektivitas pencatatan berkas permohoinan untuk penerbitan buku retribusi parkir, terlihat ada sebanyak 39 responden atau 90.00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 4 responden atau 10,00% yang memberikan jawaban pada klasif kasi "ragu - ragu".Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, maka langkah-langkah Pelaksanaan Pengawasan Melekat harus dijalankan secara konsisten, sehingga mekanisme pelaporan dalam bentuk tertulis tentang penerimaan retribusi kuer kendaraan dan ijin trayek angkutan jalan dapat dilaksanakan secara efektif. Adapun langkah - langkah pengawasan melekat yang dimaksudkan, yaitu: (1) Penyusunan Rencana, Setiap pimpinan unit kerja di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan diwajibkan menyusun program peningkatan pelaksanaan pengawasan melekat tiap tahun yang meliputi 3 aspek yaitu sarana pengawasan melekat, manusia dan budaya serta tugas unit kerja; (2) Pelaksanaan, Setiap unit kerja di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan diwajibkan memantau pelaksanaan kegiatan pengawasan yang meliputi: (a) Sarana dan sistem kerjanya; (b) Kegiatan substansif dalam rangka pelaksanaan tugas pokok unit kerja di lingkungan Departemen; (c) Pemantauan dapat dilakukan secara formal maupun informal. Pemantauan formal dilakukan secara berkala dengan interval waktu tertentu disesuaikan dengan sifat dan jenis tugas pokoknya, pemantauan formal dengan menggunakan formulir tertentu.

Efektivitas pencatatan pemasukan retribusi parkir terlihat ada sebanyak 35 responden atau 81,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju" dan 8 responden atau 19,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Data tersdebut membuktikan bahwa pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing, baik di bidang pemerintahan maupun swasta. Peningkatan fungsi pengawasan melekat di lingkungan aparatur pemerintah bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan cara sedini mungkin mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing. Pelaksanaan pengawasan melekat yang demikian tersebut dapat mengurangi dan mencegah secara dini terjadinya berbagai kelemahan dan kekurangan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing.Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Efektivitas pengolahan data penerimaan retribusi parkir, terlihat ada sebanyak 33 responden atau 79,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju" dan 10 responden atau 21,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, maka pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing, baik di bidang pemerintahan maupun swasta. Pelaksanaan pengawasan melekat yang demikian tersebut dapat mengurangi dan mencegah secara dini terjadinya berbagai Penerapan SOP dalam penyusunan laporan realisasi penerimaan retribusi parkir, terlihat ada sebanyak 39 responden atau 90,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 4 responden atau 10,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Hasil penelitian tersebut menujukkan bahwa pengawasan melekat yang secara inklusif berada pada posisi pimpinan dan menjadi bagian integral dari konsep dan gaya kepemimpinan seseorang. Saat sekarang kinerja pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah dituntut untuk lebih baik. Dalam banyak hal memang harus diakui bahwa kinerja pelayanan publik pemerintah masih buruk. Hal ini disebabkan antara lain adalah ; (1) tidak ada sistem insentif untuk melakukan perbaikan; (2) buruknya tingkat pengambilan inisiatif dalam pelayanan publik, yang ditandai dengan tingkat ketergantungan yang tinggi pada aturan formal (*rule driven*) dan petunjuk pimpinan dalam melakukan tugas pelayanan.

2. Pengawasan fungsional.

Menurut Baldrik Siregar dan Bonni Siregar (200:351) mengemukakan Aparat Pengawasan Fungsional dibagi menjadi 3, yaitu sebagai berikut: (1) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); (2) Inspektorat Jenderal Departemen; (3) Inspektorat Wilayah; (4) Tujuan, Kegiatan dan Ruang Lingkup Bawasda, Mengenai Bawasda sebenarnya sudah tersirat dalam definisi Bawasda itu sendiri, yaitu membantu seluruh manajemen pemerintah agar dapat melaksanakan tanggung jawab secara efektif, dan memberikan analisis, penilaian, sasaran dan keterangan dari operasional pemerintahan yang diperiksanya.

Efektivitas proses penerimaan retribusi parkir, terlihat ada sebanyak 29 responden atau 67,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 14 responden atau 33,00 yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Sejalan dengan data tersebut, maka komitmen pelakssanaan pengawasan, khususnya yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten yang senantiasa berpegang pada proinsip bahwa Pelaksanaan Pengawasan Fungsional harus melalui tahapan-tahapan sebagai berikut: (1) Persiapan Pemeriksaan; Mengumpulkan informasi umum mengenai objek yang diperiksa; Penelaahan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (2) Pelaksanaan Pemeriksaan: Pembicaraan pendahuluan dengan pimpinan objek yang diperiksa; (3) Mengembangkan temuan; Pembahasan hasil pemeriksaan dengan atasan atau pejabat yang diperiksa; Penyusunan kertas kerja pemeriksaan; Menyusun Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP); dan Exit Briefing; (3) Penyusunan Laporan Pemeriksaan: Ekspos hasil pemeriksaan; Menyampaikan nota dinas hasil pemeriksaan.

Efektivitas proses penerimaan retribusi parkir, terlihat ada sebanyak 29 responden atau 67,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 14 responden atau 33,00 yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Sejalan dengan data tersebut, maka komitmen pelakssanaan pengawasan, khususnya yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten yang senantiasa berpegang pada proinsip bahwa Pelaksanaan Pengawasan Fungsional harus melalui tahapan-tahapan sebagai berikut: (1) Persiapan Pemeriksaan; Mengumpulkan informasi umum mengenai objek yang diperiksa; Penelaahan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (2) Pelaksanaan Pemeriksaan: Pembicaraan pendahuluan dengan pimpinan objek yang diperiksa; (3) Mengembangkan temuan; Pembahasan hasil pemeriksaan dengan atasan atau pejabat yang diperiksa; Penyusunan kertas kerja pemeriksaan; Menyusun Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP); dan Exit Briefing; (3) Penyusunan Laporan Pemeriksaan: Ekspos hasil pemeriksaan; Menyampaikan nota dinas hasil pemeriksaan.

3. Regresi linear sederhana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan PAD pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika Kabupaten Enrekang.

Hasil pengujian perhitungan menunjukkan koefisien determinan (R2) 0,5250 untuk variabel bebas, artinya hanya 52,50% variabel efektivitas penerimaan retribusi parkir (Y) dijelaskan oleh variabel pengawasan X, sedangkang 47,50% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Koefisien korelasi (R) 0,3314 menunjukkan hubungan "sangat nyata" antara variabel bebas dan tidak bebas dalam model regresi ini.

4. Analisis faktor yang mempengaruhi pengawasan terhadap efektivitas penerimaan PAD pada dinas perhubungan Kab. Enrekang.

G. R. Terry dalam bukunya, *Principle of Management* yang dikutip Handayaningrat (2002:55) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut tinjauan manajemen, koordinasi menurut Terry meliputi : (1) Jumlah usaha baik secara kuantitatif, maupun secara kualitatif; (2) Waktu yang tepat dari usaha-usaha tersebut; (3) *Directing* atau penentuan arah usaha-usaha tersebut.

Berdasarkan defenisi di atas maka dapat disebutkan bahwa koordinasi memiliki syarat-syarat yakni : (1) *Sense of Cooperation*, perasaan untuk saling bekerja sama, dilihat per bagian; (2) *Rivalry*, dalam organisasi besar, sering diadakan persaingan antar bagian, agar saling berlomba; (3) *Team Spirit*, satu sama lain per bagian harus saling menghargai; (4) *Esprit de Corps,* bagian yang saling menghargai akan makin bersemangat. Selanjutnya koordinasi memiliki sifat-sifat sebagai berikut : (1) Koordinasi adalah dinamis, bukan statis; (2) Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang manajer dalam kerangka mencapai sasaran; (3) Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

Efektivitas pelaksanaan koordinasi vertikal antara atasan dengan bawahan, terlihat ada sebanyak 29 responden atau 67,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 14 responden atau 33.00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Berdasarkan data tersebut, maka dinilai bahwa pelaksanaan koordinasi secara vertical antara atasan dengan bahawan belum berjalan secara konsisten dan efektif, karena pimpinan dalam hal ini hanya memberikan pengarahan, penjelasan tanpa memberikan pertimbangan -pertimbangan secara jelas dan kongkrit terhadap bawahan. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu organisasi atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut.

Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan.

Efektivitas pelaksanaan koordinasi horizontal antara pejabat yang selevel dalam sebuah organisasi terlihat ada sebanyak 39 responden atau 90,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 4 responden atau 10,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Data tersebut membuktikan bahwa koordinasi horizontal yang dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas agar pencapaian tujuan tercapai dengan baik. Dalam hal ini Hasibuan (2006:86) berpendapat bahwa tipe koordinasi horizontal *(Horizontal Coordinatiori)* adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas *interdisciplinary* dan *interrelated. Interdisciplinary* adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya. Sedangkan *Interrelated* adalah koordinasi antar badan (instansi) beserta unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan secara intern atau ekstern yang levelnya setaraf.

Efektivitas pelaksanaan koordinasi diagonal atau koordinasi lintas saluranterlihat ada sebanyak 29 responden atau 67,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 14 responden atau 33,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Koordinasi secara diagonal yang sangat penting untuk diefektifkan karena ketika seorang pejabat dari bidang lain membutuhkan data dari bidan lainnya, sedangkan pejabat tersbut tidak berada ditempat, maka yang harus dilakukan adalah meminta kepada pejabat yang lebih rendah untuk memberikan data sebagaimana yang dibutuhkan. Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (2006:86) bahwa koordinasi penting dalam suatu organisasi, yakni: (1) Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percecokan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan; (2) Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi; (3) Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan; (4) Supaya semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu pegawai harus membantu tercapainya tujuan organisasi; (5). Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan. Jadi koordinasi sangat penting dalam mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan organisasi.

Efektivitas supervise yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan bawahan, terlihat ada sebanyak 29 responden atau 67,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 14 responden atau 32,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Mengingat bahwa gaya kepemimpinan supervise memiliki potensi kekuatan . oleh karena itu kepemimpinan dengan mengevaluasi efektivitas relatif untuk dua hasil tim: kinerja tim di-peran dan inovasi tim. Tim-peran kinerja sejauh mana tim menyelesaikan tujuan dan menghasilkan hasil yang diinginkan, diharapkan, atau yang diinginkan, Tim inovasi adalah pengenalan atau aplikasi oleh tim ide, proses, produk, atau prosedur yang baru untuk tim dan yang dirancang untuk berguna (Chatman & Flynn, dalam Moenir, 2002L 111), Dalam hal ini dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus diselesaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan secara spesifik tentang cara-caramenyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan,organisasi, koordinasi dan pengawasan.

Intensitas pemberian pengarahan dari atasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas terlihat ada sebanyak 34 responden atau 79.00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 9 responden atau 21,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Intensitas pemberian pengarahan oleh pimpinan kepada bahawan merupakan upaya pemberdayaan yang dapa dimaknai sebagai kekuatan motivasi Oleh karena itu, kepemimpinan partisipatif, yang memberi masukan lebih banyak kepada bawahan terkait dengan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan kepemimpinan supervise, maka diharapkan pimpinan organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme motivasi komitmen organisasi. Rasa komitmen dapat dikembangkan melalui dua proses utama, yaitu: (1) pemimpin dengan menerapakan gaya supervisi dengan menghadirkan nilai-sarat tujuan yang menambah arti yang lebih besar untuk tindakan berorientasi kepada prestasi mereka; (2) Para pemimpin ini meningkatkan komitmen untuk tujuan-tujuan dengan menunjukkan bagaimana mereka konsisten dengan tujuan organisasi dengan demikian menciptakan rasa "berkembang," yang merupakan pusat untuk rasa komitmen (Barrett, 1998 dalam Sigian, 2000; 76).

Intensitas pemberian petunjuk dari atasa kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan, terlihat ada sebanyak 37 responden atau 86,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 6 responden atau 14,00%yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Pembentukan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi individu

dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini memiliki tiga komponen dasar, yaitu: keyakinan kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai- nilai, kemauan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan niat yang kuat atau keinginan untuk tetap dengan organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979 dalam Siagian, 2000: 156). Selain itu, dengan menghubungkan perilaku dan tujuan yang misi dan visi, mereka membantu pegawai untuk melihat pentingnya melampaui sendiri kepentingan dirinya sendiri demi misi dan visi sekolah. Pemimpin seperti ini diharapkan mempunyai suatu pengaruh positif yang kuat pada tingkat pengikut 'identifikasi (keyakinan kuat dan penerimaan tujuan sekolah dan nilai-nilai), yang merupakan komponen utama dari komitmen.

Intensitas pemberian pertimbangan oleh atasan terhadap bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas yang diharapkan dapat pencapai tujuan yang telah ditetapkan, terlihat ada sebanyak 34 responden atau 79,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 9 responden atau 23,00% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu - ragu". Pemimpin yang menerapkan gaya partisipatif dan supevisi dengan memberikan pertimbangan kepada bawahan dalam rangka pelasanaan tugas dan untuk berusaha mendorong bawahan untuk menemukan peluang baru dan tantangan. Proses partisipasi membantu memastikan bahwa masalah-masalah tak terduga yang timbul selama pekerjaan dapat ditangani langsung dan segera oleh mereka yang terkena masalah (Durham et al, 1997 dalam Moenir, 2001: 90). Keterlibatan pimpinan dalam memberikan pertimbangan yang bersifat prinsip dalam pelaksanaan tugas adalah menunjukkan partisipasi yang sangat penting untuk kemampuan tim untuk mengubah ide-ide baru dan pengetahuan yang dimiliki secara individual ke dalam prosedur yang inovatif, layanan, dan produk.

5. Dampak efektivitas penerimaan PAD.

Pasal 79 mengisyaratkan bahwa dalam penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan daerah, kepala daerah Kabupaten/Kota. Dengan kata lain, diharapkan kepada kepala daerah Kabupaten/Kota didalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan daerah tidak terus menerus selalu menggantungkan dana (anggaran) dari pusat melalui pembangian dana perimbangan. Dalam administrasi keuangan daerah PAD adalah pendapatan daerah yang diurus dan diusahakan sendiri oleh daerah yang dimaksud sebagai sumber PAD guna pembangunan. Berdasarkan ketentuan maka PAD dapat disimpulkan sebagai: (1) PAD merupakan sumber pendekatan daerah dengan mengelola dan memanfaatkan potensial daerahnya; (2) Di dalam mengelola, mengolah dan memanfaatkan potensi daerah, PAD dapat berupa pemungutan pajak, retribusi dan lain-lain pendapatan daerah yang sah.

6. Pembahasan

Sektor Pertambangan dan Penggalian masih menjadi sektor unggulan di Kabupaten Enrekang dikarenakan kontribusinya yang cukup besar. Di Tahun 2013 Sektor Pertambangan dan Penggalian menyumbang 52,61% bagi nilai PDRB Kabupaten Enrekang. Sektor kedua yang dapat diandalkan adalah sektor Bangunan/konstruksi dengan kontribusi sebesar 17,76%. Sektor ketiga adalah Sektor Pertanian dengan kontribusi sebesar 15,69%. Namun, jika dilihat lagi, dua dari tiga sektor yang diandalkan di Kabupaten Enrekang adalah Sektor Primer yang masih sangat tergantung dengan sumber Daya Alam yang terdapat di Kabupaten Enrekang. Oleh karena itu Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang harus dapat mengembangkan sektor-sektor yang lain agar perekonomian di wilayahnya tidak bergantung pada kondisi alam yang ada. Berkaitan dengan upaya menyediakan anggaran bagi pembangunan, Pemerintah Kabupaten Enrekang tidak hanya mengandalkan sumber keuangan dari dana perimbangan, namun juga berupaya keras mengumpulkan dana yang berasal dari masyarakat berupa Retribusi Daerah. Hingga akhir Tahun 2015 di Kabupaten Enrekang tercatat ada sebanyak 29 jenis pungutan retribusi yang disahkan DPRD Kabupaten Enrekang.

Sumber-sumber keuangan yang dapat dipungut langsung oleh pemerintah dari masyarakat adalah Pajak Daerah dan Retribusi. Melalui Pajak dan Retribusi inilah dana dikumpulkan dan disalurkan untuk membiayai pembangunan. Orang pribadi atau Badan yangmenurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi,termasuk pemungut atau pemotong retribusi tertentu disebut Wajib Retribusi. Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retrubusi Daerah membagi Obyek Retribusi sebagai berikut: Jasa umum, Jasa usaha dan Perizinan tertentu. Kontribusi yang kecil menunjukkan upaya pemerintah Kabupaten Enrekang dalam menggali sumber penerimaan daerah berasal dari Retribusi Daerah masih jauh dari harapan. Hal ini juga sebagai indikasi bahwa eksistensi sektor-sektor pembangunan yang menghasilkan Retribusi masih sangat kecil. Ketergantungan yang begitu besar terhadap kontribusi sektor pertambangan dan penggalian membuat pemerintah kurang kreatif dalam menghidupakan sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak dan lebih mampu bertahan terhadap terpaan krisis ekonomi. Sementara sektor pertambangan dan penggalian yang dianggap memberi kontribusi cukup besar hanya mampu menyediakan lapangan pekerjaan relatif terbatas, namun memberi dampak pada kerusakan lingkungan lebih besar dan juga berpotensi mengganggu pertumbuhan sektor pertanian justru diberi kesempatan yang lebih luas untuk

beroperasi. Kondisi demikian mengakibatkan Pendapatan Asli Daerah cenderung menurun. Karena pemerintah cenderung banyak berharap pada Dana Bagi hasil dan Dana Perimbangan.

Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah telah membuka peluang yang lebih luas bagi Pemerintah Daerah untuk melakukan pungutan Retribusi (berasal dari jasa umum, jasa usaha, dan perizinan tertentu) mengingat bahwa pajak daerah dan retribusi daerah merupakan salah satu sumber pendapatan daerah yang penting guna membiayai pelaksanaan pemerintahan daerah. Retribusi merupakan salah satu cara yang dilakukan pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan kemandirian daerah. Alasan yang cukup kuat pemberian hak dan kewenangan otonomi bagi pemerintah daerah adalah dalam pengelolaan pemerintahan dan keuangan secara adil dan mandiri untuk kesejahteraan masyarakat. Agar keuangan daerah mencukupi kebutuhan pembiayaan pembangunan Pemerintah Kabupaten Enrekang seharusnya mengurangi ketergantungan pembiayaan dari Pemerintah (Pusat).

Meskipun pemungutan Retribusi dilaksanakan oleh Pemerintah daerah, namun dalam pelaksanaanya tidak dapat diborongkan, artinya seluruh proses kegiatan pemungutan Retribusi tidak dapat diserahkan kepada pihak ketiga. Pemerintah Daerah dapat bekerjasma dengan badan-badan tertentu yang memiliki kemampuan profesionalisme dan layak dipercaya ikut melaksanakan sebagai tugas pemungutan jenis Retribusi tertentu secara efisien. Pencapaian kinerja pemerintah Kabupaten Enrekang, khususnya dalam hal penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang tidak terlepas dari keberhasilan penerapan waskat, dapat dicapai apabila dapat dipenuhinya lima syarat sebagai berikut:

a) Lingkungan Pengendalian Manajemen yang Kondusif, Lingkungan pengendalian manajemen yang kondusif meliputi antara lain : integritas para pejabat, nilai-nilai etika yang berlaku, kompetensi, filosofi, manajemen instansi, gaya operasi, dan cara pimpinan instansi mengatur/membagi wewenang dan tanggung jawabnya.
b) Kemampuan Memprediksi dan Mengantisipasi Resiko. Setiap unit organisasi/satuan kerja senantiasa menghadapi resiko yang bersumber dari eksternal dan internal yang harus dinilai. Oleh karenanya manajemen diharapkan mampu membuat penilaian atas resiko yang akan dihadapi, yakni dengan mengidentifikasi dan menganalisis resiko-resiko yang relevan untuk pencapian tujuan suatu organisasi.
c) Aktivitas Pengendalian yang Memadai. Aktivitas pengendalian dilakukan sesuai dengan kondisi lingkungan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Semakin lemah kondisi lingkungan pengendalian maka semakin besar aktivitas pengendalian yang harus dilakukan. Aktivitas pengendalian dapat berbentuk kebijakan dan prosedur yang mengakomodasi keputusan manajemen yang lebih tinggi guna menghadapi resiko yang mungkin.
d) Informasi dan Komonikasi yang Efektif, Informasi dan komunikasi merupakan komponen sistem pengendalian karena kelancaran informasi dan komunikasi berkolerasi dengan transparansi/keterbukaan dan kemudahan mendapatkan akses terhadap operasi instansi, serta lancarnya sosialisasi kebijakan manajemen.
e) Adanya Pemantauan, Evaluasi dan Tidak Lanjut, Pemantauan terhadap aktifitas pengendalian dilakukan secara terus menerus atau melalui evaluasi secara periodik, aktivitas manajemen dan supervisi. Cakupan dan frekuensi pemantauan melalui evaluasi secara periodik sangat tergantung pada efetivitas prosedur pemantauan melalui supervisi dan aktivitas manajemen serta hasil penilaian atas resiko yang dihadapi.

Beberapa fungsi pengawasan secara umum antara lain: (a) Meningkatkan disiplin, prestasi dan perkembangan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain adalah: (1) Tertib pengelolaan keuangan; (2) Tertib pengelolaan perlengkapan; (b) Tertib pengelolaan kepegawaian; (c) Tercapainya sasaran pelaksanaan tugas; (d) Dapat terciptanya keteraturan, keterbukaan, dan kelancaran pelaksanaan tugas; (e) Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; (f) Dapat menurunnya praktik kolusi, korupsi dan nepotisme; (g) Dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang antara lain diukur dari menurunnya kasus penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada instansi yang bersangkutan, serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut. Hal tersebut antara lain dapat diperoleh dari laporan hasil pengawasan; (h) Dapat mengurangi kebocoran, pemborosan dan pungutan liar, antara lain diukur dari menurunnya kasus penyimpangan yang terjadi serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut serta terjadinya peningkatan kehematan, efisiensi dan efektifitas; (i) Cepatnya penyelesaian perijinan, diukur dari tertib tidaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat antara lain melalui: (1) Penatausahaan; (2) Ketepatan waktu; dan (3) Tanggapan masyarakat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang, maka dapat diungkapkan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Efektivitas penerimaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Enrekang secara emperik dapat diungkapkan berdasarkan data hasil penelitian: (1) hasil analisis deskriptif tabel frekuensi menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap hubungan dimensi pengawasan dengan dimensi efektivitas penerimaan PAD retribusi parkir yaitu pengawasan (X) dengan 80,11 % dan (2) hasil analisis statistic yaitu pengaruh variabel X terhadap Y pada kategori "sangat nyata" pada taraf 0,05 % (T hit 4,5 > T tab 2,60).
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengawasan terhadap efektivitas penerimaan PAD retribusi yaitu (1) Koordinasi 79,10 %; dan (2) Kepemimpinan 80,22 %.
3. Dampak dari efektivitas penerimaan retribusi parkir menunjukkan adanya relevansi yang sangat simetris dengan tidak terjadinya penyelewengan atau kebocoran dalam pengelolaan sumber PAD dan dapat memberikan kontribusi yang berarti pada postur APBD Kabupaten Enrekang.

XIX. DAFTAR PUSTAKA

[1] Adjisasmita, 2011. *Transportasi dan Pengembangan Wilayah.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[2] Burhanuddin., 2004, *Analisis Administrasi dan Manajemen,* Bumi Aksara, Jakarta.

[3] Deddi, Asep; 2003, *Pengaruh Perencanaan Pencapaian Target Terhadap Optimalisasi Pungutan Pajak Hotel dan Restoran,* Unpad Bandung.

[4] Dwiayanto, 2004. *Mewujudkan Good Governance.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[5] Irfan Islamy, 2005. *Good Governance di Indonesia.* Ghalia Indonesia, Jakarta,

[6] Jhon Salindeho., 2003. *Tata Laksana Dalam Manajemen,* Sinar Grafika, Jakarta

[7] Kaho, Riwu Josef; 2002, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia,* Grafindo Persada, Jakarta.

[8] ----------;1987, *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Pungutan Retribusi daerah* (dalam Jurnal Ilmu Politik), Jakarta, Gramedia.

[9] Koontz, Weihrich, 2000; *Manajemen,* New York, Mc Graw Hill,

[10] Koontz Harold, O'Donnell, Cyrill, Weihrich Heinz; 2000, *Manajemen, Ijilid I Edisi Kedelapan,* (alih bahasa: Alfonsus Sirait), Erlangga, Jakarta.

[11] Manullang; 1981, *Dasar – dasar Manajemen,* Ghalia, Jakarta.

[12] Mardiasmo; 2002, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah,* Andi Offset, Yogyakarta.

[13] ----------; 1999, *Perpajakan,* Andi Ofsett, Jakarta.

[14] Prayudi.,2001. *Hukum Administrasi Negara,* Ghalia Indonesia, Jakarta.

[15] Peraturan pemerinta Nomor 65 Tahun 2000 tentang Pajak Daerah

[16] Peraturan pemerinta Nomor 65 Tahun 2000 tentang Pajak Daerah

[17] Peraturan pemerinta Nomor 66 Tahun 2000 tentang Retribusi Daerah

[18] Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah.

[19] Peraturan Pemerintah Nomor 108 tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Dearah.

[20] Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

[21] Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 tentang Pedoman, Pengurusan Pertanggungjawaban dan Pengurusan Keuangan Daerah, Tata Cara Penyusunan APBD, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan APBD.

[22] Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah

[23] Sujanto.,2000. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia,

[24] Saiful Anwar.,2004. *Sendi – sendi Hukum Administrasi Negara,* Glora Madani Press,

[25] ----------; 1999, *Perpajakan,* Andi Ofsett, Jakarta.

[26] Siagian, S.P; 1989, *Filsafat Administrasi,* Gunung Agung, Jakarta.

[27] ----------; 1999, *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya,* Bumi Aksara, Jakarta.

[28] Sudargo; 1964, *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah,* Erescio, Bandung.

[29] Sugiyono; 1999, *Metode Penelitian Administrasi,* Alfabeta, Bandung.

[30] Suparmoko, M; 2001, *Ekonomi Publik untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah,* Andi Offset, Yogyakarta.

[31] Terry, George R; 1986, *Asas – asas Manajemen*, Alumni, Bandung

[32] Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

[33] Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat/Daerah.

[34] Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah Negara.

[35] Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

[36] Undang-undang Nomor 34 Tahun 2000 ttg Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dan Retribusi Daerah.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Irdayanti Ibrahim, andi bustanil, Muhammad Rohady

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Bustanilandi7@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan; 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur, 2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur, 3) untuk mengetahui kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur. Lokasi penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilaksanakan pada selama 2 bulan. Populasi diambil dari seluruh pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang yang berjumlah 180 orang dan ditemukan sampel sebesar 64 orang. Dan tekhnik pengumpulan datanya adalah data primer dan data sekunder. Tekhnik analisis datanya yaitu deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur, dan tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja aparatur, namun pengaruh kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 29% atau masuk dalam kategori kurang berpengaruh. disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sebesar 22,5%, semakin baik disiplin kerja semakin baik pula kinerja aparatur. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang pengaruhnya sebesar 22,7%. Kesimpulan yaitu pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja apabila diterapkan, maka hal itu dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.

***Kata Kunci** : kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja aparatur*

I. PENDAHULUAN

Proses pembangunan nasional yang berlangsung dewasa ini sedang mengalami pergeseran dari bingkai sistem otoriter ke sistem demokrasi. Hal inisesuaiUndang– UndangNomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Dalam konteks ini, penerapan prinsip–prinsip good governance dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program–program disuatu instansi pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajian dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang–undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggarmakaakan dijatuhi hukuman disiplin. Perkembangan dan pertumbuhan masyarakat yang secara dinamis disertai dengan peningkatan taraf hidup dan pendidikan masyarakat ditambah dengan berkembangnya kemajuan dibidang teknologi dan informatika menjadikan peningkatan proses empowering dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu pelayanan birokrasi disektor publik juga diharapkan mengikuti perubahan–perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana yang terjadi di masyarakat. Dimana dari monolong harus berani diubah menjadi fleksibel, kolaboratif, alighment dan dialogis. Dan dari cara–cara sloganis yang berkembang dikalangan birokrasi model orde baru sebaiknya dirubah dengan pola kerja yang realistis, programis dan pragmatis. Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang

dibebankan kepadanya berdasarkan norma–norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun. Kondisi ini diperparah dengan krisis moneter yang mengakibatkan krisis ekonomi nasional dan semuanya bermuara pada krisis kepercayaan.

Birokrasi pemerintahan sedang bergeser dengan beberapa upaya korektip, mengupayakan netralitas tumbuhnya demokrasi, tumbuhnya orientasi pada masyarakat dan tumbuhnya aspirasi dan kontrol masyarakat. Birokrasi sedang bergeser dari paradigma sentralistik ke desentralistik, dari otoritarian ke egalitarian dan demokratis, dari kedaulatan Negara ke kedaulatan Rakyat, dari organisasi yang besar menjadi ramping tapi kaya fungsi, dari rowing (semua dikerjakan sendiri) menjadi stering (mengarahkan). Upaya–upaya tersebut masih dibayangi oleh ketidakpastian dan sedang mencari bentuk yang tepat. Pada dasarnya upaya tersebut diarahkan untuk mendapatkan dukungan administrasi Negara yang mapan mengenai kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi birokrasi dalam mewujudkan administrasi yang makin handal, profesional, efisiensi, efektif serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan dinamika perubahan lingkungan. Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelolah berbagai dan rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanakan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (humanbeing) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (performance) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Bagi Sekretariat Daerah sebagai organisasi yang mengemban fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat/instansi vertikal pemerintah daerah maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan–perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator–indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematik terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor–faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Menurut pendapat Drucker dalam buku "Reinventing Government" karya David Osborne, bahwa dalam suatu organisasi perlu adanya pemisahan antara manajemen puncak dan operasional, sehingga memungkinkan manajemen puncak mengfokuskan konsentrasi pada pengambilan keputusan dan pengarahan. Sedangkan kegiatan operasional sebaiknya dijalankan oleh staf sendiri, dimana masing–masing memiliki misi, sasaran, ruang lingkup, tindakan serta otonominya sendiri. Upaya mengarahkan, membutuhkan orang yang mampu melihat seluruh visi dan peluang serta mampu menyeimbangkan antar berbagai tuntutan yang saling bersaing untuk mendapatkan sumber daya. Hal tersebut membutuhkan personil yang bersungguh–sungguh fokus pada visi , misi dan melaksanakannya dengan baik.

Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara

sebagai pelayan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara. Dalam konteks ini masyarakatlah sebagai aktor utama (pelaku) pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari masyarakat tersebut. Pada kondisi ini aparatur negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Kemudian bagaimana kegiatan masyarakat dan kegiatan pemerintah itu dapat terjadi sinkronisasi yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. Suasana tersebut dapat diciptakan jika aparatur negara memiliki semangat pengabdian yang tinggi dan profesional dalam pemberian layanan publik. Pada sisi lain perkembangan dan perubahan yang diakibatkan oleh globalisasi yang mempengaruhi seluruh aspek kehidupan seperti disektor ekonomi, investasi, barang dan jasa, menjadikan para pelaku birokrasi (aparatur) semakin ditantang dan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanannya kepada masyarakat. Pada tataran inilah, kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi suatu isu yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Studi organisasi yang memusatkan perhatian pada aspek–aspek manusia tampaknya mulai berkembang dan diminati beberapa tahun terakhir ini, sehingga muncul konsep-konsep pemikiran mengenai organisasi yang didorong oleh berbagai keberhasilan organisasi dalam mengembangkan unsur manusia dalam perancangan dan penataan organisasi. Hal ini juga merupakan suatu gejala pergeseran pandangan atau konsep pemikiran di bidang organisasi yang dibangun berlandaskan pada dasar-dasar pemikiran fungsionalis ke konsep–konsep pemikiran interpretive paradigma. Salah satu gejala yang tampak dalam proses pergeseran ini adalah makin meningkatnya perhatian aspek budaya dalam studi organisasi. Tidak hanya sebagai salah satu bagian penting dalam studi organisasi, tetapi konsep budaya dipergunakan sebagai metafora untuk menjelaskan perwujudan dan hakekat organisasi. Penggunaannya dalam analisis organisasi, budaya tidak hanya dipandang sebagai sesuatu yang ada dan hidup dalam suatu organisasi, tetapi juga sesuatu yang dipergunakan sebagai landasan pemikiran dalam pemahaman organisasi. Sebagai suatu variabel dalam organisasi, budaya dipelajari sebagai bagian dari sistem organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, budaya dilihat sebagai sesuatu yang hidup di suatu organisasi yang mengikat semua anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya juga dapat dilihat sebagai bagian dari suatu lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku dan penampilan (performance) organisasi.

Disisi lain, kepemimpinan adalah fenomena yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka disana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari kelompok yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar. Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakala individu/anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya disamping perubahan terus menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi, kata kunci dari fenomena ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Menurut Dwiyanto (2001) "Rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan daripada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memperlakukan para pengguna jasa sebagai obyek pelayanan yang membutuhkan bantuannya.

Disamping itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh sistem pembagian kekuasaan yang cenderung memusat pada pimpinan. Struktur birokrasi yang hierarkis mendorong adanya pemusatan kekuasaan dan wewenang pada atasan sehingga pejabat birokrasi yang langsung berhubungan dengan para pengguna jasa sering tidak memiliki wewenang yang memadai untuk merespons dinamika yang berkembang dalam penyelenggaraan pelayanan". Penilaian kinerja aparatur merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja aparatur yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Terbatasnya informasi mengenai kinerja aparatur terjadi karena kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang penting dan hal ini menunjukan ketidak seriusan pemerintah untuk menjadikan kinerja sebagai agenda kebijakan yang penting, sehingga tidak jarang ditemukan dalam perekrutan suatu jabatan yang didasarkan pada pertimbangan *like and dislik*e pimpinan serta masih melekatnya budaya paternalisme.

Secara mental setiap aparat birokrasi, masih ditemukan adanya tradisi dan tata pergaulan yang bersifat paternalisme, misalnya dihadapan pimpinan dinas, seorang aparat bawahan sulit untuk menunjukan penolakannya atas suatu ide atau gagasan pimpinan. Penolakan atas ide pimpinan secara terbuka dapat berarti membuka konflik antara pimpinan dan bawahannya. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparat birokrasi masih relatif rendah. Hal ini dapat ditunjukan pada kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan melakukan tugas (Dinas) Luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggungjawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk kepada pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan, dan jika pimpinan berada diluar kota, kebanyakan juga aparatur sering datang terlambat dan pulang sebelum jam pulang, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu tetapi tertunda lagi, permasalahan inilah yang sering terjadi di kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Pada tataran inilah dirasakan faktor kepemimpinan dan kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja aparat birokrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Dewasa ini, Pemerintah Daerah merupakan organisasi publik pada tingkat lokal yang semakin penting peranannya dalam pembangunan atau pelayanan kepada masyarakat, sehingga penilaian kinerja aparat birokrasi itu sendiri menjadi penting. Dari permasalahan yang telah ditemukan diatas peniliti dalam hal ini akan mencoba unutk merumuskan judul sebagai berikut"Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan tujuan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang dan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Adapun beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli yaitu: Pengertian kepemimpinan menurut Hemhill dan Coons adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas–aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (shared goals). Pengertian kepemimpinan menurut Tannenbaum, Weschler dan Masarik menyatakan bahwa kepemimpinan adalah Pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu". Pengertian kepemimpinan menurut Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi. Pengertian kepemimpinan menurut Katz dan Kahn menyatakan bahwa peningkatan pengaruh sedikit demi sedikitberada di atas

kepatuhan danmekanisme pengarahan–pengarahan rutin organisasi. Pengertian kepemimpinan menurut Rauch dan Behling menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas–aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Pengertian kepemimpinan menurut Jacobs dan Jacques menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti atau pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Pengertian kepemimpinan menurut Hosking adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial yang diharapkan dan dipersepsikan.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan keperibadian sendiri dengan unik yang khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari ornag lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan birokratis, *laissez faire,* kepemimpinan otoriter, kepemimpinan karismatis, kepemimpinan diplomatis, kepemimpinan moralis, kepemimpinan administratif, kepemimpinan analitis, kepemimpinan asertif, kepemimpinan enterpreneur, kepemimpinan visioner, kepemimpinan situasional, dan militeristik.

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat–sifatnya dan kualitas mutu prilakunya yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinanya. Usaha–usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut dengan teori sifat dari kepemimpinan. Diantara para penganut teori ini dapat kita sebutkan salah satunya yaitu George R. Terry. Selanjutnya, George R Terry dalam bukunya *principles of management,* 1964 dalam Kartono 2014. Menuliskan sembilan sifat pemimpin yang unggul yaitu sebagai berikut;

a. Kekuatan. Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu–waktu yang lama serta tidak teratur dan ditengah–tengah situasi yang sering tidak menentu. Oleh karena itu daya tahan unutk mengatasi pelbagai rintangan adalah syarat yang harus ada pada pemimpin.
b. Stabilitas emosi. Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil artinya, dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak–ledak secara emosional. Toleran terhadap kelemahan orang lain, dan bisa memafkan kesalahan–kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua itu diarahkan unutk mencapai lingkungan sosial yang rukun damai, harmonis, dan menyenangkan.
c. Pengetahuan relasi insani. Salah satu tugas pokok pemimpin ialah memajukan dan mengembangkan semua bakat srta potensi anak buah, untuk bisa bersama–sama maju dan mengecap kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan pengikutnya, yang disesuaikan dengan tugas–tugas atau pekerjaan yang diberikan pada masing–masing individu.
d. Kejujuran. Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada ornag lain terutama bawahanya. Dia selalu menepati janji tidak selingkuh atau munafik, dapat dipercaya, dan berlaku adil terhadap semua orang.
e. Objektif. Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif. Dia akan mencari bukti–bukti nyata dan sebab setiap kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakanya.
f. Dorongan pribadi. Keinginan dan kesediaan unutk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri unutk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.
g. Kemampuan mengajar. Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa orang yang belajar secara sistematis dan intesional pada sasaran–sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan/kemahiran tekhnis tertentu, dan menambah pengalaman mereka. Yang tujunnyaialah agar para pengikutnya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.
h. Keterampilan sosial. Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan mengelola manusia, agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya. Pemimpin dapat mengenali segi–segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas–tugas yang cocok dengan pembawaan masing–masing. Pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara–caranya sendiri yang dianggap paling cocok. Dia bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya. Dia menghargai pendapat orang lain, unutk bisa

memupuk kerja sama yang baik dalam suasana rukun dan damai.

i. Kecakapan tekhnis dan kecakapan manajerial. Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran tekhnis tertentu. Juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola,menganalisis keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan.

Tujuan dari semua yang ada diatas adalah tercapainya efektivitas kerja, keuntungan maksima, dan kebahagiaan kesejahteraan anggota sebanyak–banyaknya. Berdasarkan dari teori yang dikemukakan oleh Terry yang ada diatas kita bisa memberikan kesimpulan bahwa sifat seorang pemimpin yang unggul yaitu, seorang pemimpin yang memiliki kekuatan penuh dalam bekerja, bisa mengontrol emosinya dan menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahanya dan publik, mampu mengembangkan semua bakat yang dimiliki bawahanya, jujur terhadap bawahanya dan bersikap adil terhadap semua bawahanya atau tidak diskriminasi, pertimbangan yang objektif dan memberikan alasan yang rasio, memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak, mudah menangkap maksud oranglain dan bawahanya, mengajarkan kepada bawahanya keterampilan dalam bekerja, dan mampu menempatkan bawahanya pada tugas yang cocok dengan pembawaanya, dan mampu membuat rencana, mengarahakan dan mengontrol bawahanya. Dari kesembilan pendapat yang ada diatas, yang akan menjadi indikator pengukuran dalam penelitian ini.

Selanjutnya, Kata disiplin berasal dari kata ”disciple”. Kamus Webster menuliskan arti disciple adalah : Seseorang yang menerima dan kemudian menolong menyebarkan ajaran–ajaran ke pada yang lain. Kata discipline dapat berarti sebagai suatu tingkat penurutan atau kepatuhan (obedience) seseorang atau sekelompok komunitas terhadap ajaran atau keyakinan yang mereka sepakati menjadi pedoman proses interaksi sosial yang berlangsung di dalam kelompok. Di dalam penegakan disiplin setiap perusahaan atau organisasi memiliki atau memiliki garis besar kode etik, peraturan–peraturan komunikasi, prosedur kerja yang tertuang pada setiap cabang–cabang struktur manajemen, sehingga dalam tingkat global kata disiplin itu dikaitkan erat dengan profesi yang ditekuni di dalam pekerjaan. Kata disiplin ilmu mengingatkan bahwa ilmu hanya akan bermanfaat untuk siapapun bila ia dimanfaatkan secara disiplin yaitu patuh, setia pada prinsipdasar dari keilmuan.Menurut Wursanto dalam Elmansyah, 2011.mengemukakan disiplin adalah Keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan (motivasi) pegawai untuk berbuat dan menjalankan kegiatan sesuai norma–norma atau aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang yang berlaku (Malayu, 2007). Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003) adalah:

a. Kehadiran karyawan setiap hari. Karyawan wajib hadir di kantor sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
b. Ketepatan jam kerja. Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh kantor. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal. Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar kantor biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.
d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan. Adakalanya pegawai secara terang–terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolakmelaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku pegawai menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Selanjutnya, Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance*), secaraetimologis performance berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkanatau melaksanakan.Wibowo mengatakan bahwa:”Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasilkerja/prestasikerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanyamenyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerjaberlangsung. Kinerja adalahtentang melakukan pekerjaan tersebut.Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana caramengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyaihubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen danmemberikan kontribusi ekonomi”(Wibowo, 2007:7).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur secara terukur dalam pekerjaannya dan dilaksanakan sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki, dan tugas yang telah ditentukan. Aparatur dalam memberdayakan dan memaksimalkan suatu kinerja, diperlukan pengetahuan yang luas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan apa yang menjadi tujuan utama. Pengertian lain menurut Maluyu S.P. Hasibuan bahwa:"Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"(Hasibuan, 2002:34). Standar pelayanan maupun prosedur kerja yang dijadikan pedoman kerja dapat menjamin seorang aparatur bekerja secara sistematis, terkontrol dan bebas dari rasa „was–was" akan komplain. Mengidentifikasi faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yangdigunakanuntuk mengahasilkan produk atau jasa yang dihasilkan olehorganisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akansemakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataanruangan, dan kebersihan.
d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah lakudan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi,imbalan, promosi dan lainnya.(Ruky, 2001:7)

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidakdapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembagapemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job *performance* atau*actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai olehseseorang atau suatu institusi). Kamus bahasa Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

XX. JENIS PENELITIAN YANG DILAKUKAN UNTUK MENGOLAH DAN MENGANALISIS PENELITIAN INI ADALAH PENELITIAN METODE DESKRIPTIF, POPULASI DALAM HAL INI ADALAH KESELURUHAN PEGAWAI DI KANTOR SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG SEBANYAK 180 ORANG, SEDANGKAN TEKHNIK PENGAMBILAN SAMPEL ADALAH MENGGUNAKAN SAMPLING INSIDENTAL DENGAN TEKHNIK PENARIKAN TINGKAT KESALAHAN 10%, JADI JUMLAH SAMPEL YAITU SEBANYAK 64 ORANG.

Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tekhnik analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data,uji asumsi klasik dan model regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur di Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur (X1 ke Y).

Berdasarkan uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai t variabel motivasi kerja sebesar 1,360 dengan tingkat signifikan 0,179 > 0,1, berarti ada pengaruh yang tidak signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja aparatur dan hasil uji model summary pengaruh X1 terhadap Y sebesar 29%.

Pentingnya pimpinan untuk memperhatikan dan memberikan motivasi kepada aparatur dengan meliputi; 1) memberikan bimbingan. 2) dalam memberikan perintah yang rasional. 3) mengembangkan dan mendukung bakat aparatur. 4) jujur dan berlaku adil. 5) pimpinan memiliki hati yang bersih.6) mempunyai kemahiran berbicara. 7) memberikan pendidikan dan pengetahuan. 8) memiliki keterampilan. 9) memiliki kemampuan dan manajemen yang baik. Selanjutnya, diantara 9 indikator kepemimpinan, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator pimpinan dalam memberikan bimbingan dan dalam memberikan perintah masing–masing 91%, itu berarti bahwa pimpinan dalam hal memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahanya harus lebih ditingkatkan dan perintah yang diberikan kepada bawahanya sesuai dengan tugas dan fungsi pimpinan. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah pimpinan dalam memberikan pendidikan kepada bawahanya dengan persentasenya sebesar 81% saja pengaruhnya tetapi bukan berarti bahwa pegawai tidak

harus memperhatikan pendidikan dan pengetahuanya pada bawahanya, karena sumber daya manusia harus mengembangkan diri supaya terciptanya kinerja yang lebih kreatif, inovatif, supaya kinerja lebih optimal.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur X2 terhadap Y

Berdasarkan uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pada kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai t variabel disiplin kerja sebesar 4,237 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,1, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja aparatur dan hasil uji model summary pengaruh X2 terhadap Y sebesar 22,5%. Pentingnya aparatur untuk memperhatikan disiplin kerjanya. Adapun indikator disiplin kerja meliputi; 1) hadir sebelum jam kantor. 2) mengikuti aturan jam kerja. 3) dalam menggunakan pakaian dinas. 4) patuh dan taat pada aturan.

Selanjutnya, diantara 4 indikator disiplin kerja, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator taat pada aturan dengan tingkat persentase sebesar 86%, itu berarti bahwa dalam hal tingkat kedisiplinan aparatur patuh dan taat pada aturan yang ada dikantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang supaya lebih ditingkatkan lagi agar tingkat kedisiplinan aparatur lebih taat dan patuh pada aturan yang ada. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah hadir sebelum jam kantor persentasenya sebesar 79% saja pengaruhnya tetapi bukan berarti bahwa pegawai tidak harus memperhatikan dalam tingkat kehadiran pegawai sebelum jam kantor dibuka, supaya dalam proses kinerja bisa berjalan yang lebih cepat dan tepat dibandingkan dengan datang terlambat dikantor.

6. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang X1, X2 terhadap Y.

Berdasarkan olahan data SPSS model summary diperoleh data bahwa, besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang yaitu sebesar 22,7% masuk dalam kategori berpengaruh. Angka capaian persentase tersebut sebenarnya belum terlalu sesuai dengan apa yang diharapkan antara 76% - 100%, artinya apa yang diharapkan, kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang masih dalam kategori rendah dan masih perlu ditingkatkan khususnya dalam perekrutan atau penempatan pemimpin dalam sebuah organisasi serta kedisiplinan aparatur baik didalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi maupun kedisplinan dalam kehadiran ditempat kerjanya masing – masing.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawaidantidaksecaralangsungdapatmeningkatkankinerjaaparaturnamunpengaruhkepemimpinanberpengaruhtidaklangsungterhadapkinerjapegawaiataumasukdalamkategorikurangberpengaruh di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.
5. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Semakin baik disiplin kerja semakin baik pula kinerja aparatur di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.
6. Pengaruh kepemimpinan dengan bersama–sama disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Maka hal itu dapat meningkatkan kualitas kinerja aparatur yang baik pula.

XXI. DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdurahmat Fathoni, 2006, *organisasi dan manajemen sumber daya manusia*, Asdi Mahasatya, Jakarta.

[2] Elmansyah, 2011, *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai sekertariat daerah kota Pekanbaru*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

[3] I Nyoman Sumaryadi, 2010, *sosiologi pemerintahan*, Ghalia Indonesia, Bogor.

[4] Jamaluddin Ahmad, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.

[5] Kartini Kartono, 2014, *pemimpin dan kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

[6] Malayu Hasibuan, 2007, *manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

[7] Marlhot Tua Efendi, Hariandja, 2002, *manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, perkompesasian, dan penoingkatan produktivitas pegawai*, Grasindo, Jakarta.

[8] Mustafa Hasbar, 2014, *menguak perilaku organisasi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[9] Nasir, 2005, *metode penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[10] Sondang P. Siagiang, 2008, *manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

[11] _____, 2015, *manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

[12] Sugiyono, 2005, *metode penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.

[13] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi (Mixed methods)*, CV. Alfabeta, Bandung.

[14] Zainuddin Samad, 2015, *birokrasi dalam pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta

[15] http://informasiana.com/pengertian-kepemimpinan-gaya-teori-kepemimpinan/#

[16] http://langkahpembelajaran.com/2015/03/pengertian-disiplin-kerja-dan-macam-3.html

[17] *jbptunikompp-gdl-muhammadlf-5-babii-pdf*

Pengaruh Motivasi Dan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Maria Ulfa, Nurjanna, Agustinus

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

ulfasoel@gmail.com

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Penelitian dilakukan selama dua bulan. Populasi diambil dari seluruh karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang yang berjumlah 32 orang dan menemukan sampel sebanyak 32 orang atau total populasi. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pengaruh motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yaitu dampak sebesar 23,5%. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,1%, semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja aparatur. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang berpengaruh sebesar 23,5%. Kesimpulan yang mempengaruhi motivasi dan gaya kepemimpinan jika diterapkan, dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Parlemen Enrekang.

Kata kunci : Motivasi dan Jabatan, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pembangunan yang dilakukan secara terus menerus, menuntut kepada semua pihak untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja demi kemajuan pembangunan Indonesia, kuncinya terletak pada sumber daya manusianya itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pelaksanaan pembangunan, karena manusialah yang mengelola berbagai potensi yang tedapat didalamnya. Sumber daya manusia sangat memegang peranan penting dalam kemajuan pembangunan.

Dalam pembangunan, menuntut sumber daya yang berkualitas agar dapat mencapai sasaran pelaksanaan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas tersebut maka perlu memperhatikan dari faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tergantung pada unsur manusia sebagai tenaga kerjanya, karena sebaik apapun peralatan, banyaknya sumber daya alam yang tersedia, serta besarnya modal yang tersedia tetap saja masih tergantung pada manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan termasuk pegawai sebagai sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi bukan hanya memerlukan pegawai yang mampu, terampilan dan cakap dalam melakukan pekerjaannya, tetapi yang terpenting para pegawai yang mau bekerja dengan giat, berkeinginan mencapai hasil yang maksimal dan berkeinginan memajukan organisasi.

Oleh karena itu unsur manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai harus diberikan perhatian yang lebih khusus dibandingkan dengan unsur yang lain. Karena perhatian tersebut dapat membuat pegawai lebih meningkatkan peningkatan kinerjanya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan. Tidak terkecuali pada instansi layanan publik, di mana pegawai harus memberikan layanan secara baik kepada masyarakat agar dapat melakukan proses layanan secara

memuaskan. Maka harus ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai seperti peralatan kerja, rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Bila lingkungan kerja memadai maka dimungkinkan pegawai akan melakukan pekerjaan secara ekfektif.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Imbalan yang sesuai dengan keadaan, lingkungan kerja yang baik, pimpinan yang mempunyai kemampuan manajerial dan. Pegawai pada umumnya merupakan unsur terpenting bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya perlu dikaji, dicermati dan dianalisa, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Begitu juga yang terjadi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ,perlu diupayakan peningkatan kinerja para pegawainya.

Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai instansi pemerintah terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan memperbaiki kinerja dari pegawainya. Instansi pemerintah perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh setiap pegawainya, agar kelemahan tersebut dapat diperbaiki dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang ditinggi diharapkan akan mampu menciptakan hasil kerja berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal dengan memberikannya motivasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan-karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja ato semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetatpkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak bisa diharapakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan, untuk itu sangat diperlukan motivasi agar pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik.

Motivasi berawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi merupakan daya penggerak untuk merangsang seseorang mau melakukakn aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan dari organisasi.

Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak terhadap tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian motivasi

menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dominan baik atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai disuatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga organisasi dituntut selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerjanya, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawainya, agar mereka selalu bekerja semaksimal mungkin dan mencapai target yang telah ditentukan.

Sekretariat daerah sebagai suatu organisasi formal dalam tugas sehari-harinya menyelenggarakan kepentingan publik diharapkan bekerja dengan mencapai hasil yang baik, efesien dan transparan saling mendukung dengan adanya hubungan kerja yang saling menunjang antara satu dengan yang lainnya, antara atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara sesama atasan, seperti yang dijelaskan oleh Utomo, bahwa :

"Tugas Pokok dan fungsi pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat di dalam implementasinya oleh komponen-komponen pemda menjadi terintegrated, tidak berfokus secara parsial". (Utomo, 2001).

Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Hasil pengamatan awal peneliti menunjukkan bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat beberapa pegawai yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Aparat Sipil Negara tetapi kenyataan empirik menunjukkan bahwa kinerjanya belum maksimal. Mereka melakukan tindakan indisipliner yang seharusnya tidak terjadi, misalnya masih terdapat beberapa ASN yang datang tidak tepat pada waktunya, sehingga berdampak pada tertundanya penyelesaian tugas-tugas mereka yang seharusnya rampung tepat pada waktunya.Sebagaimanaapa yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 1

Akumulasi ASN Indisipliner

NO	PELANGGARAN	JUMLAH	KET.
1.	Tidak Mengikuti Apell Pagi	12	Terlambat Datang
2.	Tidak Masuk Kantor	19	Sakit, TL, dll
3.	Tidak Mengikuti Apel Pulang	8	Pulang Cepat

Sumber : Data Rekap Juli 2018

Disisi lain, juga terdapat beberapa ASN yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga perkara ini jelas berdampak pada kinerja organisasi, jika seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan mengandalkan penyelesaian tugas-tugas kepada pegawai yang lain, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah belum optimal.

Dari uraian permasalahan tersaebut di atas, maka kami akan melakukan penelitian dengan Judul **"**Pengaruh Motivasi dan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang".

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasikan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ?

2. Bagaimanakah Pengaruh Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ?
3. Manakah Yang lebih Dominan Berpengaruh Antara Motivasi dan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

a. Menemukan data dan informasi mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ?.
b. Menemukan data dan informasi mengenai Pengaruh Jabatan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ?.
c. Menemukan data dan informasi Faktor yang paling berpengaruh dari Motivasi dan Jabatan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ?.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan pada jurusan Ilmu Administrasi Negara STISIP MUHAMMADIYAH RAPPANG dan pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti "menggerakan" *(to move)*. Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara, (2009:93) motivasi sebagai berikut:

"Motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif". Pola awal motivasi menggerakan seseorang untuk mengetahui masalah pokok yang terkandung dalam motivasi sehinga mereka mengetahui apa yang mendorong seseorang itu mau bekerja adalah awal dan motif.

Veithzal Rivai (2010:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Menurut Robbins (2008:222) motivasi adalah suatu usaha pendorong yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang untuk semangat bekerja. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya.

Contoh: dorongan untuk mengungguli, berusaha keras untuk sukses.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia tinggal *(sense of belonging)*
b) Kebutuhan akan perasaan dihormati *(sense of importance)*
c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal *(sense of achievement)*
d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation)*

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia

1. Kebutuhan Fisiologis *(Physiological Needs)*
   Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman *(Safety Needs)*
   Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial *(Social Needs)*
   Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.
4. Kebutuhan Pengakuan *(Esteem Needs)* dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri *(Self-Actualization Needs)*
   Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengertian aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Maslow dalam (Arianto, 2009), menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa anak-anak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu (adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis (Arianto, 2009).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri. Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (indwelling) didalam (internal) atau di luar (eksternal) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu.

a. Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan bentuk hambatan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi:

1) Ketidaktahuan akan potensi diri
2) Perasaan ragu dan takut mengungkapkan potensi diri, sehingga potensinya tidak dapat terus berkembang.

Potensi diri merupakan modal yang perlu diketahui, digali dan dimaksimalkan. Sesungguhnya perubahan hanya bisa terjadi jika kita mengetahui potensi yang ada dalam diri kita kemudian mengarahkannya kepada tindakan yang tepat dan teruji (Fadlymun, 2009).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan hambatan yang berasal dari luar diri seseorang, seperti:

1. Budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang karena perbedaan karakter. Pada kenyataannya lingkungan masyarakat tidak sepenuhnya menunjang upaya aktualisasi diri warganya.
2. Faktor lingkungan. Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap upaya mewujudkan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat dilakukan jika lingkungan mengizinkannya (Asmadi, 2008). Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-psikologis (Sudrajat, 2008).
3. Pola asuh. Pengaruh keluarga dalam pembentukan aktualisasi diri anak sangatlah besar artinya. Banyak faktor dalam keluarga yang ikut berpengaruh dalam proses perkembangan anak. Salah satu faktor dalam keluarga yang mempunyai peranan penting dalam

pengaktualisasian diri adalah praktik pengasuhan anak (Brown, 1961)

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

4. Malayu S.P Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
5. Maka dari definisi-definisi di atas penelitian ini merujuk kepada definisi dari Malayu S.P Hasibuan (2005:94) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
6. Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis memberikan defenisi bahwa kinerja adalah Seberapa jauh tingkat kemampuan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2018 sebanyak 132 orang. , dalam hal ini jumlah sampel adalah 100 orang.

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil pengamatan awal peneliti menunjukkan bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat beberapa pegawai yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Aparat Sipil Negara tetapi kenyataan empirik menunjukkan bahwa kinerjanya belum maksimal. Mereka melakukan tindakan indisipliner yang seharusnya tidak terjadi, misalnya masih terdapat beberapa ASN yang datang tidak tepat pada waktunya, sehingga berdampak pada tertundanya penyelesaian tugas-tugas mereka yang seharusnya rampung tepat pada waktunya.Sebagaimanaapa yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 1

Akumulasi ASN Indisipliner

NO	PELANGGARAN	JUMLAH	KET.
1.	Tidak Mengikuti Apell Pagi	12 Orang	Terlambat Datang
2.			
3.	Tidak Masuk Kantor	19 Orang	Sakit, TL, dll
	Tidak Mengikuti Apel Pulang	8 Orang	Pulang Cepat

Sumber : Data Rekap Juli 2018

Disisi lain, juga terdapat beberapa ASN yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga perkara ini jelas berdampak pada kinerja organisasi, jika seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan mengandalkan penyelesaian tugas-tugas kepada pegawai yang lain, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah belum optimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum maksimal
B. Pengaruh Jabatan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum maksimal
C. Faktor yang paling berpengaruh dari Motivasi dan Jabatan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Administrasi, Organisasi dan Manajemen.Perbedaan Administrasi Negara dengan Administrasi Niaga.*Diakses hari: Selasa, 2 Agustus 2018*
[2] Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.*Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
[3] Hasibuan, Malayu, SP (2007). *Organisasi dan Motivasi.*Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
[4] Ishak dan Hendri Tanjung (2003). *Manajememen Motivasi.*Penerbit: PT Grasindo, Jakarta.
[5] Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*Penerbit: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
[6] Kamus Besar Bahasa Indonesia Administrasi.*Diakses hari : Selasa, 2 Agustus 2018*
[7] Kumorotomo,Wahyudi.2005.*Akuntabilitas Birokrasi Publik :Sketsa pada masa transisi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
[8] Lako, Andreas, 2004, *"Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi"*, Yogyakarta, Amara Books.
[9] Mamik, Sulastri, Sunarti (2009). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan SETDA Kotamadya Surabaya.Skripsi*. Surabaya.
[10] Nugroho, 2003. *Analisis Kebijakan Publik dalam Manajemen Organisasi Modern.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
[11] Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
[12] Robbins, Stephen.P (2008). *Perilaku Organisasi.*Penerbit: PT Indeks Kelompok Gramedia.
[13] Siagian, Sondang P (2014). *Filsafat Administrasi.* Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
[14] Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit : Alfabeta, Bandung.
[15] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* Penerbit : Alfabeta, Bandung.
[16] Susanti, Baskoro (2012). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawai PT. Kresnatel Indonesia Semarang. Skripsi.* Jakarta.
[17]
[18] Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
[19] Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja.*Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Depok.
[20] Yamin, Sofian & Herry Kurniawan (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Lengkap Dengan Software SPSS.*Penerbit: Salemba Infotek, Jakarta.

Pengaruh Transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan pada Komisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru

Erni Syafa, Agustinus, Jamaluddin

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

safanhen@gmail.com

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) Untuk mengetahui pengaruhtransparansi terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru., 2) Untuk mengetahui pengaruhakuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru, 3) Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru. Penelitian dilakukan selama dua bulan. Peneliti mengambil lokasi penelitian di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Barru. populasi dalam penilitian ini adalah seluruh anggota Komisi Pemilihan Umum yang ada di Kabupaten Barru dengan jumlah 30 orang dan menentukan sampel sebanyak 32 orang atau dari total populasi. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Hasil pengamatan awal menunjukkan Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi penyelenggaran pemilu dikabupaten barru dalam penyusunan pelaporan keungan tidak tepat waktu bahkan laporan yang sudah masuk sering diravisi hal ini diakibatkan oleh pengumpulan dan pencatatan pelaporan keuangan yang dilakukan oleh secretariat Komisi Pemilihan Umum banyak di pengaruhi dari pihak luar atau mitra kerja.

Kata kunci : Transparansi, Akuntabilitas, pengelolaan keuanagan.

V. PENDAHULUAN

Kekuasaan yang lahir melalui pemilihan umum adalah kekuasaan yang lahir dari bawah menurut kehendak rakyat dan dipergunakan sesuai dengan keinginan rakyat begitu juga dengan pemilihan gubernur. Pemilihan gubernur adalah pemilihan gubernur untuk memilih gubernur, bupati dan wali kota sebagai pemimpin daerah. Oleh karena itu, pelaksanaan kedaulatan rakyat tidak dapat dilepaskan dari pemilihan umum karena pemilihan umum merupakan konsekuensi logis yang dianut prinsip kedaulatan rakyat (Demokrasi) dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Jadi prinsip dasar kehidupan kenegaraan yang demokratis adalah setiap warga negara berhak ikut aktif dalam proses politik. Baik dipilih maupun memilih dalam proses ini diselenggarakan Pemilihan Umum.Olehkarena itu, lembaga yang berwenang untuk menyelenggarakan pemilihan umum adalah komisi pemilihan umum yang disingkat KPU.

Sebagai bentuk realisasi kedaulatan rakyat dalam bingkai demokratisasi adalah terselanggaranya Pemilihan Umum (selanjutnya disingkat Pemilu) secara regular dengan prinsip yang bebas, langsung, umum dan rahasia. Pemilu merupakan mandat dari konstitusi yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah, dalam hal ini memastikan dan melindungi pelaksanaan kedaulatan rakyat dalam menyalurkan hak-hak politiknya dalam Pemilu. Pemilu sebagai salah satu praktek berlangsungnya kekuasaan dan pemerintahan harus berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang berkeadilan dan nilai-nilai kemanfaatan. Salah satu prinsip dasar dari negara hukum demokratis adalah adanya jaminan yang berkeadilan bagi rakyat dalam mengekspresikan kedaulatannya.

Pilgub langsung bertujuan untuk memilih gubernur dan wakil gubernur secara langsung sebagai solusi dari demokrasi perwakilan yang selama ini telah berjalan cukup lama. Rakyat disuatu daerah dapat memilih sendiri pemimpinnya dengan berdasarkan asas yang berlaku. Pemimpin tersebut

diharapkan dapat menyalurkan aspirasi rakyat dan benar-benar menjadi pemimpin yang mengerti agenda otonomi daerah sehingga dapat berjalan sebagaimana mestinya yang diharapkan rakyat. Pemilihan gubernur, bupati, dan walikota yang selanjutnya disebut pemilihan menurut pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 adalah pelaksanaan kedaulatan rakyat di Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk memilih gubernur, bupati, dan walikota secara langsung dan demokratis.

Dalam rangka untuk meminimalisasi biaya penyelenggaraan kepala daerah, maka pemerintah menetapkan penyelenggaraan pemilihan secara serentak, dimana pemilihan gubernur/wakil gubernur dilaksanakan secara bersamaan dengan pemilihan bupati/wakil bupati dan walikota/wakil walikota. Pemilihan serentak ini akan berdampak pada penghematan anggaran untuk penyelenggaraan gubernur secara keseluruhan (Hollyson, 2015: 118).

Menurut Zetra (2015:18) dalam (Ade Putra. 2017;3-4), penganggaran pemilu dapat juga diartikan sebagai penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap program dan kegiatan dalam penyelenggaraan pemilu yang menggambarkan kondisi keuangan semua lembaga penyelenggara pemilu, termasuk komisi pemilu, lembaga pengawas pemilu dan agensi lain yang terkait dengan penyelenggaraan pemilu seperti kepolisian dan pengadilan. Anggaran pemilu berisi estimasi mengenai apa yang akan dilakukan masing-masing lembaga penyelenggara pemilu untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam satuan finansial.

Menurut Zetra (2015:19) dalam (Ade Putra. 2017;3-4), fungsi anggaran pemilu adalah sebagai berikut:

a. Sebagai alat perencanaan pemilu yang digunakan oleh lembaga penyelenggara pemilu pengawas dan lembaga terkait lainnya untuk mencapai pemilu yang berkualitas.
b. Sebagai alat pengendalian yang digunakan oleh lembaga penyelenggara pemilu untuk menghindari adanya overspending, underspending dan salah sasaran dalam pengalokasian anggaran pemilu.
c. Sebagai instrumen manajemen keuangan pemilu bagi penyelenggara pemilu yang dapat menentukan kredibilitas penyelenggara pemilu.
d. Sebagai alat koordinasi dan komunikasi lembaga penyelenggara pemilu mulai dari tingkat pusat, daerah sampai pada tingkat pelaksana, karena dalam merencanakan dan melaksanakan anggaran dibutuhkan koordinasi dan komunikasi dari semua unit terkait.
e. Sebagai alat penilaian prestasi kerja lembaga penyelenggara pemilu, pengawas dan agensi terkait yang sangat efektif, karena bisa dilihat dari tercapai atau tidaknya suatu anggaran pemilu tersebut akan mencerminkan kinerja semua lembaga terkait.
f. Sebagai alat motivasi bagi lembaga penyelenggara pemilu, pengawas dan agensi terkait agar bekerja ekonomis, efektif dan efisienagar tercapai tujuan penyelenggaraan pemilu.

Pengelolaan anggaran pilgub sebagai anggaran publik harus dilakukan dengan prinsip efisien dan efektif yang merupakan karakteristik dari good governancemenurut UNDP. The International IDEA(2006:219) mengemukakan 4 (empat) prinsip dalam pengelolaan keuangan pemilu yakni: transparansi, efisiensi dan efektivitas serta integritas. Menurut Mardiasmo (2002: 25), setidaknya terdapat tiga hal yang dapat diperankan oleh lembaga publik dalam pengelolaan anggaran yaitu penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan value for money (ekonomi, efisiensi dan efektivitas). (Ade Putra. 2017;3-4).

Menurut Shim dalam Zetra (2015:18-19) dalam (Ade Putra. 2017;3-4), tujuan anggaran pemilu adalah:

a. Menentukan standar dan target kinerja penyelenggara pemilu.
b. Mendorong efisiensi penyelenggaraan pemilu.
c. Sebagai benchmark untuk evaluasi pelaksanaan pemilu.
d. Mengindikasikan jumlah dana yang dibutuhkan untuk setiap program dan kegiatan pemilu.
e. Menunjukkan biaya awal dan biaya operasi minimum penyelenggaraan pemilu.

Objek penelitian ini berpusat pada komisi pemilihan umum kabupaten Barru sebagai pelaksana pemilihan umum ditingkat daerah yang mewakli propensi dan komisi pemilihan umum

pusat. Berangkat dariPeraturan Menteri Keungan Republik Indonesia Nomor : 220/PMK.05/2016 Tentang System Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Badan Layanan Umumbab 2 pasal 4 bahwa dalam rangka menyususn laporan keuangan APBN, satker APBN sebagai mana dimaksud dalam pasal dua aya (2) melakukan a. pengumpulan b. pencatatan, c. pengiktisaran. Pelaporan keungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bentuk pertanggung jawaban APBN yang diujikan dalam bentuk laporan keungan terdiri dari atas: a. Laporan realisasi anggaran, b. Laporan perubahan Saldo Anggaran Lebih, c. Neraca, d. laporan operasional, d. laporan arus kas, f. laporan perubahan ekualitas, dan g. catatan atas laporan keuangan. Menurut Ghartey (1987:39) menyatakan akuntabilitas ditujukan untuk memperoleh jawaban atas pernyataan berhubungan dengan pelayanan apa, oleh siapa, kepada siapa, milik siapa, yang mana, dan bagaimana. Pertanyaan yang memerlukan jawaban tersebut antara lain apa yang harus dipertangggungjawabkan, mengapa pertanggungjawaban harus diserahkan, kepada siapa pertanggungjawaban diserahkan, siapa yang bertanggungjawab terhadap berbagai bagian kegiatan dalam instansi, apakah pertanggungjawaban berjalan seiring dengan kewenangan, dan sebagainya.Penganggaran pemilu yang didasarkan kepada renstra lembaga penyelenggara pemilu akan lebih akuntabel dalam penggunaan dana publik serta lebih fokus dalam pemberian pelayanan yang prima.Transparansi menurut Ratminto, bahwa transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan secara memadai dan mudah dimengerti (Jamal Ma"mur Asmani 2012:228). Untuk itu semua divisi dalam lembaga penyelenggaraan pemilu perlu memiliki rencana kerja individu yang disesuaikan dengan tujuan strategis, yang menggambarkan outcome yang dibutuhkan, berisi tujuan kinerja berdasarkan target output yang terukur dan menentukan indikator yang dapat diverifikasi apakah target tersebut tercapai atau tidak. Setiap rencana kerja harus bertujuan untuk mencapai objektif tertentu yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis lembaga penyelenggara pemilu secara keseluruhan, dan memiliki struktur anggaran yang spesifik. Menghubungkan anggaran dengan akuntabilitasdan transparansi akan memudahkan dalam menentukan seberapa efektifkah dana yang telah dikeluarkan untuk mencapai masing-masing tujuan, dan untuk menentukan item mana dan sejauh mana permintaan dana dapat dikurangi, atau perlu ditambah.

Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi penyelenggaran pemilu dikabupaten barru dalam penyusunan pelaporan keungan tidak tepat waktu bahkan laporan yang sudah masuk sering diravisi hal ini diakibatkan oleh pengumpulan dan pencatatan pelaporan keuangan yang dilakukan oleh secretariat Komisi Pemilihan Umum banyak di pengaruhi dari pihak luar atau mitra kerja.

A. Rumuan masalah

1. Bagaimana pengaruh transparansi terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru?.
2. Bagaimana pengaruhakuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru?.
3. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru?.

B. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruhtransparansi terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru.
2. Untuk mengetahui pengaruhakuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru?.
3. Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru

C. Manfaat penelitian

Disamping tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini, penelitian ini juga dapat bermanfaat. Adapun manfaat yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Manfaat Akademis :

a. Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dan praktisi-praktisi, yang juga ingin menelitiobjekpadapenelitian yang sama.
b. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan, informasi serta pengetahuan bagi Komisi Pemilihan Umum dan masyarakat tentang akuntabilitas pelaporan keuangan terhadap Kinerja pegawaiKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru.

2. Manfaat Praktis :
a. Memberikan sumbangsi berupa ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu administrasi publik, pemberdayaan masyarakat dalan pengelola Badan Usaha Milik Desa.
b. Manfaat untuk orang lain yang membaca, bagi masyarakat, dan yang bersangkutan.
3. Manfaat Teoritis :
a. Menjelaskan tentang teori Akuntabilitasdan kinerja .
b. Bagi peneliti, menerapkan teori akuntabilitas terhadap Kinerja Anggaran Belanja yang ada di pemerintahan khususnya KPU Kabupaten Barru

Carino dalam (adisasmita, 2011:75) menyatakan Akuntabilitas merupakan suatu evolusi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan olehseseorang petugas baik masih berada pada jalur otoritasnya atau sudahkeluar jauh dari tanggungjawab dan kewenangannya. Dengan demikian setiap individu harus betul-betul menyadari bahwa setiap tindakannya bukan hanya memberi pengaruh pada dirinya sendiri saja akan tetapimembawa dampak yang tidak kecil pada orang lain. Sehingga memperhatikan lingkungan menjadi mutlak dalam setiap tindak dan laku seseorang pejabat pemerintah.

."Menurut Nico,2007:20 "Transparansi adalah suatu keterbukaan secara sungguhsungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik." Sri Minarti 2011: 224 Transparan berarti adanya keterbukaan. Transparan dibidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Di lembaga pendidikan, bidang manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya. Rincian penggunaan, dan pertanggungjawaban harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetauinya.

Mardiasmo (2002:20) akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatanyang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Sofian Effendi dalam kutipan Safroni (2012:45), juga menekankan perbedaan yang paling pokok antara government dan governance adalah terletak pada bagaimana cara penyelenggaraan otoritas politik, ekonomi, dan adminstrasi dalam pengelolaaan urusan Negara. Sementara itu, good governance harus bertumpu pada tiga aspek, yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam pelaksanaannya. UNDP, seperti dikutip oleh Adi Sasmita (2011:89) mengajukan beberapa karakteristik good governance adalah sebagai berikut:

1. *Partisipasi.* Setiap warga Negara memiliki partisipasi dalam pengambilan keputusan, secara langsung atau tidak langsung. Partisipasi menjadi kunci keberhasilan mayarakat dalam komunikasi secara konstruktif.
2. *Aturan Hukum.* Kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu. Hukum harus kuat dan tajam. Hukum tidak boleh melakukan diskriminasi untuk kepentingan individu atau kelompok. Hukum harus dijadikan sebagai fundamen penegakannya untuk sebuah keadilan dan kemaslahatn.
3. *Transparansi.* Transparansi untuk keterbukaan informasi. Setiap warga Negara mempunyai hak mengetahui segala bentuk informasi yang menjadi komsumsi publik. Informasi harus diberikan oleh lembaga publik kepada masyarakat dengan berbagai media sebagai bentuk pengawasan dan control dari masyarakat terhadap tindakan dan keputusan penyelenggara Negara.
4. *Responsif.* Peka terhadap kebutuhan dan kondisi yang ada sebagai bentuk pemberian pelayanan yang baik dan berkualitas. Pemerintah harus responsif terhadap apa yang menjadi kebutuhan masyarakat. Setiap pelayanan sejatinya adalah memenuhi kebutuhan masyarakat.
5. *Orientasi Konsensus.* Good governance menjadi perantara kepentingan yang berbeda untuk memperoleh pilihan yang terbaik bagi kepentingan yang lebih luas, dalam kebijakan maupun prosedur.

6. *Keadilan.* Setiap warga Negara diberikan kewenangan untuk meningkatkan kesejahteraannya. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
7. *Efektivitas dan Efisiensi.*Proses dan lembaga menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia sebaik mungkin. Memanfaatkan sebaik-baiknya terhadap sumber daya yang ada untuk hasil yang maksimal dalam penyelenggaraan Negara.
8. *Akuntabilitas.* Setiap keputusan dan kebijakan publik harus dipertanggungjawabkan secara penuh kepada masyarakat atau tindakan lembaga atau instansi kepada atasannya. Aspek akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada pihak yang berwenang sebagai bentuk kontrol terhadap kinerja yang sudah dilakukan.
9. *Visi strategis.* Perspektif good governance harus dimaknai secara luas dan komprehensif serta global. Pencapaian terhadap good governance harus dilakukan secara visioner oleh pemimpin maupun aparatur penyelenggara Negara.

Akuntabilitas yang dilakukan pada sektor publik terdiri dari berbagai dimensi. Ellwood,1993dalam (mardiasmo, 2012:21) mengemukakan empat dimensi akuntabilitas publik berikut ini :

a. Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan wewenang, sedangkan akuntabiitas hukum berkaitan dengan adanya jaminan kepatuhanterhadap hukum dan peraturan lain yang dipersyaratkan dalam penggunaan sumber daya publik.
b. Akuntabilitas kebijakan berkaitan dengan masalah penanggungjawaban.terkait dengan petanggungjawaban pembina, pengurus dan pengawas atas kebijakan-kebijakan yang diambil
c. Akuntablitas Program, Akuntabilitas program berkaitan dengan masalah pencapaian tujuan (efektivitas) dan mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil optimal dengan biayaminimal. Akuntabiitas program berkaitan dengan unit-unit dan birokrat secara individual yang melakukan aktivitas bersama untuk mencapai efektivitas program.
d. Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas proses berkaitan dengan masalah posedur yang digunakan dalam tugas. Sudahkah memenuhikecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi Akuntabilitas proses dimanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Akuntabilitas proses berkaitan dengan metode dan proseduroperasi dari suatu sistem yang mentransformasikan input menjadi output. Akuntabilitas proses menekankan bahwa beberapa tujuanmungkin tidak dapat diukur dan diganti secara langsung, tetapi menyajikan bagaimana kegiatan diarahkan pada pencapaian tujuan.

Menurut Krina (2003:17) Indikator-indikator dari Transparansi adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan informasi yang jelas tentang tanggung jawab.
2. Kemudahan akses informasi.
3. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap.
4. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

Simamora (2003:45) Mengungkapkan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) yang, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work);
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees);
3. Inisiatif (Initiative);
4. Kemampuan (Capability);
5. Komunikasi (Communication)

VI. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan

gambaran secara cermat dan jelas. populasi dalam penilitian ini adalah seluruh anggota Komisi Pemilihan Umum yang ada di Kabupaten Barru dengan jumlah 30 orang sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi yaitu 30 orang.

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner, dokumentasi, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan awal menunjukkan Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi penyelenggaran pemilu dikabupaten barru dalam penyusunan pelaporan keungan tidak tepat waktu bahkan laporan yang sudah masuk sering diravisi hal ini diakibatkan oleh pengumpulan dan pencatatan pelaporan keuangan yang dilakukan oleh secretariat Komisi Pemilihan Umum banyak di pengaruhi dari pihak luar atau mitra kerja.

VIII. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

7. pengaruht ransparansi terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru kurang baik.
8. pengaruha kuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru kurang baik.
9. factor-faktor yang mempengaruhi transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan padaKomisi Pemilihan Umum di Kabupaten Barru kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

[21] Ade Putra, 2017. Implementasi Anggaran Pemilihan Gubernur Serentak Pada Pemilihan Gubernur Dan Wakil Gubernur Provinsi Jambi 2015. Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Bandar Lampung.

[22] Adisasmita, Raharjo, 2011. Manajemen pemerintah daerah, Graha ilmu.

[23] Agustino, Leo. 2009. Pilgub dan Dinamika Politik Lokal. Pustaka Pelajar.Yogyakarta.

[24] Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi.* Gava Media, Yogyakarta.

[25] Azra, Azyumardi. 2000. Demokrasi, Hak Asasi Manusia, Masyarakat Madani.Icce UIN. Jakarta.

[26] Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. BPFE. Yogyakarta.

[27] Draise, Nurlan. 2008. Akuntansi Keuangan Daerah (Akuntansi Sektor Publik). PT Indeks. Jakarta.

[28] Dr. Ratmono Dwi, M.Si., Ak., CA (2015: 25). Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrual.UPP STIM YKPN.

[29] Deddi dan Ayuningtyas. 2010. Akuntansi Sektor Publik. Edisi Kedua. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

[30] Ellwood, sheila. (1993). Parish and town Councils: Financial Accountability and management, Local Government Studies Vol. 19, pp. 368-386. Dalam Mardiasmo, 2002,2004,2009, Akuntansi sektor publik, Andi yogyakarta

[31] Erlina, Sri Mulyadi. 2007. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen.USU Press. Meda

[32] Garrison, H. Ray; Eric W. Noreen; dan Peter C. Brewer. 2006. Akuntansi Manajerial. (terjemahan: A. Totok Budisantoso). Buku I Edisi Kesebelas. Salemba Empat. Jakarta.

[33] Grandy B. Lumapow, 2015. Analisis Kinerja Anggaran Belanja Pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2010-2014. Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Politeknik Negeri Manado-Jurusan Akuntansi Program Studi D4 Akuntansi Keuangan.

[34] Guthrie, J.,Humphrey, C.,Jones, L.,Olson. 2005. Debating Public Sector Management and Financial Management Reforms. Information Age Publisher. Greenwich.

[35] Ghartey. JB. (1987). Crisis, Accountability and Development in the Third World. London: Avebury. Dalam adisasmita, Raharjo, 2011. Manajemen pemerintah daerah, Graha ilmu.

[36] Hafiz, Abdul.2011. Akuntansi, Transparansi, dan Akuntabilitas Keuangan Publik (Sebuah Tantangan). Alfabeta. Bandung.

[37] Halim, Abdul. 2001. Manajemen Keuangan Daerah. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

[38] Halim, Abdul. 2007. Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah. Salemba Empat. Jakarta.

[39] Hasan, M.I. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Ghalia Indonesia. Jakarta.

[40] Huda, Ni'matul. 2009. Hukum Pemerintahan Daerah.Nusa Media. Bandung. Hollyson, Rahmat. 2015. Pilgub Penuh Euphoria Miskin Makna. Bestari. Jakarta.
[41] Huda, Ni'matul. 2009. Otonomi Daearah, Filosofi Sejarah Perkembangan dan Problematika. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
[42] Jamal Ma'ruf Asmani, 2012, "Tips Aplikasi Manajemen Sekolah", Jogjakarta: DIVA Press.
[43] Krina, Loina P,2003. Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. Jakarta.
[44] Kurniawan, Agung. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Pembaharuan. Yogyakarta.
[45] Karinda, Youlli Chrisman dkk. Analisis Kinerja Anggaran Belanja pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Negara Provinsi Sulawesi Utara.
[46] Mahmudi. 2010. Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.Yogyakarta.
[47] Muhamad, Mahsun. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE.Yogyakarta.
[48] Mangkunegara A. P .2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama.
[49] Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Andi.Yogyakarta.
[50] Mardiasmo, 2002,2004,2009, Akuntansi sektor publik, Andi yogyakarta.
[51] McKinney, Jerome B. 1986. Financial Management In Government and Non Profit Agency. Greenwood Praeger Press. Wesport.
[52] Mahsun, Mohamad. 2013. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE UGM. Yogyakarta.
[53] Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi. Yogyakarta. Mardiasmo. 2002. Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Penerbit Andi. Yogyakarta.
[54] Milles, Matew. 1992. Analisis Data Kualitatif. Universitas Indonesia Press. Jakarta
[55] Moleong, Lexy J. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
[56] Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
[57] Mulyasa, 2003. Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
[58] Nadir, Ahmad. 2009. Pemilukada Langsung dan Masa Depan Demokrasi. Averroes Press. Malang.
[59] Nashir, Haedar. 1999. Pragmatisme Politik Kaum Elit. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
[60] Nazir, Mohamad. 2003. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta
[61] Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
[62] Salam, Dharma Setyawan. 2002. Otonomi daerah dalam perspektif lingkungan, nilai dan sumber daya. Djambatan, Jakarta.
[63] Sedarmayanti. 2003. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah. Bandung : Mandar Maju.
[64] Sedarmanti. 2012. Good Governance Kepemerintahan Yang Baik. Mandar Maju. Bandung.
[65] Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
[66] Supriyanto, Didik, dkk. 2013. Menata Ulang Jadwal Pilgub Menuju Pemilu Nasional dan Daerah. Perludem. Jakarta.
[67] Siswanto, Sunarno. 2006. Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia. Sinar Grafika. Jakarta.
[68] Sri Minarti, 2011. Manajemen Berbasis Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,)
[69] Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
[70] Siswanto, B.S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional. Jakarta: Bumi Askara.
[71] Simamora, B. 2003. Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka
[72] Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. dan R & D. IKAPI Alfabeta. Bandung.
[73] Sukirno, Sadono. 2008. Mikro Ekonomi Teori Pengantar. Jakarta. P.T Raja Grafindo Persada.
[74] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Gramedia Widia. Jakarta.
[75] Waluyo, 2007. Manajemen Publik, Bandung: Mandar Maju.
[76] Waluyo, 2007. Manajemen Publik, Bandung: Mandar Maju.
[77] Zetra. 2015. Pengelolaan Keuangan Pemilu. Modul Pembelajaran Tata Kelola Pemilu. FISIPOL Universitas Andalas.
[78] Peraturan Perundang-undangan: Undang-Undang Dasar 1945.
[79] Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 Pasal 60 ayat (1) tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
[80] Direktur Jendral Perbendaharaan Nomor Per-57/PB/2013 TentangPedoman Penyusunan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga, 2013. Jakarta: Direktur Jendral Perbendaharaan
[81] Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. 2010. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
[82] Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota.
[83] Peraturan KPU Nomor 5 Tahun 2008 tentang Tata Kerja KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota.

[84] Peraturan KPU Nomor 4 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas Staf Pelaksana pada Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota.
[85] Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang
[86] Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Pasal 9 tentang Keuangan Negara.
[87] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 Pasal 51 ayat (2) tentang Perbendaharaan Negara.
[88] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2005, Handoko (2001:235), definisimu.blogspot.com/.../deifinisi-kinerja
[89] Bachtiar Arif dkk (2002:3), https://nurdindadan.wordpress.com/2013/05/09/akuntansi-pemerintahan/
[90] https://abusyadza.wordpress.com/2008/05/07/gambaran-umum-sistem-akuntansi- pemerintah-pusat/
[91] Lohman (2003), BPKP (2000). Mohmahsun.blogspot.com. indikator kinerja.Revrisond Baswir (2000:7), https://nurdindadan.wordpress.com/2013/05/09/akuntansi-pemerintahan/
[92] Supramoko (2000:53), http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/10/biaya-jasa-olah- data-statistik.html
[93] Jurnal :Carino, Ledivina V, 1991. Organizatinal Behavior. Eight Edition Irwan/McGraw,Hill. New York. United Stated of America.
[94] Coe. 1989. A Practical dan Integrative Approach. Greenword Praeger Press. Westport.
[95] Direktorat Pembinaan SMP, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar, Kementerian Pendidikan Nasional, 2011Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Pada Era Otonomi Daerah (Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar, Kementerian Pendidikan Nasional.
[96] Ellwood, Sheila. 1993. Financial Accountability and Managemant, Local Government Studies. VOL 19. Parish and Town Councils.
[97] International IDEA. 2006. Electoral Management Design. The International IDEA Handbook. Stockholm.
[98] Ken Coghil. (2000). 'Best Practice in Accountability', (Paper presented at Pnvansat1on and Good Governance Conference, Parliament House, Melbourne., in Hodge,graeme,2004 "Accountability in the Privatised State:The changing of the guardians" Alternative Law Journal 4.
[99] L.M.Samryn, S.E., Ak, M.M. (2012: 3) Pengantar Akuntansi Mudah Membuat Akuntansi dengan Pendekatan Siklus Akuntansi.
[100] Suseno, Priyonggo. 2008. Analisis Kinerja dan Skala Ekonomi pada Industri Perbankan Syariah di Indonesia. Journal of Islamic and Economics, Volume 2 No.1. Jakarta.
[101] Turner, Mark and Hulme, David. 1997. Governance, Administration and Development Making The State Work. Mac Millan Press Ltd. London

Pengaruh Kepemimpinan Lurah PerempuanTerhadap stabilitas kamtibmas Di kelurahan Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang

Andi Damis Dadda, Andi Nilwana, Jamaluddin

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

andidamis@gmail.com

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Penelitian dilakukan selama dua bulan. Populasi diambil dari seluruh karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang yang berjumlah 32 orang dan menemukan sampel sebanyak 32 orang atau total populasi. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pengaruh motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yaitu dampak sebesar 23,5%. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,1%, semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja aparatur. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang berpengaruh sebesar 23,5%. Kesimpulan yang mempengaruhi motivasi dan gaya kepemimpinan jika diterapkan, dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Parlemen Enrekang.

Kata kunci : kepemimpinan lurah perempuan, stabilitas kamtibnas.

IX. PENDAHULUAN

Keberhasilan Pemerintahan dalam suatu kelurahan sudah tentu disebabkan oleh berbagai faktor berdasarkan teori Ilmu Pemerintahan, salah satu diantaranya adalah personalisasi Kepala Kelurahan atau disebut saja Lurah.

Sebagai pemimpin pemerintahan ditingkat kelurahan, para lurah tidak hanya dituntut untuk mampu mengatur pekerjaan administrasi pemerintahan di lingkungan kantor kelurahan dalam rangka memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, tapi sangat diharapkan berkemampuan mengatur berbagai aspek hidup masyarakatnya, terutama dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, Bab III Pasal 3, Ayat 4 disebutkan bahwa syarat-syarat lurah, salah satunya pada huruf c disebutkan, berkemampuan teknis dibidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat setempat. Selanjutnya pada Pasal 5, Ayat 1 disebutkan bahwa Lurah mempunyai tugas; (a). Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, (b). Pemberdayaan masyarakat, (c) Pelayanan masyarakat, (d) Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, (e).Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan (f). Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Selaku eksekutif dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan, maka lurah berperan penting dan strategis dalam hal pelayanan publik, selain pembangunan dan pemberdayaan. Begitupula dalam memberikan perasaan nyaman kepada masyarakat, lurah dituntut untuk dapat memahami dan merespon secara bijaksana setiap permasalahan yang timbul di tengah-

tengah masyarakat, sehingga pada gilirannya dapat menangani permasalahan tersebut dengan baik dan tidak mebiarkannya mengganngu stabilitas lingkungan masyarakat.

Terwujudnya keamanan dan ketertiban dalam masyarakat akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan memperlancar terselenggaranya proses pembangunan, sebagaimana disebutkan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002, Bab I, Pasal I (5), Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentraman yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Sebagai ujung tombak pemerintahan daerah, yang terdepan dan berhubungan langsung dengan masyarakat, para lurah berkewajiban memberikan pelayanan publik yang berkualitas dengan senantiasa memperhatikan aspirasi masyarakat yang berkembang, terutama menyangkut perhatian, pengayoman dan pembinaan kepada masyarakat untuk pengembangan bakat dan minat, khususnya kepada generasi muda. Hal ini penting dikedepankan guna menghindari keresahan dan konflik horisontal yang mana pada gilirannya dapat mengakibatkan terjadinya instabilitas kamtibmas.

Fenomena instabilitas kamtibmas inipernah berlangsung di Kabupaten Sidenreng Rappang, pada periode tahun 1990an hingga tahun 2009, yang ditandai dengan munculnya berbagai kelompok atau group remaja, kemudian berlanjut dalam bentuk perkelahian, bahkan menjadi perang antar kelompok. Akibatnya suasana lingkungan masyarakat saat itu cukup tegang dan memilukan, dimana hampir setiap hari terdengar terjadinya perkelahian atau pertaruhan, bahkan menggunakan senjata tajam. Pemerintah di tingkat kelurahan, sebagai ujung tombak pemerintahan daerah, waktu itu terkesan tak mampu lagi mengatasi kerawanan, sehingga pengendalian pengamanan seringkali mendatangkan bantuan dari aparat kepolisian dari tingkat kabupaten.

Akibat terjadinya instabilitas kamtibmas tersebut, berdampak pada meningkatnya rasa khawatir masyarakat dalam beraktivitas, khususnya di malam hari, yang kemudian bermuara pada menurunnya produktivitas masyarakat itu sendiri guna meningkatkan kualitas hidupnya.

Alhasil, penomena instabilitas kamtibmas tersebut secara perlahan dapat dipulihkan dalam masa kepemimpinan H.Rusdi Masse selaku Bupati Sidrap periode 2009-2014. Berbagai pembenahan dilakukan dalam Pemerintahan Sidenreng Rappang, termasuk dalam rangka menciptakan kantibmas di daerah yang berjuluk lumbung pangan ini. Untuk kelurahan yang rawan konplik, Bupati termuda di Indonesia saat itu, mengambil langkah strategis dengan menempatkan KepalaKelurahan dari unsur perempuan, sehingga menjadi lurah perempuan pertama selama terbentuknya Pemerintahan Kelurahan di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dibawah kendali lurah dari unsur perempunan yang sudah dua kali berganti dalam kurun waktu priodesasi kepemimpinan Bupati Rusdi Masse, saat ini stabilitas kamtibmas di tingkat kelurahan menjadi kondusif, sehingga terasa aman dan nyaman dihuni. Suasana masyarakatnya saat sekarang amat harmonis. Begitupula geliat perekonomian cukup ramai dan beragam. Aktifitas masyarakat dibidang peribadatan amat terkesan religiusitasnya, yang ditandai dengan maraknya shalat berjamaah di setiap masjid. Pembinaan bakat minat ramaja, khususnya berbagai cabang olahraga juga terfasilitasi. Pelayanan adminstrasi di Kantor Kelurahan semakin lancar dan efektif.

Dalam konteks kepemimpinan ditingkat kelurahan, kebiijakan Bupati Rusdi Masse menempatkan perempuan menjadi lurah, tentu sarat dengan niilai-nilai dari teori kepemimpinan yang telah banyak dikemukakan para ahli, setidaknya mempunyai benang merah atau relevansi dengan gaya kepemimpinan yang sudah dibukukan. Sebagaimana hasil penelitian deskriptif Jumadi Sasmita dan Said As'ad Raihan (2014) menunjukkan bahwa pada dasarnya, perempuan memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Karena cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan multitasking, mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. Dalam hal kuasa, pria cenderung menggunakan kuasa yang berasal dari otoritas formalnya atau dari posisinya di dalam organisasi. Tidak demikian halnya dengan perempuan sebab mereka lebih siap membagi kuasa dan informasi yang dimilikinya kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan kaum perempuan, menurut penilitian tersebut, bersifat interaktif merupakan perpanjangan dari naluri interaksi atau relasi yang sudah mengakar dalam kepribadian mereka, sedang kepemimpin lelaki lebih cenderung kearah kepemimpinan "tendency". Gaya kepemimpinan pria dalam organisasi disebut transaksi, sedangkan perempuan lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi dimana para bawahan didorong untuk memberikan sumbangsih demi kepentingan organisasi. Selanjutnya perempuan selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi kerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis

dibandingkan dengan pria yang lebih mementingkaan aspek perancangan strategik dan analisa.

Dari hasil penelitian tersebut, boleh jadi masih menyisahkan kelemahan dan nilai tawar untuk dibantah secara ilmiah, sebagaimana diungkapkan Powell (1990) yang dikutip Gary Yukl (2015); "Hanya sedikit alasan untuk meyakini bahwa baik wanita atau pria menjadi manajer yang superior, atau bahwa pria dan wanita adalah jenis manajer yang berbeda. Malahan, terdapat kemungkinan untuk menjadi pelaku tugas manajerial yang luar biasa, rata-rata, dan buruk di dalam setiap jenis kelamin. Keberhasilan dalam pasar yang amat kompetitif saat ini meminta organisasi untuk menggunakan sebaik mungkin semua bakat yang tersedia bagi mereka. Untuk melakukan hal ini, mereka harus mengindentifikasi, mengembangkan, mendorong, dan mempromosikan manajer yang paling efektif, apapun jenis kelaminnya". Akan tetapi langkah Bupati Rusdi Masse menempatkan perempuan menjadi lurah di beberapa kelurahan, terutama pada kelurahan yang anggota mayarakatnya cenderung aktif, setidaknnya berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, dapat menguatkan hipotesa atas kondisi kamtibmas yang berangsur membaik, sejak saat itu hingga sekarang ini.

Selanjutnya langkah kebijakan Bupati Rusdi Masse mengangkat lurah dari unsur perempuan,bisa juga dimaknai sebagai respon terhadap tuntunan keseteraaan gender yang memang masih hangat diperbincangkan, sekaligus menindaklanjuti Instrukasi Presiden No.9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan, yaitu:

1. Menarik perempuan kedalam arus utama pembangunan bangsa dan masyarakat sebagai warga negara kewajiban yang sama dengan laki-laki.
2. Mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di dalam keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara melalui perencanaan dan pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan pengorganisasian nasional.
3. Meraih kesetaraan dan keadilan gender melalui pemberdayaan perempuan.

Walaupun demikian, argumentasi ini tetap menarik untuk dikaji atau diteliti lebih mendalam secara ilmiah, untuk membuktikan keterpengaruhan stabilitas kamtibmas ditingkat kelurahan dalam pemerintahan Kabupaten Sidenreng Rappang atas kepemimpinan perempuan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Perlunya lurah bersikap responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Perlunya lurah memberikan pelayanan publik yang berkualitas, terutama menyangkut perhatian, pengayoman dan pembinaan bakat minat, khususnya generasi muda.
3. Menerapkan gaya kepemimpinan maskulin-feminim, yang terpadu dalam karakter kepemimpinan demokratis akan mendapat respon positif pada masyarakat yang cenderung berkarakter aktif.
4. Karakter kepemimpinan perempuan yang lebih supel, sabar, memiliki empati dan senantiasa mendahulukan hubungan interpersonal, komunikatif dan bersikap responsif, berpotensi besar membentuk lingkungan masyarakat yang kondusif dalam bingkai stabilitas kamtibmas.

Disebabkan berbagai keterbatasan dengan mengingat luasnya cakupan masalah dalam penelitian ini, dan supaya penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka penelitian dibatasi hanya untuk mengetahui sejauh mana adanya pengaruh kepemimpin lurah perempuan terhadap stabiltas kantibmas, dengan menguji teori sifat yang mencirikan gaya kepemimpinan perempuan.

A. Rumusan Masalah
   1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang.
   2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan dalam proses terciptanya stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang.
   3. Seberapa jauh dampak atau keterpengaruhan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tipe kepemimpinan perempuan.

B. Tujuan Penelitian

   Adapun tujuan penelitian :
   A. Mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap stabilitas kamtibmas dalam menciptakan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang.
   B. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan dalam menciptakan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang.
   C. Menjelaskan keterpengaruhan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tipe kepemimpinan perempuan.

C. Manfaat Penelitian

   Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan, yaitu :
   1. Manfaat teoritis
      Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan perempuan,
   2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi yang berguna bagi Pemerintahan Kabupaten Sidenreng Rappang dalam hal pemberdayaan perempuan, dengan mempertimbangkan keunggulan kepemimpinan perempuan dalam upaya terciptanya stabilitas kamtibmas di Bumi Nene Mallomo.

Kepemimpinan menurut Zainuddin (2017:233) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias, dan mampu memberikan contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan kearah tujuan tertentu. Oleh karena itu kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam suatu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan menurut Nurkolis (2003) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Lussier dan Achua (2010), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Karena pengikut yang baik dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin.

Gaya kepemimpinan menurut Zainuddin (2017; 238) pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Dari berbagai pengamatan terhadap perilaku kepemimpinan politik dan pemerintahan di dunia, menurut Ryass Rasyid (1997), bisa disimpulkan adanya empat karakter kepemimpinan yang berbeda terhadap satu sama lain :

Berdasarkan macam karakter kepemimpinan tersebut diatas, sebagaimana banyaknya teori tentang kepemimpinan yang telah dibukukan dan menjadi rujukan, maka dalam praktek kepemimpinanpun dikenal berbagai gaya kepemimpinan, diantaranya :

1. Gaya kepemimpinan karismatis

Kepemimpinan karismatik dimaksudkan sebagai keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya.

2. Gaya kepemimpinan diplomatis

Kepribadian dasar dari pemimpin ini adalah kedamaian, karena itu mereka menyukai penyelesaian masalah melalui jalur diplomasi. Mereka senang mengalir dalam kehidupan tanpa gangguan atau ketidaknyamanan.

Kepemimpinan gaya diplomatis diartikan sebagai kemampuan menggunakan argumentasi dengan bijak dalam mempengaruhi dan mengatur orang lain. Mereka senantiasan bersikap arif dalam mengutarakan dan menanggapi pendapat, serta berusaha semaksimal mungkin menghindari konfrontasi atau pertentangan.

3. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini dicirikan dengan karakter pemimpinnya yang ambisius, agresif dan cenderung memaksakan kehendak.

Kepemimpinan gaya otoriter diartikan sebagai kemampuan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi orang lain. Bahkan mereka menghabiskan hidupnya untuk mengendalikan orang lain demi mencapai tujuan. Tipe kepribadian pemimpin ini haus akan produktifitas dan mengukur keberhasilan dengan melihat seberapa banyak capaian.

4. Gaya kepemimpinan moralis

Kepribadian mendasar dari pemimpin gaya moralis adalah kesetian yang terbingkai komitmen. Bagi mereka kehidupan adalah komitmen, dan berkomitmen dalam berhubungan dengan orang lain merupakan kekuatan mereka yang terbesar. Mereka senang bersama orang, dan dengan sukarela mengorbankan diri mereka demi suatu hubungan yang akrab. Mereka lebih memikirkan orang lain daripada diri mereka sendiri.

Membicarakan tentang kepemimpinan perempuan sudah tentu akan berhubungan dengan persoalan gender, sebagi topik yang paling menarik didiskusikan dengan berbagai permasalahannya. Dari sudut pandang studi kepemimpinan, Oakley (Riant Nugroho, 2008) menuturkan bahwa gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial yakni perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Perubahan ciri dan sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari tempat ke tempat lain dan sering pula gender pada suatu masyarakat didasarkan pada konstruksisosial, kultural ataupun agama.

X. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. Populasi dari

keseluruhan masyarakat yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang yang wajib pilih dan mempunyai Kartu Tanda Penduduk per Kecamatan dengan jumlah 211.822 orang dengan teknik penerikan sampel yaitu Simple rendom sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Dengan menggunakan rumus taro yamana sampel dalam penelitian ini adalah 96 orang

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis, dengan bantuan data

XI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data Fenomena instabilitas kamtibmas inipernah berlangsung di Kabupaten Sidenreng Rappang, pada periode tahun 1990an hingga tahun 2009, yang ditandai dengan munculnya berbagai kelompok atau group remaja, kemudian berlanjut dalam bentuk perkelahian, bahkan menjadi perang antar kelompok. Akibatnya suasana lingkungan masyarakat saat itu cukup tegang dan memilukan, dimana hampir setiap hari terdengar terjadinya perkelahian atau pertaruhan, bahkan menggunakan senjata tajam. Pemerintah di tingkat kelurahan, sebagai ujung tombak pemerintahan daerah, waktu itu terkesan tak mampu lagi mengatasi kerawanan, sehingga pengendalian pengamanan seringkali mendatangkan bantuan dari aparat kepolisian dari tingkat kabupaten.

Akibat terjadinya instabilitas kamtibmas tersebut, berdampak pada meningkatnya rasa khawatir masyarakat dalam beraktivitas, khususnya di malam hari, yang kemudian bermuara pada menurunnya produktivitas masyarakat itu sendiri guna meningkatkan kualitas hidupnya.

Alhasil, penomena instabilitas kamtibmas tersebut secara perlahan dapat dipulihkan dalam masa kepemimpinan H.Rusdi Masse selaku Bupati Sidrap periode 2009-2014. Berbagai pembenahan dilakukan dalam Pemerintahan Sidenreng Rappang, termasuk dalam rangka menciptakan kantibmas di daerah yang berjuluk lumbung pangan ini. Untuk kelurahan yang rawan konplik, Bupati termuda di Indonesia saat itu, mengambil langkah strategis dengan menempatkan KepalaKelurahan dari unsur perempuan, sehingga menjadi lurah perempuan pertama selama terbentuknya Pemerintahan Kelurahan di Kabupaten Sidenreng Rappang.

XII. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

A. pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap stabilitas kamtibmas dalam menciptakan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang kurang baik.
B. faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan dalam menciptakan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang kurang baik.
C. keterpengaruhan stabilitas kamtibmas di Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tipe kepemimpinan perempuan kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

[102] Ahmad, Jamaluddin. 2015 *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.

[103] Antonio, Muhammad Syafii (Nio Gwan Chung). 2008 *Muhammad SAW. The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Prophetic Leadership & Management Centre.

[104] Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi ke-5. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

[105] _____. 2009 *Dasar-Dasar Evaluasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

[106] Coleman, Marianne. 2000 *Leadership and Strategic Management in Education*, Leicester, Inggris: EMDU (Educational Manajement Development Unit) University of Leicester.

[107] Djalal, Dino Patti. **2008** *Harus Bisa! Seni Memimpin Ala SBY*. Diterbitkan oleh Red & White Publishing.

[108] Gibson, James, L. 2000 *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

[109] Hasbar, Mustafa. 2014 *Menguak Perilaku Organisasi (Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi).* Yogyakarta: Ombak.
[110] Herachwat, Nuri dan Dwiatmaja, Basuki, Bhaskaroga. 2012 *Majalah Ekonomi*. Tahun XXII. No.2. Agustus 2012. Fakultas Ekonomi dan Blsnis Universitas Airlangga.
[111] House, Robert, J and Mitchel, Terence R. 1974 *Parth-Goal Theory of Leadership*. Autumn: Journal of Contemporary Business.
[112] Kartajaya, Hermawan. 1998 *Marketing Plus 2000 Siasat Memenangkan Persaingan Global.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
[113] Kartono, Kartini. 1998 *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Grafindo Persada.
[114] Keban, Yeremias T. 2014 *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu).* Yogyakarta: Gavamedia.
[115] Linton, Ralph. (Penerjemah Firmansyah). 1984 *Study Of Man*. Bandung: Jemmars
[116] Lussier, N. Robert and Achua F. Christoher. 2010 *Leadership*: *Theory, Application, and Skil Development*, 4th Edition Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
[117] Moejiono, Imam. 2002 *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jokyakarta: UII Press.
[118] Makmur. 2015 *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
[119] Maksudi, Beddy Iriawan. 2017 *Dasar-Dasar Administrasi Publik (Dari Klasik ke Kontemporer)*. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
[120] Mulyadi, Deddy. 2015 *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik (Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik)*. Bandung: Alfabeta.
[121] Mulyadi, Deddy. Dkk. 2016 *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
[122] Nugroho, Riant. 2008 *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka.
[123] Nurkolis. 2003 *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*: Grasindo.
[124] Nurman. 2015 *Strategi Pembangunan Daerah*. Jakarta: Rajawali Pres.
[125] Paini, Mukkhlis dkk. 1985 *Sejarah Kabupaten Daerah Tk.II Sidenreng Rappang. Makkassar:* Universitas Hasanuddin.
[126] Parker, P.S. 1996 *Gender, Culture and Leadership: Toward a culturally distinct model of African-American women executives leadership strategies.* Leadership Quarterly Vol 7. No.2. 189-214
[127] Parkinson, C.Northcote & M.K. Rustomji. 1984 *Mahir Dalam Manajemen Mahir Memimpin Orang*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
[128] Pudjianto, W.Sigit. 2000 *Bunga Rampai Pembangunan Daerah*. Departemen Dalam Negeri, Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah.
[129] Rasyid, Ryass. 1997 *Makna Pemerintahan, Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Yarsif Watampone.
[130] Rauf, Rahyunir dan Yusri Munaf. 2015 *Lembaga Kemasyarakatan Di Indonesia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
[131] Robbins, P.Stephen. (Alih Bahasa: Yusuf Udaya, Lic,Ec). 1994 *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan
[132] Salvatore, Dominick. (Alih Bahasa Ir.M.Th.Anitawati, MSc.). 2001 *Managerial Economics dalam Prekonomian Global*. Jakarta: Erlangga.
[133] Sasmita, Jumadi dan Said As'ad Raihan. 2014 *Kepemimpinan Pria dan Wanita*. miasagaf@yahoo.com.
[134] Siagian, Sodang P. 1994 *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
[135] _____.2016 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
[136] Steers, R.M.,Poter, L.W. dan Bigley, G.A. 1996 *Motivation and Leadership at Work*. McGraw-Hill, Singapore.
[137] Stoner, 1978 *Manajemen*, terj. Bakowatun. Jakarta: Inter Media.
[138] Sugiyono, 2005 *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
[139] _____. 2012 *Metode Peneltian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
[140] _____. 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
[141] _____. 2015 *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
[142] Sujarweni V. Wiratna. 2014 *Metodologi Penelitian*. Yokyakarta: Pustaka Baru Press.
[143] Sumodiningrat, Gunawan. 1999 *Pemberdayaan Masyarkat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
[144] Thoha, Miftah. 2015 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. JakartGrafindo Persada.
[145] Willy Aditya. 2016 *Moralitas Republikan*. Jakarta Selatan: Populis Institute.
[146] Yukl, Gray. 2015 *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Terj. Ati Cahayani. Jakarta: Indeks.
[147] Zainuddin, 2017 *Teori-Teori Mutakhir Dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publik.* Makassar: Phinitama Media (Phinisi Utama Media).
[148] Zainuddin, 2014 *Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Yokyakarta: Ombak.
[149] Zulida, Nina, Sitomorang. 2011 *Gaya Kepemimpinan Perempuan*. ninasitumorang@yahoo.com.

Pengaruh Perilaku Birokrasi Komisi Pemilihan Umum Terhadap Partisipasi Politik Masyarakat Dalam Pemilihan Presiden Dan Wakil Presiden Tahun 2014

Sandrianto Mamba Ari[1],Andi Majidi[2], Muhammad Rais Rahmat[3], Jamaluddin Ahmad[4]

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

Andimajidi4@gmail.com, mraisrahmat@yahoo.com, jahmadlado@yahoo.co.id.

Abstrak **- Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Enrekang terhadap partisipasi politik *masyarakat dalam pemilihan umum presiden dan wakil presiden tahun 2014 di Kabupaten Enrekang.* Permasalahan pokok yang dianalisis dalam penelitian ini adalah (i) Untuk menganalisis pengaruh perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Enrekang terhadap partisipasi politik masyarakat pada Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden di Kabupaten Enrekang ; (ii) Untuk menganalisis faktor-faktor apasaja yang mempengaruhi perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Enrekang pada Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden di Kabupaten Enrekang ; (iii) Untuk menganalisis dampak partisipasi masyarakat dalam Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden di Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* atau penelitian penjelasan yang dilakukan melalui teknik survei.Populasi dalam penelitian ini sebanyak 4.254 orang penyelenggara pemilu di kabupaten enrekang dan pemilihan sampel dengan menggukan rumus *slovin* yaitu sebanyak 98 orang sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perilaku birokrasi, dan variabel terikat adalah partisipasi politik masyarakat. Untuk mengetahui hasil penelitian ini, pengambilan data menggunakan kuesioner dengan tabel frekuensi, regresi linear sederhana dengan pengukuran skala *linkert* dengan bantuan *SPSS versi 23 for windows.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis deskriptif table frekuensi tanggapan responden terhadap perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum dalam pelaksanaan Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014 menujukkan: Perilaku individu 71,66%; Perilakukelompok 80,66%; danPerilakuorganisasi 70,04%. Sedangkan nilai kumultaif sebanyak 74,12%. Demikian juga analisis statistic regresi linier sederhana menggambarkan 70,30% kemampuan variable perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum (X) menjelaskan variable partisipasi masyarakat (Y). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y dan uji T pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu: T hit 3,33 > T tabel 2.16 dengan probabilitas 0,000000. Menunjukkan bahwa semakin baik perilaku birokrasi yang dimiliki penyelenggara pemilu, maka dapat meningkatkan partisipasi politik masyarakat dalam pemilihan umum.**

Kata kunci : Perilaku Birokrasi, Partisipasi Politik

V. PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan manifestasi dari kehendak rakyat, karena itu harus memperhatikan kepentingan rakyat dan melaksanakan fungsi rakyat melalui proses dan mekanisme pemerintah. Untuk melakukan fungsi pemerintah tersebut, pemerintah melakukan aktivitas pelayanan, pengaturan, pembinaan, koordinasi, pengelolaan dan pembangunan dalam berbagai bidang kehidupan. Proses pelayanan masyarakat harus disertai dengan proses pemberdayaan lembaga dan aparat sehingga mampu memberikan layanan yang dianggap baik oleh masyarakat sebagai yang diperintah. Perbincangan tentang birokrasi pemerintah tidak pernah habis-habisnya, kesannya tidak pernah efesien, terlalu lamban, tidak adaptif, berbelit-belit, tidak memberdayakan dan sebagainya. Kalau dapat dipersulit, kenapa harus dipermudah? Kalau dapat diperlambat, kenapa harus dipercepat? Kalau dapat memperdayakan, kenapa harus memberdayakan? Begitulah ungkapan yang berkembang yang menggambarkan kinerja (*performance*) birokrasi.

Komisi Pemilihan Umum adalah lembaga konstitutional independen yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemilihan umum nasional

dan lokal sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011, perlu menetapkan tahapan, regulasi atau aturan-aturan terkait pemilihan umum, agar pesta demokrasi dapat berjalan tertib, aman, jujur dan adil. Partisipasi masyarakat pun perlu diatur dalam Peraturan KPU guna menjamin pelaksanaan hak asasi manusia dalam penyelenggaraan pemilihan umum, Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat sebagai pemilih dijamin untuk dapat berpartisipasi dalam Pemilihan Umum tanpa adanya diskriminasi baik secara politik maupun suku, ras, agama maupun golongan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum yang kemudian disempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 dalam Pasal 1 angka (1) dikatakan bahwa Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat Pemilu, adalah sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesuai Pasal 22 E ayat (2) UUD 1945, pemilihan umum diselenggarakan untuk memilih Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Presiden dan Wakil Presiden serta Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sedang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden diatur secara jelas dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2008 Tentang Pemilihan Umum Presiden Dan Wakil Presiden.

Pemilu 2014 ini ada dua serangkaian pemilihan umum, dimana Pemilu pertama memilih anggota DPR, DPD dan DPRD atau lebih dikenal dengan pemilu legislatif yang diselenggarakan pada tanggal 9 April 2014 kemudian Pemilu kedua yaitu memilih Presiden dan Wakil Presiden yang dilaksanakan pada tanggal 9 Juli 2014. Pemilihan Umum (Pemilu) adalah salah satu cara dalam sistem demokrasi untuk memilih wakil-wakil rakyat yang akan duduk di lembaga legislatif maupun eksekutif, serta salah satu bentuk pemenuhan hak asasi warga negara dibidang politik. Pemilu dilaksanakan untuk mewujudkan kedaulatan rakyat,sebab rakyat tidak mungkin memerintah secara langsung. Karena itu, diperlukan cara untuk memilih wakil rakyat dalam memerintah suatu negara selama jangka waktu tertentu. Masyarakat (warga negara) adalah komponen penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan pemilu.Karena pada dasarnya hanya kekuatan pemilih, masyarakatlah yang bisa menentukan nasib negara dan bangsa kedepan. Setiap warga negara, apapun latar belakangnya seperti suku, agama, ras, jenis kelamin, status sosial, dan golongan, mereka memiliki hak yang sama untuk berserikat dan berkumpul, menyatakan pendapat, menyikapi secara kritis kebijakan pemerintah dan pejabat negara. Hak ini disebut hak politik yang secara luas dapat langsung diaplikasikan secara kongkrit melalui pemilihan umum.

Sebagaimana Sudijono Sastroatmodjo (1995:67) katakan "bahwa partisipasi politik merupakan aspek penting dalam sebuah tatanan negara demokrasi, sekaligus merupakan ciri khas adanya modernisasi politik".Partisipasi politik merupakan salah satu indikator penting dalam suatu lingkup negara yang menganut sistem demokrasi. Artinya suatu negara baru bisa dikatakan sebagai negara demokrasi apabila pemerintah yang berkuasa memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga negara untuk berpartisipasi dalamkegiatan politik. Masalah partisipasi politik juga bukan hanya menyangkut watak atau sifat dari pemerintahan negara, melainkan lebih berkaitan dengan sifat dan karakter masyarakat suatu negara serta pengaruh yang ditimbulkannya.

Keikutsertaan warga negara dalam pemilu merupakan serangkaian kegiatan membuat keputusan, yakni apakah memilih atau tidak memilih dalam pemilu.Keputusan untuk tidak memilih pada saat pemilu juga merupakan kategori dalam partisipasi politik. Karena menurut Milbarth dan Goel ketegori masyarakat yang apatis atau yang berarti tidak berpartisipasi dan menarik diri dari proses politik juga merupakan partisipasi politik. Keterlibatan masyarakat dalam partisipasi politik juga dapat menunjukkan perilakubirokrasi terhadap penyelenggara demokrasi. Perilaku birokrasi sangat mempengaruhi tingkat partisipasi politik masyarakat dalam memilih dan mengambil bagian dalam pesta demokrasi. Keberhasilan suatu demokrasi merupakan wujud dari interaksi antara pemerintah dengan rakyat dalam proses

pembuatan, pelaksanaan dan penegakan segala hal yang menyangkut dan berhubungan dengan pengambilan keputusan untuk proses politik.

Partisipasi merupakan salah satu aspek penting dari demokrasi. Asumsi yang mendasari demokrasi (partisipasi) merupakan orang yang paling tahu tentang apa yang baik bagi dirinya adalah orang itu sendiri. Karena keputusan politik yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah menyangkut dan mempengaruhi kehidupan warga negara, maka warga masyarakat berhak ikut serta menentukan isi keputusan yang mempengaruhi hidupnya dalam keikutsertaan warga negara dalam mempengaruhi proses pembuatan dan pelaksanaan keputusan politik. Kegiatan warga negara biasa dibagi dua, yaitu mempengaruhi isi kebijakan umum dan ikut menentukan pembuatan serta pelaksana keputusan politik.

Kesadaran politik warga negara menjadi faktor determinan dalam partisipasi politik masyarakat, artinya sebagai hal yang berhubungan pengetahuan dan kesadaran akan hak dan kewajiban yang berkaitan dengan lingkungan masyarakat dan kegiatan politik menjadi ukuran dan kadar seseorang terlibat dalam proses partisipasi politik. Pengalaman pemilihan umum yang berlangsung dalam beberapa dekade menunjukkan banyaknya para pemilih yang tidak memberikan suaranya.Sebagai fenomena penggambaran di atas apabila seseorang memiliki kesadaran politik dan kepercayaan kepada pemerintah tinggi maka partisipasi pilitik cenderung aktif, sedangkan apabila kesadaran dan kepercayaan sangat kecil maka paritisipasi politik menjadi pasif dan apatis.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) optimis partisipasi pemilih pada pemilu presiden 2014 meningkat, voter turn out lebih tinggi dibanding pileg dan pilpres 2009 angkanya di atas 75 persen,"sesuai dengan kutipan sambutan Komisioner KPU Ferry Kurnia Rizkiyansyah, di kantor KPU RI, Jakarta, Selasa 8 Juli 2014 dalam acara penyerahan laporan dana kampanye.*(Sumber http://www.republika.co.id/berita/nasional/politik/14/07/08/n8e4qa-partisipasi-pemilih-pilpres-diprediksi-di-atas-75-persen).*Optimisme tersebut, menurut Ferry, Sosialisasi berjenjang yang dilakukan KPU mulai dari tingkat pusat sampai daerah, menurutnya disambut antusiasme tinggi dari masyarakat.

Namun terget tersebut belum dapat tercapai secara menyeluruh oleh penyelenggara pemilu di Indonesia, mulai dari KPU Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dapat kita lihat sejarah penyelenggaraan pemilu khususnya di Kabupaten Enrekang menunjukkan fakta terjadinya penurunan tingkat partisipasi pemilih.Dari sumber data arsip KPU Kabupaten Enrekang Tahun 2014menunjukkan tingkat partisipasi pemilih di Kabupaten Enrekang dari tahun ke tahun menurun. Khususnya pada Pemilihan Umum Presiden pada tahun 2004 partisipasi pemilih menggunakan hak pilihnya mencapai 81%, kemudian pada tahun 2009 mengalami penurunan yaitu pemilih yang menggunakan hak pilihnya 73%, dan pada tahun 2014 Pemilihan Umum Presiden di Kabupaten Enrekang, mengalami penurunan drastis tingkat partisipasi masyarakat dalam menggunakan hak pilihnya yaitu hanya 68% dari pilih yang terdaftar di Kab. Enrekang sebanyak 151.713 Pemilih.

Menurut sumber data KPU Provinsi Sulawesi Selatan partispasi pemilih Pemilu Presiden dan Wakil Presiden tahun 2014 di tingkat Kabupaten/Kota sebagai berikut: Kota Makassar 60%, Gowa 72%, Takalar 72%, Jeneponto 58%, Bantaeng 64%, Selayar 71%, Sinjai 66%, Bone 70%, Maros 69%, Bulukumba 60%, Pangkep 68%, Barru 70%, Soppeng 71%, Wajo 65%, Parepare 69%, Sidrap 70%, Enrekang 68%, Luwu 73%, Luwu Utara 69%, Luwu Timur 66%, Tana Toraja 67%, Toraja Utara 66%, Pinrang 67%, dan Kota Palopo 62%. Sedang persentase pemilih yang menggunakan hak pilihnya pada Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden tahun 2014 di Tingkat Kecamatan se-Kabupaten Enrekang, yaitu Kecamatan Maiwa 65%, Enrekang 70%, Baraka 70%, Anggeraja 70%, Alla 64%, Bungin 72%, Cendana 65%, Curio 71%, Malua 69%, Buntu Batu 69%, Masalle 61%, Baroko 68%, sehingga secara komulatif partisipasi politik di kabupaten enrekang hanya 68%.

Meningkatnya angka pemilih yang tidak menggunakan hak pilihnya disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah Pertama, pemahaman masyarakat terhadap politik praktis yang masih rendah sehingga tidak berpikir rasional dan lebih memikirkan kepetingan jangka

pendek.Kedua, pemilih pemula yang memiliki jumlah yang cukup signifikan yang sebagian besar baru memasuki hak pilih tidak memahami pengetahuan politik yang luas untuk menentukan ke mana mereka harus memilih.

Locus peneliti yaitu di Kabupaten Enrekangyang dimana merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan kegiatan pemilu secara serentak dengan daerah-daerah lain sesuai dengan undang-undang demi mensukseskan demokrasi di negeri ini. Maksud pemilihan tempat penelitian tersebut karena disamping tempat domisili peneliti berada, juga merupakan kabupaten yang dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan yang partisipasi politik masyarakatnya masih rendah pada Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014 yaitu dibawah 75% tidak sesuai dengan harapan atau target dari Komisi Pemilihan Umum.

Menurut Skinner, seperti yang dikutip oleh Notoatmodjo (2003), merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespons, maka teori Skinner ini disebut teori "S-O-R" atau Stimulus – Organisme – Respon. Kemudian Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:11) menyatakan bahwa: "Perilaku organisasi (organizational behaviour) adalah sebuah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Robbins juga menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang mengambil pandangan secara mikro dan memberi tekanan pada individu-individu dan kelompok-kelompok kecil.Perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku di dalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sikap yang sempit dari para pegawai, dan kepuasan kerja adalah yang banyak diperhatikan".

Adapun Stephen P. Robbins (2003:31) menjelaskan perilaku birokrasi timbul sebagai akibat interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik birokrasi, yang mengarah kepada pencapaian tujuan dalam organisasi. Salah satu fungsi birokrasi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat". Stephen P. Robbins mengembangkan model 3 (tiga) level dalam mempelajari perilaku manusia dalam organisasi melalui tiga tingkatan analisis yaitu:

1. Tingkatan Individu: karakteristik bawaan individu dalam organisasi.
2. Tingkatan Kelompok: dinamika perilaku kelompok dan faktor-faktor determinannya
3. Tingkatan Struktur Organisasi: faktor-faktor organizational yang mempengaruhi perilaku.

Ada (dua) 2 Variabel yang mempengaruhi Perilaku Organisasi, yaitu

1. Variabel Dependen dimana merupakan faktor-faktor kunci yang terpengaruh dari faktor lain, seperti : Produktivitas: organisasi dikatakan produktif jika ia mencapai sasarannya dan melakukannya dengan mentransfer input ke output dengan biaya terendah. Ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi. , Keabsenan: tidak melapor untuk bekerja,Pengunduran diri: pengunduran diri sukarela maupun tidak dari organisasi, Perilaku warga organisasi: perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif, Kepuasan Kerja: sikap umum individu terhadap pekerjaannya.
2. Variabel Independen merupakan dugaan penyebab dari sejumlah perubahan variabel dependen. Yang terbagi dari tiga level menurut Stephen P. Robbins, yaitu :
   1). Level individu:
      a) Ciri biografis.
      b) Kepribadian dan emosi.
      c) Nilai.
      d) Sikap.
      e) Kemampuan.
      f) Persepsi.
      g) Motivasi.
      h) Pembelajaran Individu Pengambilan keputusan.
   2. Level kelompok:
      a) Komunikasi.
      b) Konflik.
      c) Kekuasaan dan politik.
      d) Tim-tim kerja.
      e) Struktur kelompok.
      f) Pengambilan keputusan kelompok.
      g) Kepemimpinan dan kepercayaan.

3. Level Sistem Organisasi:

   a) Struktur dan desain organisasi.
   b) Desain kerja dan teknologi.
   c) Budaya Organisasi.
   d) Kebijakan dan praktek SDM.

Dalam hal level individual, Abraham Maslow juga mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup yang akan selalu berusaha untuk dipenuhi sepanjang masa hidupnya. Lima tingkatan yang dapat membedakan setiap manusia dari sisi kesejahteraan hidupnya, teori yang telah resmi di akui dalam dunia psikologi. Kebutuhan tersebut berjenjang dari yang paling mendesak hingga yang akan muncul dengan sendirinya saat kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi. Setiap orang pasti akan melalui tingkatan-tingkatan itu, dan dengan serius berusaha untuk memenuhinya, namun hanya sedikit yang mampu mencapai tingkatan tertinggi dari piramida ini.

Adapun dimensi partisipasi yang dapat mempengaruhi partisipasi politik masyarakat dalam pemilihan umum seperti yang dikemukakan oleh James Rosenau yang dikutip dalam bukunya Jalaluddin Rakhmat yang berjudul Komunikasi Politik Khalayak dan Efek antaralain:

1. Gaya partisipasi

   Gaya mengacu kepada baik apa yang dilakukan maupun bagaimana ia melakukan sesuatu kegiatan Seperti gaya pembicaraan politik (antara singkat dan bertele-tele),gaya umum partisipasi pun bervariasi .Adapun yang termasuk dalam gaya partisipasi sebagai berikut:

   a) Langsung/wakilan, Orang yang melibatkan diri sendiri (actual) dengan hubungan yang dilakukan terus-menerus dengan figure politik dengan cara menelepon, mengirim surat, dan mengunjungi kantor pemerintah.Yang lain bertindak terhadap politikus, tetapi tidak bersama mereka, misalnya mereka memberikan suara untuk memilih pejabat pemerintah yang belum pernah dilihat atau ditemuinya.
   b) Kentara/takkentara, Seseorang mengutarakan opini politik, hal itu bisa meningkatkan kemungkinan diperolehnya keuntungan material (seperti jika mendukung seorang kandidat politik dengan imbalan diangkat untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan).
   c) Individual/kolektif. Bahwa tekanan dalam sosialisasi masa kanak-kanak, terutama dalam kelas- kelas pertama sekolah dasar, adalah pada gaya partisipasi individuall (memberikan suara, mengirim surat kepada pejabat, dsb). Bukan pada memasuki kelompok terorganisasi atau pada demontrasi untuk memberikan tekanan kolektif kepada pembuatan kebijakan.
   d) Sistematik/acak Beberapa individu berpartisipasi dalam politik untuk mencapai tujuan tertentu, mereka bertindak bukan karena dorongan hati, melainkan berdasarkan perhitungan, pikiran, perasaan, dan usul mereka utnuk melakukan sesuatu bersifat konsisten, tidak berkontradisi, dan tindakan mereka kesinambungan dan teguh, bukan sewaktu-waktu atau dengan intensitas yang berubah-ubah.
   e) Terbuka/Tersembunyi. Orang yang mengungkapkan opini politik dengan terang-terangan dan tanpa ragu-ragu, dan yang menggunakan berbagai alat yang dapat diamati untuk melakukannya, bergaya partisipasi terbuka.
   f) Berkomitmen/Takberkomitmen. Warga Negara berbeda-beda dalam intensitas partisipasi politiknya. Orang yang sangat mendukung tujuan, kandidat, kebijakan, atau program bertindak dengan semangat dan antusias; cirri yang tidak terdapat pada orang yang memandang pemilihan umum hanya sebagai memilih satu orang dengan orang lain yang tidak ada bedanya.
   g) Derita/kesenangan. Seseorang bisa menaruh perhatian politik dan melibatkan deritanya karena kegiatan politik itu sendiri merupakan kegiatan yang menyenangkan. Yang lain ingin mencapai sesuatu yang lebih jauh dari politik melalui partisipasi.

2. Motif partisipasi. Berbagai fakto rmeningkatkan atau menekan partisipasi politik. Salah satu perangkat factor itu menyangkut motif orang yang membuatnya ambil bagian. Motif-motif ini ,seperti gaya partisipasi yang diberikannya berbeda-beda dalam beberapa hal sebagai berikut:

   a) Sengaja/taksengaja. Beberapa warganegara mencari informasi dan berhasrat menjadi berpengetahuan ,mempengaruhi suara legislator, atau mengarahkan kebijaksanaan pejabat pemerintahan.
   b) Rasional/emosional. Orang yang berhasrat mencapai tujuan tertentu, yang dengan teliti mempertimbangkan alat alternative untuk mencapai tujuanitu, dan kemudian memilih yang paling menguntungkan dipandang dari segi pengorbanan dan hasilnya disebut bermotivasi rasional.
   c) Kebutuhanpsikologis/social. Bahwa kadang-kadang orang memproyeksikan kebutuhan psikologis mereka pada objek-objek politik misalnya, dalam mendukung pemimpin politik karena kebutuhan yang mendalam untuk tunduk kepada autoritas, atau ketika memproyeksikan ketidak cukupannya pada berbagai kelas

"musuh" politik yang dipersepsi-minoritas, Negara asing, atau politikus dari partai oposisi.

d) Diarahkan dari dalam/dariluar. Perbedaan partisipasi politik yang dengan motivasi batiniah dan motivasi social untuk berpartisipasi politik.

e) Berpikir/tanpa berpikir. Setiap orang berbeda dalam tingkat kesadarannya ketika menyusun tindakan politik. Perilaku yang dipikirkan meliputi interpretasiaktif dari tindakan seseorang dan perkiraaan konsekuensi tindakan itu terhadap dirinya dan orang lain.

3. Konsekuensi partisipasi seorang dalam politik(Rakhmat: 2000:127). Partisipasi politikyangdipikirkandaninterpretatif dibandingkan dengan jenisyangkurangdipikirkandanlebihtanpadisadarimen imbulkan pertanyaan tentangapa konsekuensipartisipasibagi peran seseorangdalampolitikpada umumnya. Konsekuensi partisipasi seorang dalampolitik tersebut memiliki beberapahalantaralain:

a) Fungsional/disfungsional. Tidak setiap bentuk partisipasi mengajukan tujuan seseorang. Jika misalnya tujuan seorang warga negara adalah melaksanakan kewajiban Kewarganegaraan yang dipersepsi, maka pemberian suara merupakan cara fungsional untuk melakukannya.

b) Sinambung/terputus. Jika partisipasi politik seseorang membantu meneruskan situasi, program, pemerintah atau keadaan yang berlaku, maka konsekuensinya sinambung. Jika partisipasi itu mengganggu kesinambungan kekuatan yang ada, merusak rutin dan ritual, dan mengancam stabilitas, partisi pasi itu terputus.\

c) Mendukung/menuntut. Melalui beberapa tipe tindakan, orang menunjukan dukungan mereka terhadap rezim politik yang ada dengan memberikan suara, membayar pajak, mematuhi hukum, menyanyikan lagu kebangsaan, berikrar setia kepada bendera, dan sebagainya .Melalui tindakan yang lain mereka mengajukan tuntutan kepada pejabat pemeintahan-mengajukan tuntutan kepada pejabat pemerintahan.

Berdasarkan dimensi partisipasi politik diatas, bahwa dalam partisipasi politik orang mengambil bagian dalam politik dengan berbagai cara. Cara-cara itu berbeda-beda dalam tiga hal atau dimensi yakni: gaya umum partisipasi, motif partisipasi yang mendasari kegiatan mereka, dan konsekuensi berpartisipasi pada peran seseorang dalam politik.

VI. METODE PENELITIAN

Jadi Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat, jelas dan objektif mengenai masalah yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan aparatur sipil negara di kantor badan kepegawaian diklat daerah Kabupaten Enrekang, yang berjumlah 4254 orang, dengan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan 10%, jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang responden.

Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tekhnik analisis data yaitu analisis data secara deskriptif kuantitatif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh perilaku birokrasi terhadap terhadap partisipasi masyarakat.

Analisis regresi linier Sederhana dipergunakan untuk menguji hipotesis pengaruh perilaku birokrasi (X) Terhadap partisipasi masyarakat (Y), secara statistic hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H0 = hipotesis di tolak

H1 = hipotesis di terima

Komputasi yang dilkukan dengan menggunakan regresi linier sederhana diperolehpersamaan regresi sebegai berikut:

Y = 41.111 + 0,2133 X + E

Berdasarkan koefisien regresi variavel bebas (X) dengan nilai bi, persamaan regresi dapat diartikan bahwa partisipasi masyarakat (Y) bertambah sebanyak nilai nilai X, jika variabel lainnya dalam keadaan konstan. Untuk melihat keberartian koefisien regresi tersebut, dilakukan pengujian terhadap persamaan regresi guna mengetahui apakah persamaan tersebut dapat digunakan untuk menduga pengaruh perilaku birokrasi (X) terhadap partisipasi masyarakat (Y). Dengan uji statistic (uji t), variabel bebas (X) pada taraf signifikansi 0,05 berpengaruh terhadap variabel Y dengan t hit 3.33 dengan probabilitas 0,00000, maka persamaan tersbut "sangat nyata (t hit 3,33 > t tab 2,16) seperti data yang terekan. Hasil pengujian perhitungan menunjukkan koefisien determinan (R2) 0,7030 untuk variabel bebas, artinya hanya 70,30% variabel partisipasi masyarakat (Y) dijelaskan oleh variabel Perilaku birokrasi (X), sedangkang 29,70% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Koefisien korelasi (R) 0,3120

menunjukkan hubungan "sedang" antara variabel bebas dan tidak bebas dalam model regresi ini.

2. Faktor yang mempengaruhi perilaku birokrasi terhadap partisipasi masyarakat.

98 responden yang diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan terhadap pelaksanaan koordinasi vewrtikal antara atasan dengan bawahan, terlihat ada 96 responden atau97,95% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju", dan 2 responden atau 03,05% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu-ragu". Berdasarkan data tersebut, maka dinilai bahwa pelaksanaan koordinasi secara vertical antara atasan dengan bahawan belum berjalan secara konsisten dan efektif, karena pimpinan dalam hal ini hanya memberikan pengarahan, penjelasan tanpa memberikan pertimbanga-pertimbangan secara jelas dan kongkrit terhadap bawahan. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu organisasi atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut.

98 responden yang diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan terhadap pelaksanaan koordinasi horizontal antara pejabat yang selevel dalam sebuah organisasi terlihat ada 40 responden atau 40,81% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju"; 56 responden atau57,14% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju"; dan ada 2 responen atau 03.05% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "ragu-ragu". Data tersebut membuktikan bahwa koordinasi horizontal yang dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas agar pencapaian tujuan tercapai dengan baik.Dalam hal ini Hasibuan (2006:86) berpendapat bahwa tipe koordinasi horizontal *(Horizontal Coordinatiori)* adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat.

98 responden yang diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan terhadap pelaksanaan koordinasi diagonal atau koordinasi lintas saluranterlihat ada 33 responden atau 33,68% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju", dan 63 responden atau 64,28% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju". Koordinasi secara diagonal yang sangat penting untuk diefektifkan karena ketika seorang pejabat dari bidang lain membutuhkan data dari bidan lainnya, sedangkan pejabat tersbut tidak berada ditempat, maka yang haraus dilakukan adalah meminta kepada pejabata yang lebih rendah untuk memberikan data sebagaimana yang dibutuhkan. Koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (2006:86) bahwa koordinasi penting dalam suatu organisasi, yakni: (1) Untuk mencegah terjadinya kekembaran pekerjaan; (2) pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi; (3) sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan; (4) semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan. Jadi koordinasi sangat penting dalam mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan organisasi.

98 responden yang diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan terhadap supervise yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan bawahan, terlihat ada 37 responden atau 37.75% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju", dan 61 responden atau 62.25% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju". Sejalan dengan hal tersebut, gaya kepemimpinan supervise memiliki potensi kekuatan .oleh karena itu kepemimpinan dengan mengevaluasi efektivitas relatif untuk dua hasil tim: kinerja tim di-peran dan inovasi tim. Tim-peran kinerja sejauh mana tim menyelesaikan tujuan dan menghasilkan hasil yang diinginkan, diharapkan, atau yang diinginkan, Tim inovasi adalah pengenalan atau aplikasi oleh tim ide, proses, produk, atau prosedur yang baru untuk tim dan yang dirancang untuk berguna (Chatman & Flynn, dalam Moenir, 2002L 111) .

98 responden yang diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan terhadap pemberian pengaatrahan dari atasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas terlihat ada 47 responden atau 47.95% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju", dan 51 responden atau 52,05% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju". Oleh karena itu, kepemimpinan partisipatif, yang memberi masukan lebih banyak kepada bawahan terkait dengan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan kepemimpinan supervise, maka diharapkan pimpinan organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme motivasi komitmen organisasi. Rasa komitmen dapat dikembangkan melalui dua proses utama, yaitu: (1) pemimpin dengan menerapakan gaya supervisi; (2) Para pemimpin ini meningkatkan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi (Barrett, 1998 dalam Sigian, 2000; 76).

98 responden yang diberikan kuesioner untuk memberikan tanggapan terhadap pemberian petunjuk

dari atasa kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan pekerkjaan, terlihat ada 46 responden atau 46.95% yang memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju", dan 52 responden atau 53,05%yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju". Pebetukan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu Hal ini memiliki tiga komponen dasar, yaitu: keyakinan kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan niat yang kuat atau keinginan untuk tetap dengan organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979 dalam Siagian, 2000: 156).

3. Dampak partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pemilihan umum.

Permasalahan dalam Pelaksanaan Pemilihan UmumDalam setiap pelaksanaan kegiatan tidak menutup kemungkinan terjadi permasalahan dalam kegiatan tersebut meskipun presentasinya sangat kecil.Seperti halnya dalam pproses pelaksanaan pemilihan umum juga mengalami berbagai permasalahan yang dihadapi. Beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pemilihan umum tersebut anatara lain:

a) Biaya yang mahal. Diakui bahwa pelaksanaan pemilihan umum di Indonesia masih sangat mahal hanya untuk menyelenggarakan pesta demokrasi tersebut. Hal ini dikarenakan proses pemilihan umum di Indonesia masih manual. Berbeda dengan Negara maju yang dalam proses pemiliohan umum sudah menggunakan teknologi canggih sehingga pelaksanaannya dapat lebih efisien dan efektif. Misalnya saja biaya pemilihan umum walikota palangka raya yang menhabiskan dana mencapai total angka Rp. 19,4 miliar lebih dengan rincian 10.3 M untuk putaran pertama, dan jika terjadi pemungutan suara putaran kedua telah disiapkan dana sebesar Rp. 5.7 M. Disamping itu, Pemko juga telah mempersiapkan anggaran jika terjadi Pemungutan Suara Ulang (PSU) sebesar Rp. 3.5 M. KPU Kota Palangka Raya tidak mau berspekulasi jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam pelaksanaan nanti, sehingga kami mengusulkan agar disiapkan anggaran untuk mengantisipasi jika terjadi PSU.
b) Golput. Golput atau golongan putih merupakan permasalahan yang sangat krusial karena merupakan permasalahan yang sangat sulit dipecahkan. Dari sudut pandang hak asasi manusia ini merupakan hal yang tidak dilarang oleh pemerintah Indonesia, berbeda dengan Negara -negara maju, warga Negara yang tidak mau menggunakan hak pilihnya akan dikenakan sanksi misalnya di Negara Australia dan Cina.
c) Penetapan daftar pemilih tetap. Permasalahan ini biasanya terjadi pada pemilih pemula yang belum memiliki KTP atau pemilih yang baru pindah dari daerah satu kedaerah lain sehingga dama mereka tidak tercantum dalam DPT. Persoalan ini harus diselesaikan dengan cepat oleh pemerintah karena ini dapat emnghambat hak seseorang untuk dapat brepartisipasi dalam pemilu. Salah satu terobosan pemerintah untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan membuat E-KTP Nasional yang dapat digunakan di setiap daerah. Dengan demikian hak seseorang untuk turut serta dalam pesta demokrasi tidak akan terhambat lagi. Terkait pelanggaran dalam pelaksanaan pemilu beberapa pelanggaran pemilu yang sering terjadi di beberapa daerah, antara lain:

1) Kampanye hitam. Kampanye hitam Yaitu kampanye yang bersifat menjelek-jelekkan calon lain, mengadu domba, memfitnah, menyebarkan berita bohong, menghasut, mengajak untuk tidak memilih calon lain, mengajak untuk tidak memilih calon yang tidak seiman. Hal demikian sangat dilarang karena dapat merugikan calon lain. Selain dapat merugikan calon lain, kampanye seperti ini sangat tidak mendidik masyarakat untuk menjadi lebih cerdas dalam bersikap bijak dalam pemilihan umum.
2) Money politic (politik uang). Permasalahan pelanggran pemilu yang satu ini sudah seperti menjadi budaya karena terlalu banyak calon yang melakukan hal ini.politik uang juga merupakan tindakan yang tidak adil karena hanya akan menguntungkan bagi calon yang memiliki harta banyak. Selain itu hal ini tidak memberikan pendidikan yang baik terhadap masyarakat dan cenderung membodohi masyarakat. Masyarakat harus lebih bijak dalam menyikapi hal ini Karena kebijakan selama satu periode tidak cukup terbayar dengan "serangan fajar" yang hanya berisi Rp. 50.000,- saja.
3) Kampanye yang tidak sesuai jadwal Meskipun KPU sudah merancang jadwal kampanye bagi setiap pasangan calon, tetapi masih ada saja pasangan calon yang curi start dalam pelaksanaan pemilu hal ini tentu sangat merugikan bagi pasangan lain. Selain itu hal tersebut rawan terjadi konflik karena banyaknya simpatisan yang berpotensi bentrok jadwal karena bertemu dijalan dan lain sebagainya. Selain kampanye tidak sesuai jadwal, banyak juga pasangan calon yang berkampanye di saran peribadatan dan saran pendidikan yang sudah jelas-jelas dilarang.
4) Intimidasi. Intimidasi pada masa kampanye merupakan hal terlarang karena hal ini sagat bertentangan dengan hak asasi manusia.Pelanggran ini biasanya berbentuk ancaman, tindak kekerasan, salah satu pasangan calon.Selain itu tindak pelanggaran ini juga bisa merusak/menghilangkan alat peraga pasangan lain.
5) Menggunakan fasilitas Negara Pelanggaran ini biasanya dilakukan oleh calon pasangan incumbent yang masih memiliki jabatan penting dalam pemerintahan.Hal paling sering dilakukan dengan menggunakan fasilitas Negara adalah

intimidasi terhadap pegawai sampai dengan menggunakan anggaran Negara.

VIII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan kajian terhadap pengaruh perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umun Kabupaten Enrekang terhadap Partsipasi Politik Masyarakat dalam pelaksanaan Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014 di Kabupaten Enrekang dapat diungkapkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif tabel frekuensi tanggapan responden terhadap perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Enrekang dalam pelaksanaanPemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014 menujukkan: Perilaku individu 71,66%; Perilaku kelompok 80,66%; dan Perilaku organisasi 70,04%. Sedangkan nilai kumultaif sebanyak 74,12%.
2. Hasil analisis statistic regresi linier sederhana menggambarkan 70,30% kemampuan variabel perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Enrekang (X) menjelaskan variabel partisipasi politik masyarakat (Y). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y dan uji T pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu: T hit 3,33 > T tabel 2.16 dengan probabilitas 0,000000.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku birokrasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Enrekang, yaitu sebagai factor pendukung: (a) dimensi koordinasi 87,41%; dan (b) dimensi kepemimpinan 86,68%
4. Dampak partisipasi masyarakat, yaitu: (a) pembangunan politik ; dan (b) penguatan nilai-nilai demokrasi.

XXII. DAFTAR PUSTAKA

[1] Ahmad, J. 2011. *Perilaku Birokrasi dan Pengambilan Keputusan.* Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.

[2] Ahmad, J. 2015. *(Metode Penelitian Administrasi Publik)Teori dan Aplikasi.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

[3] Santosa, Pandji. 2008. *(AdministrasiPublik) Teori dan aplikasi good governance.* Bandung: PT Refika Aditama.

[4] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005.*Perilaku dan budaya organisasi.* Bandung: PT Refika Aditama.

[5] Thoha, Miftah. 2011. *Birokrasi pemerintah Indonesia di era reformasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

[6] Moenir. 2010. *Manajemen pelayanan umum di Indonesia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

[7] Natsir, Nanat Fatah. 2010. *Moral dan etika elite politik.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[8] Arifin, Indar. 2010. *Birokrasi pemerintahan dan perubahan social politik.* Makassar: Pustaka Refleksi.

[9] Robbins Stephen. 2015. *Perilaku organisasi (Organizational behavior).* Jakarta: Salemba Empat.

[10] Winardi. 2004. *Manajemen perilaku organisasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

[11] Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu. Djatmiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku organisasi.* Bandung: Alfabeta.

[12] Tyson, Shaundkk. 2000. *The essenceof organization behavior/Perilaku organisasi.* Yogyakarta: Andi.

[13] Sopiah.2008. *Perilaku organisasi.* Yogyakarta: Andi.

[14] Indrawijaya, AdamIbrahim. 2010. *Teori, perilaku, dan budaya organisasi.* Bandung: PT Refika Aditama.

[15] Albrow, Matin.2004. *Birokrasi.* Yogyakarta : Tiara Wacana

[16] Ardana, Komangdkk. 2009. *Perilaku keorganisasian.* Yogyakarta: Graha Ilmu. Blau,

[17] Peter dkk. 1987. *Birokrasi dalam masyarakat modern.* Jakarta: Penerbit UIPress, Salemba Empat.

[18] Kasiram.2008.*Metodologi penelitian kualitatif kuantitatif.*Malang: UIN Malang Press.

[19] Masyhuri. 2008. *Metodologi pendekatan praktis dan aplikatif.* Bandung: PT Refika Aditama.

[20] Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[21] Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2010. *Reformasi pelayanan public (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Jakarta: PT Bumi Aksara.

[22] Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan aplikasinya.* Jakarta:PT Raja grafindo persada.

[23] Thoha, M i f t a h .2002. *Perspektif perilaku birokrasi.* Jakarta: PT Raja grafindo persada.

Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Pelaporan Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang

Apriaty, Rohadi.R, Lahibu Tuwu

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Indonesia

Apriaty173@gmail.com

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang, 2) Untuk Mengetahui akuntabilitas Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang, 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap akuntabilitas Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kementerian Pendidikan Kabupaten Enrekang dan direncanakan penelitian ini berlangsung dua bulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekolah di Kabupaten Enrekang yang menerima dana alokasi Khusus, yakni sebanyak 56 orang kepala sekolah yang terdiri dari 31 Sekolah dasar (SDN) dan 25 Sekolah Menengah Pertama (SMPN) dan menemukan sampel sebanyak 56 orang atau total populasi. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Hasil pengamatan hasil pengamatan, kajian, dan fasilitasi di beberapa daerah yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2011), pengelolaan DAK selama delapan tahun terakhir (tahun 2003-2011) masih dihadapkan dengan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek keuangan, teknis, kelembagaan, dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam aspek keuangan, permasalahan utama adalah belum optimalnya kinerja DAK bagi daerah karena ketidaksesuaian (mismatch) antara besaran alokasi dengan kebutuhan daerah. Dalam aspek teknis, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan masih belum optimalnya kebijakan teknis DAK. Sampai saat ini masih belum ada sasaran/target yang jelas, yang ingin dicapai dengan pelaksanaan DAK dalam periode waktu tertentu. Dalam aspek kelembagaan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan belum mantap dan optimalnya koordinasi kelembagaan antara pusat dan daerah, belum terbentuknya tim koordinasi di Pusat dan Provinsi, serta belum optimalnya kinerja tim koordinasi di Kabupaten/Kota. Dalam aspek tata kepemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat permasalahan yang berkaitan dengan masih rendahnya kinerja penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi dalam pengelolaan DAK. Penyediaan data dan informasi teknis yang diperlukan dalam perhitungan alokasi DAK juga masih lemah. Sehubungan dengan berbagai permasalahan tersebut maka diperlukan berbagai upaya untuk memperbaiki kualitas seluruh proses, siklus, dan mekanisme pengelolaan DAK sejak dari perumusan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi Terkait dengan hal tersebut pula, diperlukan evalusai dari dampak alokasi DAK terhadap kinerja perekonomian daerah, terutama kabupaten/kota selama periode tahun 2011-2020.

Kata kunci : Manajemen dan Akuntabilitas

XIII. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya

peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah manajemen.

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel (Siswanto, 2005:2), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2018 Tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.

Prinsip transparansi memiliki dua aspek dalam mewujudkan pemerintah yang terbuka akan informasi-informasi mengenai kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah daerah, yaitu komunikasi publik oleh pemerintah dan hak masyarakat terhadap akses informasi. Keduanya akan sangat sulit dilakukan jika pemerintah tidak menangani kinerjanya dengan baik. Manajemen kinerja yang baik adalah titik awal dari transparansi. Transparansi harus seimbang dengan kebutuhan akan kerahasiaan lembaga maupun informasi-informasi yang mempengaruhi hak privasi individu. Pemerintah daerah seharusnya perlu menyiapkan kebijakan yang jelas tentang cara mendapatkan informasi (Krina, 2003).

Dalam konteks hubungan keuangan antara pusat dan daerah, pemerintah pusat saat ini telah mengalokasikan Dana Perimbangan (DP) untuk membiayai kebutuhan daerah dalam rangka mendukung pelaksanaan desentralisasi pemerintahan dan pembangunan sebagai wujud nyata political will pemerintah untuk melakukan reformasi dan demokratisasi. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Dana Perimbangan dibagi dalam tiga kelompok yaitu Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Bagi Hasil (DBH). Selain Dana Perimbangan, Pemerintah Pusat juga mengalokasikan Dana Otonomi Khusus (Otsus) dan Dana Penyesuaian sebagai komponen Belanja Daerah dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN).

Kebijakan alokasi DAK diberikan sebagai salah satu cara untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan prioritas nasional dan merupakan urusan daerah, namun tidak atau belum tertampung dalam formulasi DAU. Oleh karena itu, kebijakan alokasi DAK diprioritas utamakan untuk membantu daerah dengan kemampuan keuangan di bawah rata-rata nasional (dalam hal ini menjadi kriteria umum daerah penerima DAK). Selain itu, kebijakan alokasi DAK juga diprioritaskan untuk menunjang percepatan pembangunan daerah melalui pembangunan sarana dan prasarana di daerah yang berstatus Otonomi Khusus (Otsus) seperti Papua (mencakup Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat), daerah pesisir dan pulau-pulau kecil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah tertinggal/terpencil, daerah rawan banjir/longsor, daerah yang masuk kategori daerah ketahanan pangan dan pariwisata, dan lain-lainnya. Beberapa maksud lain dari alokasi DAK antara lain adalah untuk mendorong penyediaan lapangan kerja, membantu mengurangi jumlah penduduk miskin, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Beberapa prioritas lanjutan (selain kriteria umum) dari alokasi DAK tersebut, biasanya ditetapkan menjadi kriteria khusus dalam alokasi DAK.

Berdasarkan hasil pengamatan, kajian, dan fasilitasi di beberapa daerah yang dilakukan oleh

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2011), pengelolaan DAK selama delapan tahun terakhir (tahun 2003-2011) masih dihadapkan dengan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek keuangan, teknis, kelembagaan, dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam aspek keuangan, permasalahan utama adalah belum optimalnya kinerja DAK bagi daerah karena ketidaksesuaian (mismatch) antara besaran alokasi dengan kebutuhan daerah. Dalam aspek teknis, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan masih belum optimalnya kebijakan teknis DAK. Sampai saat ini masih belum ada sasaran/target yang jelas, yang ingin dicapai dengan pelaksanaan DAK dalam periode waktu tertentu. Dalam aspek kelembagaan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan belum mantap dan optimalnya koordinasi kelembagaan antara pusat dan daerah, belum terbentuknya tim koordinasi di Pusat dan Provinsi, serta belum optimalnya kinerja tim koordinasi di Kabupaten/Kota. Dalam aspek tata kepemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat permasalahan yang berkaitan dengan masih rendahnya kinerja penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi dalam pengelolaan DAK. Penyediaan data dan informasi teknis yang diperlukan dalam perhitungan alokasi DAK juga masih lemah.

Sehubungan dengan berbagai permasalahan tersebut maka diperlukan berbagai upaya untuk memperbaiki kualitas seluruh proses, siklus, dan mekanisme pengelolaan DAK sejak dari perumusan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi Terkait dengan hal tersebut pula, diperlukan evalusai dari dampak alokasi DAK terhadap kinerja perekonomian daerah, terutama kabupaten/kota selama periode tahun 2011-2020.

Pelaksanaan dana alokasi khusus (DAK) telah diatur dalam keputusan Bupati Kabupaten Enrekang dengan Nomor 340/Kep/VI/2017 tentang Perubahan atas keputusan Bupati Nomor 164/Kep/III/2017 tentang Penetapan sekolah Penerima Dana Alokasi Khusus Bidang Pendidikan Dasar Kabupaten Enrekang Tahun Anggaran 2017 point a menerangkan bahwa setelah finalisasi dana alokasi khusus bidang pendidikan tahun anggaran 2017, maka dalam rangka tercapainya tujuan capaian target nasional peningkatan akses dan mutu pendidikan nasional, diperlukan program penyaluran dana alokasi khusus bidang pendidikan untuk membiayai pembangunan laboratorium, rehabilitasi ruang kelas, pengadaan alat peraga , media pendidikan dan pengadaan buku pengayaan sekolah sesuai target nasional yang telah ditetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan nasional. Pelaporan dan evaluasi dana alokasi khusus dilaksanakan secara rutin sesuia buku petunjuk pelaksanaan dana alokasi khusus bidang pendidikan, disini peran kepala sekolah sebagai penerima alokasi dana khusus harus mampu memanejemen administrasi penggunaan dana serta transparansi dalam pelaporan penggunaan dana DAK, namun sering terjadi pelaporan yang dilakukan kepala sekolah melewati dari target yang ditetapkan serta adanya unsur permintaan penundaan waktu pelaporan dan evaluasi hal ini mengidentifikasi transparansi kepala sekolah dalam penggunaan dana DAK tidak transparan. Minimnya hubungan sekolah dengan masyarakat menunjukkan kurang transparansinya kepala sekolah. Karena kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh komite sekolah terhadap program perncanaan dana alokasi khusus yang diterima kapala sekolah.

Tabel 1.1 :

Realisasi Anggaran Dana Alokasi Khusus Sekolah-Sekolah Kabupaten Enrekang

No	Kegiatan	Realisasi	Belum Teralisasi	Ket
	Jml. Anggaran	Rp. 9.000.000.000		
I	Tahap I	Rp.	Rp.	
2	Tahap II	Rp.	Rp.	
3	Tahap III	Rp.	Rp.	

Sumber : RKA/DPA Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi oleh kepala sekolah di dalam membuat perencanaan adalah kesulitan

memahami juknis untuk membuat anggaran perencanaan karna terkendala oleh situasi dan kondisi geografis sekolah-sekolah di Kabupaten Enrekang.

Manajemen keuangan sekolah perlu memperhatikan sejumlah prinsip. Undang-undang No 20 Tahun 2003 pasal 48 menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Disamping itu prinsip efektivitas juga perlu mendapat penekanan. Berikut ini dibahas masing-masing prinsip tersebut, yaitu transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi.

Berikut penjelasan masing–masing prinsip manajemen keuangan yaitu sebagai berikut :

1. Transparansi
   Transparan berarti adanya keterbukaan. Transparan di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Di lembaga pendidikan, bidang manajemen keuangan yang transparan berarti adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya. Transparansi keuangan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan dukungan orangtua, masyarakat dan pemerintah dalam penyelenggaraan seluruh program pendidikan di sekolah. Disamping itu transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah, masyarakat, orang tua siswa dan warga sekolah melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.

   Beberapa informasi keuangan yang bebas diketahui oleh semua warga sekolah dan orang tua siswa misalnya rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS) bisa ditempel di papan pengumuman di ruang guru atau di depan ruang tata usaha sehingga bagi siapa saja yang membutuhkan informasi itu dapat dengan mudah mendapatkannya. Orang tua siswa bisa mengetahui berapa jumlah uang yang diterima sekolah dari orang tua siswa dan digunakan untuk apa saja uang itu. Perolehan informasi ini menambah kepercayaan orang tua siswa terhadap sekolah.

2. Akuntabilitas
   Akuntabilitas adalah kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena kualitas performansinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya. Akuntabilitas di dalam manajemen keuangan berarti penggunaan uang sekolah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku maka pihak sekolah membelanjakan uang secara bertanggung jawab. Pertanggungjawaban dapat dilakukan kepada orang tua, masyarakat dan pemerintah. Ada tiga pilar utama yang menjadi prasyarat terbangunnya akuntabilitas, yaitu (1) adanya transparansi para penyelenggara sekolah dengan menerima masukan dan mengikutsertakan berbagai komponen dalam mengelola sekolah, (2) adanya standar kinerja di setiap institusi yang dapat diukur dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya, (3) adanya partisipasi untuk saling menciptakan suasana kondusif dalam menciptakan pelayanan masyarakat dengan prosedur yang mudah, biaya yang murah dan pelayanan yang cepat

3. Efektivitas
   Efektif seringkali diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas tidak berhenti sampai tujuan tercapai tetapi sampai pada kualitatif hasil yang dikaitkan dengan pencapaian visi lembaga. *Effectiveness "characterized by qualitative outcomes"*. Efektivitas lebih menekankan pada kualitatif outcomes. Manajemen keuangan dikatakan memenuhi prinsip efektivitas kalau kegiatan yang dilakukan dapat mengatur keuangan untuk membiayai aktivitas dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan dan kualitatif outcomes-nya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan kuantitas hasil suatu kegiatan. Efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara masukan (input) dan keluaran (out put) atau antara daya dan hasil. Daya yang dimaksud meliputi tenaga, pikiran, waktu, dan biaya.

Menurut Syahrudin Rasul (2002:11) dalam bukunya "Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran dalam Perspektif UU NO.17/2003 Tentang Keuangan Negara" dimensi akuntabilitas ada lima unsur, yaitu :

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (*Accountability for Probity and Legality)*
2. Akuntabilitas Manajerial
3. Akuntabilitas Program
4. Akuntabilitas Kebijakan
5. Akuntabilitas Financial.

Menurut Hasibuan Malayu S. P. (2005: 20) mengemukakan bahwa "Manajemen adalah serangkaian kegiatan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu

Pada umumnya manajemen adalah suatu kerjasama dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisiensi, dan efektif (Martoyo, 2002:12). Manajemen menurut Hasibuan Malayu S. P. (2007: 42), adalah suatu proses yang khas yang terjadi tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain.

Adapun beberapa pengertian yang mendukung tentang akuntabilitas publik adalah sebagai berikut :

Menurut Mahmudi (2010:23) pengertian akuntabilitas publik adalah sebagai berikut :

Kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (prinsipal)".

Menurut Ghartey dan crisis, *Accountability* and *Development in the third world* (2000) yang dikutip oleh Mardiasmo (2006:4) :

Akuntabilitas ditunjukkan untuk mencari jawaban terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan pelayanan apa, siapa, kepada siapa, milik siapa yang mana dan bagaimana".

Menurut Tim Studi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah-BPKP, seperti yang dikutip oleh Ihyaul Ulum MD (2004:40) dalam bukunya"Sebuah Pengantar Akuntansi Sektor Publik" pengertian akuntabilitas adalah sebagai berikut :

Akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik".

Menurut Syahrudin Rasul (2003:8) dalam buku "Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran dalam Perspektif UU NO. 17/2003 Tentang Keuangan Negara" menyatakan bahwa akuntabilitas adalah sebagai berikut :

Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang atau sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi".

Menurut Kusumastuti Lukito, Peny (2014:2) dalam buku "Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik", menyatakan bahwa akuntabilitas adalah :

Akuntabilitas adalah kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerja".

Menurut Abdul Halim (2012:20) dalam buku "Akuntansi sektor pubik ; Akuntansi Keuangan Daerah", Menyatakan bahwa :

Akuntabilitas dalam arti luas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan keterangan."

Berdasarkan beberapa pengertian akuntabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat atas dana yang digunakan oleh pemerintah untuk

meningkatkan kinerja pemerintah dalam peningkatan pelayanan publik. Pertanggungjawaban tersebut berkaitan dengan aktivitas-aktivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akuntabilitas dapat dikomunikasikan melalui laporan keuangandan dampak dari kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat.

XIV. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. Adapun jumlah populasi Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekolah di Kabupaten Enrekang yang menerima dana alokasi Khusus, yakni sebanyak 56 orang kepala sekolah yang terdiri dari 31 Sekolah dasar (SDN) dan 25 Sekolah Menengah Pertama (SMPN) dan menemukan sampel sebanyak 56 orang.

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner dokumentasi, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

XV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan, kajian, dan fasilitasi di beberapa daerah yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2011), pengelolaan DAK selama delapan tahun terakhir (tahun 2003-2011) masih dihadapkan dengan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek keuangan, teknis, kelembagaan, dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam aspek keuangan, permasalahan utama adalah belum optimalnya kinerja DAK bagi daerah karena ketidaksesuaian (mismatch) antara besaran alokasi dengan kebutuhan daerah. Dalam aspek teknis, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan masih belum optimalnya kebijakan teknis DAK. Sampai saat ini masih belum ada sasaran/target yang jelas, yang ingin dicapai dengan pelaksanaan DAK dalam periode waktu tertentu. Dalam aspek kelembagaan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan belum mantap dan optimalnya koordinasi kelembagaan antara pusat dan daerah, belum terbentuknya tim koordinasi di Pusat dan Provinsi, serta belum optimalnya kinerja tim koordinasi di Kabupaten/Kota. Dalam aspek tata kepemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat permasalahan yang berkaitan dengan masih rendahnya kinerja penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi dalam pengelolaan DAK. Penyediaan data dan informasi teknis yang diperlukan dalam perhitungan alokasi DAK juga masih lemah.

Sehubungan dengan berbagai permasalahan tersebut maka diperlukan berbagai upaya untuk memperbaiki kualitas seluruh proses, siklus, dan mekanisme pengelolaan DAK sejak dari perumusan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi Terkait dengan hal tersebut pula, diperlukan evalusai dari dampak alokasi DAK terhadap kinerja perekonomian daerah, terutama kabupaten/kota selama periode tahun 2011-2020.

Pelaksanaan dana alokasi khusus (DAK) telah diatur dalam keputusan Bupati Kabupaten Enrekang dengan Nomor 340/Kep/VI/2017 tentang Perubahan atas keputusan Bupati Nomor 164/Kep/III/2017 tentang Penetapan sekolah Penerima Dana Alokasi Khusus Bidang Pendidikan Dasar Kabupaten Enrekang Tahun Anggaran 2017 point a menerangkan bahwa setelah finalisasi dana alokasi khusus bidang pendidikan tahun anggaran 2017, maka dalam rangka tercapainya tujuan capaian target nasional peningkatan akses dan mutu pendidikan nasional, diperlukan program penyaluran dana alokasi khusus bidang pendidikan untuk membiayai pembangunan laboratorium, rehabilitasi ruang kelas, pengadaan alat peraga , media pendidikan dan pengadaan buku pengayaan sekolah sesuai target nasional yang telah ditetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan nasional. Pelaporan dan evaluasi dana alokasi khusus dilaksanakan secara rutin sesuia buku petunjuk pelaksanaan dana alokasi khusus bidang pendidikan, disini peran kepala sekolah sebagai

penerima alokasi dana khusus harus mampu memanejemen administrasi penggunaan dana serta transparansi dalam pelaporan penggunaan dana DAK, namun sering terjadi pelaporan yang dilakukan kepala sekolah melewati dari target yang ditetapkan serta adanya unsur permintaan penundaan waktu pelaporan dan evaluasi hal ini mengidentifikasi transparansi kepala sekolah dalam penggunaan dana DAK tidak transparan. Minimnya hubungan sekolah dengan masyarakat menunjukkan kurang transparansinya kepala sekolah. Karena kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh komite sekolah terhadap program perncanaan dana alokasi khusus yang diterima kapala sekolah.

Tabel 1.1 :

Realisasi Anggaran Dana Alokasi Khusus Sekolah-Sekolah Kabupaten Enrekang

No	Kegiatan	Realisasi	Belum Teralisasi	Ket
	Jml. Anggaran	Rp. 9.000.000.000		
1	Tahap I	Rp.	Rp.	
2	Tahap II	Rp.	Rp.	
3	Tahap III	Rp.	Rp.	

Sumber : RKA/DPA Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi oleh kepala sekolah di dalam membuat perencanaan adalah kesulitan memahami juknis untuk membuat anggaran perencanaan karna terkendala oleh situasi dan kondisi geografis sekolah-sekolah di Kabupaten Enrekang.

XVI. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen Sekolah terhadap Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang kurang baik
2. Terdapat akuntabilitas Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang yang kurang baik
3. terdapat Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap akuntabilitas Dana Alokasi Khusus Pendidikan di Kabupaten Enrekang rekang kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

[150] A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar*. Jakarta : Refika Aditama.

[151] Asmani, Jamal Ma"mur. 2012. *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*. Yogyakarta : DIVA Press (Anggota IKAPI).

[152] Amin Rahmanurrasjid,S.H., 2008. TESIS : *Akuntabilitas Dan Transparansi Dalam Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik Di Daerah (Studi di Kabupaten Kebumen)*. Program Kajian Hukum Tata Negara. Program Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang

[153] Ahmad, Jamaluddin, 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Gava media:Yogyakarta

[154] Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

[155] Akadum. 1999. Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga. Suara Pembaharuan. (Online).(http://www.suarapembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpE d) ,diakses 7 Juni 2012).

[156] Burhanudin. 1990. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

[157] BKSI, 2001. "*Mencari Format Dan Konsep Transparansi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah" Disajikan pada seminar "Menciptakan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah : Memberdayakan Momentum Reformasi"*, Forum Inovasi dan Kepemerintahan yang Baik, Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Depok, 12 Juni

[158] Dadang Solihin, 2007. *PENGUKURAN GOOD GOVERNANCE INDEX* Sekretariat Tim Pengembangan Kebijakan Nasional Tata Kepemerintahan yang Baik – BAPPENAS,

[159] Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Materi Pembinaan Profesi Kepala

Sekolah/Madrasah. 2007. Departemen Pendidikan Nasional.
[160] Depdiknas. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
[161] 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jakarta: Balai Pustaka
[162] 2007. Pedoman Penilaian KinerjaSekolah Dasar. Jakarta: Depdiknas.
[163] 2007. Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah. Jakarta: Balai Pustaka.
[164] 2008. Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Balai Pustaka
[165] Ditjen PMPTK. (2008). Kepala Sekolah di Indonesia todak Kompeten (http://pendidikan.kompas.com/read/2008/08/11/1654270/direktori.html) di akses 8 juni 2012.
[166] E. Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remana Rosdakarya.
[167] 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosekolah dasar Karya
[168] 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
[169] 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
[170] Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
[171] Hartati Sukirman, dkk. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta. UNY Press.
[172] Hasan, H. 2008. *Evaluasi Kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
[173] Hasibuan Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
[174] 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
[175] Husaini Usman. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rodyakarya.
[176] Hendiyat Soetopo. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara
[177] Indriyo Gitosudarmo. 1990. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
[178] Kartini Kartono. 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[179] Krina, Loina Lalolo. 2003. *Indikator dan Alat ukurr Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi* : Sekretariat Good Publik governance, BAPPENAS. Jakarta.
[180] Kemendiknas. 2011. Buku Kerja Kepala Sekolah. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.
[181] Lamatenggo. 2001. *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta. ”
[182] Modul Khusus Komunitas: Transparansi Akuntabilitas, h. 8 (www.p2kp.org), diakses tanggal 07 Januari 2017, Pukul 13.25 WIB
[183] Martinis Yamin. 2008. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
[184] Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
[185] Miftah Thoha. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[186] 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[187] M. Shiddiq Al- Jawi. 2006. *Pendidikan di Indonesia Masalah dan Solusinya*. http://khilafah1924.org. Diakses pada tanggal 30 Januari 2012.
[188] Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
[189] Muhaimin. 2001. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
[190] Mardiasmo, 2004. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
[191] Max Pohan, *Mewujudkan Tata Pemerintahan Lokal yang Baik(Local Good Governance) dalam Era Otonomi Daerah, Disampaikan pada Musyawarah Besar Pembangunan Musi Banyuasin* ketiga, Sekayu, 29 September – 1 Oktober 2000 Kepala Biro Peningkatan Kapasitas DaerahBadan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas).
[192] Meuthia Ganie Rahman, *“Good Governance, Prinsip, Komponen, dan Penerapanya” dalam Hak Asasi Manusia (Penyelenggaraan Negara Yang Baik),* Penerbit Komnas HAM, Jakarta, 2000
[193] Natak Riswanto, 2016. *Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ) Artikel Ilmiah Mahasiswa
[194] Ngalim Purwanto. 1993. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosekolah dasar karya.
[195] 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
[196] Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
[197] Nico Adrianto, 2007. *Good e-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, (Malang: Bayumedia Publishing,).
[198] Pidarta, M. 2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta:Asri Mahasatya.
[199] Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

[200] Ristya Dwi Anggraini 2013, *Transparansi, Partisipasi, dan Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran Dana BOS Dalam Program RKAS di SDN Pacarkeling VIII Surabaya.* Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Airlangga Volume 1, Nomor 2, Mei - Agustus 2013 ISSN 2303 - 341X

[201] Santi Ekowati, 2016. Skripsi : *Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Kasus di SMP NEGERI 03 Kota Tangerang Selatan*). Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

[202] Saifuddin Azwar. 2006. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

[203] Soebagio Atmodiwirio.2002. Manajemen Pelatihan. Jakarta: Ardadizya Jaya.

[204] Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[205] Suyanto. 2001. Guru yang Profesional dan Efektif. Harian Kompas, Jumat, 16 Februari 2001.

[206] Suharsimi Arikunto. 1990. Manajemen Penelitian. Yogyakarta: Rineka Cipta.

[207] 1998. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

[208] 2004. Dasar – Dasar Supervisi.Jakarta PT. Rineka Cipta.

[209] Susanto. 2008. Implementasi MPMBS di Sekolah Dasar Trucuk Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul. Tesis. PPs-UNY.

[210] Sudarwan Danim. 2004. Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.

[211] Suyadi Prawirosentono. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

[212] Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

[213] Siagian. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

[214] Singgih Santoso. 2002. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta:Elex Media Komputindo.

[215] Soewadji Lazaruth. 1992. Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya. Yogyakarta : Kanisius.

[216] Sri Minarti, 2011. Manajemen Berbasis Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,).

[217] Tulus Winarsunu. 2002. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: UMM Press.

[218] T. Hani Handoko. 1995. Manajemen. Yogyakarta: BPFE

[219] Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada

[220] 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

[221] Winardi. 1983. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Mandar Maju.Melalui Government, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007).

Implementasi Kebijakan No.02 Tahun 2011 Tentang Retribusi Izin Mendirikan Bangunan Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Di Kabupaten Sidenreng Rappang

Achmar Herullah, Rohady R. Muliani S

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

Achmarherullah_43122069@yahoo.co.id

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) untuk mengetahui dan menganalisis penerapan implementasi kebijakan perda no2 tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan, 2) untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan perda no2 tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan, . Lokasi penelitian di kabupaten sidenreng rappang. Penelitian dilakukan selama dua bulan. Populasi dari keseluruhan masyarakat yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang yang wajib pilih dan mempunyai Kartu Tanda Penduduk per Kecamatan dengan jumlah 211.822 orang dengan teknik penerikan sampel yaitu Simple rendom sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Dengan menggunakan rumus taro yamana sampel dalam penelitian ini adalah 96 orang .Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa terindikasi bahwa implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan (IMB) Kabupaten Sidenreng Rappang belum berhasil sebagaimana yang diharapkan. Secara faktual hal ini ditunjukkan oleh masih banyaknya bangunan yang tidak memilliki sertifikat izin mendirikan bangunan (IMB) dari 40.402 bangunan yang ada hanya 12.530 yang ber- IMB atau sekitar 31% dari total bangunan yang ada. Belum berhasilnya implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan ini juga secara langsung berdampak pada rendahnya konstribusi penerimaan retribusi pajak IMB terhadap pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Selama lima tahun kebijakan diimplementasikan, realisasi penerimaan retribusi IMB masih belum sesuai yang diharapkan kerena setiap tahunya tidak mencapai target yang ditentukan bahkan cenderung mengalami penurunan dengan data 2016 Retribusi Pendapatan Asli Daerah 5.341.039.158 mengalami penurunan ditahun 2017 yaitu 953.420.282.

Kata Kunci : implementasi kebijakan dan pendapatan asli daerah

XVII. PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang sangat menentukan kemandirian daerah dalam penyelenggaraaan otonomi daerah adalah kemampuan menggali sumber – sumber penerimaan keuangan daerah utamanya yang bersumber dari pendapatan asli daerah. Dalam konteks kabupaten dan kota penerimaan pendapatan asli daerah atau biasa disebut PAD sala satunya bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Dasar hukum yang mengatur tentang pajak dan Retribusi Daerah itu sendiri berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2001. Peraturan undang-undang ini dalam pelaksanaannya kemudian dijabarkan oleh masing-masing daerah. Kewenangan yang dimiliki daerah dalam menciptakan sumber penerimaan keuangan daerah, mendorong daerah untuk merumuskan kebijkan yang strategis dalam pengeloaan sumber daya yang dimiliki, kemudian pengimplementasian kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

Implementasi merupakan kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to delivery policy output) yang dilakukan oleh para implmenter kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijkan. Implementasi kebijakan bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur rutin lewat saluran- saluran birokrasi melainkan lebih dari itu ia menyangkut masalah konflik keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan Grindle (Solichin Wahab, 2008). Oleh sebab itu tidak berlebihan jika dikatakan

implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan.

Pelaksanaan kebijakan adalah sama pentingnya dan lebih penting dari pada pembuatan kebijakan, kebijakan yang baik hanya akan menjadi sebuah mimpi kecuali mereka benar-benar mengimplementasikannya. ini menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara perumusan kebijakan dengan implementasi kebijakan dalam arti walaupun perumusan dilakukan dengan sempurna namun apabila proses implementasi tidak berkerja sesuai persyaratan maka kebijakan yang semula baik akan menjadi jelek begitu pula sebaliknya. Tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau pejabat – pejabat atau kelompok – kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan untuk tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan Van Meter dan Van Horn. (Nugroho, 2017).

Salah satu bentuk implementasi kebijakan retribusi daerah yang dilaksanakan di Dinas PU, Penataan Ruang dan Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang diberikan kewenangan, tugas pokok, dan tanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan otonomi daerah dalam bidang penataan ruang adalah memberikan rekomendasi izin mendirikan bangunan singkat (IMB) pada pribadi atau badan untuk mendirikan suatu bangunan yang telah memenuhi syarat. Maka pemberlakuan kebijakan izin mendirikan bangunan tersebut telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2011 tentang Retribusi Izin Mendirikan Bangunan. Penerapan kebijakan ini telah mempunyai kekuatan legal formal untuk diimplementasikan karena telah melalui proses legislasi dan telah mendapat persetujuan bersama dengan DPRD. Dan dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2010, Tentang Pedoman Pemberian IMB, yang menyatakan bahwa izin mendirikan bangunan, yang selanjutnya disingkat IMB, adalah perizinan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada pemohon untuk membangun baru. Rehabilitasi atau renovasi, dan memugar dalam rangka melestarikan bangunan sesuai dengan persyaratan administratif dan persyaratan teknis yang berlaku.

Dwi (Syukur, 2015) izin mendirikan bangunan atau yang lebih sering dikenal IMB adalah izin yang diberikan untuk melakukan kegiatan mambangun yang dapat diterbitkan apabila rencana bangunan dinilai telah sesuai dengan ketentuan yang meliputi aspek pertanahan, aspek planologis (perencanaan) aspek teknis, aspek kesehatan, aspek kenyamanan, dan aspek lingkungan. Izin mendirikan bangunan merupakan perizinan yang diberikan oleh Kepala Daerah kepada pemilik bangunan dan merupakan salah satu produk hukum untuk mewujudkan tatanan tertentu. Selanjutnya melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang pada Pasal 3 Ayat 1 Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Retribusi Izin Mendirikan Bangunan dijelaskan prinsip dan manfaat IMB bahwa dengan adanya IMB pemerintah daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai landasan untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan penertiban bangunan; Sebagai landasan untuk mewujudkan tertib penyelenggaraan bangunan yang menjamin keandalan bangunan dari segi keselamatan, kesehatan, kenyamanan dan kemudahan; dan Sebagai landasan untuk mewujudkan bangunan yang fungsional sesuai dengan tata bangunan yang serasi dengan lingkungan; Selain itu, penerapan kebijakan izin mendirikan bangunan (IMB) ini juga diharapkan dapat memberikan konstribusi langsung begi penerimaan pendapatan asli daerah (PAD) melalui pungutan retribusi dari izin mendirikan bangunan terhadap setiap kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah dan masyarakat, baik orang pribadi maupun badan.

Keberhasilan implementasi menurut duat Donald Van Meter dan Cael Van Horn (1975) dalam (Nugroho, 2017) ditentukan oleh enam variabel besar yaitu.1) Standar dan sasaran kebijakan; 2) Sumber daya; 3) Hubungan antar organisasi; 4) Krakteristik agen pelaksana; 5) Disposisi; dan dipengaruhi oleh 6) Kondisi, Sosial, Politik dan Ekonomi; Secara umum dalam pengamatan berbagai permasalahan mendasar dalam hubungannya dengan keberhasilan implementasi menurut Van Meter dan Van Horn, yang sekaligus menjadi dasar pijakan untuk melakukan suatu penelitian menyangkut hal-hal yang belum efisien dilaksanakan berdasarkan hasil observasi awal atau asumsi awal peneliti menemukan fenomena-fenomena, pertama, bahwa pelaksanaan kebijakan tentang IMB belum sesuai dengan apa yang tertuang dalam regulasi kebijakan, karena masih banyaknya masyarakat yang melakukan pelanggaran tetapi tidak diberikan sanksi administratif yang tegas. Kedua, masih adanya implementor yang kurang bertanggung jawab atas standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Dikarenakan latar belakang pendidikan, kompetensi dan kapabilitas dari sumber-sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan. Ketiga, belum begitu maksimalnya koordinasi yang dilakukan Dinas Penataan Ruang dengan PTSP dan penegak perda Satpol PP Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan pegawai PTSP menyatakan, lambannya tim teknis yang berada di Dinas Penataan Ruang

menyebabkan banyaknya pengaduan yang masuk di PTSP. Dan juga hasil wawancara dengan staf Satpol PP yang menyatakan bahwa kami tidak dilibatkan dalam proses teknis penerbitan IMB, dimana satpol pp ditempatkan ketika pelanggaran itu terjadi. Keempat kurangnya sosialisasi yang dilakukan aparat pelaksana sehingga sebagaian besar masyarakat tidak mengetahui akan pentingnya IMB dan tidak memahami tentang sanksi yang diberikan kepada masyarakat apabila membangun tanpa IMB. Kelima kurangnya komitmen pemerintah dalam memberikan sanksi administrarif pidana kepada pihak-pihak yang dengan sengaja telah melakukan pelanggaran-pelanggaran pembangunan. Serta masih kurang profesionalnya aparat terkait dalam hal ini yang memberi ruang untuk para investor ataupun pejabat-pejabat yang memiliki kedekatan pribadi untuk memberikan kesempatan melakukan pembangunan walaupun bangunan tersebut tidak sesuai dengan peruntukannya sehingga peneliti berkesimpulan bahwa apa yang dilakukan tidak mencerminkan keadilan bagi masyarakat.

Dengan demikian terindikasi bahwa implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan (IMB) Kabupaten Sidenreng Rappang belum berhasil sebagaimana yang diharapkan. Secara faktual hal ini ditunjukkan oleh masih banyaknya bangunan yang tidak memilliki sertifikat izin mendirikan bangunan (IMB) dari 40.402 bangunan yang ada hanya 12.530 yang ber- IMB atau sekitar 31% dari total bangunan yang ada. Berdasarkan data jumlah bangunan yang mempunyai IMB dan tidak mempunyai IMB sebagai berikut.

Tabel. 1.1.

Rekap Izin Mendirikan Bangunan (IMB)

Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2013-2017

No.	Kecamatan	Ber _IMB	Tidak Ber-IMB
1.	Maritengngae	3.245	3.977
2.	Panca Lautang	505	2.528
3.	Panca Rijang	1.485	2.842
4.	Tellu Limpoe	1.024	2.351
5.	Baranti	1.107	5.176
6.	Dua Pitue	884	4.104
7.	Kulo	320	2.783
8.	Pitu Riase	337	3.748
9.	Pitu Riawa	573	5.575
10.	Watang Pulu	2.594	4.313
11.	Watang Sidenreng	456	3.012
Jumlah		12.530	40.402

Sumber:*Dinas Pu, Penataan Ruang dan Perhubungan Sidenreng Rappang, 2017*

Rendahnya kepemiliki IMB dari setiap kegiatan pembangunan fisik tersebut berpotensi menimbulkan ketidak teraturnya bangunan karena banyak bangunan yang didirikan meyimpang dari arahan rencana tata ruang khususunya menyangkut garis sempadan dan koefisien dasar bangunan kondisi ini pada akhirnya akan menyulitkan pemerintah daerah dalam melakukan penataan wilayah atau lingkungan dan kawasan maupun pengaturan fasilitas dan prasarana umum.

Belum berhasilnya implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan ini juga secara langsung berdampak pada rendahnya konstribusi penerimaan retribusi pajak IMB terhadap pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Selama lima tahun kebijakan diimplementasikan, realisasi penerimaan retribusi IMB masih belum sesuai yang diharapkan kerena setiap tahunya tidak mencapai target yang ditentukan bahkan cenderung mengalami penurunan. Salama ini penerimaan retribusi yang dihasilkan sebagian besar cuma bersumber dari retribusi IMB proyek-proyek fisik pemerintah, sedangkan penerimaan retribusi IMB dari kegiatan bangunan rumah tinggal dan bangunan jasa usaha (pertokaan,ruko,hotel, dan bangunan jasa usaha lainya) masih sangat minim. dapat dilihat pada data tabel realisasi pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Sidenreng Rappang dibawah ini :

Tabel 1.2.

Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah

Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2013 - 2017

No.	Tahun Anggaran	Besaran Realisasi Retribusi Daerah	Besaran Realisasi Pendapatan Asli Daerah

1.	2013	Rp. 21.227.956.226.50	Rp. 37.920.943.980.29
2.	2014	Rp. 33.184.946.772.20	Rp. 64.628.526.309.80
3.	2015	Rp. 34.549.479.482.55	Rp. 76.076.376.303.64
4.	2016	Rp. 28.598.806.071.00	Rp. 98.400.923.153.52
5.	2017	Rp. 11.447.595.763.00	Rp. 146.032.092.013.43

Sumber : *Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Sidenreng Rappang, 2017*

Tabel. 1.3.

Realisasi Penerimaan Retribusi Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Kabupaten Sidenreng Rapang Tahun 2013-2017

No.	Tahun	Jumlah Penerbit IMB	Besaran Realisasi Retribusi IMB
1.	2013	862	Rp. 811.929.291,-
2.	2014	790	Rp. 914.802.476,-
3.	2015	1053	Rp. 1.527.725.520,-
4.	2016	1034	Rp. 5.341.039.158
5.	2017	1093	Rp. 953.420.282,-

Sumber :*Dinas Pu, Penataan Ruang dan Perhubungan Sidenreng Rappang,2017*

Mencermati fenomena dan masalah yang terjadi belum berhasilnya implementsi kebijakan perda No.02 tahun 2011 tentang retribusi izin mendirkan bangunan sehingga berdampak pada rendahnya konstribusi penerimaan retribusi pajak IMB terhadap pendapatan asili daerah (PAD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Dapat kita lihat pada tabel diatas yang menunjukkan angka penurunan pendapatan asli daerah dalam hal retribusi izin mendirikan bangunan dimana hal tersebut dapat berdampak langsung dari PAD kabupaten sidenreng rappang. Berdasarkan uraian tersebut diatas,penulis ingin melihat dari sisi implementasi kebijakan, maka seperti apakah model implementasi kebijakan retribusi izin mendirikan bangunan di kabupaten sidenreng rappang tersebut? Oleh karena itu penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan dari Van Meter dan Van Horn untuk menjelaskan fenomena dan masalah yang terjadi dalam implementasi perda No.02 Tahun 2011 tindakan di dukung oleh Van meter dan Van Horn yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan berhasil dilaksanakan ditentukan oleh, Standar dan sasaran kebijakan; Sumberdaya; Hubungan antar organisasi; Karakteristik agen pelaksana; Disposisi; dan dipengaruhi oleh Kondisi lingkungan sosial, politk dan ekonomi. ini perlu mendapatkan perhatian khusus oleh Pemerintah Kota Sidenreng Rappang

4) Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh implementasi kebijakan perda No.02 Tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan (IMB) terhadap peningkatan pendapatan asli daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang?
2. Faktor- faktor apa yang mempengaruhi implementasi kebijakan perda No.02 Tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan (IMB) terhadap peningkatan pendapatan asli daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang ?

5) Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganlisis Penerapan Implementasi kebijakan perda No.02 Tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan terhadap peningkatan pendapatan asli daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Untuk Mengetahui dan menganlisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan perda No.02 Tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan terhadap peningkatan pendapatan asli daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang.

6) Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   Penelitian ini diharapkan dapat menguji teori Donald Van Meter dan Van Horn tentang Implementasi Kebijakan.
2. Manfaat Praktis
   Diharap dengan adanya penelitian ini maka dapat memberikan masukan bagi berbagai pihak khususnya pemerintah daerah dan masyarakat dalam hal peningkatan retribusi pajak daerah dan tertib ruang lingkungan.
3. Manfaat Akademis
   Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan referensi dalam pengkajian masalah implementasi kebijakan dalam pengelolaan

pendapatan asli daerah dan dapat pula memberi manfaat serta perbandingan ilmu bagi peneliti selanjutnya.

model klasik dengan pendekatan top-down yang diperkenalakan dan dirumuskan oleh duat Donald Van Meter dan Cael Van Horn (1975) dalam (Nugroho, 2017) Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari kebijakan, Implementor, dan kinerja kebijakan publik. Beberapa variabel yang dapat berpengaruh efektif dalam mengimplementasikan kebijakan :

a. Standar dan sasaran kebijakan.

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal ketika para pelaksana, tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Standar dan tujuan merupakan regulasi kebijakan yang ada kaitanya penerapan IMB, maka implementor mempunyai kewenangan untuk menegakkan sanksi administrasi dalam upaya untuk dapat mentaati kewajiban IMB.

b. Sumberdaya.

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Sumber daya manusia sangat penting karena sebagai sumber penggerak dan pelaksana kebijakan, modal diperlukan untuk kelancaran pembiayaan kebijakan agar tidak menghambat proses kebijakan. Waktu merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan kebijakan. Sumber daya waktu merupakan penentu pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan kebijakan.

c. Hubungan antar organisasi.

Dalam banyak program implementasi kebijakan, sebagai realitas arti program kebijakan perlu hubungan yang baik antar intansi terkait, yaitu dukungan komunikasi dan koordinasi, karena kedua hal itu merupakan salah satu urat nadi dari sebuah organisasi agar program- programnya tersebut dapat direalisasikan dengan tujuan serta sasarannya.

Dengan demikian, prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan IMB secara akurat dan berkesinambungan. Disamping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya

d. Karakteristik agen pelaksana.

Dalam suatu Implementasi Kebijakan agar mencapai keberhasilan maksimal harus diidentifikasikan dan diketahui karakteristik agen pelaksana yang mencakup stuktur birokrasi, norma- norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi.

Mengacu dari pandangan tersebut secara prosedural pelaksanaan ketentuan IMB di Kabupaten sidenreng rappang yang didalamnya terdapat pungutan yang dibebankan kepada masyarakat, telah ditetapkan melalui peraturan daerah sehingga mempunyai kekuatan legal formal yang mengikat antuk dilaksanakan. Dengan demikian pemerintah daerah mempunyai fungsi legislasi, pengawasan dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan dilandasi dengan sikap disiplin.

e. Disposisi implementor.

Dalam Implementasi Kebijakan sikap atau disposisi implementor dibedakan menjadii tiga hal, yaitu;

1) Respon implementor atau kebijakan, yang terkait dengan kemauan implementor untuk melaksanakan kebijakan publik;
2) Kondisi, yakni pemahaman pada kebijakan yang telah ditetapkan; dan
3) Intens disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki tersebut.

Mengacu dari pendapat di atas, maka pemerintah daerah memiliki kewenagan yang kuat untuk mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuatya agar tujuan dan sasaran yang diinginkan dapat tercapai. Kaitannya dengan penerapan kebijakan IMB tersebut, maka pemerintah daerah dengan segala kewenangannya harus mampu membangun kesadaran dan partisipasi pada masyarakat untuk dapat memtaati kewajibannya mengurus IMB dalam setiap kegiatan mendirikan bangunan. Hal demikian pada dasarnya untuk

mewujudkan sasaran pelaksanaan kebijakan IMB dalam mendorong peningkatan penerimaan PAD. Selain itu, merupakan suatu instrument untuk mengendalikan pemanfaatan ruang dari berbagai kegiatan pembangunan fisik di Kabupaten Sidenreng Rappang

f. Kondisi lingkungan sosial, politk dan ekonomi.

Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik disebut sebagai lingkungan eksternal. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik juga merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu implementasi. Keberhasilan implementasi dapat terjadi jika lingkungan eksternalnya kondusif oleh sebab itu lingkungan eksternal mempengaruhi keberhasilan dari implementasi kebijakan. Perubahan kondisi ekonomi, sosial dan politik dapat mempengaruhi interpretasi terhadap masalah dan dengan demikian akan mempengaruhi cara pelaksanaan program.

Van Meter dan Van Horn dalam (Nugroho, 2017) merumuskan proses implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu (pejabat) atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut (Nugroho, 2017) menjelaskan tentang implementasi kebijakan yang menyatakan bahwa :"Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakandapat mencapai tujuan, tidak lebih atau tidak kurang. Untukmengimplementasikan kebijakan, maka ada dua pilihan langkah yang ada,yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program sepertimelakukan razia pegawai atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut."

Teori G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli Teori ini berpendapat bahwa terdapat empat kelompok variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program, yakni: kondisi lingkungan; hubungan antar organisasi; sumberdaya organisasi untuk implementasi program; karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Teori Merilee S. Grindle Teori ini berpendapat bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

Dalam pandangan Edward III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu: Komunikasi, sumberdaya, disposisi, struktur birokrasi.

Weimer dan Vining (Subarsono, 2006:103) mengemukakan bahwa terdapat tiga kelompok variabel besar yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu program, yaitu: Logika kebijakan, Lingkungan tempat kebijakan, Kemampuan implementor kebijakan,

Teori Daniael A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier Teori ini berpendapat bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu: Karakteristik masalah (*tractability of the problems*), Karakteristik kebijakan (*ability of statute to structure implementation*), Lingkungan Kebijakan (*nonstatutory variable affecting implementation*).

Adapun sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) menurut Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 yaitu :

Pendapatan asli daerah (PAD) (Irfansyah, 2015) yang terdiri dari :

1. Hasil pajak daerah
2. Hasil retribusi daerah
3. Hasil perusahaan milik daerah dan
4. Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan
5. Lain-lain pendapatan daerah yang sah

XVIII. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. Populasi dari keseluruhan masyarakat yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang yang wajib pilih dan mempunyai Kartu Tanda Penduduk per Kecamatan dengan jumlah 211.822 orang dengan teknik penerikan sampel yaitu Simple rendom sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Dengan menggunakan rumus taro yamana sampel dalam penelitian ini adalah 96 orang

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis, dengan bantuan data

XIX. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa implemntasi kebijkan perda no.02 tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan dikabupaten sidenreng rappang, Adapun uraian tersebut sebagai berikut: Keberhasilan

implementasi menurut duat Donald Van Meter dan Cael Van Horn (1975) dalam (Nugroho, 2017) ditentukan oleh enam variabel besar yaitu.1) Standar dan sasaran kebijakan; 2) Sumber daya; 3) Hubungan antar organisasi; 4) Krakteristik agen pelaksana; 5) Disposisi; dan dipengaruhi oleh 6) Kondisi, Sosial, Politik dan Ekonomi; Secara umum dalam pengamatan berbagai permasalahan mendasar dalam hubungannya dengan keberhasilan implementasi menurut Van Meter dan Van Horn, yang sekaligus menjadi dasar pijakan untuk melakukan suatu penelitian menyangkut hal-hal yang belum efisien dilaksanakan berdasarkan hasil observasi awal atau asumsi awal peneliti menemukan fenomena-fenomena, pertama, bahwa pelaksanaan kebijakan tentang IMB belum sesuai dengan apa yang tertuang dalam regulasi kebijakan, karena masih banyaknya masyarakat yang melakukan pelanggaran tetapi tidak diberikan sanksi administratif yang tegas. Kedua, masih adanya implementor yang kurang bertanggung jawab atas standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Dikarenakan latar belakang pendidikan, kompetensi dan kapabilitas dari sumber-sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan. Ketiga, belum begitu maksimalnya koordinasi yang dilakukan Dinas Penataan Ruang dengan PTSP dan penegak perda Satpol PP Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan pegawai PTSP menyatakan, lambannya tim teknis yang berada di Dinas Penataan Ruang menyebabkan banyaknya pengaduan yang masuk di PTSP. Dan juga hasil wawancara dengan staf Satpol PP yang menyatakan bahwa kami tidak dilibatkan dalam proses teknis penerbitan IMB, dimana satpol pp ditempatkan ketika pelanggaran itu terjadi. Keempat kurangnya sosialisasi yang dilakukan aparat pelaksana sehingga sebagaian besar masyarakat tidak mengetahui akan pentingnya IMB dan tidak memahami tentang sanksi yang diberikan kepada masyarakat apabila membangun tanpa IMB. Kelima kurangnya komitmen pemerintah dalam memberikan sanksi administrarif pidana kepada pihak-pihak yang dengan sengaja telah melakukan pelanggaran-pelanggaran pembangunan. Serta masih kurang profesionalnya aparat terkait dalam hal ini yang memberi ruang untuk para investor ataupun pejabat-pejabat yang memiliki kedekatan pribadi untuk memberikan kesempatan melakukan pembangunan walaupun bangunan tersebut tidak sesuai dengan peruntukannya sehingga peneliti berkesimpulan bahwa apa yang dilakukan tidak mencerminkan keadilan bagi masyarakat.

terindikasi bahwa implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan (IMB) Kabupaten Sidenreng Rappang belum berhasil sebagaimana yang diharapkan. Secara faktual hal ini ditunjukkan oleh masih banyaknya bangunan yang tidak memilliki sertifikat izin mendirikan bangunan (IMB) dari 40.402 bangunan yang ada hanya 12.530 yang ber- IMB atau sekitar 31% dari total bangunan yang ada. Belum berhasilnya implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan ini juga secara langsung berdampak pada rendahnya konstribusi penerimaan retribusi pajak IMB terhadap pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Selama lima tahun kebijakan diimplementasikan, realisasi penerimaan retribusi IMB masih belum sesuai yang diharapkan kerena setiap tahunya tidak mencapai target yang ditentukan bahkan cenderung mengalami penurunan dengan data 2016 Retribusi Pendapatan Asli Daerah 5.341.039.158 mengalami penurunan ditahun 2017 yaitu 953.420.282

XX. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

A. Implementasi kebijakan perda no. 02 tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan terhadap pendapatan asli daerah belum berhasil sebagai mana mestinya.
B. Faktor –faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan perda no.02 tahun 2011 tentang retribusi izin mendirikan bangunan terhadap peningkatan pendapatan asli daerah belum berpengaruh pada internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

[222] Agus, R. (2012). *implementasi kebijkan pelayanan izin mendirikan bangunan (IMB) dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dikabupaten wakatobi*. Universitas Terbuka Jakarta.

[223] Agus, R. (2012). *implementasi kebijkan pelayanan izin mendirikan bangunan (IMB) dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dikabupaten wakatobi*. Universitas Terbuka Jakarta.

[224] Agustino, L. (2012). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.

[225] Ahmad, J. (2011). *Perilaku Birokrasi dan Pengambilan Keputusan*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.

[226] Irawan, A. (2015). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2001 Tentang Izin Mendirikan Bangunan di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *eJurnal Pemerintah Integratif*, *3*(2), 362–374.

[227] Irfansyah. (2015). Studi tentang konstribusi penerimaan retribusi mendirikan bangunan dalam peningkatan pendapatan asli daerah dikabupaten paser utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, *3*(5), 1409–1422.

[228] Islamy, I. (2009). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. *Bumi Aksara*. Jakarta: Bumi

Aksara.
[229] Keban, Y. T. (2014). Enam Dimensi Administrasi Publik. Yokyakarta: Gava Media.
[230] Ngunjunau, U. L. (2015). *Implementasi Kebijkan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Di Kota Waingapu*. Universitas Terbuka Jakarta.
[231] Nugroho, R. (2017). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, dan Manajemen Kebijakan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
[232] Parson. (2006). Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakane. Jakarta: Prenada Media.
[233] Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
[234] Purwanto, erwan agus, & Sulistyastuti, dyah ratih. (2015). *Implementasi Kebijakan Publik konsep dan aplikasinya di indonesia*. Yokyakarta: Gava Media.
[235] Solichin Wahab. (2008). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke penyususnan model-model implementasi kebijakan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
[236] Sulila, I. (2015). Otonomi Daerah. In *Implementasi dimensi layanan publik dalam konteks otonomi daerah* (Cetakan 1, p. 162). Yokyakarta: CV. Budi Utama.
[237] Syapril. (2014). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 7 Tahun 2010 Tentang Izin Mendirikan Bangunan (Imb) Gedung Di Kota Tanjungpinang. *ARTIKEL E-JOURNAL*.
[238] Syukur, M. (2015). implementasi kebijakan izin mendirikan bangunan pada dinas penataan ruang kota palu. *E-Jurnal Katalogis*, *3*, 1–21.
[239] Winarno, B. (2008). Kebijkan Publik. In *kebijkan publik teori dan proses* (p. 300). Yokyakarta: Media Pressindo.
[240] Zainuddin. (2017). *Teori-Teori Mutakhir Dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publikitle*. Makassar: Phitama Media.
[241] https://primalifejournal.wordpress.com/2013/03/26/pendapatan-asli-daerah-pad/ Diakses 1 agustus 2018.
[242] https://infopemilu.kpu.go.id/pilkada2018/pemilih/dpt/1/SULAWESI%20SELATAN/SIDENRENG%20RAPPANG. Diakses 3 Juli 2018.

Implementasi Kebijakan Pemerintah Terhadap Pendidikan Gratis Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang

Syamsinar, Rohadi.R, Lahibu Tuwu

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Indonesia

syamsinardikdas@gmail.com

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) Untuk mengetahui implementasi kebijakan pemerintah terhadap pendidikan gratis di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang, 2) Untuk mengetahui Kualitas pengelolaan dana Pendidikan gratis Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang, 3) Untuk mengetahui Implenetasi Kebijakan pemerintah terhadap kualitas pengelolaan dana pendidikan garatis Terhadap Kualitas Pendidikan Di Kecamatan EnrekangKabupaten Enrekang.melakukan penelitian pada Dinas UPT Kecamatan Enrekang.Alasan penulis memilih UPT Kecamatan Enrekang. Penelitian dilakukan selama dua bulan. seluruh kepala sekolah yang ada dalam wilayah UPTKecamatan Enrekang yang berjumlah 34 sekolah dasar dan menemukan sampel sebanyak 34 orang. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Dengan hasil pengamatan awal bahwa Keputusan Bupati Enrekang Nomor 286/Kep/V/2017 disebutkan bahwa dana pendidikan gratis harus dimanfaatkan dan dipertanggungjawabkan oleh kepala sekolah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun hal ini Penyaluran dana pendidikan gratis secara gamblang telah di jelaskan di dalam juknis pendidikan gratis Kabupaten Enrekang mengenai waktu penyaluran dana pendidikan gratis namun disisi lain masih sering terjadi keterlambatan pencairan dana pendidikan gratis yang mengakibatkan kepala sekolah beserta para guru sering menaggulangi beban biaya pendidikan untuk sementara waktu sambil menunggu pencairan dana dari kas daerah. Hal ini tentu menimbulkan masalah pelaporan pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kecamatan Enrekang. Permasalahan lain ditemui dalam manajemen internal sekolah yang kurang memahami juknis walaupun telah diselenggarakan pelatihan-pelatihan untuk pengisian pelaporan namun tetap masih saja banyak kesalahna dalam pelaporannya, hal ini juga menimbulkan keterlambatan pelaporan anggaran dana pendidikan.Oleh sebab itu sangat jelas bahwa landasan kebijakan pendidikan sangat penting perannya di dalam melindungi dan memberikan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan.

Kata Kunci : implementasi kebijakan pemerintah, kualitas pengelolaan

J. PENDAHULUAN

Pembiayaan pendidikan merupakan salah satu komponen masukan instrumental (instrumental input) yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan (di sekolah). Biaya (*cost*) pendidikan tidak hanya dalam bentuk uang, barang maupun tenaga (yang dapat dihargakan dengan nilai uang). Penelitian Suhardan, Riduwan, Enas, (2012 : 12) dalam bukunya yang berjudul Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan, bahwa sumber-sumber biaya pendidikan antara lain dari (1) pemerintah seperti APBN dan APBD; (2) sekolah (iuran siswa); (3) masyarakat (sumbangan); (4) dunia bisnis (perusahaan) ; dan (5) berasal dari hibah. Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) mulai tahun 2011 mengalami perubahan dari dana APBN menjadi dana perimbangan yang dilakukan melalui mekanisme transfer ke daerah dalam bentuk Dana Penyesuaian untuk Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2010 tentang APBN.

Munurut analisis Sandiyawan Surnardi, (2005;51) pada akhir dasawarsa ini, pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar. Pertama, sebagai akibat krisis ekonomi, pendidikan nasional dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era globalisasi, pendidikannasional dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. Ketiga, sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian sistern pendidikan nasional sehingga

dapat mewujudkan pendidikan yang lebih dernokratis, memperhatikan keberagaman kebutuhan, keadaan daerah, dan peserta didik, serta mendorong partisipasi masyarakat.Pada saat yang bersamaan pula, dunia pendidikan nasioanl juga masih dihadapkan pada beberapa permasalahan mendasar yaitu: a) masih rendahnya pemerataan memperolehpendidikan; b) masih rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan; dan c) masih lemahnyamanajemen pendidikan, di samping belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmupengetahuan dan teknologi di kalangan akademis. Dengan demikian kualitas pendidikan di indonesia masih memprihatinkan.

Dalam upaya implementasi dan memaksimalisasi penyelenggaraan otonomi daerah sistem pendidikan tersebut, sekarang dikembangkanlah konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yang berupaya meningkatkan peran sekolah dan masyarakat sekitar (stakeholder) dalam pengelolaan pendidikan, sehingga penyelenggaraan pendidikan menjadi lebih baik dan mutu lulusan semakin bisa ditingkatkan. MBS memberikan kebebasan dan kekuasaan yang besar pada sekolah, disertai seperangkat tanggung jawab

Dalam Peraturan Bupati Enrekang No 6 Tahun 2017 tentang perubahan kedua atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 16 Tahun 2014 tentang pedoman pelaksanaan Pendidikan Gratis di Kabupaten Enrekang nomor 8, 9 dan 10 dijelaskan bahwa penyelenggaraan pendidikan gratis adalah program pembiayaan pemerintah Kabupaten Enrekang untuk membebaskan atau meringankan biaya pendidikan dasar dan menengah tanpa mengurangi peran serta masyarakat, penyelenggaraan pendidikan gratis adalah program dibidang pendidikan yang meliputi kebijaksanaan pendidikan yang meliputi kebijaksanaan pembiayaan, penataan, pengembangan, pengawasan dan pengendalian pendidikan gratis, dan bantuan pendidikan gratis adalah suatu program pendidikan gratis yang membebaskan peserta didik dari segala macam pungutan sekolah baik langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan dalam Keputusan Bupati Enrekang Nomor 286/Kep/V/2017 disebutkan bahwa dana pendidikan gratis harus dimanfaatkan dan dipertanggungjawabkan oleh kepala sekolah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Di dalam petunjuk teknis (juknis) pelaksanaan kegiatan pendidikan gratis kabupaten Enrekang Tahun 2017 BAB III tentang pendanaan pada poin c tentang mekanisme penyaluran dana disebutkan bahwa 1) Penyaluran dilakukan 4 (empat) triwulan yaitu masing-masing 3 (tiga) bulan sekali pada tahun berjalan, 2) Penyaluran triwulan ke 2 (dua) dan seterusnya dilakukan setelah pengelola pendidikan gratis kabupaten enrekang telah menerima laporan pertanggungjawaban dari satuan pendidikan pada priode sebelumnya. 3) pemerintah kabupaten menyalurkan dana pendidikan gratis kesekolah penerima setelah menentukan bantuan tiap satuan pendidikan diatur dan atau ditetapkan oleh Bupati Enrekang.

Penyaluran dana pendidikan gratis secara gamblang telah di jelaskan di dalam juknis pendidikan gratis Kabupaten Enrekang mengenai waktu penyaluran dana pendidikan gratis namun disisi lain masih sering terjadi keterlambatan pencairan dana pendidikan gratis yang mengakibatkan kepala sekolah beserta para guru sering menaggulangi beban biaya pendidikan untuk sementara waktu sambil menunggu pencairan dana dari kas daerah. Hal ini tentu menimbulkan masalah pelaporan pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kecamatan Enrekang.

Permasalahan lain ditemui dalam manajemen internal sekolah yang kurang memahami juknis walaupun telah diselenggarakan pelatihan-pelatihan untuk pengisian pelaporan namun tetap masih saja banyak kesalahna dalam pelaporannya, hal ini juga menimbulkan keterlambatan pelaporan anggaran dana pendidikan.Oleh sebab itu sangat jelas bahwa landasan kebijakan pendidikan sangat penting perannya di dalam melindungi dan memberikan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan.

c) Rumusan Masalah

8. Bagaimanakah implementasi kebijakan pemerintah terhadap pendidikan gratis di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang?.
9. Bagaimana Kualitas pengelolaan dana Pendidikan gratis Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang?.

10. Bagaimana Implenetasi Kebijakan pemerintah terhadap kualitas pengelolaan dana pendidikan garatis Terhadap Kualitas Pendidikan Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang?.

d) Tujuan Penelitian

6. Untuk mengetahui implementasi kebijakan pemerintah terhadap pendidikan gratis di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang
7. Untuk mengetahui Kualitas pengelolaan dana Pendidikan gratis Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang
8. Untuk mengetahui Implenetasi Kebijakan pemerintah terhadap kualitas pengelolaan dana pendidikan garatis Terhadap Kualitas Pendidikan Di Kecamatan EnrekangKabupaten Enrekang.

e) Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sekaligus kontribusi dalam menerapkan implementasi kebijakan pengelolaan dana pendidikan sekolah di Kabupaten Enrekang.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan wujud pengabdian kepada masyarakat khususnya dalam dunia pendidikan dengan menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama berada di perguruan tinggi.
b. Dapat membantu pihak sekolah dalam pertimbangan pelaksanaan implementasi kebijakan dana pendidikan gratis guna terwujudnya kualitas pendidikan yang diharapkan.
c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi studi khususnya bagi mahasiswa program studi administrasi negara dan administrasi publik maupun mahasiswa yang lainnya.
d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian referensi untuk penelitian yang relevan.

Menurut Abidin (2006:17) "kebijakan adalah keputusan pemerintah yang bersifat umum dan berlaku untuk seluruh anggota masyarakat". Sedangkan menurut Greston (2002:14) "kebijakan publik dibuat dan dilaksanakan pada semua tingkatan pemerintahan, karenanya tanggungjawab para pembuat kebijakan akan berbeda pada setiap tingkatan sesuai dengan kewenangannya. Dari gambaran kondisi ini, proses pembuatan kebijakan dan berbagai pertimbangan yang meliputinya, khususnya terkait dengan tahapan perumusan kebijakan (*policy formulation*)

Anderson (2006;6) menjelaskan bahwa kebijakan sebagai tindakan yang didesain secara sengaja relatif stabil yang dilakukan oleh aktor atau sejumlah aktor untuk menyelesaikan masalah atau hal-hal yang menjadi perhatian bersama".

Berdasarkan pendapat tersebut perumusan kebijakan publik, dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang dilahirkan oleh lembaga pemerintah adalah aturan tertulis merupakan keputusan formal bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Kebijakan akan menjadi rujukan utama bagi masyarakat dalam berperilaku. Perumusan kebijakan merupakan fungsi penting dari sebuah pemerintahan. Oleh karena itu kemampuan dan pemahaman memadai dari pembuat kebijakan terhadap proses perumusan kebijakan menjadi sangat penting bagi terwujudnya kebijakan publik yang cepat, tepat dan memadai. Kemampuan dan pemahaman terhadap prosedur pembuatan kebijakan tersebut juga harus diimbangi dengan pemahaman dari pembuat kebijakan publik terhadap kewenangan yang dimilikinya.

Menurut Grindle (dalam Subarsono, 2005) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua variabel besar yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*conteks of policy*). Variabel isi kebijakan mencakup 1).Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan; 2).Jenis manfaat yang diterima oleh target group; 3).Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari suatu kebijakan; 4).Apakah letak dari sebuah program sudah tepat; 5).Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan impelmentornya dengan rinci; dan 6).Apakah sebuah program di dukung oleh sumber daya manusia. Variabel lingkungan kebijakan mencakup: 1). Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, strategi yang dimiliki para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; 2). Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa; dan 3). Tingkat kepatuhan dan responsivitas sasaran.

Pengelolaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Istilah pengelolaan berasal dari kata manajemen atau administrasi. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Husaini Usman (2004:3) dalam Mei Hidayati (2012) yang mengandung makna to control yang artinya mengatur dan mengurus.Secara luas, dana merupakan istilah yang selalu dikaitkan dengan ilmu akutansi dan uang. Dana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai uang yang disediakan untuk suatu keperluan. Berkaitan dengan pendidikan dana berarti uang yang disediakan untuk kegiatan atau keperluan pendidikan. Lebih lanjut penjelasan mengenai dana pendidikan telah dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 pasal 1 bahwa dana pendidikan adalah sumber daya keuangan yang disediakan untuk menyelenggarakan dan mengelola sekolah.Pengelolaan dana pendidikan merupakan bagian dari konsep majaemen keuangan sekolah yang harus direncanakan dan diatur dengan baik dan benar. Perencanaan tersebut memiliki peranan yang sangat penting sebagai langkah dalam menyusun dan merumuskan pengelolaan dana pendidikan di sekolah. Mulyono (2010) dalam Mei Hidayati (2012) mengemukakan bahwa keberhasilan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas juga tidak lepas dari perencanaan anggaran pendidikan yang mantap serta pengalokasian dana pendidikan yang tepat sasaran dan efektif.

Dari beberapa pendapat tokoh di atas, terdapat beberapa kesamaan yaitu dalam elemen-elemen sebagai berikut:

7) Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
8) Kualitas menyangkut produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan.
9) Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap kualitas saat ini, mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa mendatang). (Dalam Uhar Suharsaputra. 2010: 226-227)

Indikator kualitas pengelolaan Seperti jelaskan di atas, bahwa para pakar telah mendefinisikan kualitas secara beragam menurut pendapatnya masing-masing, begitu juga dengan indikator kualitas. David A Gavin mengemukakan delapan dimensi atau ketegori kritis dari kualitas, yaitu:

a. Performance (kinerja). Karakteristik kenerja utama produk.
b. Feature (profil). Aspek sekunder dari kinerja, atau kinerja tambahan dari suatu produk.
c. Reliability (kedapatdipercayaan). Kemungkinan produk malfungsi atau tidak berfungsi dengan baik, dengan konteks ini produk atau jasa dapat dipercaya dalam menjalankan fungsinya.
d. Conformance (kesesuaian). Kesesuaian atau cocok dengan keinginan atau kebutuhan konsumen.
e. Durability (daya tahan). Daya tahan produk atau masa hidup produk, baik secara ekonomis maupun teknis.
f. Serviceability (kepelayanan). Kecepatan, kesopanan, kompetensi, mudah diperbaiki.
g. Aesthetics (keindahan). Keindahan produk dalam desain, rasa, suara atau bau dari produk, dan ini bersifat subyektif.
h. Perceived quality (kualitas yang dipersepsi). Kualitas dalalm pendangan pelangan atau konsumen.(Uhar Suharsaputra. 2010:228)

K. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah yang ada dalam wilayah UPTKecamatan Enrekang yang berjumlah 34 sekolah dasar., maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang.

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

L. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

Dengan hasil pengamatan awal bahwa Keputusan Bupati Enrekang Nomor 286/Kep/V/2017

disebutkan bahwa dana pendidikan gratis harus dimanfaatkan dan dipertanggungjawabkan oleh kepala sekolah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun hal ini Penyaluran dana pendidikan gratis secara gamblang telah di jelaskan di dalam juknis pendidikan gratis Kabupaten Enrekang mengenai waktu penyaluran dana pendidikan gratis namun disisi lain masih sering terjadi keterlambatan pencairan dana pendidikan gratis yang mengakibatkan kepala sekolah beserta para guru sering menaggulangi beban biaya pendidikan untuk sementara waktu sambil menunggu pencairan dana dari kas daerah. Hal ini tentu menimbulkan masalah pelaporan pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan di Kecamatan Enrekang.

Permasalahan lain ditemui dalam manajemen internal sekolah yang kurang memahami juknis walaupun telah diselenggarakan pelatihan-pelatihan untuk pengisian pelaporan namun tetap masih saja banyak kesalahna dalam pelaporannya, hal ini juga menimbulkan keterlambatan pelaporan anggaran dana pendidikan.Oleh sebab itu sangat jelas bahwa landasan kebijakan pendidikan sangat penting perannya di dalam melindungi dan memberikan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan.

M. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. implementasi kebijakan pemerintah terhadap pendidikan gratis di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang masih kurang baik
2. Kualitas pengelolaan dana Pendidikan gratis Di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang masih kurang baik
3. Implenetasi Kebijakan pemerintah terhadap kualitas pengelolaan dana pendidikan garatis Terhadap Kualitas Pendidikan Di Kecamatan EnrekangKabupaten Enrekang masih kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

N. Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi.* Gava Media, Yogyakarta.

O. Dedi Supriadi, 2003, *Satuan Biaya Pendidiean Dasar dan Menengah*, Bandung: Rernaja Rosdakarya

P. Fasli Jalal dan Dedi Supriadi (ed.), 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah,* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Q. Grindle, Marilee S. 1980, P*olitics and Police Implementation In Third Rowld*. Princeton University Press.

R. Gerston, 2002, Kebijakan Publik, Jakarta, Gramedia.

S. Hanafiah, Nanang. dan Cucu, Suhana. 2009. Konsep Strategi Pembelajaran. PT Refika Aditama. Bandung

T. Hernowo. 2002. *Paradigma Pendidikan di Indonesia*. Bandung:Khaifa

U. Lincoln dan Guba, 1985. *Naturalistic Inquiry*, London: Sage Publication.

V.

W. Moleong, Lexy, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitattif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

X. Nasution, S., 1992. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif,* Tarsito, Bandung. Darise.

Y. Nurlan,. 2006, *Pengelolaan Keuangan Daerah*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Z. Ritonga, Taufik, I, 2009. *Perencanaan dan Penganggaran Keuangan Daerah di Indonesia,* Sekolah Pasca Sarjana UGM, Yogyakarta

AA. Sandiyawan Sumardi. 2005, *Melawan Stigma Melalui Pendidikan Alternatif*, Jakarta: Grasindo:

BB. Syafaruddin. 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta

CC. Strauss, A. and Corbin, J., 2003. *Basic Of Qualitatif Research, Terjemahan, Muhammad Shodiq & Imam Muttaqien, Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

DD. Sugiono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung*: Alfabeta

EE. Sirajuddin, dkk., 2009. *Parlemen Lokal: DPRD, Peran dan Fungsi Dalam Dinamika Otonomi Daerah,* Setara Press, Malang

FF. Sunarno, Siswanto. 2009. *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika

GG. Suparlan. 2004. *Mencerdaskan Kehidupan Bangsa*. Yogyakarta: Hikayat Publishing

HH. Van Meter dan Van Horn, 2004, *Policy Implementation*, Jakarta, Rineka Cipta.

II. Wibawa, Samudra, 2001. *Neues Steuerungs model, Belajar Otonomi dari Jerman*. ISTAWA, Yogyakarta

JJ. Widodo, Joko, 2001. *Good Governance, telaah dari dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi, pada era Desentralisasi dan Otonomi daerah*, Insan Cendekia, Surabaya

KK. Artikel / Jurnal / Tesis / Skripsi:

LL. Ahmad Arifi . 2008. *Anggaran Pendidikan Dan Mutu Pendidlkan (Respon Kebijakan Anggaran Pendidikan 20 0/0 dati APBN Bagi Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah) Jurnal Pendldlkan Agama Islam* Vol. V, No. 1,2008

MM. Anderson, James E, 2006, P*ublic Policy Making: An Introduction*, Boston: Houghton Mifflin Company

NN. Bogdan, Robert C. and Steven J. Taylor, 1975.*Introduction to Qualitative Research Method*, John Wiley & Sons, Boston

OO. Bogdan & Biklen, 1998.*Qualitative Recearch for Education: An Indroduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon. Boston. London

PP. DeNardis Lesley A. , 2010 . *From Equity to Adequacy:Evolving Legal Theories in School Finance Litigation: The Case of Connecticut*. Journal International

QQ. Denzin, NK. Dan L. Guba, 1985. *Collecting and Interpreting Qualitative*, London: Sage

RR.

SS. Dye, Thomas R, 2005, *Understanding Public Policy, Eleventh Edition*, New Jersey: Pearson Prentice Hall

TT. Direktorat Jenderal pendidikan Dasar Dan Menengah Kementerian Pendidikan dasar Dan Menengah, 2016. *Pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan Satuan Pendidikan Direktorat Jenderal pendidikan Dasar Dan Menengah Kementerian Pendidikan dasar Dan Menengah*.

UU. Depdiknas.2008. *Buku Panduan BOS Buku untuk Penyediaan Buku Murah di Sekolah dalam Rangka Penuntasan Wajib Belajar 9 Tahun yang Bermutu*. Jakarta : Depdiknas.

VV. Departemen Pendidikan Nasional, 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka

WW. Giyanto, 2013. *Naskah Publikasi. Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Di Sekolah Dasar Negeri Belah I Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan*. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Surakarta

XX. Henry, Nicholas, 2004. *Public Administration and Public Affairs, Upper Saddle River*, New Jersey, Georgia Southern University.

YY. ……, 1995. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik, Managemen,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

ZZ. Jusdin Puluhulawa dan Moh. Rusdiyanto Puluhulawa, 2013. *Laporan Penelitian Kebijakan Dan Kelembagaan Dana PNBP Tahun Anggaran 2013 Implementasi Kebijakan Pendidikan Gratis (Studi Kasus Di Provinsi Gorontalo)* Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo.

AAA. Kemdiknas. 2011. *Materi Pelatihan : Peningkatan Manajemen Melalui Penguatan Tata Kelola dan Akuntabilitas di Sekolah Madrasah. Jakarta : Dirjen Dikdas*.

BBB. Kemendiknas, 2011. *Peningkatan Manajemen Melalui Penguatan Tata Kelola dan Akuntabilitas di Sekolah/ Madrasah*.

CCC. Lofland, J. 1984. *Styles of Reporting qualitative Field Researc*h, American Sociologist, 9, 101-111

DDD. Miles, M.B. Huberman. A. M.,1987, *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook ofNew Methods*. Beverly Hills: Sage Publications.

EEE. ....,1992. *Qualitative Data Analysis,(Terjemahan) Penerjemah, Tjetjep Rohendi Rohidi, Analisis Data Kualitati*f, Universitas Indonesia, Jakarta.

FFF. Santi Ekowati, 2016. *Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Kasus di SMP NEGERI 03 Kota Tangerang Selatan).* Program Studi Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 1437 H/2016 M

GGG. Tomi Viktoria, 2014. *Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana Pendidikandi Smk Muhammadiyah Prambanan*. Studi Pendidikan Teknik Mekatronika Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

HHH. Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI 2009. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

III. Uhar Suharsaputra, 2010. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama

JJJ. Wildavsky, Aaron & Caiden Naomi 2003. *The New Politics Of The Budgetary Process, Longman Classics in Political Science*, University Of California, Berkeley, California State University, Los Angeles, Pearson Longman

KKK. Undang-Undang, Juknis:

LLL. Kemdikbud.2012. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2012 : Petunjuk Teknis Penggunaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Dana bantuan Operasional Sekolah Tahun 2013*. Jakarta : Kemdikbud.

MMM. Kemdikbud.2011. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2011 : Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan Laporan Keuangan Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2012*. Jakarta : Kemdikbud.

NNN. Keputusan Bupati Enrekang Nomor 286/Kep/V/2017

OOO. Peraturan Bupati Enrekang No 6 Tahun 2017

PPP. UndangUndang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia Pasal 49 Ayat 1.

QQQ. UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: CV. Mini Jaya Abadi.

RRR. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 008 Tentang Keterbukaan informasi Publik.

SSS. Undang-Undang Dasar 1945, sekretariat DPR RI, Jakarta

TTT. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistim Pendidikan Nasional.

Pengaruh Kebijakan Publik Kelas Dunia : Studi Pelestarian Cagar Budaya Daerah di Kabupaten Enrekang Propinsi Sulawesi Selatan Indonesia

Hamin[1], Ishak Badawi[2], Kamaruddin Sellang[3], Jamaluddin Ahmad[4],

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia

Ishakbadawi16@gmail.com, kamaruddinsellang@yahoo.co.id, jahmadlado@yahoo.co.id.

***Abstrak* - Penelitian ini bertujuan untuk bertujuan untuk mengkaji implementasi kebijakan pemerintah Kabupaten Enrekang terhadap Pelestarian Cagar Budaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya dan untuk mengkaji dan mengetahui kendala yang mempengaruhi implementasi kebijakan pemerintah Kabupaten Enrekang terhadap pelestarian cagar budaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 sesuai dengan prinsip, prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kabid Kebudayaan, Kasi Sejarah dan Purbakala, dan Tokoh Masyarakat/Budayawan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan cara observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Hasil dari penelitian ini apabila dikaitkan dengan model implementasi dari *Grindle* ternyata apa yang disebut *Grindle* sebagai *variable contents* dan *context variable* kebijakan memang belum terpenuhi dengan baik dalam pelestarian cagar budaya di Kabupaten Enrekang Sedangkan hambatan dalam implementasi kebijakan pelestarian cagar budaya di Kabupaten Enrekang yaitu: kepentingan dari para pelaksana yang belum searah, kepatuhan dari para pelaksana yang masih terdapat pelanggaran, dan sumber daya manusia dan dana yang belum tercukupi dengan baik sehingga menyebabkan kurang optimalnya kebijakan tersebutdidalam pelaksanaannya.**

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Cagar budaya

I. PENDAHULUAN

Benda Cagar Budaya merupakan benda warisan kebudayaan nenek moyang yang masih bertahan sampai sekarang. Benda cagar budaya merupakan kekayaan budaya bangsa yang penting, artinya bagi pemahaman dan pengembangan sejarah, ilmu pengetahuan, dan kebudayaan baik di masa kini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian perlu dilindungi dan dilestarikan demi pemupukan kesadaran jati diri bangsa dan kepentingan nasional. Sebagai kekayaan budaya bangsa, benda cagar budaya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan agama, sosial, pariwisata, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan kebudayaan.

Kini kebudayaan di Kabupaten Enrekang mulai dihadapkan pada sebuah kenyataan yang sulit untuk dielakkan, yaitu adanya beberapa situs terkena dampak areal tambang yaitu situs tapak tangan dara (Palatau) begitu halnya dengan bangunan kuno seperti bungker jepang yang tidak terawat sehingga pemerintah Kabupaten Enrekang menggunakan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Pelestarian dan Pengelolan Cagar Budaya dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang cagar budaya untuk melindungi bangunan cagar budaya.

Adanya perubahan struktural dan substansial yang mulai berdampak pada terpinggirkannya kearifan lokal yang telah menjadi pengikat solidaritas sosial antar sesama warga masyarakat. Dari kenyataan tersebut ada beberapa budaya yang sudah terlupakan terutama di bidang seni budaya musik tradisional seperti contoh; musik mappadendang dan musik bambu atau dalam bahasa Enrekang di sebut Mang Bas, yang mana kedua musik tersebut, dahulu selalu diperdengarkan pada setiap acara malam pengantin,namun di saat sekarang ini sudah jarang bahkan tidak terdengar lagi. Disadari atau tidak ini menandakan bahwa seni budaya di kabupaten Enrekang sudah mulai terpinggirkan oleh berbagai pengaruh,khususnya pengaruh perkembangan teknologi dan informasi.

Kemajuan teknologi sebagai ciri dari pengaruh global, disadari atau tidak,telah menciptakan perubahan terhadap pola budaya kita yang mengarah kepada dehumanisme, despritualisasi, dan disharmoni hidup.

Teknologi memang tidak dapat diabaikan sebagai kecenderungan kebutuhan global, namun untuk hanyut sepenuhnya dalam teknologi, kemudian mengorbankan kebudayaan sebagai hakikat jati diri bangsa, tentulah bukan hal yang bijak.

Berangkat dari fenomena itu,peran pemerintah dapat dilihat dengan dibuatnya peraturan-peraturan pemerintah seperti kebijakan pelestarian warisan budaya yang tertuang dalam Undang-Undang Cagar Budaya Nomor 11 Tahun 2010 (selanjutnya disebut Undang-Undang Cagar Budaya Nomor 11 Tahun. 2010) menggantikan Undang-Undang Benda Cagar Budaya Nomor 5 Tahun 1992 (selanjutnya disebut Undang-Undang Benda Cagar Budaya Nomor .5 Tahun 1992). Perubahan kebijakan dalam pengelolaan dan pelestarian warisan budaya sebagai konsekuensi dari semangat otonomi daerah dapat kita lihat melalui Undang-Undang Cagar Budaya Nomor 11 Tahun 2010, sebagai berikut : Mekanisme register nasional cagar budaya, mulai dari tahap pendaftaran , pengkajian , dan penetapan warisan budaya yang berwujud untuk ditetapkan sebagai cagar budaya atau tidak.

1. Pola hubungan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah dalam menyampaikan hasil penetapan cagar budaya termasuk dalam hal penghapusan cagar budaya
2. Pengelolaan register nasional cagar budaya
3. Peningkatan status cagar budaya, dalam kaitannya dengan kriteria, intervensi penanganan, dan pengelolaan suatu cagar budaya di masing-masing tingkatan wilayah kewenangan .
4. Sistem zonasi dalam perlindungan cagar budaya sesuai dengan tingkatan kewenangannya
5. Melibatkan partisipasi masyarakat, mulai dari tahap pendaftaran, pengkajian, dan penetapan cagar budaya baik sebagai kelompok pendaftar maupun sebagai tim ahli cagar budaya. Disamping itu, masyarakat juga terlibat dalam kegiatan pelestarian secara aktif yaitu pelindungan, pemanfaatan, dan pengembangan, maupun pengawasan cagar budaya.
6. Masyarakat dapat memiliki dan menguasai cagar budaya.
7. Warisan budaya dimanfaatkan untuk kepentingan masyarakat banyak baik sebagai identitas, penguatan jati diri, dan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan terhadap pengelolaan dan pelestarian warisan budaya, sebagaimana dikemukakan pada poin di atas, telah mencoba mengadopsi semangat otonomi daerah, melalui pasal-pasal yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor.11 Tahun 2010 tentang cagar budaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui isi dan konteks kebijakan dalam implementasi kebijakan pelestarian cagar budaya di Kabupaten Enrekang dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi dalam implementasi kebijakan pelestarian cagar budaya di Kabupaten Enrekang.

Pengertian implementasi dikemukakan oleh Solichin Abdul Wahab (2001 : 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta.

Implementasi kebijakan menurut *Merilee S. Grindle* (1980;457) ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasar *Grindle* adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan menjadi program aksi maupun proyek individual dan biaya yang telah disediakan, maka implementasi kebijakan dilakukan. Tetapi ini tidak berjalan mulus, tergantung pada *implementability* dari program itu yang dapat dilihat pada isi dan konteks kebijakannya yaitu :

1) Variable implementasi yang terdiri dari kebijakan, program aksi, proyek dan pendanaan, serta desain pengiriman program
2) Variabel hasil *(outcome)* implementasi kebijakan yang terdiri dari dampak pada masyarakat dan perubahan yang terjadi
3) Variabel pengaruh yang terdiri isi kebijakan dan konteks implementasi.

Maka *Merille S Grindle*, mengemukakan terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi aktivitas implementasi kebijakan, yaitu konten dan konteks kebijakan, yaitu :

1) Kontens (isi) kebijakan yaitu apa yang ada didalam isi suatu kebijakan publik yang berpengaruh terhadap proses kebijakan publik tersebut. Kontens (isi) kebijakan ini meliputi 6 (enam) variable, yaitu:
   a) Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan

b) Jenis manfaat yang dihasilkan
c) Derajat perubahan yang diinginkan
d) Kedudukan pembuat kebijakan
e) Pelaksana program
f) Sumber daya digerakkan

2) Kontens implementasi
Yaitu gambaran mengenai bagaimana konteks politik dan administrasi mempengaruhi implementasi kebijakan public tersebut. Konteks implementasi ini meliputi 3 (tiga) variable, yaitu:
a) Kekuasaan, kepentingan dan strategi dari mereka yang terlibat dalam penerapan kebijakan
b) Karakteristik rezim dan lembaga
c) Kepatuhan dan daya tangkap

Dalam upaya pelestarian Cagar Budaya, dilarang dengan sengaja mencegah,menghalang-halangi, atau menggagalkannya. Dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010, di dalam melakukan perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Cagar Budaya, Pemerintah dan Pemerintah Daerah mempunyai tugas sesuai dengan tingkatannya, diantaranya yaitu :

a. mewujudkan, menumbuhkan, mengembangkan, serta meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab akan hak dan kewajiban masyarakat dalam pengelolaan Cagar Budaya;
b. mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang dapat menjamin terlindunginya dan termanfaatkannya Cagar Budaya;
c. menyelenggarakan penelitian dan pengembangan Cagar Budaya;
d. menyediakan informasi Cagar Budaya untuk masyarakat;
e. menyelenggarakan promosi Cagar Budaya;
f. memfasilitasi setiap orang dalam melaksanakan pemanfaatan dan promosi Cagar Budaya;
g. menyelenggarakan penanggulangan bencana dalam keadaan darurat untuk benda, bangunan, struktur, situs, dan kawasan yang telah dinyatakan sebagai Cagar Budaya serta memberikan dukungan terhadap daerah yang mengalami bencana;
h. melakukan pengawasan, pemantauan, dan evaluasi terhadap pelestarian warisan budaya; dan
i. mengalokasikan dana bagi kepentingan pelestarian Cagar Budaya.

Di dalam pelestarian dan perlindungan budaya, sering kali terjadi tindakan kriminal baik tindak pidana kejahatan maupun tindak pidana pelanggaran yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu seperti merusak, mencuri Cagar Budaya, serta tindakan-tindakan lain yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 mengatur mengenai tindak pidana yang termuat dalam Pasal 101 sampai Pasal 115 yang menentukan hukuman minimum terhadap siapapun yang melakukan pelanggaran berdasarkan Undang-Undang ini.

Pelestarian bangunan cagar budaya yang memiliki nilai penting bagi sejarah didasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 Tentang Cagar Budaya, lingkup pelestarian cagar budaya meliputi:

a. Pelindungan, merupakan upaya mencegah dan menanggulangi dari kerusakan, kehancuran, atau kemusnahan dengan cara Penyelamatan, Pengamanan, Zonasi, Pemeliharaan, dan Pemugaran Cagar Budaya.
b. Pengembangan, merupakan peningkatan potensi nilai, informasi, dan promosi Cagar Budaya serta pemanfaatannya melalui penelitian, revitalisasi, dan adaptasi secara berkelanjutan serta tidak bertentangan dengan tujuan pelestarian.
c. Pemanfaatan, merupakan pendayagunaan Cagar Budaya untuk kepentingan sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dengan tetap mempertahankan kelestariannya.

Cagar budaya sebagai sumber daya budaya memiliki sifat rapuh, unik, langka, terbatas, dan tidak terbarui, sehingga dalam rangka menjaga Cagar Budaya dari ancaman pembangunan fisik, baik di wilayah perkotaan, pedesaan, maupun yang berada di lingkungan air, diperlukan perlindungan, pengembangan dan pemanfaatannya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ,yang bertempat di jalan Pancaitana Bungawalie Nomor 18 Enrekang. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan berbagai pertimbangan berdasarkan konsep teknik yang digunakan, keingintahuan pribadi, karakteristik empiris dan sebagainya. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi kepustakaan

III. HASIL PENELITIAN

Adapun Implementasi kebijakan pelestarian cagar budaya di Kabupaten Enrekang menurut teori Grindel antara lain:

a. Berdasarkan Isi kebijakan
1) Kepentingan Yang Dipengaruhi
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah berusaha semaksimal mungkin melindungi benda-benda cagar budaya tersebut akan tetapi kembali pada kepentingan masyarakat Enrekang dan pengelola cagar budaya sendiri bagaimana caranya mengimplementasikan kebijakan tentang cagar budaya tersebut. Masing-masing mempunyai kepentingan yang sebenarnya

arahnya hampir sama hanya karena faktor-faktor tertentu yang menyebabkan arah dari berbagai kepentingan tersebut belum seirama

2) Tipe Keuntungan
Manfaat kebijakan tersebut sudah berjalan baik akan tetapi belum optimal karena ada beberapa kendala salah satunya adalah sadar diri dari masisg-masing pelaksana bahwa benda-benda cagar budaya tersebut mempunyai nilai sejarah dan bisa dipakai menambah ilmu pengetahuan bagi masyarakat luas digenerasi mendatang

3) Luasnya Perubahan
Sikap dan Perilaku para pelaksana serta para pengurus benda-benda cagar budaya tersebut masih membutuhkan bimbingan dan pengawasan yang berfungsi sebagai kontrol, karena meskipun terdapat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya maupun Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya yang Dilindungi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1992 Tentang Cagar Budaya, akan teapi pelaksanaannya masih harus diperhatikan secara berkala agar tujuannya dapat tercapai.

4) Tempat Pembuatan Keputusan
Kurangnya komitmen dari para pelaksana kebijakan karena masing-masing pelaksana kebijakan mempunyai sudut pandang yang berbeda dan belum seirama, serta kurangnya komunikasi antara pelaksana yang mengakibatkan rendahnya kapabilitas dan kompetensi. Sehingga pengambilan keputusan tersebut masih bersifat terpusat apabila terdapat masalah atau pelanggaran tentang pelestarian cagar budaya tersebut.

5) Program Implementator
Pengambilan Keputusan masih ditangan pemerintah pusat karena sifatnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2010 tentang Cagar Budaya masih terpusat atau sentral. Belum dibentuknya peraturan daerah yang menyebabkan pemerintah pusat masih campur tangan dalam kebijakan tersebut. Belum ada keseragaman yang mampu membuat para pelaksana kebijakan dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Enrekang atau para pemilik benda atau bangunan cagar budaya yang bias menyamakan sudut pandangnya meskipun tujuannya sama, yaitu melestarikan benda atau bangunan cagar budaya agar terjaga nilai sejarahnya serta tidak diperjualbelikan secara umum. Hal tersebut masih membutuhkan komunikasi yang baik diantara masing-masing pihak agar tidak ada kesalahpahaman dan perbedaan pandangan dalam mengartikannya.

6) Komitmen Terhadap Sumberdaya
Tidak tersedianya Sumber Daya yang tercukupi dengan baik untuk semua benda atau bangunan cagar budaya dalam hal Sumber Daya Manusia maupun Sumber Daya Dana yang kapabel dan kompeten untuk memberdayakan masyarakat dan dana mencukupi kebutuhan pelestarian sebagai pendukung implementasi kebijakan. Banyaknya benda atau bangunan cagar budaya tersebut yang membuat Pemerintah Kabupaten Enrekang memprioritaskan yang mendapatkan bantuan atau hibah anggaran dari Pemerintah Kabupaten Enrekang. Tidak semua benda atau bangunan mendapatkannya tergantung dari tingkat kerusakan dan kepentingannya. Karena terdapat beberapa benda atau bangunan cagar budaya yang menggunakan biaya sendiri karena kepemilikannya secara pribadi.

b. Berdasarkan Konteks Kebijakan

1) Kekuasaan, Kepentingan, Dan Strategi Aktor Yang Terlibat
Belum ada kejelasan arah yang konkrit karena semuanya masih bersifat sentral masih terpusat pada Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang cagar budaya, sedangkan untuk peraturan daerah (perda) sendiri juga belum ada. Sehingga pelaksanaannya masih menggunakan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya yang Dilindungi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1992 Tentang Benda Cagar Budaya.

2) Kelembagaan Dan Karakteristik Rezim
Lembaga yang duduk sebagai rezim atau pimpinan yang berkuasa mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut adalah Pemerintah Pusat dengan dibantu Pemerintah Kabupaten Enrekang.

3) Pemenuhan Dan Responsivitas
Belum ada petunjuk yang jelas karena kurangnya perhatian terhadap strategi kebijakan dari para pelaksana kebijakan.

Adapun factor yang mempengauhi implementasi kebijakan pelestarian cagar budaya daerah Kabupaten Enrekang antara lain :

1. Peraturan sistematis dan sinkron

Pelaksanaan program belum menunjukkan arah yang konkrit. Kebijakan pelestarian cagar budaya sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 masih bersifat sentral atau terpusat, belum terdapat peraturan daerah atau perda yang mendukung pelaksanaannya. Strategi aktor masih belum ada kejelasan sehingga pelaksanaannya berjalan sendiri-sendiri tanpa arah yang jelas walaupun tujuannya sama yaitu mewujudkan Kabupaten Enrekang sebagai Kota Budaya.

Sebagai contoh benteng, bungker jepang dan makam kuno tersebut merupakan salah satu

bangunan cagar budaya. Tujuannya sama dengan Pemerintah Kabupaten Enrekang melestarikan benda atau bangunan cagar budaya sehingga dapat bermanfaat bagi khalayak umum secara ilmu pengetahuan dan budaya. Akan tetapi dalam sudut pandang yang berbeda dari kepentingan masing-masing aktor yang berbeda kurang seirama dan seragam. Dari budyawan dan tokoh masyarakat Enrekang sendiri merasa bahwa meskipun benteng dan bangunan kuno merupakan benda atau bangunan cagar budaya yang dilindungi Negara Indonesia tetapi masih merupakan milik leluhur dan ahli waris masyarakat enrekang.

2. Pegawai berwibawa dan handal

Belum dibentuknya peraturan daerah yang mengatur bukan hambatan dalam melaksanakan kebijakan tentang pelestarian benda-benda cagar budaya tersebut. Karakteristik Lembaga sangat berpengaruh pada implementasi kebijakan, siapa yang duduk sebagai pimpinan akan sangat mempengaruhi keberhasilan. Implementasi dan kondisi yang ada di masyarakat Enrekang menunjukkan bahwa dirasakan kurang aktif dan responsif.

Karena kurangnya pemahaman dan salah paham tentang arti pelestarian benda atau bangunan cagar budaya tersebut. Pemerintah Enrekang atau Pemerintah Pusat tidak akan mengambil alih benda atau bangunan cagar budaya tersebut menjadi milik negara selama tidak dihibahkan oleh pemiliknya kepada negara. Kurangnya pemahaman tersebut mengakibatkan banyak pihak yang kurang bertanggungjawab mengambil kesempatan untuk memperjualbelikan benda-benda cagar budaya, sebagai contoh situs dan menhir.

Salah satu syarat keberhasilan adalah kepatuhan dan daya tanggap. Para pengurus benda-benda cagar budaya cukup mempunyai daya respon yang tinggi. Dengan adanya sanksi yang tegas dan jelas diharapkan dapat membuat efek jera bagi para pelaku tindak kejahatan.

3. Fasilitas yang memadai

Keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan akan tergantung pada sumber daya yang digunakan sebagai fasilitas pendukung yang memadai. Sumber daya dalam hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia, dana dan peralatan yang dipergunakan. Dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang cagar budaya telah mencakup sumber dana, sumber daya manusia dan peralatan yang membantu dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

Sedangkan untuk peralatan dan sumber daya manusia dalam pelestarian dan pengelolaan cagar budaya terdapat 5 (Lima) orang pengurus dan dibantu dengan peralatan seadanya untuk memantau benda-benda yang cagar budaya agar tidak lengah lagi jika terdapat pengunjung atau pengurus sendiri yang melakukan tindak pidana pencurian.Untuk mengantisipasi adanya pencurian lagi yang dilakukan oleh orang dalam maupun orang luar maka sekarang diperketat dengan adanya 7 (Tujuh) kamera CCTV yang dipasang diberbagai penjuru dan terdapat 2 (dua) monitor TV untuk mengawasinya.

4. Derajat Kepatuhan Warga Masyarakat Tinggi

Pelaksanaan Kebijakan telah mendatangkan manfaat bagi masyarakat khususnya dalam hal ilmu pengetahuan serta perlindungan benda-benda cagar budaya pada umumnya. Hal tersebut juga berdampak pada kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat yang tinggal disekeliling benda atau bangunan cagar budaya tersebut, karena dengan adanya situs purbakala yang menarik perhatian bagi wisatawan mancanegara maupun domestik membuat warga masyarakatnya menjadi lebih kreatif, sebagai contohnya pembuatan cenderamata. Para wisatawan biasanya akan membeli berbagai macam oleh-oleh setelah berkunjung ke daerah objek wisata benda-benda cagar budaya. Bukan hanya itu saja peningkatan pendapatan untuk penginapan juga dirasakan oleh pengusaha penginapan/hotel/losmen karena mereka yang berkunjung dari luar kota maupun luar negeri pasti membutuhkan tempat menginap sementara.

5. Sumber daya Manusia dan Dana

Hambatan ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) hambatan, yaitu hambatan ini berkaitan dengan komitmen dan ketidakpahaman pengurus akan pelestarian cagar budaya. Persoalan utama adalah masih kurangnya sumber daya manusia yang peduli terhadap dunia purbakala. Sampai saat ini belum ada arkeolog yang ditempatkan di Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan, sedangkan hal tersebut dirasakan tidak efektif mengingat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Enrekang juga membutuhkan sumber daya manusia yang berupa arkeolog. Kurangnya sumber daya manusia ini mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan pelestarian cagar budaya diwilayah Enrekang. Seharusnya arkeolog ini minimal ada 2 (dua) agar masing-masing instansi dapat efektif dalam peranannya masing-masing. Selain itu hambatan yang berkaitan dengan Dana yang diberikan Pemerintah Kabupaten Enrekang sejumlah Rp.200.000.000,00 (Dua ratus juta rupiah) setiap tahunnya untuk perlindungan bangunan dan benteng dan cagar budaya lainnya dirasa belum mencukupi semuanya.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara umum dapat disimpulkan bahwa:

a. Apabila dikaitkan dengan model implementasi dari Grindle ternyata apa yang disebut Grindle sebagai variable contents dan context variable kebijakan memang belum terpenuhi dengan baik dalam pelestarian cagar budaya dikawasan Enrekang. Hal ini menyebabkan proses implementasi kurang berhasil. Pada variable contents, ketidakjelasan pemahaman tentang kepentingan yang didukung serta manfaat yang dirasakan menyebabkan perubahan yang diharapkan dari kebijakan ini menjadi tak wujud. Pada variable konteks kebijakan kurangnya strategi actor yang terlibat serta karakteristik pelaksana yang kurang memberikan perhatian secara penuh pada program ini menyebabkan program tidak terimplementasikan dengan baik. Hal ini ditambah lagi dengan ketiadaan serta kurang respon publik menjadikan pelaksanaan kebijakan menjadi tersendat-sendat.
b. Implementasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kabupaten Enrekang terhadap pelestarian cagar budaya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 belum berjalan dengan efektif. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, yaitu peraturan sistematis dan sinkron, Pegawai yang berwibawa dan handal, Fasilitas dan Prasana yang memadai, Derajat kepatuhan warga masyarakat tinggi, Sumber daya Manusia dan Dana

DAFTAR PUSTAKA.

[1] Ahmad, Jamaluddin.2011. ***Perilaku birokrasi dan Pengambilan Keputusan.*** Badan Penerbit UNM : Makassar.

[2] Anderson James, E, 1979. *"**Public Policy Making,*** Helt Rinehart and Wiston, New York :

[3] Couch, C. and Dennemann, A. (2000) '***Urban regeneration and sustainable development in Britain.*** The example of the Liverpool Ropewalks partnership', City

[4] David Kaplan Dan Albert A Manners, 2000, ***Pengantar Budaya, Teori Budaya,*** Pustaka Pelajar,Jakarta

[5] Djoko Dwiyanto.2012. ***Paham Keselamaan Dalam Budaya Jawa.*** Ampera Utama. Yogyakarta.

[6] Edi Sedyawati, 2006, ***Budaya Indonesia Dalam Kajian Arkeologi, Seni Dan Sejarah,*** PT Raja Grafindo Persada : Jakarta

[7] Edi Sedyawati, 2008, ***Keindonesiaan Dalam Budaya***, Wedatama Widya Sastra, Jakarta

[8] Edi Wibowo,, 2004. ***Hukum dan Kebijakan Publik***. Penerbit YPAPI, Yogyakarta

[9] European Capital Of Culture 2008', ***European Planning Studies***, Vol 14, No.4

[10] Gray, C. (2006) '***Managing the unmanageable : The Politics of cultural planning'. Public Policy and administration***, Vol.21, No.2, pp 102-113

[11] Grindle, Merilee S, 1980, ***Politics and Policy Implementasi In The Third World,*** Princetown University Press New Jersey.

[12] H. Oka Yoeti, 2006.***Pariwisata Budaya: Masalah dan Solusinya,*** Pradnya Paramita, Jakarta.

[13] H.B Sutopo, 2002, ***Metodogi Penelitian Kualitatif, Dasar Teori Dan Terapannya Dalam Penelitian,*** UNS Press, Surakarta.

[14] Irfan M, Islamy.2007. ***Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara.*** Bumi Aksara. Jakarta.

[15] Kickert, Walter, Erik-Hans Klijn and Joop Koppenjan, 1997, ***Managing Compley Networks : Strategies For The Public Sector***, SageMatthew London.

[16] B. Miles dan A. Michael Huberman, 2007, ***Analisis Data Kualitatif,*** Jakarta : UI Press,

[17] Koentjaraningrat, 1983. ***Kebudayaan Mentalitas Dan Pembangunan***, Penerbit PT Gramedia, Jakarta

[18] Leo Agustino, 2006. ***Dasar-dasar Kebijakan Publik***, Alfabeta. Bandung

[19] Lexy.J.Moleong, 2007. ***Metodologi Penelitian Kualitatif,*** Rosdakarya. Bandung.

[20] Praptodiharjo Singgih, 1992, ***Sendi-Sendi hukum Tanah Di Indonesia***, Jakarta : Yayasan Pembangunan Jakarta.

[21] Radjiman,dkk.1992. ***Simbol Kepriyayian Jawa, Studi Sejarah Kasunanan Surakarta***. Fakultas sastra UNS Surakarta.

[22] Ripley, Rendal B and Grace A Franklin, 1986. ***Policy Implementation and Bereaucracy, second edition***, The Dorsey Press, Chicago. Illinois

[23] Sahrir, 1988. ***Mencari Bentuk Otonomi Daerah,Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global***. PT Rineka Cipta.Jakarta

[24] Saiful Bahr, 2004. *Hukum dan Kebijakan Publik*, yayasan Pembaharuan Administrasi Publik, Yogyakarta

[25] Salmon Martana, 2007. ***Preservasi Benda Bersejarah Di Kota-kota Di Indonesia Dalam PerspektifPartisipasi Masyarakat,*** Pusat Penelitian Kepariwisataan-ITB, Bandung

[26] Rahardjo Adisasmita, 2010,***Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*,** Graha Ilmu. Yogyakarta

[27] Samodra Wibawa, 1994. ***Kebijakan Publik Proses dan Analisis***, Intermasa, Jakarta

[28] Satjipto Rahardjo, 1996. ***Negara dan Deregulasi Moral*,** Kompas.Jakarta

[29] Setiawan B, 1989, ***Ensiklopedia Nasional Indonesia Jilid 4***, Cipta Adi Pustaka. Jakarta.

[30] Solichin Abdul Wahab,2001. ***Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara***. Bumi Aksara, Jakarta

[31] ---------- 2002. ***"Analisis Kebijakan Publik".*** Bumi Aksara. Jakarta

[32] Supratikno Rahardjo, 2011. ***Pengelolaan Warisan Budaya di Indonesia*,** Bandung, Lubuk Agung. Bandung,

[33] Van Meter dan Van Horn, 1978. *"**The Policy implementation Proces : A Conceptual Framework Administration & Society***. Sage Publication.

[34] Widharyatmo.2001.***Tata Ruang Bumi Kejawen Surakarta Sebagai Cagar Budaya Yang Berwawasan Lingkungan***. Sebelas Maret University Press Surakarta.

[35] Yeli Apri Suharjo, 2007. ***Museum Radya Pustaka Heritage Yang Dilindungi Undang-Undang Cagar Budaya***, UPT Perpus,Jakarta.

Peraturan Peundang-undangan :

[1] Undang-Undang No 11 tahun 2010 ***tentang Cagar Budaya.***

[2] Undang-Undang No.5 Tahun 1992 ***tentang Cagar Budaya***

[3] Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2014 ***Tentang Pelestarian dan Pengelolan Cagar Budaya***

[4] Pasal 1 Undang-Undang No.5 Tahun 1992 ***Tentang Cagar Budaya***

PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS TERHADAP PELAKSANAAN FUNGSI PROTOKOLER PADA BAGIAN HUMAS SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Muhammad Adi Wardy, awaluddin hasan, Andi Nilwana, Jamaluddin Ahmad

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Abstrak - Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan efektivitas terhadap pelaksanaan fungsi protokoler Pada Bagin Humas Dan Protokoler Sekretariat Daerah kabupaten Enrekang, untuk menganalisis pengaruh efektivitas terhadap pelaksanaan protokoler pada Sekretariat Daerah kabupaten Enrekang, untuk menganalisis pengaruh kapasitas sumber daya dan efektivitas terhadap pelaksanaan protokoler pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kapasitas sumber daya manusia dan efektivitas terhadap pelaksanaan protokoler Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan jumlah populasi 32 orang, metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sebesar 32 orang responden, dengan tekhnik pengumpulan data melalui kusioner, dan tekhnik analisis data yaitu deskriftif kuantitatif dengan dibantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable bebas kapasitas dan efektivitas (XI,X2) kuat pengaruh nya terhadap variabel terkait pelaksanaan protokoler (Y) adalah variabel bebas kapasitas SDM (X1) dengan koofisien regresi 0,5440 atau 54,40% dan nilai T hitung 6,901 > T tab 4,66 serta nilai probalitas 0,00105 < dari 0,05. Pengaruh kapasitas SDM (X1) dan efektivitas (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 69,10% terhadap variabel pelaksanaan protokoler (Y) signifikan pada taraf 0,05 dengan probilitas 0,00000. Faktor-faktor yang mempengaruhi kapasitas SDM dan efektivitas yaitu kepemimpinan 81,23% dan budaya kerja 100%.

Kata kunci : Kapasitas SDM, Efektivitas, Pelaksanaan

I. PENDAHULUAN

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu dalam melaksanakan fungsi dan kewenangannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Oleh karena itu Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, menghasilkan keluaran dan hasil yang bersifat positif. Alimbudiono & Fidelis (2004) menawarkan teori kapasitas menguarai sumber daya manusia dengan indikator yaitu: (1) Pengalaman yang baik; (2) Pendidikan sesuai pekerjaan; (3) Keterampilan sesuai tugas. Untuk melihat keterkaitan dimensi kapasitas SDM pegawai dengan tugas dan fungsi Bagian Humas dan Protokoler pada Sekretariat Kabupaten/Kota, khususnya dalam pelaksanaan fungsi protokoler: (1) Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis di bidang hubungan kemasyarakatan, media massa, penyiapan naskah kehumasan, penerbitan, dokumentasi, hubungan kelembagaan dan pelayanan media center; (2) Penyiapan tata usaha pimpinan, fasilitasi pelayanan tamu pemerintah daerah dan pengaturan protokoler pimpinan; dan (3) Pelayanan teknis dan administratif sesuai peraturan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol.

Sejalan dengan hal tersebut, Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Yosefrinaldi, 2013: 67).

Pada dimensi yang sama, Alimbudiono & Fidelis (2004: 88) mengatakan bahwa untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi dapat dilihat dari level of responsibility dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan yang merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan perspektif tersebut, maka Kapasitas SDM dapat dilihat dari karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005: 90) dalam kaitannya dengan dimensi pelaksanaan protokoler, maka teori tersebut dijadikan sebagai pisau analisis untuk membedah permasalahan kapasitas SDM dan efektivitas sebagai variabel yang diasumsikan sementara sebagai penyebab pelaksanaan protokoler belum optimal sesuai dengan SOP.

Kemudian, berdasarkan dengan Peraturan Bupati Enrekang Nomor 272 Tahun 2003 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Perangkat Daerah Pemerintah Enrekang Pasal 34, Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Protokol, dalam hal ini khusus untuk Tugas dan fungsi protokoler antara lain : (1) protokoler antara lain : (1) Menyediakan dan menyusun jadwal tempat-tempat untuk pertemuan dinas; (2) Menyiapkan acara dan jadwal perjalanan dinas pimpinan Pemerintah Daerah; (3) Menyiapkan persiapan upacara dan mengatur keprotokolannya; dan (4) Melakukan koodinasi dengan instansi lain di bidang keprotokolan.

Pada diemensi efektivitas, organisasi merupakan suatu indeks mengenai hasil yang dicapai terhadap tujuan organisasi sesuai dengan tujuan yang direncanakan, memanfaatkan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan".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 (Martani dan Lubis dalam Effendy, 2009: 14). Dengan demikian, maka efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan spending wisely. Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasilguna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya.

Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas (Robbins,. 2002: 22) mengatakan efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan: (1) keberhasilan kegiatan manajemen; (2) ketepatan prosedur manajemen; dan (3) kebenaran pelaksanaan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, maka teori tersebut yang dijadikan sebagai pisau analaisis untuk mengungkapkan dan menjawab permasalah efektivitas dalam konteks pelaksanaan protokoler Kunjungan kerja Bupati Enrekang.

Secara emperik, berdasarkan hasil pengamatan, perolehan data dan informasi yang peneliti dapatkan tentang belum optimalnya pelaksanaan protokoler berdasarkan SOP pada Bagian Humas dan Protokoler Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekan yang diindikasikan oleh beberapa hal, yaitu dalam kurun waktu enam bulan: (1) dua kali terjadi kesalahan jadwal kunjungan kerja Bupati dan Wakil Bupati; (2) satu kali terjadi kesalahan informasi terkait dengan jadwal dan tempat kunjungan krja; (3) satu kali terjadi kesalahan koordinasi dengan beberapa SKD terkait dengan acara keprotokolan lintas instansi yang terkait.

Berdasarkan masalah tersebut, calon peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian untuk mengkaji dan menganalisis indikator-indikator variabel kapasitas SDM dan efektivits dalam konteks pelaksanaan protokoler pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekanmg, dengan judul "Pengaruh Kapsitas Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Terhadap Pelaksanaan fungsi Protokoler Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang" Untuk menganalisis pengaruh Kapsitas Sumber Daya Manusia terhadap Pelaksanaan Protokoler pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, Untuk Menganalisis Pengaruh Efektivitas Terhadap Pelaksanaan Protokoler Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, Untuk menganalisis pengaruh Kapsitas Sumber Daya dan efektivitas terhadap Pelaksanaan Protokoler pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dan Untuk menganalisis Faktor-faktor apa saja yang mempenguruhi Kapsitas Sumber Daya dan fektivitas Terhadap Pelaksanaan Protokoler Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

1. Konsep kapasitas SDM

Pengertian pengembangan kapasitas memang secara terminologi masih ada perbedaaan pendapat, sebagian orang merujuk kepada pengertian dalam konteks kemampuan (pengetahuan, keterampilan) sebagian lagi mengartikan kapasitas dalam konteks yang lebih luas termasuk di dalamnya soal sikap dan perilaku. Sebagian ilmuwan juga melihat pengembangan kapasitas sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*). Sementara yang lain lebih merujuk pada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (*not yet exist*) (Riyadi Soeprapto, 2010: 110).

Menurut Zuliarti (2012: 111), kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efesien. Kemampuan seseorang atau individu dalam suatu organisasi atau kelembagaan dapat dilihat dari pencapaian tujuan dan efektifitas serta efesiensi kinerja sehingga menghasilkan suatu keluaran (*outputs*) dan hasil (*outcomes*).

Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan

promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Griffin, 2004: 56).

Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Yosefrinaldi, 2013: 67).

Menurut Alimbudiono & Fidelis (2004: 88) bahwa untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Griffin (2004: 90) bahwa sumber daya manusia dapat diukur melalui rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku sesorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaanya. Pengalaman dilihat dari lamngkananya seseorang bekerja. Sedangkan pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta mudah beradaptasi dengan lingkungan.

Sejalan dengan hal tersebut, Darwanis & Mahyani (2009: 72) mengatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia menunjang organisasi dalam karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai.Sesuai dengan penjelasan yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting. Karena sumber daya manusia akan berperan aktif dalam melaksdanakan fungsi-fungsi protokoler. Selain itu, kemampuan sumber daya manusia juga berhubungan langsung dengan kesesuaian SOP tentang protokoler. Jadi informasi yang disajikan itu sangat bergantung kepada sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai.

Menurut Alimbudiono & Fidelis (2004) kapasitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari ciri- cirinya sebagai berikut yaitu: (1) Pengalaman yang baik; (2) Pendidikan sesuai pekerjaan; (3) Keterampilan sesuai tugas Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2010:4) Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunkan energi tertinggi seperti :*intelligence, creativity, dan imagination.* Dengan demikian, yang akan dipergunakan untuk mengukur kapasitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut : (1) Pengalaman yang baik (Alimbudiono & Fidelis, 2004); (2) Pendidikan sesuai pekerjaan/*Intelligence* (Edi menurut Alimbudiono & Fidelis , 2004): dan (3)Keterampilan sesuai tugas.

Untuk menunjang tercapainya kualitas sumber daya manusia yang berkompeten, organisasi atau instansi dapat memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan tujuan agar tercapai efektifitas kinerja dan tujuan organisasi. Manfaat dan pentingnya pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya semata-mata dapat dinikmati manfaatnya oleh karyawan yang mengikuti pelatihan, namun dapat dirasakan oleh organisasi melalui meningkatnya kinerja tersebut maka menaikkan pula kinerja organisasi (Notoatmodjo, 2009: 81). Sejalan dengan hal tersebut, Darwanis & Mahyani (2009: 72) mengatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia menunjang organisasi dalam karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai. Sesuai dengan penjelasan yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting. Karena sumber daya manusia akan berperan aktif dalam melaksanakan fungsi-fungsi protokoler. Selain itu, kemampuan sumber daya manusia juga berhubungan langsung dengan kesesuaian SOP tentang protokoler. Jadi informasi yang disajikan itu sangat bergantung kepada sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai. Menurut Alimbudiono & Fidelis (2004) kapasitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari ciri- cirinya sebagai berikut yaitu: (1) Pengalaman yang baik; (2) Pendidikan sesuai pekerjaan; (3) Keterampilan sesuai tugas Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2010:4) Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunkan energi tertinggi seperti :*intelligence, creativity, dan imagination.* Dengan demikian, yang akan dipergunakan untuk mengukur kapasitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut : (1) Pengalaman yang baik (Alimbudiono & Fidelis, 2004); (2) Pendidikan sesuai pekerjaan/*Intelligence* (Edi menurut Alimbudiono & Fidelis , 2004): dan (3) 3) Keterampilan sesuai tugas.

2. Konsep efektivitas

Amin Tunggul Widjaya (1993:32) mengemukakan: "Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan". Selanjutnya Permata Wesha (1992:148) mengatakan : Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk membrikan guna yang diharapakan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial".

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (1990:126) mengistilahkan efektivitas dengan "berhasil guna" yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Konsep efektivitas merupakan unit analisis yang paling banyak digunakan dalam berbagai pustaka untuk menelaah dan menerangkan mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Lilik hartomo 2008 : 10). Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada.

Pengelola tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal bilamana penggunaan sumberdaya atau faktor produksi dilakukan tidak dengan proses yang benar. Mnajemen merupakan "proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan" (Stoner, 2004: 10).

Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip. Moenir (2006:166) yang mengatakan bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Seementara Markus (2006: 200) merumuskan efektivitas yaitu berfokus pada akibatnya, pengaruhnya atau efeknya,sedangkan efisiensi berarti tepat atau sesuai untuk mengerjakan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya. Pada dimensi yang sama, Agung Kurniawan (2005:19) memaknai efektivitas, sebagai kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasikegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas (Robbins,. 2002: 22) mengatakan efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan: (1) keberhasilan kegiatan manajemen; (2) ketepatan prosedur manajemen; dan (3) kebenaran pelaksanaan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Konsep efektivitas pada hakekatnya memiliki kesamaan makna yaitu menitik beratkan pada tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, Steers (2001: 50) mengemukakan tiga konsep yang dapat digunakan untuk meneliti efektivitas kegiatan organisasi untuk melihat apakah organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuannya, yaitu: (1) Konsep optimisasi tujuan; (2) Konsep perspektif sistem; dan (3) Tekanan terhadap perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tingkat efektivitas dapat digunakan perbandingan antara rencana awal dengan hasil kenyataan yang didapat.Semakin efektif jika tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi rendah. Begitu pula sebaliknya semakin tinggi tingkat kesalahan dari pada rencana yang awal maka semakin tidak efektif. Efektivitas adalah suatu ukuran tentang bagaimana suatu target atau sasaran yang telah ditentukan tercapai yang mengacu pada hasil akhir.Hasil akhir adalah tujuan utama.Semakin mencapai taget yang ditentukan maka efektivitasnya semakin baik.

3. Konsep protokoler

Zulkarnaen Nasution (2006:157) pengertian protokol juga di artikan sebagai sebuah laporan resmi mengenai apa yang menjadi dan yang dikejakan, serta tambahan dalam suatu perjanjian yang telah diusahakan atau upacara tentang pertemuan dari wakil-wakil berbagai negara. Lebih lanjut lagi Zulkarnaen Nasution membahasnya dalam arti sempit dan arti luas.

Keprotokolan dalam arti sempit yakni:Aturan baku yang menyangkut penyelanggaraan acara-acara resmi (pemerintah) atau cara memberlakukan pejabat pemerintah dalam aktivitas kedinasan dan cara diselenggarakan oleh instansi pemerintah atau masyarakat umum.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang keprotokoleran menjelaskan bahwa keprotokolan adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi Tata Tempat, Tata Upacara, dan Tata Penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan, atau masyarakat.

Melihat uraian di atas, maka seorang protokoler perlu memiliki dan memenuhi syarat. Syarat untuk menjadi protokoler dalam Zulkarnaen Nasution (2006:160) adalah: (1) Disiplin dan loyalitas tinggi; (2) Pengelola yang efektif, koordinatif dan berwibawa; (3) Menghayati bidang tugasnya; (4) Menguasai segala permasalahan tapi bukan berarti harus melaksanakan sendiri; (5) Memiliki wawasan; (6) Memiliki penampilan, etiket, dan kemampuan berbahasa yang baik.

Sejalan dengan konsep protokoler, maka fungsi protokoler dilaksanakan oleh Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan salah satu Instansi yang melaksanakan tugas umum pemerintahan, penyiapan bahan koordinasi, pelayanan kepala/wakil Kepala Daerah dan kunjungan tamu-tamu daerah.Sebagai salah satu instansi pemerintahan bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota mengutamakan pencegahan (*prevention*) terhadap hal-hal yang dapat menghambat pencapaian tujuan dan program-program pemerintah dari pada melakukan penindakan yang bersifat represif.

Strategi Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten/ Kota dalam pencapaian visi dan misi yang ditetapkan meliputi, peningkatan reputasi pemerintah dan peningkatan kapabilitas. Sejalan dengan uraian diatas maka tugas pokok dan fungsi Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang sebagai berikut: (1) Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis di bidang hubungan kemasyarakatan, media massa, penyiapan naskah kehumasan, penerbitan, dokumentasi, hubungan kelembagaan dan pelayanan media center; (2) Penyiapan tata usaha pimpinan, fasilitasi pelayanan tamu pemerintah daerah dan pengaturan protokoler pimpinan; dan (3) Pelayanan teknis dan administratif sesuai peraturan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol. Disamping tugas sebagai penyampai berita dan informasi, Bagian Protokol juga berfungsi sebagai penghubung dari Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan seluruh instansi, baik itu dalam Kabupaten, Provinsi ataupun kenegaraan.

Pemerintahan Daerah memprioritaskan pelaksanaan Urusan Pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, agar kebutuhan dasar masyarakat dapat terpenuhi secara optimal. Oleh karena itu, Perangkat Daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan wajib berkaitan dengan pelayanan dasar diwadahi dalam bentuk dinas utama minimal tipe C.Pembinaan dan pengendalian Perangkat Daerah dalam Peraturan Pemerintah ini dimaksudkan dalam rangka penerapan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi antar Daerah dan antar sektor, sehingga masing-masing Pemerintah Daerah taat asas dan taat norma dalam penataan kelembagaan Perangkat Daerah. Menteri atau gubernur selaku wakil Pemerintah Pusat dapat membatalkan Perda tentang pembentukan Perangkat Daerah yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.

Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengendalian penataan Perangkat Daerah, Pemerintah Pusat melakukan fasilitasi melalui asistensi, pemberian arahan, pedoman, bimbingan, supervisi, pelatihan, dan kerja sama, sehingga sinkronisasi dan simplifikasi dapat tercapai secara optimal dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.Peraturan Pemerintah ini memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada Daerah dalam menata Perangkat Daerah secara efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan nyata dan kemampuan Daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara Pusat dan Daerah. Kemudian, berdasarkan dengan Peraturan Bupati Enrekang Nomor 272 Tahun 2003 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Perangkat Daerah Pemerintah Enrekang Pasal 34, Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Protokol, dalam hal ini khusus untuk Tugas dan fungsi protokoler antara lain : (1) Menyediakan dan menyusun jadwal tempat-tempat untuk pertemuan dinas; Menyiapkan acara dan jadwal perjalanan dinas pimpinan Pemerintah Daerah; (2) Menyiapkan persiapan upacara dan mengatur keprotokolannya; dan (4) Melakukan koodinasi dengan instansi lain di bidang keprotokolan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survey yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, dan proporsional tentang pengaruh kapasitas SDM dan efektivitas terhadap pelaksanaan protokoler dengan tingkat keabsahan data dan informasi yang *reallible*, dengan jenis sumber data yaitu primer dan sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah: (1) seluruh pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat

Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 25 orang; (2) pegawai dari SKPD terkai dengan pelaksanaan Pr yang dotokoler, sebanyak 7 orang. Penarikan sampel dilakukan berdasarkan sampel jenuh, yaitu apabila populasi tidak cukup 100 orang maka keseluruhan jumlah populasi tersebut, dapat dijadikan sampel (Arikunto, 2008: 54). Jumlah sampel sebanyak 32 namun yang ditetapkan sebagai responden yaitu sebanyak 31 orang, dan informan 1 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu tabel frekuensi dan persentase, *product moment*, dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator yang digunakan untuk mengungkapkan kapasitas SDM pada bagian Humas dan Protolkoer Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, yaitu: (1) Dimensi pengalaman pegawai tentang keprotokoleran: pegawai melaksanakan keprotokoleran berdasarkan uraian tugas; pegawai melaksanakan keprotokoleran berdasarkan SOP; pegawai melaksanakan keprotokoleran berdasarkan petunjuk pimpinan arau atasan langsung; (2) Dimensi keterampilan pegawai mempersiaipkan kegiatan keprotokoleran, yaitu: pegawai sebagai pembawa acara dalam kunjungan Bupati; pengawai menyusun rencana kunjungan kerja Bupati berdasarkan SOP; dan (c) pegawai mengaplikasikan sistem informasi manajemen kehumasan dan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati; dan (3) Dimensi pendidikan pegawai mengatur jadwal kunjungan kerja Bupati, yaitu: (a) pegawai melakukan koordinasi dengan SKPD terkait; (b) pegawai menata atau mengatur tempat acara kunjungan kerja Bupati.

1. Pengalaman kerja

pengalaman pegawai, yaitu pegawai yang diberikan kewenangan dan tanggung jawab untuk melaksanakan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan: SOP; uraian tugas; dan petunjuk atasan langsung.

Hasil pengukuran tentang kemampuan pegawai untuk pelaksanaan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati berdasarkan uraian tugas, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, namun yang memberikan jawaban pada klasifkasi "sangat setuju" sebanyak 21 orang atau 67,74%; dan pada klasifikasi "setuju" sebanyak 10 orang atau 32,26%. Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai pada umumnya sudah mempunyai pengatahuan yang memadai terkait dengan pelaksaan keprotokoleran, khususnya yang terkait dengan kunjungan kerja Bupati. dengan nilai rata-rata 93,55%.

Hasil pengukuran tentang pengalaman kerja pegawai untuk melaksanakan kegiatan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan uraian tugas, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, namun yang memberikan jawaban pada klasifkasi "sangat setuju " sebanyak 21 orang atau 67,74%; pada klasifikasi "setuju" sebanyak 5 orang atau 16,13%; dan pada klasifikasi "ragu-ragu" sebanyak 5 orang atau 16,13%. Data tersebu memberikan informasi bahwa pagawai pada Bagian Kehumasan dan Protokoler Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang yang diberikan tanggung jawab untuk tugas dan fungsinya terkait dengan kegiatan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati berdasarkan uraian tugas masing-masing, dengan nilai rata-rata 84,52%.

Hasil pengukuran tentang pengalaman kerja pegawai untuk melaksanakan kegiatan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan uraian tugas, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, namun yang memberikan jawaban pada klasifkasi "sangat setuju " sebanyak 21 orang atau 67,74%; pada klasifikasi "setuju" sebanyak 5 orang atau 16,13%; dan pada klasifikasi "ragu-ragu" sebanyak 5 orang atau 16,13%. Data tersebu memberikan informasi bahwa pagawai pada Bagian Kehumasan dan Protokoler Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang yang diberikan tanggung jawab untuk tugas dan fungsinya terkait dengan kegiatan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati berdasarkan uraian tugas masing-masing, dengan nilai rata-rata 84,52%.

2. Keterampilan

Keterampilan pegawai yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati Enrekang: yaitu: (a) peraran sebagai pembawa acara MC atau protokol; (b) menyusun acara berdasarkan Jadwal dan SOP, dan (c) mengaplikasikan sistem informasi manajemen kehumasan dan keprotokoleran.

Hasil pengukuran tentang pegawai yang berperan sebagai MC atau protokol dalam kunjungan kerja Bupati Enrekang diberikan tanggung jawab kepada pegawai yang mempunyai kterampilan khusus terkait dengan peran MC atau protokoler, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, dalam hal ini keseluruhan atau 100,00% responden memberikan

jawaban pada klasifikasi "sangat setuju". Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawb sebagai MC dalam kagiatan kunjungan Kerja Bupati sudah dapat malaksanakn tugasnya dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip keprotokoleran dan Standar operasional prosedur (SOP). dengan nilai rata-rata 100,00%.

Hasil pengukuran tentang keteranpilan pegawai dalam menyusun acara kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan jadwal dan SOP, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, dalam hal ini keseluruhan atau 100,00% responden memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju". Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawab untuk menyusun dan dan mengatur jadwal kunjungan kerja Bupati Enrekang sudah dapat malaksanakn tugasnya dengan baik sesuai dengan Standar operasional prosedur (SOP). dengan nilai rata-rata 100,00%.

Hasil pengukuran tentang pegawai menggunakan teknologi sistem Informasi Manajemen Keprotokoleran dalam menyusun acara kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan SOP, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, dalam hal ini keseluruhan atau 100,00% responden memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju". Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawb untuk menyusun dan dan mengatur jadwal kunjungan kerja Bupati sudah mampu mengaplikasikan teknologi sistem informasi manajemen keprotokoleran secara efekti berdasarkan Standar operasional prosedur (SOP). dengan nilai rata-rata 100,00%.

3. Pendidikan

Latar belakang pendidikan pegawai yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas keprotokoleran kunjungan kerja Bupati Enrekang, yaitu: (a) pegawai yang dapat berpearan sebagai MC atau protok dalam acara kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan SOP; (b) pegawai menyusun acara kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan Juklak dan juknis; dan (c) pegawai melakukan koordinasi dengan SDKPD terkait dengan kegiatan kunjungan kerja Bupati Enrekang.

Hasil pengukuran tentang pegawai yang diberikan tanggung jawab sebagai MC dalam memandu acara kunjungan kerja Bupati Enrekang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, namun yang memberikan jawaban pada klasifikasi "setuju" sebanyak 20 orang atau 64,52%; dan pada klasifikasi "ragu-ragu" sebanyak 11 orang atau 35,48% . Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawb sebagai MC dalam memandu acara kunjungan kerja Bupati enrekang dapat dikatakan sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan latar belakang pendidikan, dengan nilai rata-rata 79,35%.

Hasil pengukuran tentang pegawai yang diberikan tanggung jawab pelaksanaan kunjungan kerja Bupati Enrekang hendaknya berkoordinasi dengan SKPD terkait berdasarkan SOP, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, dalam hal ini keseluruhan atau 100,00% responden memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju". Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawab dalam pelaksanan kunjungan kerja Bupat Enrekang sudah melakukan kooordinasi secara efektif dengan SKPD terkait berdasarkan standar oprasional prosedur (SOP), dengan nilai rata-rata 100,00%.

Indikator yang digunakan untuk mengungkapkan tanggapan responden terhadap dimensi efektivitas, yaitu: (1) Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan keprotokoleran kunjungan kerja Bupati Enrekang: pimpinan memberikan reward kepada pegawai yang berkinerja tinggi dalam pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati; (2) Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati: (a) Pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati berdasarkan jadwal yang telah diagendakan; (b) pelaksananan kegiatan kunjungan kerja Bupati berdasarkan SOP keprotokoleran.

1. Kepuasan kerja

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:83), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Hasil pengukuran tentang kepuasan pegawai, dimana pimpinan memberikan reward kepada pegawai terkait dengan keberhasilan pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati Enrekang berdasarkan SOP, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, namun yang memberikan jawban pada klasifikasi "setuju" sebanyak 26 orang atau 83,87%; dan pada klasifikasi "ragu-ragu" sebanyak 5 orang atau 16,12%. Data tersebut memberikan informasi bahwa pimpinan dapat memberikan reward kepada pegawai yang

memperlihatkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan kunjungan kerja Bupati Enrekang dapat dikatakan bahwa pegawai yang bersangkutan merasa puas atas keberhasilan pelakdanaan kegiatan tersebut berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), dengan nilai rata-rata 76,77%.

2. Ketepatan waktu

Dyer dan McHugh (1975) (dalam Alimuddin, 2005: 77) menyimpulkan bahwa ketepatan waktu pelaksanan kegiatan organisasi merupakan elemen pokok bagi keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan. Ketepatan waktu mengimplikasikan bahwa efektivitas pelaksanaan kegiatan pada suatu interval waktu, untuk menjelaskan perubahan dalam organisasi. Ketepatan waktu penyusunan dan pengaturan persiapan pelaksanaan kegiatan dalam hal ini protokoler kunjungan kerja Bupati Enrekang dapat berpengaruh pada kinerja organisasi atau pemerintah daerah itu sendiri. Karena Keterlambatan informasi akan menimbulkan reaksi negatif terhadap pelaksanan kegiatan kunjungan kerja Bupati.

Hasil pengukuran tentang pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati berdasarkan jadwal yang telah diagendakan, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, namun yang memberikan jawban pada klasifikasi "setuju" sebanyak 26 orang atau 83,87%; dan pada klasifikasi "ragu-ragu" sebanyak 5 orang atau 16,12%. Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawab atas pelaksanaan kunjungan kerja Bupati dapat dikatakan secara keseluruhan pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan kiunjungan kerja Bupati tersebut sudah merasa puas karena kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal waktu yang elah diagendakan sebeumnya. dengan nilai rata-rata 76,77%.

3. Kunjungan kerja

Hasil pengukuran tentang pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati berdasarkan SOP dan prinsip-prinsip keprotokoleran, mengungkapkan bahwa dari 31 orang responden, dalam hal ini keseluruhan respnden atau 100,00% memberikan jawaban pada klasifikasi "sangat setuju". Data tersebut memberikan informasi bahwa pagawai yang diberikan tanggung jawab atas pelaksanaan kunjungan kerja Bupati dapat dikatakan secara keseluruhan pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan kiunjungan kerja Bupati tersebut sudah merasa puas karena kegiatan tersebut berhasil dilaksanakan sesuai dengan SOP dan prinsip-prinsip keprotokoleran, dengan nilai rata-rata 100,00%.

Hasil uji korelasi variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y, perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel bebas kapasitas SDM (X1) dengan pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati (Y) berada pada kategori "sedang" dan dinyatakan signifikan (r hit 6.0621 > r tab 0.355).Variabel bebas efektivitas (X2) dengan pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati (Y) berada pada kategori "rendah", namun signifikan (r hit 4.8351 > r tab 0,355). Nilai koefisien korelasi kedua variabel (X1, dan X2) memberikan gambaran bahwa pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati Enrekang sangat didukung oleh kapasitas SDM aparatur yang diberikan kewenangan dan tanggung jawab; dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan kunjungan kerja Bupati yang sebagianya memperhatikan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kapasitas SDM dan efektivitas, yaitu: kepemimpinan dan budaya kerja.

Hasil uji T variabel X1, X2 yang kuat pengaruhnya terhadap Y, perhitungan tersebut, menunjukan variabel bebas kapasitas SDM dan efektivitas (X1,X2) yang kuat pengaruhnya terhadap variabel terkait pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati Enrekang (Y) adalah variabel bebas kapasitas SDM (X1) dengan koefesien regresi 0,5440 atau 54,40% dan nilai T hit 6,901 > T tab 4,66 serta nilai probalitas 0,00105 < dari 0,05. Data tersebut mengungkapkan bahwa dalam rangka pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati Enrekang yang efektif berdasarkan SOP, di butuhkan kapasitas SDM yang lebih konsisten dan relevan dengan tugas2 keprotokolan.

Hasil pengujian perhitungan menunjukkan koefisien determinan (R2) 0,64,50 untuk seluruh variabel bebas (X1 dan X2) artinya hanya 64,50% variabel terikat pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkang 35,50% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sedangkan Koefisien regsinya (R) 0,5517 menunjukkan hubungan "sedang" antara variabel bebas dan tidak bebas dalam metode ini.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa F hit sebesar 6,12 dengan angka signifikansi = 0,00000. Karena nilai signifikansi dari data analisis lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa model penelitian ini adalah layak atau dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kapasitas SDM (X1) dan efektivitas (X2) secara simultan terhadap pelaksanaan protokoler Kunjungan Kerja Bupati (Y).

Kapasitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk dapat melaksanakan fungsi-fungsi dan kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif

dan efisien. Kemampuan seseorang atau individu dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan dan efektivitas serta efisiensi kinerja sehingga menghasilkan output dan hasil (Zuliarti, 2012). Apabila kemampuan yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan baik, maka output atau hasil berupa laporan keuangan akan semakin baik.

Protokol adalah etiket berdiplomasi dan usaha negara, sebuah protokol adalah sebuah aturan yang membimbing bagaimana sebuah aktifitas selayaknya dijalankan terutama dalam bidang diplomasi. Protokol menurut Milky Way, bahwa protokol adalah sebuah aturan atau standar yang mengatur atau mengijinkan terjadinya hubungan, komunikasi, dan perpindahan data dua atau lebih. Sedangkan pengertian Keprotokolan menurut Ahmad Mutohar (2009: 73), keprotokolan adalah aturan-aturan atau norma-norma atau kebiasaan-kebiasaan yang dianut atau diyakini dalam kehidupan bernegara, berbangsa, berpemerintahan dan bermasyarakat. Sementara Pasal I UU No. 9 Tahun 2010, keprotokolan adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan di dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi tata tempat, tata upacara dan tata penghormatan sebagai bentuk kepada seseorang sesuai dengan jabatan atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan atau masyarakat.

Sejalan dengan hak tersebut, azas Keprotokolan mencakup: (1) kebangsaan adalah keprotokolan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang pluralistik (kebhinekaan) dg tetap menjaga prinsip NKRI; (2) ketertiban dan kepastian hukum adalah keprotokolan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui adanya kepastian hukum; (3) keseimbangan, keserasian, dan keselarasan adalah keprotokolan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara kepentingan individu dan masyarakat dengan kepentingan bangsa dan Negara; (4) timbal balik adalah keprotokolan diberikan setimpal atau balas jasa terhadap keprotokolan dari negara lain.

Sedangkan tujuan keprotokolan, yaitu: (1) Memberikan penghormatan kepada Pejabat Negara, Pejabat Pemerintahan, Perwakilan Negara Asing dan/atau Organisasi Internasional, serta Tokoh Masyarakat Tertentu, dan/atau Tamu Negara sesuai dengan kedudukan dalam negara, pemerintahan, dan masyarakat; (2) Memberikan pedoman penyelenggaraan suatu acara agar berjalan tertib, rapi, lancar, dan teratur sesuai dengan ketentuan dan kebiasaan yang berlaku, baik secara nasional maupun internasional; (3) Menciptakan hubungan baik dalam tata pergaulan antar bangsa.

Keprotokolan adalah norma-norma atau aturan-aturan atau kebiasaan-kebiasaan yang dianut atau diyakini dalam kehidupan bernegara, berbangsa, berpemerintahan dan bermasyarakat. Metode keprotokolan di Indonesia adalah undang-undang protokol yaitu peraturan perundang-undangan dibidang "domain" keprotokolan dan yang berkaitan "related" dengan keprotokolan.

Keprotokolan sanga terkait dengan dimensi etika, Menurut William Benton bahwa etika sering diartikan dengan moral (tingkah laku/akhlak), sedangkan, menurut Soleh Sumirat (2003: 66), etika adalah nilai-nilai dan asas moral yang dipakai sebagai pegangan umum bagi penentuan baik buruknya perilaku manusia atau benar salahnya tindakan manusia sebagai manusia. Dengan demikian, keprotokolan terkait dengan: Tata Tempat, Tata Upacara, Tata penghormatan. (1) Tata tempat, adalah tata urutan kegiatan, yaitu bagaimana acara harus dilaksankan sesuai jenis aktivitasnya. Pengaturan tempat bagi Pejabat Negara, Pejabat Pemerintahan, perwakilan negara asing dan/atau organisasi internasional, serta Tokoh Masyarakat Tertentu dalam Acara Kenegaraan atau Acara Resmi; (2) Tata upacara adalah aturan untuk melaksanakan upacara dalam acara kenegaraan; (3) Tata penghormatan adalah aturan untuk melaksanakan pemberian hormat bagi Pejabat Negara Pejabat Pemerintah, dan Tokoh Masyarakat tertentu dalam acara kenegaraan atau acara resmi.

Strategi Keprotokolan, adalah suatu pernyataan mengenai arah dan tindakan yang diinginkan meliputi rencana program dan tindakan manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang menumbuhkan kepuasaan baik dari pimpinan, pengamat dan masyarakat upacara. Dibagi menjadi dua antara lain : (1) Arah yaitu bahwa setiap pelaku didalam upacara dapat mengetahui tentang peranan, tentang fungsi kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga tidak memerlukan secara optimal dari protokol officers; dan (2) Tindakan yaitu mengadakan identifikasi segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan acara yakni sumber daya aparatur, organisasi sistem kerja/manajemen dan lingkungan pendekatan analisis CSIA yaitu *Critical Succes Issues Analysis* yang terdiri dari analisis kekuatan, kelemahan dan peluang internal serta tantangan baik yang bersifat internal maupun eksternal organisasi.

Strategi keprotokolan meliputi : (1) *Empowernent* (pemberdayaa) yamg meliputi responsible, self esteem, dan vision; (2) *Authority* (kewenangan) lebih ditekankan pada masalah hak khususnya hak untuk mengambil keputusan dan memberikan perintah. Mewujudkan three order dan kendalanya antara lain : (3) *Administration Order*, aspek administrasi keprotokolan dapat dilaksanakn sesuai dengan prosedur atau memenuhi SOP; (4) *Legal Order,* aspek regulasi keprotokolan yang berkaitan dengan tata tempat.Tata upacara, tata penghormatan dapat

dilaksanakan sesuai denga ketentuan; (5) *Service Order,* aspek pelayanan dalam kegiatan keprotokolan yang berkaitan dengan urusan penyambutan, penerimaan, pengurusann dan hal-hal yang berhubungan dengan fasilitas pendukung, keseluruhannya dapat berjalan dengan baik sehingga mendatangkan kesan memuaskan publik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel kapasitas SDM (X1) dan efektivitas (X2) terhadap variabel pelaksanaan protokoler (Y) pada Sekretarian Kabupaten Enrekang, maka dapat kemukakan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pengaruh kapasitas SDM (X1) dengan pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati (Y) berada pada kategori "sedang" dan dinyatakan signifikan (r hit 6.0621 > r tab 0.355).
2. Pengaruh efektivitas (X2) dengan pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati (Y) berada pada kategori "rendah", namun signifikan (r hit 4.8351 > r tab 0,355).
3. Pengaruh kapasitas SDM dan efektivitas (X1,X2) dengan pelaksanaan protokoler kunjungan kerja Bupati (Y) signifikan r hitung 0,5440 < t 6,901 dengan probalitas 0,00105 dan r 0,4591 > t 3,115 dengan probalitas 0,00155.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kapasitas SDM dan efektivitas. yaitu: (1) kepemimpinan 81,23%; dan (2) budaya kerja 100,00% yang berti bahwa keterlibatan pimpinan dan budaya kerja sangat diharapakan untuk memberikan inspirasi terhadap pegawai dalam melaksanakan keprotokoleran sesuai dengan SOP.

XXIII. DAFTAR PUSTAKA

[1] Alimbudiono, Ria Sandra & Fidelis Arastyo Andono. 2004. *Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah "XYZ" dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik.* Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik. Vol. 05 No. 02. Hal. 18

[2] Bayu Permadi (2011).*"Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Pegawai Terhadap Pelaksanaan Fungsi Protokoler Pada Bagian Humas dan Protokoler Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Belitung*

[3] Darwanis & Mahyani, 2009. *Sumber Daya Manusia Profesional.* Pustaka Utama. Jakarta.

[4] Edi Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama. Jakarta.

[5] Griffin, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan.* Jogyakarta : Graha Ilmu.

[6] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2010). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga

[7] Handoko, 1996. *Manajmen Ketenagakerjaan.* Salemba empat. Jakarta.

[8] *Hevesi*, G. Alan. *2005*. *Standards for Internal Control in New York State. Government*. www.osc.state.ny.us.

[9] Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi

[10] Indriasari dan Nahartyo, 2008. *Profesionalisme Pegawai dan Karyawan.* Pustaka Utama. Jakarta.

[11] Lalu *Sumayang. 2003. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi* . Salemba empat. Jakarta.

[12] Peraturan Bupati Enrekang Nomor 272 Tahun 2003 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Perangkat Daerah Pemerintah Enrekang

[13] Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

[14] Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.

[15] Steers, J. M. (2010). *Efektivitas Organisasi.* Jakarta: Erlangga

[16] Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Jogyakarta : Graha Ilmu.

[17] Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang keprotokoleran

[18] Yosefrinaldi. 2013. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi*Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

[19] Zuliarti, 2012. *Kompetensi Dasar SDM.* Jakarta: Rineka Cipta.

[20] Zulkarnaen Nasution, 2006. *Konsep Dasar Keprotokolan.* Jogyakarta : Graha Ilmu.

[21] Wijaya, Amin Tunggal, 1993, *Manajemen suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya, Jakarta.

[22] Sarwoto 1990, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen,* Jakarta, Ghalia Indonesia.

[23] Siagian Sondang. P, 1991, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

[24] Handoko. T. Hani, 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Liberti.

[25] Steers, Richard M, 1998, *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, PPm, Erlangga.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang

Andi Irma[1], Asmawati[2], Agustinus[3], Nurjannah Nonci[4]

MagisterAdministrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia

Anteeque_queen@yahooo.com

Abstract **- Tujuan dari penelitian ini; 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Penelitian dilakukan selama dua bulan. Populasi diambil dari seluruh karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang yang berjumlah 32 orang dan menemukan sampel sebanyak 32 orang atau total populasi. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pengaruh motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yaitu dampak sebesar 23,5%. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,1%, semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja aparatur. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang berpengaruh sebesar 23,5%. Kesimpulan yang mempengaruhi motivasi dan gaya kepemimpinan jika diterapkan, dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Parlemen Enrekang.**

Kata Kunci- motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

XXI. PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia No.23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, telah terjadi perubahan yang sangat mendasar dalam pelaksanaan otonomi daerah. Undang-undang ini mendorong untuk memberdayakan serta peran masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas, meningkatkan peran masyarakat. undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengembangkan peran dan fungsi DPRD. Pemerintah daerah otonom terdiri dari DPRD dan pemerintah daerah. Dalam peraturan perundangan ini, DPRD dipisahkan dari pemerintahan daerah dengan maksud lebih memberdayakan DPRD dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu undang-undang ini memberikan suatu penekanan untuk meningkatkan pertanggung jawaban pemerintah daerah kepada rakyat. Oleh karena itu hak-hak DPRD cukup jelas dalam rangka menyerap serta menyalurkan aspirasi masyarakat menjadi kebijakan daerah (fungsi legislasi), penetapan anggaran dan melakukan fungsi pengawasan. Dalam pelaksanaan tugas, peran dan fungsi DPRD tidak dapat dilepaskan dari dukungan sekertariat DPRD yang merupakan unsur pelayanan terhadap anggota DPRD dengan tugas yang dirumuskan adalah terwujudnya pelayanan yang handal dan profesional dalam mendukung peran dan fungsi DPRD sebagai lembaga legislatif yang aspiratif.

Peran strategis Sekretariat DPRD diharapkan mampu mengemban tugas dan fungsi sebagai fasilitator, dinamisator, komunikator dan mediator dalam menjembatani hubungan kemitraan dan harmonis antara Badan Eksekutif Daerah dan Badan Legislatif Daerah, Sekretariat DPRD juga di tuntut untuk peningkatan kemampuan dan kecakapan manajerial serta kepekaan dalam merespons aspirasi masyarakat yang berkembang khususnya dalam menerapkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) agar kebijakan yang ditemui tetap mengacuh kepada kepentingan masyarakat.

Sebab terselenggaranya good gavernance merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan berbangsa dan bernegara.Didalam mewujudkan hal tersebut, sekertariat DPRD kabupaten Enrekang mempunyai Visi antara lain; Visi sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang" terwujudnya sekretariat DPRD yang profesional dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD menuju Enrekang Maju Aman dan Sejahtera". Dalam mewujudkan Visi tersebut diatas maka di tetapkan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang.

Penetapan anggaran merupakan salah satu tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh DPRD. Tugas ini tidak boleh dikatakan tugas yang cukup vital, karena perencanaan anggaran dalam suatu organisasi akan menentukan tingkat cakupan dan pelaksanaan misi suatu organisasi. Dengan penataan anggaran yang tepat dan memiliki visi kedepan akan membawa kemajuan sebuah organisasi, dan sebaliknya apabila salah menentukan prioritas penentuan anggaran akan menyebabkan pincangya organisasi. Analogi dengan hal penentuan anggaran pemerintah daerah Kabupaten Enrekang harus benar-benar dirancang dan ditetapkan dengan baik. Penetapan ini merupakan salah satu tanggung jawab DPRD kabupaten Enrekang yang harus didukung oleh semua elemen yang ada yaitu DPRD dan Sekertaris Dewan. Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang terdiri dari 32 orang PNS yang mana tugas dan fungsinya berbeda beda dan mempunyai tanggung jawab di bidangnya masing masing.Keberhasilan dalam mengembang fungsi yang dimiliki oleh sekwan dalam memberikan dukungan terhadap kelancaran tugas DPRD sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdapat dalam organisasi. Keberhasilan dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam produktifitas kerja yang dihasilkan. Produktifitas kerja dalam bahasa yang baru populer lebih sering disebut kinerja (*performance).* Menurut Gibson dalam Sumadi Suryabarata 1997, kinerja adalah pencapaian sasaran kerja atau tujuan kerja yang ditetapkan oleh individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi.

Peran Sekertaris DPRD adalah salah satu bentuk organisasi yang secara umum memiliki karakteristik sama dengan organisasi lainya. Keberadaan Sekretariat DPRD sangat trategis dan penting dalam menunjang keberhasilan Pembangunan daerah. Suatu organisasi umunya memiliki visi dan misi yang menjadi acuan dalam menentukan perilaku organisasi. Namun demikian visi dan misi ini perlu dioperasionalisasikan supaya dapat dipahami oleh semua elemen yang ada dan pencapaianya lebih mudah diukur dengan standar yang jelas. Berkaitan dengan hal yang diatas pemerintah daerah telah mengeluarkan peraturan mengenai tugas pokok, kedudukan dan fungsi sekertariat DPRD dengan perda,peraturan ini memberikan acuan kerja lembaga ini untuk menjalankan tugas dan kewenaganya yang dimilikinya agar dapat memperlancar tugas yang dimiliki DPRD. Berdasarkan uraian singkat diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja (*performance)*

Pencapaian visi dan misi sebuah organisasi secara sederhana dapat diperhatikan dari aspek produktifitas dan kualitas dari *output* (kinerja). Kinerja sekertariat DPRD adalah hasil dari kerja seluruh elemen yang ada didalamnya. Sehingga dukungan dan kerja sama seluruh elemen ini akan memberikan warna kinerja lembaga ini. Faktor yang paling dominan untuk menentukan kinerja dalam menjalankan fungsi dan tugas suatu lembaga adalah faktor manusia. Manusia sebagai salah satu bagian penting dalam suatu organisasi memiliki banyak dimensi yang ikut menyertai kinerja untuk menjalankan berbagai tugas. Kinerja termasuk dalam lingkup perilaku manusia dalam konteks profesi yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang adalah itern yang terdiri dari pendidikan, sikap, motivasi, minat, kemampuan dasar. Faktor biografikal dan faktor ekstern yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, hubungan kerja, kesejahteraan, aturan-aturan kerja.

2. Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor yang cukup mendapat perhatian dalam peningkatan kinerja seseorang anggota organisasi. Hal ini dapat dijelaskan apabila seorang anggota organisasi memiliki motivasi yang tinggi akan selalu memiliki dorongan untuk mengembang tugassesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mereka akan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik karena memiliki harapan-harapan tertentu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha mencari solusi apabila dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ada hambatan.

3. Kepemimpinan.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam satu organisasi juga akan menentukan suasana kerja dalam organisasi yang pada giliran berikutnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Kepemimpinan yang cenderung dengan sistem komando akan berakibat bawahan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Mereka lebih banyak menunggu perintah tanpa memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas. Sehingga kreatifitas bawahan yang menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kerja menjadi tenggelam. Kepemimpinan yang efektifdapat diperhatikan dengan ciri-ciri kemampuan dasar yang dimilki oleh pemimpin, penerapan landasan kepemimpinan yang tepat, serta penggunaan sarana kepemimpinan yang tepat. Pengalaman empiris menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja pemerintah daerah belum merupakan suatu tradisi yang populer. Biasanya yang ada hanya penilaian kinerja individual yang masih bersifat abritrer, sering dinilainya kurang tepat, kurang relevan, dan memberi peluang terhadap penilaian yang subjektf. Realita yang sering terjadi dalam tubuh organisasi sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang beberapa personil menunjukkan kurang adanya gairah kerja, sehingga adakalanya tugas yang seharusnya selesai pada waktu yang tertentu tidak dapat terpenuhi dengan berbagai alasan. Selain itu suasana hubungan kerja yang tidak sinkron antara bagian satu dengan bagian yang lainya, antara individu satu dengan lainya, sehingga berakibat adanya tugas tertentu menjadi terhambat. Realita lainya secara sepintas terlihat kurangya kreatifitas dan inisiatif beberapa anggota dalam menjalankan tugas yang lebih banyak menunggu perintah. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang rendah.

Berdasarkan ulasan diatas maka proposal tesis ini memiliki tujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang, Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dan Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.

Menurut L. Gibson, dkk, 1992, dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena motivasi menyangkut langsung unsur manusia dalam organisasi. Motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh motif, maka motivasi akan mengenai sasaran kalau diketahui motif yang tepat dari seseorang, sehingga mampu didorong melakukan perbuatan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki. Dalam organisasi masalah motivasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakanya. Agar mampu memberikan motivasi maka manajemen harus mengenali setiap individu dalam organisasi. Buchari Zainun dalam soehartono 2004, mengemukakan motivasi merupakan bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersaan dan menjalankan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow hasil-hasil pemikiranya tertuang dalam bukunya yang berjudul *motivation and personality* teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan. Maslow memisahkan lima hirarki kebutuhan manusia menjadi kebutuhan orde tinggi dan orde rendah. Kebutuhan orde tinggi adalah kebutuhan yang dipenuhi secara internal, kebutuhan sosial, akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan orde rendah adalah kebutuhan yang dibutuhi secara eksternal, kebutuhan akan keamanan.

Teori A. Maslow dalam siagian 2015, model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang untuk dipenuhi agar dia termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut A. Maslow, pada umunya terdapat lima hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut;

1. Kebutuhan fisik, misalnya makan, minum, istirahat, dan tidur, dsb. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu, karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena akan memperoleh imbalan, baik berupa uang, ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
2. Kebutuhan keamanan/perlindungan, tiap individu mendambakan keamanan, bagi dirinya termasuk keluarga. Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamana/perlindungan. Contoh sederhana jika orang memiliki tempat tinggal maka untuk dapat dirasakan aman untuk gangguan penjahat. Dibangun pagar dikeliling rumah itu apakah sekedar bambu, kayu, tembok, bahkan mungkin ditambah dengan anjing galak atau menggaji satpam.
3. Kebutuhan kebersamaan, tiap manusia senantiasa perlu pergaulan sesama manusia lain. Selama manusia hidup didunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain. Walaupun sudah terpenuhi kebutuhan pertama dan kedua, jika ia tidak bergaul dengan orang lain, maka pasti ia merasakan sangat gelisah hidupnya. Hal ini salah satu tujuan mengapa orang mencari pasangan hidup, karena selain

pemenuhan kebutuhan biologis, sang istri maupun suami merupakan kawan hiduppaling dekat untuk dapat mengutarakan segala isi hati, baik senang maupun ketiaka kita susah. Hal ini sangat berbeda dengan hewan yang kawin hanya semata-mata memenuhi kebutuhan biologisnya.

4. Kebutuhan penghormatan dan penghargaan, kebutuhan harga diri sejelek-jeleknya kelakuan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan. Itulah sebabnya orang berusaha melakukan pekerjaan kegiatan yang memungkinkan ia mendapatkan penghormatan dan penghargaan masyarakat, misalnya hebat dibidang tinju, main bola,tari-tarian dsb.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Dengan berpegan pada teori Maslow ini maka dalam melakukan motivasi kepada bawahanya, pimpinan perlu senantiasa bertindak adil. Istilah adil ini tidak berarti seluruh pegawai diperlakukan sama, malinkan harus diteliti secara sesama jenis dan tingkat kebutuhan pegawai atau kelompok pegawai. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut yang pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lain dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan insentitas kebutuhan manusia berbeda dari satu orang keorang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual.

Selanjutnya, Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khusunya ilmu admisistrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilu sosial dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Dalam kepemimpinan ini terhadap hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi dan hubungan kepatuhan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan dari pemimpin. Kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi dalam rangka melaksanakan tugas dan kebijakan. Kepemimpinan memiliki implikasi yang luas dalam suatu organisasi. Implikasi ini mencakup aspek visi, komunikasi, hubungan, dan cara pengendalian semua elemen yang ada dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Cofer dalam soehartono 2004. Selain itu Timple, 1997, menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi sangat menentukan tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan supaya memiliki pengaruh yang berarti terhadap elemen yang ada dalam suatu organisasi, maka kepemimpinan harus dipandang dari berbagai aspek.

Dari hubunganya antara pemimpin dengan para pengikutnya, secara lambat laun akan berkembang dengan metode kepemimpinan ialah prosedur yang sistematis dan khusus yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep, dilihat dari suatu pandangan tertentu. Metode juga disebut sebagai cara bekerja, berbuat dan bertingkah laku khususnya dalam kegiatan-kegiatan kejiwaan/mental. Metode kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpina dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinanya. Ordway Tead dalam Kartono, 2014, mengemukakan metode kepemimpinan dibawah ini sebagai berikut;

1. Memberi perintah, Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk intruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipenuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.
2. Memberikan celaan dan pujian, Calaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka dimuka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekliruanya, dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan agar tidak menimbulkan rasa dendam dansakit hati. Sebaliknya, pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar. Sebaiknya bila celaan itu diberikan secara pribadi dan rahasia maka pujian seyoyangya diberikan secara terbuka, terang-terangan dimuka umum. Namun yang dipuji itu harus benar-benar luar biasa sifatnya dan bukan bersifat biasa-biasa saja, supaya tidak menimbulakan cemohan dan sinisme.
3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar. Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau faforitisme karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainya, menumbuhkan keraguan, kemuakan serta kecemburuan sosial. Juga bisa mengurangi respek anggota pada pemimpin. Pemimpin itu juga

bukan agen polisi atau tukang selidik mencari kesalahan juga bukan penjaga yang selalu mengintip kelemahan orang. Bukan pula sebagai pengontrol yang keras atau kejam, juga bukan seorang diktator ayng angkuh dan sok kuasa. Maka kesuksesan pemimpin itu justru diukur dari perasaan para pengikut yanng menghayati emosi-emosi senang, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur, dan adil.

4. Peka terhadap saran-saran, Sifat pemimpin harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran yang eksternal yang positif sifatnya. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, unutk kemudian mengkombinasikan dengan ide-ide sendiri. Dengan begitu dia bisa membangkitkan inisiatif kelompok unutk memberikan saran-saran yang baik. Sedang orang akan merasa bangga dan senang hatinya, apabila sanya diterima. Sebaliknya orang bisa mendongkol hati, apabila saran-saranya selalu dianggap sebagai angin lalu saja dan tidak digubris. Membangkitkan keinginan anggota unutk memberikan saran itu mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin. Yaitu menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik, dan berani mengadakan inovasi.
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh. Hal ini bisa meningkatkan moral kelompok dan *esprit de corps* (semangat kelompok). Usaha untuk menciptakan semangat kesatuan ini antara lain, dengan pemberian pakaian seragam, lencana, emblim, peci, jaket, tanda kehormatan, dan lain-lain. Selanjutnya juga mengusahakan pengenalan para anggota-anggota baru kepada kelompok sendiri, agar orang baru ini dengan cepat bisa mengadaptasikan diri dengan rasa senang.
6. Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar. Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabr-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnahan-fitnahan dari luar, yang diarahkan pada perorangan atau pada organisasi secara keseluruhan. Semua itu ditujukan unutk mengacau dan menganggu tatanan kerja yang sudah lancar. Maka pemimpin berkewajiban unutk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin tadi, dan memberikan peringatan keras dan sanksi tajam pada orang-orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustasi, dan mungkin tengah terganggu ingatanya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.

Dalam hal ini, pemimpin harus menetralkan menawarkan situasi, dengan jalan memberikan penerangan dan kebijaksanaan baru yang akan diterapkan. Alat yang efektif untuk mengulangi desas desus ialah penerangan, penyiaran, dan pendidikan.

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh Ordway Tead yang ada diatas, maka kita bisa memberikan kesimpulan tentang kepemimpinan yaitu pemimpin harus memberikan perintah kepada bawahanya, memberikan celaan yang secara rahasia dan memberikan pujian yang terang-terangan/terbuka, memupuk tingkah laku pribadi masing-masing bawahan diperlakukan secara sama jujur, dan adil tidak didiskriminasika, peka terhadap saran-saran menghargai ide-ide baru dan mau menerapkan saran-saran yang baik dari bawahanya, memperkuat rasa kesatuan dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh antara pemimpin dan angota-anggotanya, menciptakan disipli diri dan disiplin kelompok pemimpin harus bersikap arif dan bijaksana dan memberikan taladan dan menerapkan seluruh prosedur, merdam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar pemimpin harus memberikan penerangan, penyiaran dan pendidikan unutk menanggulangi kabar yang tidak benar. Adapun teori yang diambil untuk penelitian ini yang dikemukakan oleh Ordway Tead.

Selanjutnya, *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,2010;71). Menurut pendekatan prilaku dalam manajemen, kinerja adalah kwantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans,2005;165). Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu pertandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler,2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara,2002;22).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006;65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong 1999;15) Pengertian kerja dari tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai secara sistematis berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. Secara teoritik, tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah bersifat evaluatifdan bersifat pengembangan (Rahayu,2001:15). Bersifat evaluatif, karena hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, dasar penempatan dan untuk mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan dikatakan bersifat developmen, karena hasil penilaian juga akan digunakan untuk memberikan pengarahan kepada pegawai tersebut dan pengembangan yang diperlukan bagi

pegawai dari umpan balik kinerja pegawai yang dinilai atau dengan kata lain umpan balik dari kinerja pegawai yang dinilai.Meskipun manajer merupakan bagian yang paling integral dari proses penilaian kinerja, banyak manajer yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka merupakan tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan (Simamora,2004:343). Manajer acapkali mencari cara-cara untuk menghindari penilaian kinerja.Kendatipun semua organiasi sama-sama memiliki tujuan utama untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka.

Menurut Robbins, 1990. Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kepada faktor-faktor, kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dalam dir seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi atau sebaliknya. Sehingga dapt disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Sedangkan indikator kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Waktu yang dipakai, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Ketaatan

XXII. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. Adapun jumlah populasi dalam hal ini keseluruhan pegawai di kantor sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dengan jumlah 32 orang, dalam hal ini jumlah populasi relatif kecil maka diambil secara keseluruhan.

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analsis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

XXIII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (X1 ke Y).

Berdasarkan uji statistik melalui spss diperoleh data bahwa, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dengan nilai f variabel motivasi kerja sebesar 9,206 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,1, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil uji model summary pengaruh X1 terhadap Y sebesar 23,5%. Pentingya pimpinan untuk memperhatikan dan memberikan motivasi kepada aparatur dengan meliputi; 1) kebutuhan sehari-hari. 2) tunjangan hari tua. 3) sikap persahabatan pegawai. 4) pemberian bonus bagi pegawai. 5) berkreasi dalam bekerja. Selanjutnya, diantara 5 indikator motivasi kerja, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator pemenuhan kebutuhan sehari-hari pegawai sebesar 89%, itu berarti bahwa dalam bekerja sehari-hari untuk dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai di Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang supaya lebih diperhatikan dalam kebutuhan pokoknya sehari-hari supaya kinerja mereka lebih optimal. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah sikap persahabatan pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang sebesar 77%, meskipun demikian sikap persahabatan yang diciptakan harus lebih penting lagi karena,memperbaiki kerja sama antar sesama pegawai yang ada di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang, supaya kinerja pegawai lebih baik lagi.

8. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai(X2 terhadap Y).

Berdasarkan uji statistik melalui spss diperoleh data bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dengan nilai f variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,921 dengan tingkat signifikan 0,034< 0,1, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan hasil uji model summary pengaruh X2 terhadap Y sebesar 14,1%. Pentingya pimpinan untuk memperhatikan bawahanya. Adapun indikator disiplin kerja meliputi; 1) pimpinan dalam memberikan perintah. 2) pimpinan dalam memberikan teguran. 3) pimpinan tidak diskriminasi terhadap bawahanya. 4) pimpinan menghargai ide bawahanya. 5) pimpinan dalam

memberikan contoh pada bawahanya. 6) pimpinan dalam menanggulangi isu dari luar. Selanjutnya, diantara 6 indikator gaya kepemimpinan, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator pimpinan dalam memberikan perintah kepada bawahanya sebesar 84%, itu berarti bahwa dalam hal pimpinan dalam memberikan penyampaian perintah kepada bawahanya ini merupakan bahwa pimpinan selaku penggerak organisasi lebih dindengarkan oleh bawahanya. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah menanggulangi isu-isu dari luar sebesar 74% saja pengaruhnya, tetapi bukan berarti pimpinan tidak memperhatikan keluhan-keluhan dari luar, dikarenakan dari faktor eksternal organisasilah semua muncul keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.

9. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang X1, X2 terhadap Y.

Berdasarkan olahan data spss model summary diperoleh data bahwa, besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang yaitu sebesar 23,5% masuk dalam kategori tidak berpengaruh. Angka capaian persentase tersebut sebenarnya belum terlalu sesuai dengan apa yang diharapkan antara 76% - 100%, artinya apa yang diharapkan, kinerja aparatur masih ada sedikit kekurangan.

XXIV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

10. Pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. makin tinggi makin baik kepemimpinan seseorang, makin tinggi juga kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.
11. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang. Semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.
12. Pengaruh motivasi kerja dengan bersama-sama gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang. Maka hal itu dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

[243] Amstrong, Mischael, 1999, *manajemen sumber daya manusia terjemahan Sofyan dan Haryanto*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

[244] Arep, Ishak, Henri Tanjung, 2003, *manajemen sumber daya manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.

[245] Gibson, Ivancevich, Donnely, 1994, *organisasi dan manajemen perilaku, struktur, proses*, Erlangga, Jakarta.

[246] Heidrajman, dan Saud Husnan, 2003, *manajemen personalia*, BPFE, Yogyakarta.

[247] Nyoman, 2010, *sosiologi pemerintahan, dari perspektif pelayanan, pemberdayaan, iteraksi, dan sistem kepemimpinan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.

[248] Jamaluddin Ahmad, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.

[249] Kamaruddin Sellang, 2016, *administrasi dan pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[250] Kartini Kartono, 2014, *pemimpin dan kepemimpinan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta.

[251] Mustafa Hasbar, 2014, *menguak perilaku organisasi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[252] Nasir, 2005, *metode penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[253] Redi Panuju, 2001, *komunikasi organisasi dan konseptual teori ke empirik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[254] Rivai Vethzal, 2004, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

[255] Simammora, 2004, *manajemen sumber daya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

[256] Sthepen P Robbin, 1999, *perilaku organisasi konsep, kontroversi, dan aplikasi*,Prenhalindo, Jakarta.

[257] Soehartono, 2004, *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sekertaris daerah kabupaten Rembang*, Universitas Diponegoro, Semarang.

[258] Sondang P. Siagian, 1998, *teori aplikasi motivasi dan aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta.

[259] Sugiyono, 2005, *metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

[260] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi*, CV. Alfabeta, Bandung.

[261] Sumadi Suryabarata, 1997, *kinerja pelaku pendidikan*, Liberty, Yogyakarta.

[262] Suparman, 1997, *pengelolaan sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

[263] Thoha, 1999, *kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan perilaku*, Raja Grafindo, Jakarta.

[264] Timple A., 2000, *manajemen sumber daya kepemimpinan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

[265] Mangkunegara,Anwar Prabu.2002 *manajemen sumber daya manusia.* Remaja Rosdakarya, Bandung.

[266] Luthans, F 2005. *Organizational Behavior*. New Yoek;McGraw-hill.

[267] Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006, *human resounce manajement ;manajemen sumber daya manusia*, Terjemahan Dian Angelia Jakarta;Salemba Empat.

[268] Nurlaila, 2010, *manajemen sumber daya manusia* I, penerbit Lepkhair.

[269] Zainuddin Samad, 2016, *birokrasi dalam pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang

Gaswan[1], Muhammad Luffi[2], Haryanti Hamid[3], Andi Nilwana[4]

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia

luqfhi@gmail.com, tantihamid@yahoo.co.id, andi_nilwana@yahoo.com

***Abstrak* – Masalah dalam penelitian ini adalah masih banyak aparatur yang terlambat dalam memulai pekerjaan atau tidak produktif dalam bekerja. Kondisi pegawai tersebut berlanjut dalam jam kerja, dengan adanya pegawai yang bolos kerja, ataupun pulang lebih cepat setelah istirahat siang, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pengawai masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah di Kabupaten Enrekang, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah di Kabupaten Enrekang dan Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah di Kabupaten Enrekang.Dengan jumlah populasi 34 orang, metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sebesar 34 orang responden, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner dan teknik analisis data yaitu deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan t_{hitung} sebesar 5.514 dengan taraf signifikan 0.000, dengan pengaruh sebesar 47,8%, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} sebebsar 3.770 dengan taraf signifikan 0.001, dengan pengaruh sebesar 30,8% dan Pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, dengan f_{hitung} sebesar 14.237 dengan taraf signifikan 0.000, dengan pengaruh sebesar 48%.**

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Masyarakat merupakan suatu komponen penting dalam suatu negara, karena suatu negara harus memiliki 4 elemen yakni, penduduk, wilayah, pemerintah, dan kedaulatan. Setelah keempat elemen tersebut terpenuhi, dapat disebut suatu negara dan dikatakan maju apabila masyarakat di dalamnya dapat hidup tentram dan sejahtera. Menurut Roger H. Soltau, pengertian negara yang lebih singkat bahwa negara adalah alat atau *agency* atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan bersama atas nama rakyat. Oleh karena itu, untuk mewujudkan masyarakat yang demikian diperlukan sumber daya manusia yang produktif, karena bagaimana pun canggihnya tekhnologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal sebagai pelaksanan kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* sesuai dengan yang diharapkan.Dalam konteks administrasi negara peran sumber daya manusia atau aparatur negara menjadi salah satu unsur yang sangat vital bagi keberlangsungan kehidupan pemerintah dan pembangunan negara. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh aparatur sipil negara yang dalam pemerintahan seringkali disebut sebagai mesin birokrasi. Sorotan utama terhadap terciptanya *good governance* dan mengenai perlunya *clean government* serta nilai efesiensi dan efektivitas menjadikan peran aparatur sipil negara menjadi perhatian yang cukup serius, artinya pembenahan aparatur sipil negara harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis dalam pelayanan kepada masyarakat.

Aturan perundangan yang terkait pada peraturan kepegawaian diatur dalam peraturan kepala lembaga administrasi negara No. 20 Tahun 2015, dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon IV memainkan peranan yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan

memimpin bawahan dan seluruh pemangku kepentingan stratejik untuk melaksanakan kegiatan tersebut secara efektif dan efesien. Tugas ini menuntunya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan pemangku kepentingan strategisnya dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural seperti tersebut diatas, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang bertujuan sebatas membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin operasional dirasakan tidak cukup. Diperlukan sebuah penyelenggaraan DIKLATPIM yang inovatif, yaitu penyelenggaraan diklat yang memungkinkan peserta mampu menerapkan potensi yang dimilikinya. Dalam penyelenggaraan DIKLAT seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut sehingga memberikan hasil yang signifikan. Dengan demikian pembaharuan Diklatpim ini diharapkan dapat mengahsilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan diunitnya.

Pelatihan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pelatihan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan tekhnologi yang semakin berkembang. Pelatihan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan mengjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Menurut undang-undang Repubelik Indonesia No 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, adalah sebuah bentuk profesi, denganpenetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Dalam undang-undang ASN diatur juga lembaga administrasi negara sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 44 mengenai tugas lembaga administrasi negara membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN berbasis kompetensi, merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN secara nasional, menytusun standar pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan tekhnis fungsional dan penjejangan tertentu,serta pemberian akreditasi dan sertifikasi dibidangya dengan melibatkan kementrian dan lembaga terkait, memberikan stratifikasi kelulusan pendidikan dan pelatihan penjengjangan membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analisis kebujakan publik.Untuk membentuk sosok aparatur sipil negara yang berkualitas, maka pemerintah telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada tujuan diatas, salah satunya pendidikan dan pelatihan atau biasa disingkat dengan istilah diklat. Diklat merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai guna memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Berdasarkan peraturan pemerintah repubelik indonesia No.101 Tahin 2001, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika aparatur sipil negara sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang yang beriorentasi pada pelayanan, pengauoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan visi dan dinamika pola pikir. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut memberikan penekanan pada kualitas aparatur sipil negara untuk selalu meningkatkan kapasitas atau kualitas diri yaitu mengikuti DIKLAT.

Salah satu Kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan, yaitu Kabupaten Enrekang merupakan salah satu Kabuapten yang banyak aparatur sipil negara, dengan jumlah pegawai jabatan esolon II 37 orang, pegawai jabatan esolon IIIa 57 orang, pagawai jabatan esolon IIIb 86 orang, pegawai jabatan esolon IVa 412, dan pegawai jabatan esolon IVb 134 orang, total sebanyak 726 orang. Dari data yang ada diatas masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti diklatpim di Kabupaten Enrekang. Adapun jumlah yang telah mengikuti Diklatpim adalah TK II=26 orang, TK III=97 orang, dan TK IV=459 orang. Dan yang belum mengikuti Diklatpim adalah TK II= 8 orang, TK III=46 orang, dan TK IV= 87 orang.Dari data yang ada diatas Ini menandakan bahwa adanya masalah dalam pendidikan dan pelatihan serta kurangya motivasi yang diberikan kepada pegawai di Kabupaten Enrekang, adapun fenomena yang terjadi yaitu, tidak sesuainya target peserta diklat di Kabupaten Enrekang dikarenakan masih terdapat beberapa calon peserta yang tidak memenuhi persyaratan administrasi sesuai pada ketentuan peraturan lembaga administrasi negara, dan danya pegawai tidak mau ambil pusing dalam pendidikan dan pelatihan, dan mengakibatkan tingkat kinerja pegawai menurun karena tidak dibekali pendidikan dan pelatihan. Permasalahan selanjutnya yaitu; masih belum sesuainya pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada masing-masing bidang kerja satuan perangkat daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya, masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien, belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibanya, terutama dalam mematuhi jam kerja, sehingga menyebabkan tingkat kinerja aparatur menurun.Berdasarkan dari indentifikasi masalah yang ada diatas, maka peneliti merumuskan judul yaitu "pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara lingkup pemerintahan Kabupaten Enrekang"dengan tujuan Untuk menganalisis apakah ada pengaruh DIKLAT terhadap kinerja aparatur pada badan kepegawaian diklat daerah di Kabupaten Enrekang, Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pada badan kepegawaian diklat daerah di Kabupaten Enrekang, dan Untuk menganalisis apakah ada pengaruh DIKLAT dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pada badan kepegawaian diklat daerah Kabupaten Enrekang.

Menurut Jan Bella dalam Graha, 1998, mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik tekhnis maupun manajerial. Pendidikan beriorentasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan beriorentasi praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*. Sedangkan menurut Gomes dalam Effendi 2002 pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, dan istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaanya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus mempunyai *skope* yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan metode pengembangan yang sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan tekhnologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Menurut Hasibuan 2007, bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih dan pelaksana. Setiap pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan kepencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materiapa yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk memberi

subjek pelajaran yang bersangkutan. Senada dengan pernyataan Hasibuan 2007, mengemukakan bahwa tujuan dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

a) Produktivitas.Melalui pendidikan dan pelatihan produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan semakin membaik.
b) Efesiensi.Pendidikan dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan semakin berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing semakin besar.
c) Kerusakan.Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi,dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaanya.
d) Kecelakaan.Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan instansi berkurang.
e) Pelayanan.Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik bagi rakan-rakan organisasi.
f) Moral.Melalui pendidikan dan pelatihan moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilanya sesuai dengan pekerjaanya sehingga mereka berantusias menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.
g) Karir.Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
h) Konseptual.Pendidikan dan pelatihan menghasilkan manjer yang semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena, *technical skill, human skill, mangerial skill* pegawai yang semakin baik.
i) Kepemimpinan.Pendidikan dan pelatihan membantu kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik *human relation*ya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
j) Balas jasa.Pendidikan dan pelatihan juga mempengaruhi balas jasa. Pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka yang semakin besar.
k) Konsumen.Pendidikan dan pelatihan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat karena akan memperoleh pelayanan yang lebih bermutu.

Selanjutnya, Menurut Dafidot dalam Mustafa, 2014 menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhanya. Sedangkan Koontz memberikan penjelasanya, bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan sesuatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Stoner dkk menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu.

Selanjutnya Gibson dalam Deddy berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Robbins berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai motivasi yaitu kebutuhan seseorang.apabila dibandingkan dengan teori Maslow, *satafiers* berhubungan dengan *higher order needs* sedangkan *dissatifiers* disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower orser yaitu safety* dan *scurity needs.*

Pegawai sebagai manusia pekerja memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Hezberg, McClelland dan Vroom sebagai sumber memotivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya. Namun yang paling penting bagi seseorang pegawai adalah motivasi yang dimulai dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik), sesuai dengan pendapat G.R. Terry dalam Winardi motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Oleh karena itu motivasi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah motivasi kerja karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan pendidikan.Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motifnya.motif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau gerak hati dalam diri individu Hersey dkk 1996. Lebih lanjut Hersey dkk menyatakan bahwa motivasi

kerja adalah dorongan dan usaha manusia untuk mencapai tujuan yang dapat diukur dari dorongan untuk mencapai tujuan, dorongan memiliki keyakinan diri, dorongan untuk menghadapi persaingan dorongan untuk memiliki kebanggaan, berusaha menjalankan tugas dengan baik berusaha untuk bertanggung jawab, berusaha untuk melakukan umpan balik, dan berusaha untuk menghadapi resiko.

Dari uraian diatas telah dijelaskan pada penelitian ini membatasi pengertian motivasi kerja sesuai dengan pendapat oleh Hersey, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dan usaha manusia untuk mencapai tujuan, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bekerja dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan untuk mencapai tujuan, dorongan untuk memiliki keyakinan diri, dorongan untuk menghadapi persaingan, dorongan untuk memiliki kebanggaan, berusaha menjalankan tugas dengan baik, berusaha utuk bertanggung jawab, berusaha untuk melakukan umpan balik.

Selanjutnya, Istilah kinerja menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugasatau pencapaian dari seseorang ketika diuji dsb. Dalam studi administrasi publik kinerja mulai dituntut untuk diukur sejak Woodrow Wilson menekankan aspek efesiensi dalam desain sistem administrasi, dan sejak Taylor mendorong pegawai bekerja dengan efisien dan efektif untuk mencapai hasil Berman dalam Yeremis 2014.Menurut Dessler 2006 kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyatadengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins 2008, mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalampekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.Lalu Mangkunegara 2005 maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugassesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supriyanto 2009 pengukuran kinerja manajemen pemerintahan dalam perspektif rasional, biasanya menggunakan ukuran kepuasan masyarakat. Caranya, melalui evaluasi program kegiatan yang dilakukan dan anggaran yang digunakan, termasuk didalamnya kepuasan pelanggan, dampak lingkungan, serta *outcomes* dengan melihat ukuran manfaat yang diperoleh dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Namun dalam mengukur *outcomes* organisasi harus diberi jangka waktu. Hal ini wajar,sebab pengukuran kinerja merupakan evaluasi hasil dan proses suatu pekerjaan, terkait dengan kepentingan masyarakat. Secara umum unsur yang terlihat dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh sektor pemerintahan terhadap para pegawainya adalah melalui daftar penilaian prestasi pegawai, menyangkut tentang nilai-nilai yang dicapai seorang aparatur sipil negara yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan selama satu tahun bekerja. Mustafa 2014.

Laterner dan Levine dalam Mustafa 2014, mengemukakan bhawa, indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari:

a) Keteraturan dan ketepat waktu kerja.Pegawai harus bekerja ditempat kerja selama jam kerja dan selesainya secara teratur dan benar.
b) Keputusan terhadap aturan dan sistem kerja.Peraturan dan sistem kerja yang dibuat serta menjadi pedoman kerja dipatuhi secara baik dan benar.
c) Kualitas dan kuantitas.Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas dan kuantitas tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan organisasi.
d) Penyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik.Kinerja tidak hanya menyangkut ketaatan seseorang pegawai pada perusahaan, tetapi menyangkut semangat kerja setiap pegawai idealnya harus dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, bukan keterpaksaan atau karena takut mendapatkan sanksi.
e) Hubungan dan komunikasi yang efektif.Kinerja yang baik tidak akan muncul tanpa ada hubungan dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahanya.
f) Mampu memberikan motivasi.Kinerja yang baik akan selalu menjadi motivasi dalam bekerja dan dihargai sebagai suatu nilai tambah.
g) Tanggung jawab terhadap aset organisasi.Kinerja yang baik akan selalu bertanggung jawab dengan baik setiap menggunakan atau memanfaatkan aset organisasi.

Dari pendapat pakar diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, dalam rangka menilai kinerja dari seorang pegawai dalam organisasi setidak-tidaknya dapat dilihat dari, tingkat kualitas dan kuantitas kerja, tingkat disiplin kerja, tingkat efesiensi kerja, tingkat kemandirian kerja dan kemampuan *net working*.

II. METODE PENELITIAN

Jadi Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat, jelas dan objektif mengenai masalah yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan aparatur sipil negara di kantor badan kepegawaian diklat daerah Kabupaten Enrekang, yang berjumlah 34 orang, Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah sampel jenuh yaitu tekhnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil Jamaluddin 2015. Jadi dalam penelitian ini populasinya rendah yaitu 34 orang.

Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan, sedangkan tekhnik analisis data yaitu analisis data secara deskriptif kuantitatif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa DIKLAT dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Uraian selanjutnya sebagai berikut:

1. Pengaruh DIKLAT terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang.

   Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 5.514 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.025, berarti ada pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur. Hasil uji model summary pengaruh X1 terhadap Y sebesar 47,8%. Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi Variabel X1 diperoleh rata-rata persentase sebesar 75% dan masuk dalam kategori Baik.

   Pentingya pemerintah untuk memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dengan menerapkan indikator Produktivitas, Efesiensi, Kerusakan, Kecelakaan, Pelayanan, Moral, Karir, Konseptual, Kepemimpinan, Balas jasa, konsumen. Karena dalam penyelenggaraan roda pemerintahan aparatur mestinya memiliki keterampilan untuk menjalankan tugasnya. Selanjutnya diantara 11 indikator variabel X1 yang paling besar pengaruhnya adalah produktivitasdengan persentase sebesar 83%, untuk itu dalam melaksanakan kinerjanya memang produktivitas aparatur sipil supaya tujuan pemerintahan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada. Selanjutnya indikator yang paling sedikit pengaruhnya adalah indikator balas jasa dengan persentase sebesar 65%, tetapi bukan berarti bahwa pemerintah tidak harus memperhatikan imbalan yang diberikan kepada pegawainya, karena hal tersebut merupakan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang.

   Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar 3.770 dengan tingkat signifikan 0.001< 0.025, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur. Hasil uji model summary pengaruh X2 terhadap Y sebesar 30,8%. Selanjutnya berdasarkan rekapitulasi Variabel X2 diperoleh rata-rata persentase sebesar 76% dan masuk dalam kategori Baik.

   Pimpinan dalam suatu organisasi pemerintah harus memperhatikan bawahanya dengan memberikan dorongan kepada bawahanya, dalam menghadapi persaingan, memiliki kebanggaan, usaha menjalankan tugasnya, dan dorongan dalam mempertanggung jawabkan kinerjanya. Selanjutnya dari ke 5 indikator yang paling berpengaruh adalah dorongan dalam bekerja dengan persentase sebesar 83%. Hal tersebut pucuk kepemimnpinan harus selalu memberikan motivasi bawahanya supaya terus

berinovasi dalam kinerjanya. Selanjutnya yang paling sedikit pengaruhnya adalah dalam memiliki kebanggaan tersendiri dengan persentase sebesar 71%, hal meskipun hanya sekian persentase, tetapi aparatur harus memiliki kebanggan tersendiri dalam melaksanakan kinerjanya, disebabkan karena akan mengaktualisasikan dirinya ataupun organisasinya.

3. Pengaruh DIKLAT dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil uji statistik melalui SPSS diperoleh data bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan nilai f_{hitung} variabel X1 dan X2 sebesar 14.237 dengan tingkat signifikan 0.0000< 0.025, berarti ada pengaruh signifikan antara DIKLAT dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur. Hasil uji model summary pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar 48%. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penulis berkesimpulan bahwa harus senantiasa melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan maximal 4 kali dan dengan selalu diberikan motivasi supaya tingkat kinerja pegawai lebih meningkat di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab sebelumnya, dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKDD Kabupaten Enrekang dengan t_{hitung} sebesar 5.514 dengan taraf signifikan 0.000, karena nilai t_{tabel} 0.025 (0.000 < 0.025) maka H0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 47,8%.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai $_{thitung}$ sebebsar 3.770 dengan taraf signifikan 0.000, karena nilai t_{tabel} 0.025 (0.000 < 0.025) maka H0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 30,8%.
3. Pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, dengan f_{hitung} sebesar 14.237 dengan taraf signifikan 0.000, karena nilai t_{tabel} 0.025 (0.000 < 0.025) maka H0 ditolak, dengan pengaruh sebesar 48%.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anwar Prabu, 2000, *manajemen produktivitas total*, Gramedia, Jakarta.

[2] _____, 2013, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

[3] Dessler G, 1998, *manajemen personalia terjemahan Agus Dharma edisi ketiga,* Erlangga, Jakarta.

[4] Hani T. Handoko, 1993, *manajemen sumber daya manusia,* BPEE, Yogyakarta.

[5] Hariandja Effendi Tua Marihot, 2002, *manajemen sumber daya manusia,* Grasindo, Jakarta.

[6] Jamaluddin Ahmad, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.

[7] Kamarudding Sellang, 2016, *administrasi dan pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[8] Lijan Poltak Sinambela, 2016, *reformasi pelayanan publik*, Bumi Aksara, Jakarta.

[9] Malayu Hasibuan S.P., 2007, *manajemen sumber daya manusia,* Bumi Aksara, Jakarta.

[10] _____, 2008, *manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

[11] Mustafa Hasbar, 2014, *menguak perilaku organisasi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[12] Sofyan Siregar, 2013, *metode penelitian kuantitatif*, Prenada Media Grup, Jakarta.

[13] Sugiyono, 2011, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*, Alfabeta, Bandung.

[14] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi*, Alfabeta, Bandung.Supriyanto, 2009, *manajemen pemerintahan*, Media Brilian, Jakarta.

[15] Surya Dharma, 2005, *manajemen kinerja*, Pustaka Pelajar, Jakarta.

[16] Veithzal Rivai, 2004, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

[17] Wibowo, 2011, *manajemen kinerja edisi ketiga*, Rajawali Perss, Jakarta.

[18] Yeremis T. Keban, 2014, *enam dimensi strategis administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYUSUNAN DAFTAR PEMILIH DI KABUPATEN ENREKANG

Syamsinar, Andi Ifdal, Muhammad Rais Rahmat, Muhammad Rohady

Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana,STISIP Muhammadiyah Rappang

Enrekang, Sindenreng Rappang, Indonesia

inarsyam@gmail.com, andiifdal1@gmail.com, mraisrahmat@yahoo.com,

Abstrak **-- Tujuan penelitian untuk: Menganalisis implementasi kebijakan penyusuan daftar pemilih pada pemilu tahun 2014 di Kabupaten Enrekang; Menganalisis faktor-faktor determinan yang mendukung dan menghambat implementasi kebijakan penyusunan daftar pemilu tahun 2014 di Kabupaten Enrekang; dan Menganalisis dampak penyusunan daftar pemilu tahun 2014 di Kabupaten Enrekang.Metode penelitian: Kualitatif semu dengan menggunakan deskriptif tabel frekeunsi dan kualitatif deskriptif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif dan triangulasi untuk keabsahan data. (1) Hasil analisis deskriptif tabel frekuensi: penerapan implemtentasi kebijakan dengan indikator: komunikasi, sumber daya, sikap aparatur birokrasi, dan struktur birokrasi dalam konteks penyusunan daftar pemilih nilai persentase secara kumulatif 87,78%; (2) Hasil analisis kualitatif deskriptif: KPU telah melaksanakan penyusunan daftar pemilih secara proporsional, efektif, dan rasional.Faktor-faktor determinan, faktor pendukung adalah Kepemimpinan dan motivasi; dan faktor penghambat adalah partisipasi masyarakat.Adapun dampak penyusunan daftar pemilih pada Pemilu Tahun 2014 di Kabupaten Enrekang, yaitu: Pelembagaan nilai-nilai demokrasi, dan penguatan proses pendidikan politik rakyat.**

Keywords: Implementation, Policy, List of voters, and General election

XXV. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 sebagaimana diatur dalam Pasal 19 menyatakan bahwa : "Warga Negara Republik Indonesia yang pada hari pemungutan suara pemilihan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sudah berumur 17 (tujuh belas) tahun atau sudah/pernah kawin mempunyai hak memilih". Untuk dapat menggunakan hak memilih dalam pemilihan Warga Negara Republik Indonesia harus terdaftar sebagai pemilihdengansyarat-syarat yang harus dipenuhi: (a) tidak terganggu jiwa/ingatannya; (b) tidak sedang dicabut hak pilihnya berdasarkan putusan pengadilan; dan (c) berdomisili di daerah pemilihan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sebelum disahkannya daftar pemilih sementara yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk. Jumlah pemilih berdasarkan data padapenyelenggaraanPemilu di KabupatenEnrekang, yaitu: (a) Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013 sebanyak 142.678 wajibpilih; (b) Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat DaerahTahun 2013, sebanyak 149.422 wajib pilih; dan (c) Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2014 sebanyak 151.033 wajib pilih.

Peranan KPU dalam memutakhirkan data pemilih sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum pada pasal 10 ayat (1) huruf f yang berbunyi, bahwa "memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh pemerintah dengan memperhatikan data pemilu dan/atau pemilihan gubernur, bupati, walikota terakhir dan menetapkannya sebagai daftar pemilih". Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum pada pasal 119 ayat (1) untuk penyelenggaraan Pemilu, KPU membentuk peraturan KPU dan keputusan KPU. Sementara itu, dalam ayat (2) Peraturan KPU

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, sehingga KPU membentuk Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyusunan Daftar Pemilih untuk Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Menurut Edward III (1980) dalam Firmansyah (2003), terdapat empat faktor atau variabel kritis dalam implementasi kebijakan publik, sebagai berikut :

a. Faktor Komunikasi, Komunikasi yaitu meliputi penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensinya.
b. Faktor Sumberdaya, Sumberdaya dimana untuk efektifnya implementasi diperlukan sumberdaya yang cukup. Sumberdaya yang penting meliputi staf yang tersedia dalam jumlah dan keahlian yang memadai, informasi, kewenangan dan fasilitas yang mendukung.Sumberdaya yang penting dalam proses implementasi adalah mencakup staf/tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemampuan melaksanakan tugas,
c. Faktor Disposisi, yaitu sikap dan komitmen dari para pelaksana program (birokrat), dimana mereka harus memiliki keinginan untuk melaksanakannya. Merupakan sikap dan komitmen dari para pelaksana, yang diartikan sebagai kecenderungan, keinginan, atau kesepakatan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan/program. Sikap yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan/program adalah semangat,
d. Faktor Struktur Birokrasi, yaitu standar operasional yang mengatur tata kerja dan tata laksana.

Implementasi kebijakan merupakan suatu bentuk hubungan yang dapat memungkinkan tercapainya tujuan dan sasaran dalam kebijakan publik, sehingga dapat terwujud hasil akhir dari kegiatan yang dilaksanakan pemerintah. Dalam prakteknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis dengan adanya intervensi berbagai kepentingan.

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 09 Tahun 2013 Tentang Penyusunan Daftar Pemilih untuk Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah akan dapat berjalan efektif, harus memiliki enam kriteria sebagaimana dijelaskan oleh Nugroho (2007:24) sebagai berikut, yaitu: (1) Efektivitas, berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil yang diharapkan; (2) Efisiensi, berkenan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang dikehendaki; (3) Kecukupan, berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah; (4) Perataan *(equality)*, berkenaan dengan pemerataan distribusi manfaat kebijakan; (5) Responsivitas, berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat yang menjadi target kebijakan; dan (5) Kelayakan, (appropriateness), berkenaan dengan pertanyaan apakah kebijakan tersebut tepat untuk suatu masyarakat.

Panitia Pemungutan Suara (PPS) merupakan badan pelaksana dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Di samping itu ada juga Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 09 Tahun 2013 tentang Penyusunan Daftar Pemilih untuk Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang menjadi dasar Panitia Pemungutan Suara dalam melaksanakan tugasnya.

1. Pencocokan dan Penelitian Daftar Pemilih Sementara. Proses penetapan Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) menjadi tugas pemerintah, sedangkan Daftar Pemilih Sementara (DPS) berada di wilayah kewenangan Komisi Pemilihaan Umum. Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) berasal dari Pendaftaran Pemilih dan Pendataan Penduduk Berkelanjutan (P4B) yang merupakan konsep awal, agar setiap warga masyarakat dapat terdata, baik sebagai pemilih maupun sebagai penduduk. Pendataan penduduk harus dilakukan secara terus-menerus, sebagai wujud dari penyediaan data yang baik dan akurat secara berkelanjutan.
2. Penyusunan Daftar Pemilih Sementara. Pemutakhiran data dan daftar pemilih berkaitan dengan identitas warga masyarakat menggunakan hak pilihnya dalam pemilu. Hak pilih seorang individu dihargai sebagai kebebasan seseorang untuk menentukan sikapnya dalam memberikan pilihan, karena harus dikelola secara baik sistem pendaftaran pemilih permanen membawa konsekuesi melibatkan banyak pihak, terutama Pemerintah Daerah yang ditangani oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Tanggungjawab penyediaan data pemilih berada pada lembaga yang bersangkutan, seperti KPU Kabupaten/Kota atau Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.
3. Proses Perbaikan Daftar Pemilih Sementara. Daftar Pemilih Sementara sebagai hasil dari Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) yang diterima oleh KPU Kabupaten Enrekang. Tindak lanjut dari Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu menjadi Daftar

Pemilih Sementara. Perbedaan antara Daftar Pemilih Sementara (DPS) dan Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) tidak mencantumkan nama Tempat Pemungutan Suara (TPS) demikian pula di dalam Daftar Pemilih Sementara (DPS) tidak mencantumkan Tempat Pemungutan Suara (TPS) pada kolom keterangan pada saat penyerahan dari KPU Kabupaten Enrekang kepada Panitia Pemungutan Suara melalui Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK).

4. Penyusunan Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan. Daftar Pemilih Sementara sebagai hasil dari Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) yang diterima oleh KPU Kabupaten Enrekang. Tindak lanjut dari Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu menjadi Daftar Pemilih Sementara. Perbedaan antara Daftar Pemilih Sementara (DPS) dan Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) tidak mencantumkan nama Tempat Pemungutan Suara (TPS) demikian pula di dalam Daftar Pemilih Sementara (DPS) tidak mencantumkan Tempat Pemungutan Suara (TPS) pada kolom keterangan pada saat penyerahan dari KPU Kabupaten Enrekang kepada Panitia Pemungutan Suara melalui Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK).
5. Pemutakhiran Daftar Pemilih Tetap. Pengelolaan data dan daftar pemilih dimungkinkan memegang prinsip yang benar berdasarkan aturan-aturan yang berlaku. Aturan yang dibuat menjadi pedoman dasar dalam mengelola data dan daftar pemilih berdasarkan pertimbangan teknis. Prinsip pemeliharaan daftar pemilih agar tidak menimbulkan masalah utama dengan mempertimbangkan status daftar pemilih. Draft dan aturan yang dibuat mengedepankan data dan daftar pemilih yang mencakup nama, tempat dan tanggal lahir, alamat, tanggal pendataan, kewarganegaraan. Data yang relevan tentang kapasitas pemilih, apabila pemilih memilik dua atau lebih alamat, harus menentukan tempat tinggal yang mana yang digunakan sebagai elektoral mereka.

XXVI. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan untuk mengolah dan menganalisis penelitian ini adalah penelitian metode deskriptif kuantitatif.Populasi dan informan mencakup seluruh personel yang terlibat dalam penyelenggaraan penyusunan daftar pemilih pada pemilihan umum tahun 2014 di Kabupaten Enrekang.Adapun tekhnik penarikan sampel yang digunakan dengan tingkat kesalahan 10%, jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 112 orang, sedangkan informan sebanyak 4 orang.Adapun tekhnik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan studi kepustakaan.Sedangkan tekhnik analisis data yaitu analisis data reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan

XXVII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutakhiran (perbaikan dan penambahan) yang dilakukan untuk melakukan penyempurnaan terhadap DPS yang ada. Adapun kegiatan pemutakhiran (*up daiting*) meliputi perbaikan terhadap seluruh identitas data dan daftar pemilih, termasuk nama, tempat tanggal lahir, umur, jenis kelamin dan alamat calon pemilih, serta penetapan TPS. Perbaikan data pemilih dan identitas lainnya diikuti dengan penambahan pemilih baru dan pemilih tambahan dalam DPS. Pemilih baru adalah pemilih yang sudah memasuki usia memilih akan tetapi tidak terdaftar sebagai pemilih, sedangkan pemilih tambahan adalah pemilih yang tidak terdaftar dalam Pemilu sebelumnya. Setelah pemutkairan dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pengumuman kembali terhadap DPS yang sudah diperbaiki. Pengumuman pada tahap pertama berkaitan dengan pemgumuman DPS yang baru diterima dari KPU Kabupeten Enrekang melalui PPK Kecamatan Cendana. DPS yang diterima sebelumnya adalah hasil DP4 yang diterima KPU dari Pemerintah Kabupaten Enrekang untuk dimutakhirkan. Proses pengumuman dilakukan agar masyarakat luas dapat memberikan masukan terhadap DPS sebelum ditetapkan menjadi Daftar Pemilih Tetap (*fixed voters*). Setelah daftar pemilih sementara diumumkan kepada masyarakat luas, agar masyarakat calon pemilih mengetahui tentang dirinya, sudah terdaftar atau belum terdaftar.

Pengumuman setelah dilakukan pemutakhiran, maka tahap selanjutnya adalah penetapan DPSHP Akhir yang sudah diumumkan menjadi DPT. Penetapan dilakukan setelah pengumuman dan Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan Akhir dilakukan, maka PPS menetapkan DPT melalui rapat pleno tebuka untuk menetapkan jumlah pemilih di wilayah kerja PPS masing-masing. Penetapan dilakukan berkaitan dengan keseluruhan jumlah pemilih dan jumlah pemilih berdasarkan jenis kelamin. Daftar Pemilih Hasil Perbaikan berasal dari DPS yang diumumkan oleh PPS kepada masyarakat dari berbagai masukan, tanggapan, dan saran dari masyarakat dan peserta Pemilu sebagai calon pemilih. Kekeliruan yang terjadi biasanya berkaitan dengan penulisan nama lengkap, tempat/tanggal lahir (umur), status perkawinan, jenis kelamin, alamat tempat tinggal dan jenis cacat yang disandang dinyatakan keliru. Dari identitas calon pemilih yang keliru tersebut, maka perlu diperbaiki dalam formulir Model A.2-KPU (Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan).

Tanggapan yang disampaikan oleh warga masyarakat kepada PPS merupakan wujud partisipasi masyarakat dalam sistem retroaktif. Warga masyarakat diminta

secara aktif berperan untuk terlibat secara langsung dalam rangka memperbaiki DPS, baik yang sudah terdata sebagai calon pemilih, data calon pemilih keliru, maupun yang tidak terdata sebagai pemilih. Kesadaran dari peran aktif warga masyarakat sebagai calon pemilih didukung dengan kegiatan sosialisasi oleh lembaga penyelenggara Pemilu dengan cara yang maksimal melalui berbagai media. Keadaan masyarakat yang heterogen dan kriteria calon pemilih yang bervariasi menyebabkan perilaku calon pemilih ada yang aktif dan ada pula yang pasif. Bagi calon pemilih yang aktif akan berupaya untuk mendaftarkan diri sebagai pemilih, sementara yang pasif tidak terlalu peduli tentang dirinya, apakah terdata atau tidak terdata sebagai calon pemilih. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti melakukan wawancara dengan anggota PPS Pinang An. Munawir, terkait dengan jumlah calon pemilih yang berada diwilayahnya dengan membandingkan antara calon pemilih dengan Kartu Keluarga,bahwa:

Sebagian besar pengurus RT mengetahui calon pemilih yang berada di wilayahnya berdasarkan Kartu Keluarga (KK) yang diterima oleh pengurus RT dengan cara membandingkan antara nama calon pemilih dengan Kartu Keluarga (KK). Warga masyarakat yang tidak terdaftar sebagai pemilih ada yang ditambahkan dan ada yang belum terdaftar, tetapi tidak berada ditempat dan pindah alamat. Akan tetapi terdaftar sebagai pemilih ditempat tersebut, sementara itu ditempat yang lama yang bersangkutan tidak terdaftar. (Wawancara, 5 November 2016).

Bagi warga masyarakat yang tidak terdata sebagai pemilih, secara administratif hak pilihnya terhapus, karena tidak terdaftar sebagai pemilih secara otomatis tidak dapat menggunakan hak pilihnya. Guna menghindari besarnya jumlah calon pemilih tidak terdaftar sebagai pemilih diharapkan masyarakat secara aktif untuk mendaftarkan diri sebagai pemilih. Berdasarkan hasil wawancara, menunjukkan bahwa PPS yang menyatakan calon pemilih yang tidak terdata dalam Data Penduduk Potensial Pemilih Pemilu (DP4) sebanyak 47,62% (10 orang) atau sekitar 4 PPS. Daftar pemilih yang tersedia diterima oleh PPS dalam bentuk Data Penduduk Potensial Pemilih Pemilu yang terdata sebagai pemilih sebesar 52,38% (11 orang) atau sekitar 4 PPS atau setengah dari PPS di wilayah PPK Kecamatan Cendana. Data Penduduk Potensial Pemilih Pemilu berasal dari pemerintah Kabupaten Enrekang yang merupakan sumber dari DPS harus dilakukan pemutakhiran oleh PPS. Pemutakhiran Data Penduduk Potensial Pemilu yang seharusnya dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Enrekang melalui Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan menjadi *input data* untuk menentukan DPS. KPU Kabupaten Enrekang menetapkan DPS berdasarkan Data Penduduk Potensial Pemilih Pemilu yang kemudian disampaikan kepada PPS melalui PPK. Dalam Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tidak melakukan pendataan pemilih, tetapi menggunakan data pemilih dari *database* DP4. Ternyata DP4 yang disampaikan kepada KPU Kabupaten Enrekang datanya tidak akurat dan banyak calon pemilih yang tidak terdata dan pemilih ganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, bahwa calon pemilih tidak terdata dalam DPS sebanyak 33,33% atau sekitar 7 PPS calon pemilih tidak terdata. Sementara itu, calon pemilih yang terdata sebagai pemilih mencapai 66,67% (14 orang) atau sekitar 5 PPS di wilayah PPK Kecamatan Cendana. Keberatan biasanya diajukan oleh masyarakat pada hari dan tanggal pemungutan suara berlangsung, seharusnya respon atau tanggapan masyarakat pada saat diumumkan DPS. Akibatnya masyarakat tidak terdaftar sebagai calon pemilih dan tidak dapat menggunakan hak pilihnya sebagaimana mestinya, meskipun itu merupakan bentuk partisipasi masyarakat peduli dengan hak politiknya namun penyelenggara harus mengikuti ketentuan yang berlaku. Seharusnya bentuk partisipasi masyarakat dapat diajukan pada saat DPS diumumkan dan belum ditetapkan sebagai DPT.

Menurut Haris (1999:15) peran pemilih menjadi sangat menentukan dalam proses dan hasil Pemilu. Ketika pemilih pasif terhadap segala macam informasi tentang Pemilu, maka mobilisasi destruktif dari pihak-pihak tertentu dapat terjadi dengan leluasa. Disaat yang sama, ketika pemilih umumnya bersandar pada aspek emosional dalam memformulasikan pilhan politiknya, maka kompetisi yang sehat dalam Pemilu akan berkurang kadar. Oleh karenanya, Pemilu yang Langsung, Umum,engan leluasa. Disaat yang sama, ketika pemilih umumnya bersandar pada aspek emosional dalam memformulasikan pilhan politiknya, maka kompetisi yang sehat dalam Pemilu akan berkurang kadar. Oleh karenanya, Pemilu yang Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, Jujur dan Adil akan dapat terwujud jika hadir para pemilih yang aktif dan cerdas. Tipe pemilih seperti ini sangat diperlukan bukan hanya dalam hal membeikan suaranya secara tepat, tetapi ikut serta menjaga proses Pemilu berjalan dengan baik dan benar. Pada dimensi yang

sama, peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris KPU Kabupaten Enrekang An. H. Sadeng, S.Pd, MM tentang peran PPS sebagai bagian pelaksanaan Pemilu Anggota DPR, DPD, dan DPRDTahun 2014 adalah menyediakan data pemilih yang akurat sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing, bahwa:

> Apabila terjadi kekeliruan daftar pemilih ataupun orang yang tidak terdaftar sebagai pemilih, maka ini adalah kewajiban PPS. Ada tanggapan masyarakat mengenai beberapa warga masyarakat terdaftar diluar RT domisili calon pemilih dengan TPS yang jauh dengan domisili calon pemilih. Akibatnya banyak warga masyarakat yang tidak menggunakan hak pilihnya karena jauh dari domisilinya. Untuk menindak-lanjuti masalah tersebut dengan dibuat daftar pemilih tambahan pindah ke alamat yang terdekat, kalau tidak terdaftar dinyatakan kepada pengurus RT setempat. (Wawancara,8 Desember 2016).

Penyelesaian masalah daftar pemilih pada saat orang yang seharusnya terdaftar sebagai pemilih, tetapi tidak terdaftar sebagai pemilih menjadi masalah yang krusial dan perlu penanganan serius. Calon pemilih mengajukan keberatan kepada PPS pasca DPS diumumkan, karena dirinya tidak terdaftar sebagai pemilih. Faktor yang paling dominan adalah calon pemilih terdaftar diluar tempat domisilinya atau berada di luar alamat calon pemilih itu berada. Calon pemilih tersebut menyatakan dirinya tidak terdaftar pada TPS domisili calon pemilih. Persoalan calon pemilih yang terdaftar di tempat lain, tetapi tidak terdaftar di TPS domisili calon pemilih dapat diatasi bilamana PPS mengumumkan DPS yang digunakan dalam pemungutan suara diumumkan di tempat-tempat yang dapat dikunjungi oleh calon pemilih. Cara lain yang dapat ditempuh oleh PPS dengan mengumumkan DPT, sehingga calon pemilih dapat mencarai daftar nama yang tertera pada DPT. PPS diberikan batas waktu mengumumkan DPS dengan batas waktu 3 hari sebelum ditetapkan menjadi DPT. PPS diberikan batas waktu mengumumkan DPS dengan batas waktu 14 hari sebelum ditetapkan menjadi DPT. Bagi PPS sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam menyediakan daftar pemilih dianggap menjadi persoalan dan sulit untuk ditindak-lanjuti karena daftar pemilih dianggap sudah akurat, karena sudah ditetapkan menjadi DPT. Kesulitan yang dihadapi PPS untuk mencantumkan nama orang yang mendaftarkan diri sebagai pemilih di DPT melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan oleh KPU sebagai pembuat kebijakan yang ditempuh oleh PPS mengatasi persoalan tersebut.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum memberikan ruang bagi penyelenggara Pemilihan Umum untuk membuat beberapa peraturan dan keputusan. Pembuatan peraturan merupakan kewenangan KPU yang bersifat mengatur proses seluruh kebijakan yang akan diimplementasikan oleh KPU maupun pelaksana Pemilihan Umum pada tingkat bawah. Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRDTahun 2014, KPU membuat Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 09 Tahun 2013 tentang Penyusunan Daftar Pemilih dalam Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRDTahun 2014. Kebijakan yang dibuat oleh KPU merupakan produk kebijakan yang harus diimplementasikan, karena itu implementasi kebijakan berarti pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan kebijakan (Dunn,1995:80). Tujuan dari kebijakan yang dibuat agar implementator ditingkat teknis mudah melakukan berbagai kegiatan pemutakhiran data pemilih.

Peraturan KPU Nomor 09 Tahun 2013 tentang Penyusunan Daftar Pemilih pada Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRDTahun 2014 merupakan suatu kebijakan yang dibuat agar dapat diimplementasikan dan memberikan manfaat pada kontribusi tujuan dari pemutakhiran data pemilih, sebagaimana dijelaskan oleh Winarno (2007:145) dampak implementasi mempunyai makna bahwa telah ada perubahan yang bisa diukur. Setiap kebijakan diarahkan pada perubahan yang lebih baik dari sebelumnya sebagai parameter untuk melihat efaktivitas dari kebijakan yang dibuat. Implementasi kebijakan tetap diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai dari produk kebijakan dalam hal ini pemutakhiran data pemilih. Berdasarkan Peraturan KPU Nomor 09 Tahun 2013 tentang Penyusunan Data Pemilih dalam Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD Tahun 2014 sebagai suatu kebijakan dalam melakukan pemutakhiran data pemilih kebijakan tersebut.

1. Daftar Pemilih Sementara

Pemilih yang namanya belum tercantum dalam DPS secara aktif melaporkan kepada PPS di desa/kelurahan melalui pengurus RT/RW

atau sebutan lainnya.Warganya yang belum terdaftar atau ada kekeliruan dalam penulisan identitas pemilih dalam DPS dapat memberikan masukan ke PPS.Melakukan perbaikan Daftar Pemilih Sementara berdasarkan masukan masyarakat. Melaporkan kepada PPS pemilih yang belum terdaftar dengan dibantu oleh Pengurus RT/RW mencatat data/nama pemilih baru dalam formulir A.A-KPU(Data Pemilih Baru) dan melakukan perbaikan terhadap identitas pemilih yang keliru berdasarkan masukan yang disampaikan masyarakat ke dalam formulir Model A.2-KPU (Data Pemilih Sementara Hasil Perbaikan).Pencatatan data pemilih baru, meliputi: (1) NIK/Nomor Pemilih; (2) Nama lengkap; (3) Tempat/tanggal lahir; (4) Status perkawinan; (5) Jenis kelamin; (6) Alamat tempat tinggal; dan (7) Jenis cacat yang disandang.Pemilih baru yang sudah didaftar diberikan tanda bukti sudah didaftar yaitu formulir Model A.A-KPU (Formulir tanda bukti sudah didaftar sebagai pemilih baru) dengan ketentuan lembar pertama diserahkan kepada pengurus RT/RW atau sebutan lainnya dan lembar kedua diserahkan kepada pemilih atau anggota keluarga yang mewakili.

Pencatatan perbaikan data pemilih sementara dan pemilih baru dalam Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan dilaksanakan pada tanggal 2 Agustus s/d 15 Agustus 2013.Pemilih baru dan pemilih yang diperbaiki identitasnya, oleh PPS disalin ke dalam formulir Model A.2.A-KPU (Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan).Data pemilih yang identitasnya sudah diperbaiki, oleh PPS dicoret dari Daftar Pemilih Sementara.Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan (Formulir Model A.2-KPU) dibuat oleh PPS dalam 3 (Tiga)rangkap dan ditandantangani serta disahkan oleh Anggota PPS dan dibubuhi cap, untuk digunakan: (1) 1 (satu) rangkap untuk pengumuman; (2) 1 (satu) rangkap untuk arsip di TPS; (3) 1 (satu) rangkap untuk dikirim ke KPU Kabupaten/Kota melalui PPK.

Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan (Formulir Model A.2-KPU) diumumkan oleh PPS pada tempat yang mudah dilihat atau dijangkau oleh masyarakat dengan bantuan pengurus RT/RW atau sebutan lain untuk mendapatkan tanggapan masyarakat.Jangka waktu pengumuman Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan dilaksanakan dari tanggal 17 Agustus s/d 23 Agustus 2013Dalam jangka waktu tersebut diatas, pemilih masih dapat mengajukan usul atau perbaikan penulisan nama dan identitas lainnya. Apabila ada usulan perbaikan, PPS melakukan perbaikan kembali dalam Formulir Model A.2.A-KPU (Perbaikan Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan Akhir).

2. Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan

PPS melakukan perbaikan terhadap DPSHP berdasarkan masukan dan tanggapan dari masyarakat dan peserta Pemilu paling lama 14 (empat belas) hari setelah berakhirnya pengumuman DPSHP. PPS menerima masukan dan tanggapan secara tertulis maupun lisan yang dibukukan dalam satu catatan yang ditandatangani oleh PPS dan pemberi masukan dengan mencantumkan nama masing-masing secara lengkap dan jelas.

Perbaikan DPSHP disusun ke dalam DPSHP akhir (formulir Model A.2.A-KPU). Selanjutnya PPS mengirim DPS (formulir model A.1-KPU), DPSHP (formulir Model A.2-KPU) dan DPSHP Akhir (formulir Model A.2.A-KPU) sebanyak 1 (satu) rangkap kepada KPU Kabupaten Enrekang melalui PPK digunakan sebagai bahan penyusunan DPT. PPS menyimpan DPS (formulir model A.1-KPU), DPSHP (formulir Model A.2-KPU) dan DPSHP Akhir (formulir Model A.2.A-KPU) sebagai dokumen/arsip.

3. Penyusunan Daftar Pemilih Tetap (DPT) dan Daftar Pemilih Tambahan

Daftar Pemilih Sementara (formulir Model A.1-KPU) dan Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan (formulir Model A.2-KPU) dan DPSHP Akhir (formulir Model A.2.A-KPU) dikirim ke KPU Kabupaten/Kota melalui PPK.KPU Kabupaten/Kota setelah menerima Daftar Pemilih Sementara, DPSHP dan DPSHP Akhir dari PPS, kemudian menyalin dalam formulir Model A.3-KPU (Daftar Pemilih Tetap) dan menggandakan sebanyak 2 (dua) rangkap untuk pengumuman berkaitan: (1) 1 (satu) rangkap untuk pengumuman; (2) 1 (satu) rangkap untuk arsip di KPPS**.** Penetapan Daftar

Pemilih Tetap paling lambat tanggal 7 September s/d 14 September 2013Setelah Daftar Pemilih Tetap disahkan, KPU Kabupaten/Kota membuat Daftar Pemilih Tetap dalam bentuk hardcopy sebanyak 5 (lima) rangkap untuk digunakan : (1) 1 (satu) rangkap untuk PPK; (2) 2 (dua) rangkap untuk PPS; (3) 2 (dua) rangkap untuk KPPS.Penyerahan DPT kepada KPU, KPU Provinsi, PPK dan PPS paling lambat tanggal 14 September s/d 20 September 2013.

Daftar Pemilih Tetap diumumkan di PPS/Desa/RT/RW atau tempat lain yang mudah dilihat dan dijangkau oleh masyarakat.Pengumuman Daftar Pemilih Tetap dilaksanakan pada tanggal 21 September 2013 s/d 9 April 2014. Daftar Pemilih Tetap oleh KPU Kabupaten/Kota digunakan untuk: (1) Pemutakhiran Data Pemilih; (2) Pembuatan Kartu Pemilih; (3) Pemda Kabupaten/Kota; (4) KPU sebagai dasar pemutakhiran data pemilih secara berkelanjutan.DPT dapat dilengkapi dengan Daftar Pemilih Tetap Tambahan (DPTB) sampai dengan paling lambat 3 (tiga) hari sebelum hari/tanggal pemungutan suara. DPTB terdiri atas data pemilih yang terdaftar dalam DPT di suatu TPS, tetapi karena keadaan tertentu tidak dapat menggunakan haknya untuk memilih di TPS tempat yang bersangkutan terdaftar.Untuk dapat dimasukkan dalam DPTB seseorang harus menunjukkan bukti identitas diri dan bukti yang bersangkutan telah terdaftar sebagai pemilih dalam DPT di TPS asal. Pemilih, melaporkan kepada PPS asal untuk mendapatkan Surat Pemberitahuan DPTB (Model A.5-KPU) yang akan digunakan hak memilih di TPS lain. PPS berdasarkan laporan pemilih, meneliti apakah pemilih yang bersangkutan terdaftar dalam DPT. Apabila pemilih terdaftar sebagai pemilih dalam DPT, PPS mencatat atau memberikan catatan dalam kolom keterangan pada DPTB (Model A.4-KPU) dan memberikan Surat Pemberitahuan DPTB (Model A.5-KPU) dengan ketentuan lembar kesatu untu pemilih yang bersangkutan dan lembar kedua sebagai arsip PPS.

Pemilih tambahan menunjukkan Surat Pemberitahuan DPTB (Model.A.5-KPU) kepada PPS/KPPS yang wilayahnya membawahi TPS tujuan dimana pemilih yang bersangkutan akan menggunakan haknya untuk memilih di TPS lain. PPS/KPPS mencatat pemilih yang bersangkutan dalam DPTB (Model A.4-KPU). Pemilih tambahan dapat langsung kepada KPPS pada hari/tanggal pemungutan suara, dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan DPTB (Model A.5_KPU) dan KPPS mencatat nama pemilih dalam DPTB. Dalam hal pada suatu TPS terdapat pemilih tambahan, KPPS mencatat dalam DPTB (Model A.4-KPU) dan melaporkan kepada KPU Kabupaten Enrekang melalui PPS/PPK.

4. Pelaksanaan Rekapitulasi Daftar Pemilih Tetap

KPU Kabupaten Enrekang melakukan rekapitulasi DPT di Kabupaten Enrekang. KPU Provinsi melakukan rekapitulasi DPT di Provinsi. KPU melakukan rekapitulasi DPT secara nasional. Bawaslu, Panwaslu Provinsi, Panwaslu Kabupaten Enrekang, Panwaslu Kecamatan dan Pengawas Pemiliu Lapangan melakukan pengawasan atas pelaksanaan pemutakhiran data pemilih, penyusunan dan pengumuman DPS, perbaikan dan pengumuman DPSHP, penetapan dan pengumuman DPT, DPTB dan rekapitulasi DPT dilaksanakan KPU, KPU Provinsi, KPU Kabupaten Enrekang, PPK, PPS. Data yang diterima oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota adalah data pemilih yang berasal dari pemerintah daerah di wilayahnya masing-masing dalam bentuk Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4). Penyerahan data pemilih tersebut berdasarkan per desa atau kelurahan, sedangkan Komisi Pemilihan Umum menyebutkan berdasarkan pengelompokkan per-Panitia Pemungutan Suara (PPS).

Data Pemilih tersebut digunakan sebagai *database* kependudukan. Berbeda dengan penyelenggaraan Pemilu di masa Orde Baru menganut *periodicregistration system*, yang menurut Stephen K.Bailey dan kawan-kawannya (Haryanto,1984:93) bahwa pemilih harus melakukan pendaftaran pemilih sebelum memberikan suaranya, ada dua system yang dapat digunakan yakni sistem pendaftaran pemilih yang bersifat permanen dan pendaftaran

yang bersifat periodik. Setelah Pemilu tahun 2009 dengan dilakukan Pendataan Penduduk dan Pendaftaran Pemilih Berkelanjutan (P4B), Indonesia sudah memiliki data penduduk dan pemilih yang kemudian disebut dengan Data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4). DP4 yang diterima KPU Kabupaten/Kota, kemudian KPU Kabupaten/Kota melakukan pemutakhiran data pemilih, sedangkan data penduduk menjadi tugas pemerintah daerah melalui dinas atau kantor teknis yang memilikinya. Sumber data yang dugunakan oleh KPU Kabupaten/Kota adalah data pemilih berdasarkan data kependudukan, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum pada ayat 1(satu) huruf f Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2015 tersebut yang menjelaskan bahwa : memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan dan menetapkan data pemilih sebagai daftar pemilih.

Dari data Penduduk Pemilih Potensial Pemilu (DP4) yang kemudian oleh KPU Kabupaten dan Kota untuk dipilih dan dikelompokkan berdasarkan domisili setiap masyarakat yang memiliki kesamaan alamat dalam satu desa atau kelurahan. Apabila sudah selesai dilakukan pengelompokkan, baru dapat ditetapkan menjadi DPS. Data yang dapat digunakan untuk dimutakhirkan (*up date*) menjadi DPS yang dilakukan oleh PPS setiap desa atau kelurahan. Diperlukan pengetahuan PPS yang memadai dalam melakukan pemutakhiran DPS, apabila DPS yang digunakan tidak akurat, termasuk melakukan pemutakhiran sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditentukan. Kolom pertama dalam DPS harus diisi, baik itu nomor TPS-nya maupun keterangan lain, seperti meninggal, pindah, dan menjadi anggota TNI/Polri. Bagi PPS yang tidak mencantumkan dan tanpa menulis keterangan apapun, pada kolom keterangan, maka sudah ada kekeliruan dalam melakukan pemutakhiran. Ini menunjukkan pengetahuan PPS belum memadai dalam melakukan pemutakhiran DPS. Secara teknis, apabila pemilih baru yang tidak terdaftar dalam DPS dapat dilakukan pengisian pada formulir Model A.A-KPU (pemilih baru). Untuk menyelesaikan calon pemilih yang belum terdaftar sebagai pemilih pada saat penyelenggaraan Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang disebut sebagai pemilih baru. Penggolongan calon pemilih baru tersebut dapat digolongkan menjadi tiga golongan calon pemilih baru: (1) calon pemilih yang sudah memiliki hak memilih tetapi tidak terdaftar selama beberapa kali Pemilu baru sekarang baru terdaftar sebagai calon pemilih; (2) calon pemilih pada saat yang lalu belum memiliki hak pilih, baik disebabkan oleh belum mencapai usia memilih maupun anggota TNI/Polri yang memasuki masa purna bakti, termasuk calon pemilih yang belum memasuki usia memilih; (3) calon pemilih pada waktu yang lalu terdaftar sebagai pemilih dan menggunakan hak pilihnya, kemudian sekarang tidak terdaftar sebagai pemilih, dianggap sebagai pemilih baru.

Kolom DPS tidak tersedia untuk mencantumkan nama orang yang tidak terdaftar sebagai pemilih, tetapi dapat menggunakan formulir Model A.A-KPU (data pemilih baru) dan menggunakan formulir Model A.2-KPU (Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan). Apabila orang yang tidak terdaftar dalam DPS tidak dapat dituliskan Nomor Induk Kependudukan tetapi dapat dicantumkan nama lengkap, tempat tanggal lahir, umur, status perkawinan, dan alamat dalam pemilih baru. PPS dapat mengisi dalam formulir Model A.2-KPU (Daftar Pemilih Sementara Hasil Perbaikan) sebagaimana yang dilakukan, bilamana terdapat kekeliruan dalam pengisian DPS untuk diperbaiki oleh PPS. DPS yang diterima oleh PPS terdapat beberapa kelemahan diantaranya adalah calon pemilih yang tidak terdaftar sebagai calon pemilih dan calon pemilih yang terdaftar akan tetapi terjadi kekeliruan identitas. Pemutakhiran dilakukan berkaitan dengan penambahan jumlah calon pemilih dan memperbaiki identitas calon pemilih. Keakuratan PPS dalam melakukan pemutakhiran sangat tergantung pada PPS melaksanakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh KPU. Kebijakan yang dibuat sebagai arah bagi PPS dalam melakukan pemutakhiran agar mungkin dapat dipenuhi oleh PPS disebabkan

tercantum dalam DPS. Persoalan yang paling fital adalah menjaga tingkat kredibilitas penyelenggara Pemilu dengan kesesuaian antara jumlah suara sah dan suara tidak sah, sebanding dengan DPT. Kesesuaian jumlah pemilih berdasarkan DPT dapat menentukan seluruh persoalan suara calon Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di tambah dengan jumlah suara tidak sah. Calon pemilih yang namanya tidak tercantum dalam DPS akan tetapi tidak sama antara identitas sebenarnya maka akan menjadi persoalan baru, karena identitas pemilih yang terdapat dalam DPT berbeda dengan identitas pada kartu pemilih atau identitas lain. Disamping identitas calon pemilih dalam DPS yang keliru, juga dipengaruhi oleh kekeliruan dalam melakukan *entry data*, sehingga terjadi identitas ganda untuk calon pemilih. Tujuan kartu pemilih atau identitas lain seperti Kartu Tanda Penduduk adalah mencocokkan antara identitas calon pemilih dengan DPT supaya tidak terjadi pemberian suara yang berulang-ulang di TPS yang berbeda.

Dampak negatif yang ditimbulkan dari identitas ganda tersebut, dianggap sebagai tindak pidana Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Hal ini sebagaimana diatur pada Pasal 310 Setiap orang yang pada waktu pemungutan suara dengan sengaja memberikan suaranya lebih dari satu kali di satu atau lebih TPS, diancam dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp.18.000.000,00 (Delapan Belas Juta Rupiah). Daftar pemilih ganda jarang terjadi di TPS yang sama, malah sebaliknya pada warga masyarakat yang tidak memiliki hak pemilih untuk memilih disebabkan tidak masuk dalam DPT. Pemilih yang termasuk dalam daftar pemilih ganda yang berada di TPS yang berbeda, akibatnya tidak menutup kemungkinan akan terjadi penggunaan hak memilih melebihi sebagaimana Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 Pasal 310. Bila ini yang terjadi, maka akan mempengaruhi perolehan suara bagi calon Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang.

Pemilih ganda atau pemilih yang terdaftar sebagai pemilih lebih dari satu nama, baik di TPS yang sama maupun di TPS yang berbeda. Pemilih ganda ini akan memiliki hak suara ganda, akibatnya dari terdaftar sebagai pemilih ganda, seorang pemilih akan menentukan pilihannya lebih dari satu kali menggunakan hak pilihnya. Pemilih ganda tersebut akan dikenai ketentuan pidana sebagaimana yang sudah ditentukan. Pemilih ganda juga dapat mempengaruhi perolehan suara bagi pasangan calon tertentu, karena itu memberikan keuntungan secara langsung kepada pasangan calon yang dipilihnya. PPS sebagai bagian dari penyelenggara Pemilu dapat melakukan berbagai upaya untuk mengurangi pemilih ganda, dimulai dari DPS, DPSHP, DPSHP Akhir dan sampai pada penetapan DPT. Mekanisme untuk mengurangi tingkat pemilih ganda menurut Ibrahim (2008:46) rancangan pengembangan standar waktu bagi penyelesaian keluhan tersebut, dan ini perlu dinilai secara terus-menerus validitas dan reabilitasnya. Penilaian secara kontinyu dalam melakukan perbaikan penyedian DPT yang akurat menjadi pekerjaan yang utama bagi PPS meskipun sangat berat dilakukan, karena berkaitan dengan persoalan yang memberikan kesempatan pada setiap pemilih untuk memberikan suaranya.

Daftar pemilih yang tersedia dalam bentuk DPS sharusnya mendapat respon dari masyarakat sebelum DPS ditetapkan menjadi DPT. Bentuk respon akan muncul bermacam-macam dalam memberikan tanggapan perbaikan dan penyempurnaan dari DPS sebelumnya. Daftar pemilih perbaikan dapat disempurnakan menjadi DPT dari sebelum dapat saja memperbaiki DPS yang sudah ada maupun menambah jumlah pemilih yang tidak terdaftar dalam DPS. Secara umum DPS tidak dalam bentuk sempurna, karena itu perlu dilakukan perbaikan yang disebabkan oleh kekeliruan yang

tidak disengaja maupun sengaja dilakukan. Daftar pemilih sangat berpengaruh bagi perolehan suara untuk setiap Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang. Kualitas DP4 tidak serta merta digunakan sebagai DPS, tetapi harus diuji kebenarannya. Cara yang ditempuh melalui rekapitulasi jumlah pemilih berdasarkan jenis kelamin dan pengambilan sampel dari beberapa orang berdasarkan domisili untuk menguji tingkat akurasi data pemilih sebelum ditetapkan menjadi DPS. Menghadapi kendala yang terjadinya biasanya daftar pemilih ganda atau calon pemilih didaftarkan sebagai calon pemilih lebih dari satu kali. Kemampuan PPS dalam melakukan pengolahan DPS agar tidak terjadi daftar pemilih ganda pada saat ditetapkan menjadi DPT.

Ketelitian dan kemampuan untuk menggunakan metode perbandingan daftar pemilih sebelumnya, misalnya dengan membandingkan daftar pemilih pada Pemilihan Gubernur dan wakil Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013. Cara membandingkan daftar pemilih sebelumnya dengan DPS diterima oleh PPS menjadi sarana untuk mengeliminir daftar pemilih ganda. Selain cara-cara yang sudah ditentukan dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 09 Tahun 2013 yang menjadi pedoman PPS untuk melakukan pemutakhiran DPS. Upaya yang ditempuh oleh PPS agar daftar pemilih lebih mendekati tingkat akurasi yang tinggi, maka saran atau masukan berbagai pihak sangat membantu pada saat pemutakhiran dan pengumuman DPS oleh PPS. PPS melakukan pemutakhiran DPS harus bekerjasama dengan komponen yang lainnya, terutama pengurus RT sebagai pihak yang mengetahui secara persis tentang warga masyarakat. Bantuan teknis maupun non teknis sangat dibutuhkan oleh PPS dalam pemutakhiran DPS, memberikan saran atau masukan, dan melaporkan kepada PPS apabila ada warga masyarakat yang memiliki hak pilih tetapi tidak terdaftar sebagai calon pemilih. Penilaian secara kontinyu dalam melakukan perbaikan penyedian DPT yang akurat menjadi pekerjaan yang utama bagi PPS meskipun sangat berat dilakukan, karena berkaitan dengan persoalan yang memberikan kesempatan pada setiap untuk memberikan suaranya.

Penerapan *permanent system* oleh petugas PPS tidak akan melakukan pendataan dan mendatangi rumah warga masyarakat dari pintu ke pintu, melainkan hanya keaktifan setiap warga masyarakat untuk terlibat secara langsung. PPS hanya mengumumkan DPS yang sudah diterimanya, kemudian menyampaikan kepada masyarakat secara luas di tempat-tempat yang dianggap strategis. Dalam melakukan pengumuman PPS sudah mengetahui tempat-tempat mudah diakses oleh warga masyarakat atau tempat-tempat yang memungkinkan orang dapat mengetahuinya. Kegiatan mengumumkan DPS sebagai bentuk kegiatan pemutakhiran DPS sejak DPS diterima oleh PPS, Pemutakhiran yang dilakukan oleh PPS adalah DPS, bukan DP4 karena yang menerima DP4 adalah KPU Kabupaten Enrekang yang kemudian ditetapkan menjadi DPS. Bentuk partisipasi masyarakat dalam pemutakhiran daftar pemilih adalah terlibat secara aktif, baik yang sudah terdaftar sebagai pemilih. Kewajiban setiap calon pemilih mendatangi tempat pengumuman DPS untuk mengetahui kepastian dirinya sudah terdaftar atau belum terdaftar sebagai calon pemilih. Bagi yang belum terdaftar sebagai pemilih untuk aktif mendaftarkan dirinya sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan.

DPS yang diterima oleh PPS terdiri atas dua yakni (1) digunakan sebagai sarana untuk pemutakhiran daftar pemilih, dan (2) digunakan sebagai sarana pengumuman kepada masyarakat. Daftar Pemilih Sementara yang sudah dimiliki oleh Panitia Pemungutan Suara (PPS) menjadi sangat penting untuk diumumkan dan disampaikan kepada masyarakat luas, agar setiap warga masyarakat untuk memperoleh informasi tentang DPS disebabkan oleh tata cara mengumumkan dan lokasi pengumuman yang tidak strategis atau kurang tepat. Kemampuan atau kemauan menyampaikan informasi tentang Daftar Pemilih Sementara (DPS) bertujuan mudah diakses oleh calon pemilih guna mengetahui, apakah dirinya terdaftar atau tidak. Minimnya informasi yang

disampaikan oleh penyelenggara Pemilu Anggota DPR, DPD dan DPRD untuk menghimbau warga masyarakat melihat DPS, menjadi salah satu sebab warga masyarakat tidak mendatangi tempat yang sudah ditentukan sebagai lokasi pengumuman DPS. Sebelum DPS diumumkan ditempat-tempat yang sudah ditentukan oleh PPS. KPU Kabupaten Enrekang sebagai bagian penyelenggara Pemilu terlebih dahulu menyampaikan informasi berkaitan dengan tempat-tempat yang dapat didatangi oleh warga masyarakat. Informasi dapat disampaikan melalui media massa, guna untuk mengetahui calon pemilih sudah terdaftar atau belum terdaftar dalam Pemilu tersebut.

Tingkat dinamika perubahan daftar pemilih tidak hanya menyangkut perubahan yang terjadi secara umum, seperti perubahan data kependudukan yang dipengaruhi oleh indikator kelahiran, kematian, dan perpindahan. Perubahan data kependudukan yang lebih lambat dibandingkan dengan data pemilih, karena itu *database* kependudukan tetap digunakan sebagai referensi tersedianya DP4. Data penduduk harus menyesuaikan perubahan data pemilih agar dapat digunakan dalam setiap penyelenggaraan Pemilu.

Penggunaan *permanent system* yang dianut dalam penyediaan data dan daftar pemilih memungkinkan untuk melakukan pemutakhiran data dan daftar pemilih secara terus-menerus yang dilakukan oleh berbagai pihak. Data pemilih harus dimutakhirkan oleh Pemerintah Daerah oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang, sedangkan daftar pemilih harus dimutakhirkan oleh KPU Kabupaten Enrekang. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab calon pemilih tidak terdaftar sebagai pemilih: (1)pemilih baru atau baru pindah di tempat yang sekarang sebanyak 33,33 % (7 orang) tidak terdaftar sebagai calon pemilih, sementara di tempat domisili sebelumnya yang bersangkutan terdaftar sebagai pemilih; (2) pemilih tidak terdaftar dalam DPS disebabkan oleh pemilih sebelumnya tidak terdata dan sekarang juga tidak terdata dalam DPS sebagai calon pemilih sebanyak 23,81 % (5 orang); (3), pemilih sebelumnya sudah terdata, tetapi sekarang tidak terdata sebagai pemilih sebanyak 28,57 % (6 orang), akibatnya pemilih tersebut tidak terdaftar dalam DPS; dan(4) pemilih baru atau pemilih pemula sebanyak 14,29 % (3 orang) yang tidak terdata dalam DPS.

XXVIII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan analisis fokus penelitian implemntansi kabijakan penyusunan daftar pemilihpada Pemilihan Umum Tahun 2014 di Kabupaten Enrekang, maka dapat dirumuskan beberapa point kesimpulan sebagai berikut :

1. Keberhasilan implementasi kebijakanakan ditentukan oleh beberapa faktor, dan masing-masing faktor tersebut saling berhubunga nsatu sama lain. Dengan adanya Implementasi Kebijakan mengorganisasikan, melaksanakan tugas dan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab KPU Kabupaten Enrekang, khususnya pada Pelaksanaan Pemilihan Umum Tahun 2014. Salah satu yang mejadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan penyusunan daftar pemilih dengan menggunakan pendekatan teori Edwar III sebagai pisau analisis untuk membedah fenomena yang diasumsikan sementara sebagai penyebab tidak akuratnya data pemilih di Kabupaten Enrekang, yaitu: dimensi komunikasi; dimensi sumber daya; dimensisi aparatur; dan dimensi struktur birokrasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan, yaitu: Ketua KPU; Sekretaris; Kepala Devisi Data dan Informasi; Anggota PPS dan Anggota Pantarlih terkait dengan peran dan fungsinya sebagai aktor-aktor yang terlibat dalam proses penyelenggaraan Pemillihan Umum sebagaimana yang disebutkan oleh Grindle tentang teori implementasi kebijkan yang memuat dua dimensi, yaitu: isi kebijakan dan konteks kebijakan. Oleh karena itu dapat diungkapkan hasil, yaitu: (1) Pada dimensi implementasi kebijakan, lembaga KPU Kabupaten Enrekang telah melaksanakan atau menerapkan dimensi-dimensi teori implementasi kebijakan Edwar III dalam konteks penyusunan daftar pemilih pada Pemilu tahun 2014 di Kabupaten Enrekang. Hal ini dibuktika ndengan nilai persentase secara kumulatif sebanyak 87,78%; (2) Pada dimensi Penyusunan Daftar Pemilih, lembaga KPU Kabupaten Enrekang telah melaksanakan kegiatan tersebut secara proporsional, efektif, dan rasional berdasarkan tahapan-tahapan dan dimensi-dimensi yang menjadi *entry point* dalam kebijakan penyusunan daftar pemilih tersebut dan tentunya mengedepankan asas legalitas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejalan dengan hasil peneltian tersebut, maka peneliti mengkonstatir perspektif Riant Nugroho (2004:163)sebagai teori yang mendukung hasil penelitian bahwa implementasi kebijakan dilaksanakan dalam konsekuensi manajemen implementasi kebijakan yang di kelola dalam tugas-tugas : (1) kebijakan dapat langsung dilaksanakan dengan membangun komunikasi dalam konteks koordinasi yang efektif; (2) Pemanfaatan sumberdaya manusia, ketercukupan anggaran, dandukungan sarana dan prasarana yang memadai; (3)menyesuaikan struktur, menggunakan prosedur, dan pembagian pekerjaan pasilitas organisasi untuk pembentukan sikap dan perilaku individu dengan etos kerja yang tinggi; dan (4) menyesuaikan struktur birokrasi, menggunakan prosedur, dan pembagian pekerjaan

2. Faktor-faktor determinan yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan penyusunan daftar pemilih pada Pemilu tahun 2014 di Kabupaten Enrekang, yaitu: (a) Faktor internal adalah Kepemipimpinan; dan motivasi; dan (b) Faktor eksternal adalah partisipasi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

[270] Amstrong, Mischael, 1999, *manajemen sumber daya manusia terjemahan Sofyan dan Haryanto*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

[271] Arep, Ishak, Henri Tanjung, 2003, *manajemen sumber daya manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.

[272] Gibson, Ivancevich, Donnely, 1994, *organisasi dan manajemen perilaku, struktur, proses*, Erlangga, Jakarta.

[273] Heidrajman, dan Saud Husnan, 2003, *manajemen personalia*, BPFE, Yogyakarta.

[274] Nyoman, 2010, *sosiologi pemerintahan, dari perspektif pelayanan, pemberdayaan, iteraksi, dan sistem kepemimpinan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.

[275] Jamaluddin Ahmad, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.

[276] Kamaruddin Sellang, 2016, *administrasi dan pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[277] Kartini Kartono, 2014, *pemimpin dan kepemimpinan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta.

[278] Mustafa Hasbar, 2014, *menguak perilaku organisasi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

[279] Nasir, 2005, *metode penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[280] Redi Panuju, 2001, *komunikasi organisasi dan konseptual teori ke empirik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

[281] Rivai Vethzal, 2004, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

[282] Simammora, 2004, *manajemen sumber daya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

[283] Sthepen P Robbin, 1999, *perilaku organisasi konsep, kontroversi, dan aplikasi*,Prenhalindo, Jakarta.

[284] Soehartono, 2004, *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sekertaris daerah kabupaten Rembang*, Universitas Diponegoro, Semarang.

[285] Sondang P. Siagian, 1998, *teori aplikasi motivasi dan aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta.

[286] Sugiyono, 2005*, metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

[287] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi*, CV. Alfabeta, Bandung.

[288] Sumadi Suryabarata, 1997, *kinerja pelaku pendidikan*, Liberty, Yogyakarta.

[289] Suparman, 1997, *pengelolaan sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

[290] Thoha, 1999, *kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan perilaku*, Raja Grafindo, Jakarta.

[291] Timple A., 2000, *manajemen sumber daya kepemimpinan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

[292] Mangkunegara,Anwar Prabu.2002 *manajemen sumber daya manusia.* Remaja Rosdakarya, Bandung.

[293] Luthans, F 2005. *Organizational Behavior*. New Yoek;McGraw-hill.

[294] Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006, *human resounce manajement ;manajemen sumber daya manusia*, Terjemahan Dian Angelia Jakarta;Salemba Empat.

[295] Nurlaila, 2010, *manajemen sumber daya manusia* I, penerbit Lepkhair.

[296] Zainuddin Samad, 2016, *birokrasi dalam pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBENTUK *INNOVATIVE SKILLS* PADA KARYAWAN PT. MASINDO BONDOWOSO

Abadi Sanosra

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UM Jember

Jember, Indonesia

abadisanosra78@gmail.com

Abstrak-**Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan pro aktif bawahan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori kepemimpinan, kepemimpinan transformative dan Innovative Skills Karyawan. Pedekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan dengan paradigma studi kasus. Oleh karenanya laporan penelitian nantinya akan mendeskripsikan data-data yang bersifat kualitatif, seperti gagasan, konsep, situasi dan kondisi, fakta, perilaku, motivasi dan lain-lain. Dari data-data tersebut kemudian diadakan analisa secara mendalam dengan menggunakan Analisis data model interaktif. Aktivitas dalam analisis data yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verivication. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Teknik yang digunakan dalam pengecekan keabsahan data ialah menggunakan metode trianggulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional di PT. Masindo dalam membentuk innovative skills karyawan sudah berjalan dengan cukup baik meski masih ada beberapa hal yang harus disempurnakan, hal ini ditandai dengan manajer dapat menjadi teladan bagi para karyawan. Secara langsung ataupun tidak langsung manajer dapat mengajarkan kepada karyawan untuk memberikan pelayanan yang prima untuk para jama'ah, selain itu juga manajer mengajarkan agar bersedia menerima saran dan kritik untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam menjalin komunikasi dengan karyawan, manajer masih memiliki beberapa kekurangan yang masih harus diperbaiki yaitu keterbatasan waktu untuk melakukan komunikasi secara langsung, sehingga berakibat belum maksimalnya dalam melakukan kegiatan komunikasi dengan karyawan. Komunikasi langsung hanya terjadi saat adanya rapat dan situasi tertentu saja, dengan banyaknya tugas yang diemban sebagai manajer memberikan jarak antara bawahan dan pimpinan yang mengakibatkan komunikasi secara langsung kepada karyawan hanya seperlunya saja. Komunikasi secara langsung yang jarang terjadi.**

Kata kunci : Kepemimpinan Transformatif, Innovative Skills, Karyawan

1) *1.1 Pendahuluan*

Perkembangan organisasi merupakan salah satu keharusan agar dapat mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan atau pemintaan pasar. . perubahan ini tentunya perlu diantisipasi dan dikelola, khususnya dengan memperhatikan pengaruh budaya organisasi dan faktor kepemimpinan (Finney, 2010: 325).

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan pro aktif bawahan adalah gaya kepemimpinan transformasional. (Rivai, 2007).

Di sisi lain, dalam menghadapi berbagai tekanan untuk melakukan perubahan, pendekatan kolaboratif dalam suatu organisasi sangat perlu dilakukan sebagai upaya menyelaraskan struktur organisasi, informasi dan pengetahuan budaya kerja (Palmer dkk., 2009). Seorang pemimpin perusahaan diharapkan dapat menciptakan kondisi yang positif dan kondusif dalam mendorong pengembangan ide dan penerapan kebiasaan inovatif masing-masing individu dengan menekankan pada keseimbangan antara mendorong perilaku inovatif dan memastikan efektivitas dan efisiensi jangka pendek (De Jong, 2007). Dalam hal ini, tahapan-tahapan yang akan ditempuh seorang pemimpin dalam mengelola perubahan menjadi hal yang penting. Pada umumnya, pemimpin memulai proses perubahan dengan kesadaran sendiri dan semangat untuk

belajar hal baru. Selanjutnya, pemimpin merasa memiliki kepentingan untuk mengkomunikasikan perubahan tersebut untuk secara efektif membangun kekompakan tim (Tjitra dkk., 2012: 93). Perangkat kepemimpinan juga diperlukan dalam membantu pemimpin dalam melakukan perbaikan dan efektivitas perubahan organisasi (Arnold dkk., 2000).

Studi ini dilakukan di PT. Masindo Bondowoso yang lokasi di Desa Kajar Rt3 Rw1 Kabupaten Bondowoso. PT. ini berdiri tahun 2014 yang bergerak dalam penyelenggaraan Haji dan Umroh. PT. Masindo Bondowoso mampu bersaing dengan PT lain yang ada di kabupaten Bondowoso yang usianya jauh lebih tua. Bahkan, PT. Masindo Bondowoso menempati peringkat ke-3 dengan memperoleh Jamaah, Hal itu bisa dilihat dari hasil kinerja yang memiliki peningkatan yang memiliki taraf signifikansi yang cukup tinggi pertahunnya yaitu pada tahun 2016 tepatnya bulan Desember jumlah Jemaah berjumlah 36 dan pada tahun 2017 mencapai 45 Jamaah yaitu pada bulan April sejumlah 14 Jamaah dan pada bulan November 31 Jamaah. Sedangkan pada tahun 2018 pada bulan April jumlah jamaah yang diberangkatkan berjumlah 53 Jamaah. Sebagai lembaga bisnis yang bergerak dalam bidang haji dan umroh, PT.Masindo Bondowoso telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasinya. Karena, manajemen merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumberdaya manusia dan material, dan para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasionalnya, baik untuk hasil sekarang maupun untuk potensi masa datang. Dalam rangka untuk menjawab kebutuhan akan perubahan-perubahan budaya organisasi yang dibutuhkan dalam rangka pengembangan *innovative skills* karyawan di perusahaan tersebut. PT. Masindo adalah sebuah *joint venture* antara perusahaan nasional dan Lokal. Dan hasil wawancara dengan bagian Direktur PT. Masindo Bondowoso didapatkan hasil bahwa selama ini kepala ruang belum pernah mendapatkan pelatihan tentang kepemimpiman transformasional.

Disamping data di atas, rata-rata kemampuan dan pengetahuan karyawan PT. Masindo Bondowoso memiliki cukup mempuni dibidangnya. Hal itu karena bentuk transformasi dari direktur yang terus mendorong karyawan untuk terus maju dan berkambang. Hal itu bisa dilihat dari hasil kinerja yang memiliki peningkatan yang memiliki taraf signifikansi yang cukup tinggi pertahunnya yaitu pada tahun 2016 tepatnya bulan Desember jumlah Jemaah berjumlah 36 dan pada tahun 2017 mencapai 45 Jamaah yaitu pada bulan April sejumlah 14 orang dan pada bulan November 31 orang. Sedangkan pada tahun 2018 pada bulan April jumlah jamaah yang diberangkatkan berjumlah 53 orang, melihat data tersebut sejak pemberangkatan pertama hingga sekarang perkembangannya cukup signifikan .

Fenomena di atas menjadi dasar ditetapkannya rumusan masalah penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional direktur PT. Masindo Dalam membentuk *innovative skills* karyawan. Dengan demikian maka rumusan masalah Penelitian ini adalah : Bagaimana desain kepemimpinan transformatif dalam upaya membentuk innovative skills karyawan PT. Masindo dan Bagaimana proses penerpaan kepemimpinan transformatif dalam upaya membentuk innovative skills karyawan PT. Masindo. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan Penelitian ini adalah mendeskripsikan desain kepemimpinan transformatif dalam upaya membentuk innovative skills karyawan PT. Masindo dan mendeskripsikan proses penerapaan kepemimpinan transformatif dalam upaya membentuk innovative skills karyawan PT. Masindo. Sementara manfaat Penelitian adalah Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang pengaruh antara variabel-variabel yaitu pelatihan dan penerapan kepemimpinan transformasional

Kajian Pustaka merujuk pada penegrtian tentang kepemiminan *(leadership)* sudah barang tentu berbeda dengan pengertian pemimpin *(leader)*. kepemimpinan adalah aktifitas dalam mempengaruhi dan membimbing satu kelompok dengan segala relevansinya sehingga tercapai tujuan kelompok itu. Kepemimpinan adalah sekumpulan

dari serangkaian kemampuan dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya (Purwanto, 2003:26). Kepemimpinan merupakan suatu kordinasi tiga faktor seperti yang telah disebut diatas, maka pemimpin harus menguasai lima tangga kepemimpinan, adapun lima tangga kepemimpinan dimaksud adalah sebagai berikut:

9. Pemimpin yang dicintai
10. Pemimpin yang dipercaya
11. Pembimbing
12. Pemimpin yang berkepribadian
13. Pemimpin yang abadi

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi di perusahaan yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi perusahaan.

Selama dua dekade terakhir ini ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian utama para pakar organisasi yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan suatu dinamika pertukaran antara pimpinan dan bawahan, dimana pimpinan menetapkan sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi reward yang diharapkan oleh bawahan bilamana sasaran dapat dicapai. Gaya kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan perfoma melebihi standar yang diharapkan (Wagimo dan Djamaludin, 2005) mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kekuatan mempengaruhi hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pengaruh dan hubungan antara atasan dan bawahannya. Bass mengindikasikan ada tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual (Howell and Avolio, dkk, 1993).

Menghadapi perubahan lingkungan suatu perusahaan yang semakin cepat dan kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk siap pada perubahan-perubahan yang terjadi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:11) bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan pada organisasi atau suatu perusahaan adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui program pengembangan.Kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi ada, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat sisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu jenjang karir, tidak hanya sekedar kerja tanpa peningkatan. Seperti yang dikatakan oleh Yuli (2005:73) bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mepergunakan prosedur sistematis dan terorganisisr dimana karyawan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Innovative adalah ciptaan-ciptaan baru (dalam bentuk materi maupun *intangible*) yang memiliki nilai ekonomi yang berarti signifikan), yang umumnya dilakukan oleh perusahaan atau kadang-kadang oleh para individu. Menurut, Regis Cabral (2003) bahwa *Innovative* adalah elemen baru yang diperkenalkan dalam jaringan yang dapat mengubah, meskipun hanya sesaat, baik harganya, pelakunya, elemen-nya atau simpul dalam jaringan.

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan *(Skill)* adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk

melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Rosadi, (2009) mendefinisikan *Skill* sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Sedengkan menurut Wibowo (2014:271) *skill* adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Dari berbagai definisi tersebut, di satu sisi telah semakin jelas tentang makna dan muatan atau komponen *skill*. Akan tetapi, di sisi lain banyaknya definisi juga menunjukkan pengertian skill dari berbagai orang tidak sama atau sangat beragam. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

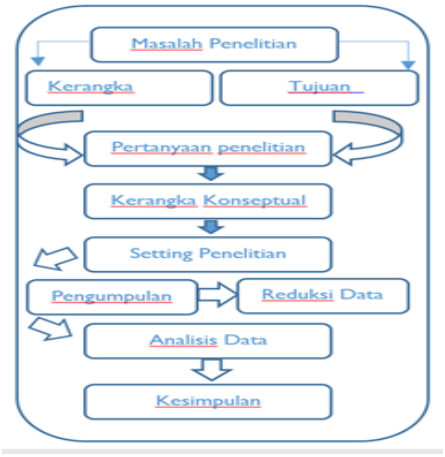
e. *Skill* intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.
f. *Skill* fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Indikator *skill* kerja menurut Robbins (2008), adalah sebagai berikut:

a. Kesanggupan kerja kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
b. Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penugasan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut (Hasibuan 2007:70), tujuan pengembangan *skill* karyawan pada hakikatnya menyangkut produktivitas kerja, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karier, konseptual, kepemimpinan, balas jasa dan konsumen. Menurut Soeprihanto (2001) pengembangan kemampuan karyawan cukup banyak mencakup semua hal, lalu manfaat yang perusahaan peroleh dari pengadaanya pelatihan. Hasibuan (2007:72) mengemukakan bahwa pengembangan dikelompokan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

Gambar 1. Road Map Penelitian



2) ***1.2 Metode Penelitian***

5. Desain Penelitian

Penelitian pedekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan dengan paradigma studi kasus yang diawali dari studi pendahuluan, selanjutnya diadakan penelitian yang mendalam dengan cara menggali informasi sebanyak-banyaknya dengan berbagai metode. Di mana peneliti melakukan pengujian yang mendalam dan merinci dari satu konteks, dari satu subyek, dari satu kumpulan dokumen dan dari satu kejadian khusus dengan cara deskriptif. Oleh karenanya laporan penelitian nantinya akan mendeskripsikan data-data yang bersifat kualitatif, seperti gagasan, konsep, situasi dan kondisi, fakta, perilaku, motivasi dan lain-lain. Dari data-data tersebut kemudian diadakan analisa secara mendalam untuk mengembangkan formula berupa konsep-konsep baru tentang kepemimpinan transformatif dalam upaya membentuk *innovative skills* karyawan PT. Masindo.

6. Informan Penelitian

Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Direktur PT. Masindo Bondowoso, Staf dan Karyawan PT. Masindo Bondowoso. Dalam penelitian ini teknik penentuan informan ialah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, artinya peneliti cenderung memilih informan yang dianggap memahahami keberadaan PT. Masindo dan dapat dipercaya sepenuhnya sebagai smber data yang mantap serta mengetahui permasalah secara mendalam.

7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya menemukan data tentang kepemimpinan transformatif dan *innovative skill* karyawan, maka sumber data penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu manusia *(person)*, suasana *(place)* dan dokumen *(paper)* (Arikunto, 2006:129). Yang proses pengumpulannya menggunakan :

b. Observasi

Yang dimaksud dengan observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Sejalan dengan yang dikehendaki dalam fokus permasalahan dalam penelitian, peneliti mengamati berdasarkan fenomena yang dapat peneliti lihat, dengar, dan lakukan, dengan cara peneliti menjalin hubungan baik dengan subyek penelitian. Dengan demikian peneliti dapat menggali informasi lebih jauh tentang kepemimpinan transformasional direktur PT. Masindo Dalam membentuk *innovative skills* karyawan.

c. Wawancara Mendalam *(Indep interview)*

Metode ini dipergunakan dalam menggali data adalah bertujuan untuk mengumpulkan informasi-informasi sebanyak-banyaknya serta dokumen-dokumen lain yang dapat mendukung data penelitian. Selanjutnya pada teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara mendalam *(indeft interview)* ini peneliti menggunakan beberapa tahap yaitu; (a) menentukan siapa yang diwawancarai, (b) mempersiapkan wawancara, (c) gerakan awal, (d) melakukan wawancara dan memelihara agar wawancara tetap produktif, (e) menghentikan wawancara dan memperoleh rangkuman hasil wawancara.

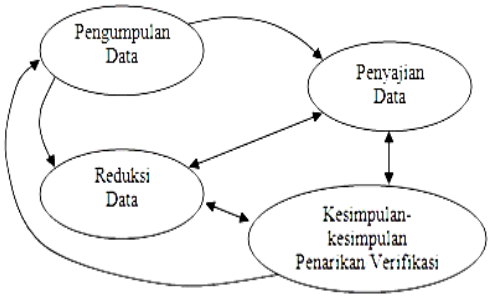
d. Dokumentasi

Dokumen adalah salah satu sumber data yang penting dalam penelitian, karena dokumen dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Metode dokumentasi oleh peneliti dimaksudkan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data melaui dokumen yang ada di PT. Masindo. Perolehan data-data dokumen yang padat isi oleh peneliti diadakan kajian isi dengan mendeskripsikan secara obyektif karakteristik pesan, sistematis dan komunikatif. Hasil kajian data tersebut dijadikan data pendukung data utama yang didapatkan dari wawancara mendalam dan observasi partisipatif yang peneliti lakukan.

8. Teknik Analisis Data

Miles and *Huberman* mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction, data display,* dan *conclusion drawing/verivication*. (Miles dan Huberman, 1999:65). Seperti pada gambar berikut :

Gambar 2 : Model Analisis Data interaktif



9. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Sedangkan pelaksanaan pemeriksaan didasarkan atas beberapa kriteria yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependebility*), dan kepastian (*confirmability*). (Moleong, 2006:324). Teknik yang digunakan dalam pengecekan keabsahan data ialah menggunakan metode trianggulasi. Metode trianggulasi difungsikan untuk mengecek kebenaran data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam hal ini peneliti memadukan data hasil catatan wawancara, hasil catatan observasi, dan dokumentasi. Dari ketiga sumber data tersebut dikaji, dicocokkan, dan disimpulkan keabsahannya.

1.3 Temuan Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti maka hasil penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional Manager PT. Masindo Dalam membentuk innovative skills karyawan. Pada penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, peneliti akan membagi ke dalam lima pokok pembahasan yaitu*: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration,* dan menciptakan perubahan besar.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditentukan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemipinan yang dianggap paling efektif implementasinya dalam memimpin sebuah organisasi. Dengan kepemimpinan transformasional ini Manager PT. Masindo berupaya untuk lebih memajukan organisasi atau institusi menjadi lebih baik dari berbagai aspeknya. Kepemimpinan transformasional di PT. Masindo ini dilaksanakan melalui beberapa dimensi kepemimpinan transformasional.

1. Pengaruh Idealis

Kemampuan mengambil keputusan sangat diperlukan oleh manager PT. Masindo agar dapat menjalankan peran dan fungsi sebagai pemimpin di PT. Masindo. Cara pengambilan keputusan yang dilakukan Manager PT. Masindo juga akan sangat berpengaruh bagi kemajuan instansi yang dipimpinnya.

Manager PT. Masindo sebisa mungkin selalu melibatkan para karyawan dalam mengambil keputusan. Walaupun hampir setiap permasalahan diselesaikan dengan cara musyawarah bersama para karyawan tetapi memang ada beberapa hal yang menjadi hak prerogatif manager PT. Masindo contohnya dalam menunjuk kepala ruang dijadikan pimpinan ruang, dan harus bisa menentukan ruang lingkup kinerja yang ditugaskan. Tentu dengan melihat *background* pendidikan dan pengalaman kerjanya. Dalam pengambilan keputusan ini, keputusan yang telah diambil pada akhirnya dapat diterima oleh para bawahan, walaupun dalam proses menuju pengambilan keputusan itu tidak jarang terjadi pro dan kontra.

Dalam implementasinya Manager dapat mengambil keputusan dengan baik, beliau juga sebisa mungkin selalu melibatkan para Karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di PT Masindo. Walaupun begitu, Manager juga tetap bisa tegas

dalam pengambilan keputusan yang sekiranya jika ada suatu permasalahan yang memerlukan keputusan yang harus diambil secara cepat, guna menyelesaikan masalah tersebut karena itu merupakan hak mutlak seorang Manager sebagai pengambil keputusan dalam masalah apapun. Baik akan dirundingkan dahulu dengan para Karyawan ataupun tidak, tetapi sebisa mungkin Manager melakukan perundingan atau musyawarah sebelum keputusan diambil sehingga para karyawan dapat merasa bahwa keberadaannya diperlukan untuk pengambilan keputusan ini.

Dengan selalu melakukan musyawarah dalam pengambilan keputusan dalam berbagai macam masalah yang dihadapi ini, pada akhirnya keputusan yang telah diambil Manager ini akan selalu dapat diterima oleh Karyawan walaupun sebelumnya kadang terjadi pro dan kontra atas pengambilan keputusan ini. Walaupun begitu Manager ini dalam pelaksanaannya cukup baik sebagai pengambil keputusan karena keputusan yang telah diberikan dapat menyelesaikan masalah yang sedang terjadi.

Bentuk lain dari pengaruh idealis yaitu Manager dapat mencontohkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat dari para Karyawan. Dalam hasil wawancara mengenai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dengan Manager, banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengajak Karyawan untuk selalu bekerja sama dalam memajukan instansi

Manager selalu mengingatkan kepada Karyawan untuk selalu bekerja sama dalam memajukan PT. Masindo, dengan cara mengingatkan Karyawan mengenai tugas dan tanggung jawabnya diharapkan kerja sama dapat terjalin dengan baik sehingga PT. Masindo dapat menunjukkan progress yang baik untuk kedepannya. Selain itu, sejauh ini Manager selalu melibatkan semua Karyawan untuk ikut serta dalam rapat hanya saja dalam pelaksanaannya terkadang ada karyawan yang berhalangan hadir pada saat rapat berlangsung.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, Manager harus dapat mencontohkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat dari para Karyawannya. Dalam kesehariannya memimpin PT. Masindo, Manager selalu mengingatkan kepada Karyawan untuk selalu bekerja sama dalam hal apapun terlebih lagi untuk memajukan PT. Masindo. Banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya dengan mengingatkan secara langsung untuk bekerja sama secara sungguh-sungguh dalam memajukan PT. Masindo. Dengan kerja sama yang terjalin dengan baik ini diharapkan kemajuan PT. Masindo dapat terus meningkat setiap tahunnya. Bukan hanya mengingatkan saja, tetapi Manager juga mencontohkan melalui sikapnya sehingga akan menimbulkan rasa hormat dari Karyawan terhadap Manager.

Dalam implementasinya, Manager juga selalu melibatkan seluruh karyawan untuk ikut serta dalam rapat, dengan terlibatnya seluruh Karyawan dalam setiap rapat yang dilakukan dapat memunculkan perasaan bahwa keberadaan Karyawan ini sangat dibutuhkan untuk dapat memajukan PT. Masindo. Sejauh ini hampir setiap rapat yang dilakukan selaku diikuti oleh seluruh Karyawan yang ada, jikapun ada yang berhalangan hadir dapat dipastikan bahwa karyawan yang berhalangan hadir itu mengetahui perihal apa saja yang dibahas dalam rapat.

Manager yang mempunyai pengaruh idealis ini akan dapat menumbuhkan rasa percaya dari para Karyawan, untuk menumbuhkan rasa percaya dari para Karyawannya ini, dalam memimpinnya Manager selalu bersikap jujur. Dengan bersikap jujur dan terbuka mengenai hal apapun kepada para Karyawan mampu menumbuhkan rasa percaya dari para Karyawan kepada Manager. Manager tidak akan menutupi hal apapun yang ingin diketahui oleh para Karyawan beliau senantiasa berbagi mengenai hal apapun. Sikap jujur dan terbuka yang dilakukan Manager ini sangat disukai oleh Karyawan, selain itu juga dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin selalu berusaha untuk menepati janji yang telah diucapkannya. Jadi para Karyawan tidak perlu merasa khawatir atas sesuatu hal yang telah dijanjikan oleh Manager, pasti akan ditepati. Hanya saja manusia kadang mempunyai sifat pelupa jadi terkadang Karyawan yang mengingatkan Manager untuk menepati janjinya, tetapi sejauh ini dalam kepemimpinannya Manager selalu bersikap jujur dan menepati janjinya kepada Karyawan.

2. Motivasi Inspirasional

Seorang Manager harus bisa memberikan contoh yang baik bagi para Karyawan. Dengan

menjadi contoh yang baik, akan memotivasi Karyawan untuk bisa seperti Manager. Manager yang transformasional akan selalu dapat memberikan contoh yang baik bagi para Karyawannya, Manager yang disiplin akan menjadi sosok contoh yang dapat ditiru oleh para bawahannya. Manager dalam kesehariannya sebagai pemimpin selalu mencontohkan yang baik untuk para bawahannya, beliau selalu disiplin waktu perihal datang ke Kantor setiap harinya. Beliau selalu mengusahakan untuk datang sebelum jam 7 pagi. Dengan konsisten datang tepat waktu ke kantor secara tidak langsung akan menjadi sosok contoh pemimpin yang baik bagi para Karyawan. Para Karyawan akan termotivasi untuk datang tepat waktu pula ke kantor, hal ini dapat mengindikasikan bahwa Manager dapat menjadi contoh yang baik untuk Karyawan. Selain perihal disiplin waktu juga Manager selalu memperhatikan penampilan yang kharismatik dan rapi, dan Manager selalu mengingatkan para Karyawan untuk memperhatikan kerapiannya dengan menyesuaikan dengan kostum yang sudah ditetapkan di PT. Masindo.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin Manager selalu memberikan motivasi untuk bekerja secara optimal sejauh ini masih kurang dalam pemberian motivasi terhadap Karyawan. Dalam pelaksanaannya Manager hanya mengingatkan dan mengajak para Karyawan untuk selalu bekerja secara optimal guna meningkatkan pelayanan, belum ada tindakan ataupun perlakuan Manager yang dapat dicontoh atau dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sebagai pemimpin, Manager selalu berusaha untuk memperhatikan jenjang karir Karyawannya, Manager akan mendukung kegiatan apapun yang ingin diikuti Karyawan guna meningkatkan jenjang karir bagi para Karyawan. Para Karyawan diberikan kebebasan untuk mengikuti berbagai kegiatan guna meningkatkan keterampilannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sejauh ini masih sedikit pelatihan yang diikuti oleh karyawan. Hanya sebatas pelatihan dalam bidang promosi dan pembinaan operator.

Manager mampu berkomunikasi dengan baik, baik melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung. Manager dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin sejauh ini dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan. Hanya saja komunikasi yang dilakukan lebih sering menggunakan media dibandingkan dengan komunikasi langsung. Walaupun dapat dikatakan cukup efektif komunikasi dengan media, para Karyawan merasa adanya jarak antara atasan dan bawahan dikarenakan jarangnya Manager melakukan komunikasi secara langsung dengan Karyawan.

Seharusnya Manager juga melakukan komunikasi langsung setiap harinya dengan Karyawan, namun dalam pelaksanaannya dengan banyaknya tugas yang diemban Manager membuatnya sibuk sehingga jarang melakukan komunikasi langsung dengan Karyawan, komunikasi langsung yang dilakkan Manager kepada Karyawan hanya seperlunya saja dan dapat dikatakan sangat jarang. Manager memang sangat terbuka mengenai informasi apapun tentang PT. Masindo hanya saja penyampaiannya dilakukan melalui media.

3. Stimulasi Intelektual

Seorang Manager yang transformasional selalu dapat memberikan ide-ide baru yang inovatif untuk kemajuan organisai atua instansi. Ide-ide baru yang inovatif ini bukan hanya bisa didapat dari Managernya saja, melainkan dari semua karyawan.

Dalam pelaksanannya, untuk mengembangkan PT. Masindo yang dipimpinnya Manager berupaya untuk selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif. Walaupun tidak selalu bersumber dari dirinya selaku pemimpin, Manager sangat terbuka dan dengan senang hati bersedia untuk menampung ide-ide yang berikan oleh Karyawan. Dengan kesediaan menampung berbagai macam ide yang diberikan oleh Karyawan ini, pada akhirnya akan kembali di diskusikan dengan melibatkan seluruh Karyawan untuk keputusan finalnya dengan mempertimbangkan berbagai macam aspeknya.

Manager selalu bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan oleh Karyawan. Dengan selalu bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan

ini secara tidak langsung diharapkan dapat mengajarkan kepada para Karyawan kesediaan menerima saran dan kritik untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh Manager untuk mengajarkan kepada Karyawan agar bersedia menerima saran dan kritik.

Manager yang transformasional memang seharusnya dapat menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya, dengan mencontohkan berbagai macam hal yang baik Manager akan dapat jadi panutan sehingga para bawahan akan berusaha meniru contoh yang telah diberikan oleh pemimpinnya.

4. Perhatian pada Individu

Manager selaku pemimpin belum bisa memberikan perhatian kepada para Karyawan, hal tersebut dapat memberikan dampak buruk bagi Karyawan dimana Karyawan akan merasakan kurangnya perhatian yang diberikan oleh peimpin kepada bawahannya. Dari keluhan-keluhan yang telah disampaikan oleh Karyawan sejauh ini Manager hanya bertindak sebagai pendengar yang baik saja, belum ada perhatian khusus yang ditujukan untuk Karyawan yang mempunyai keluhan dalam melakukan pekerjaannya.

Manajer selalu memperhatikan karyawan dengan cara mendengarkan keluhan-keluhan bawahan sehingga karyawan akan giat dalam bekerja. Disamping itu manajer selalu mengadakan evaluasi yang tujuannya akan membawa perubahan ke arah yang lebih baik dalam menjalankan program, Manager selalu mengavaluasi kinerja. Selain itu, dengan adanya reward yang diberikan terhadap Karyawan yang mempunyai prestasi kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dimana Karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Pada akhirnya tanggung jawab tersebut akan kembali pada pribadi Karyawannya masing-masing, karena sejauh ini reward untuk Karyawan yang mempunyai prestasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

1.4 Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional di PT. Masindo dalam membentuk *innovative skills* karyawan sudah berjalan dengan cukup baik meski masih ada beberapa hal yang harus disempurnakan, hal ini ditandai dengan manajer dapat menjadi teladan bagi para karyawan. Secara langsung ataupun tidak langsung manajer dapat mengajarkan kepada karyawan untuk memberikan pelayanan yang prima untuk para jama'ah, selain itu juga manajer mengajarkan agar bersedia menerima saran dan kritik untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Dalam menjalin komunikasi dengan karyawan, manajer masih memiliki beberapa kekurangan yang masih harus diperbaiki yaitu keterbatasan waktu untuk melakukan komunikasi secara langsung, sehingga berakibat belum maksimalnya dalam melakukan kegiatan komunikasi dengan karyawan. Komunikasi langsung hanya terjadi saat adanya rapat dan situasi tertentu saja, dengan banyaknya tugas yang diemban sebagai manajer memberikan jarak antara bawahan dan pimpinan yang mengakibatkan komunikasi secara langsung kepada karyawan hanya seperlunya saja. Komunikasi secara langsung yang jarang terjadi.

Daftar Pustaka

[1] Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : PT. Rineka Cipta

[2] De Jong, Jeroen P. J., Den Hartog, dan Deanne, N. 2007. *How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour*. European Journal of Innovation Management, Vol. 10, No. 1, 41-64

[3] Finney, Sherry dan Scherrebeck-Hansen, Mette. 2010. *Internal Marketing as a Change Management Tool: A Case Study in Rebranding.* Journal of Marketing Communications Vol. 16, No. 5, 325344

[4] Gibson, (2009). *Organizational: Behavior, Structur, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc

[5] Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.

[6] Palmer, Ian dkk. 2009. *Managing Organizational Change: A Multiple Perspective Approach*. Second Edition. NY: Mc Graw Hill.

[7] Purwanto, Ngalim, 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

[8[Regis Cabral ; http://inovasipendidikan. Wordpress .com/2007/12/04/landasan-teori-inovasi-pendidikan. Diakses pada tanggal 23 November 2017

[9] Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat

[10] Rosadi, Ahlan, 2009. *Skill karyawan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Mitra Kencana.

[11] Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada

[12] Tjitra, Hora dkk. 2012. *Pemimpin dan Perubahan*. Edisi Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo

[13] Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja Edisi ke Empat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

[14] Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang Manusia, UMM Press, Malang

[15] Wagimo dan Djamaludin, Ancok. 2013. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan di Militer*. Jurnal Psikologi. Vol. 32, No. 2, Oktober 2013. Hlmn 112-127

[16] Howell, J.M., and Avolio, B.J. 1993. *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance*. Journal of Applied Psychology, 78 (6): 680-694.

MEMPERTIMBANGKAN KEMBALI PERAN ANGGOTA MPR DALAM PROSEDUR PENGUSULAN CALON PRESIDEN

M. Husnu Abadi, Wira Atma Hajri dan Ardiansyah

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU, RIAU, INDONESIA

Email: mhdhusnu@law.uir.ac.id, w.a.hajri@uir.law.ac.id.

dan ardiansyah@uir.law.ac.id

Abstrak: Amandemen konstitusi telah merubah mekanisme pemilihan presiden, dari pemilihan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat menjadi pemilihan langsung oleh rakyat. Sebelum amandemen calon presiden dan calon wakil presiden ditentukan oleh masing-masing fraksi, yaitu fraksi-fraksi yang ada dalam Dewan Perwakilan Rakyat, ditambah dengan fraksi utusan daerah dan fraksi utusan golongan. Berdasarkan amandemen konstitusi, pencalonan pasangan presiden dan wakil presiden, hanya melibatkan kekuatan politik dalam Dewan Perwakilan Rakyat dan sama sekali tidak melibatkan kekuatan politik anggota MPR diluar anggota DPR. Paper ini hendak mengkaji masalah pertama, kedudukan anggota MPR dalam menentukan pasangan calon presiden dan wakil presiden; kedua, kedudukan partai politik atau gabungan partai politik sebagai pihak yang mempunyai kewenangan mencalonkan pasangan calon presiden dan wakil presiden. Kajian ini dilakukan dengan pendekatan perbandingan hukum (baik berupa konstitusi dan atau undang-undang), dan karenanya merupakan kajian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder dan bahan hukum primer dan sekunder. Hasil kajian menunjukkan bahwa walaupun anggota DPD dan anggota DPR dipilih melalui pemilihan umum yang sama, namun tidak mempunyai kedudukan dan kewenangan yang sama. Dalam konstitusi juga dinyatakan bahwa peserta pemilihan umum ada dua jenis yaitu partai politik untuk pengisian keanggotaan DPR sedangkan peserta pemilihan kedua adalah perseorangan yang mengisi keanggotaan DPD. Namun ketika proses pencalonan pasangan presiden dan wakil presiden, hanya peserta pemilihan umum yang bernama partai politik saja yang diberikan kedudukan dan kewenangan untuk itu. Dengan demimian konstitusi telah merumuskan ketidak setaraan dua kali. Diperlukan penyempurnaan kembali konstitusi untuk kelima kalinya dengan memberikan kesetaraan pada wakil-wakil rakyat baik di DPR maupun di DPD.

Kata kunci: ***amandemen konstitusi, anggota DPR, anggota DPD, partai politik, pencalonan presiden*****,**

I. PENDAHULUAN

Pemilihan presiden dan wakil presiden Tahun 2019, diikuti oleh 2 pasangan calon yaitu Joko Widodo dan Makruf Amin (selanjutnya disingkat JWMA) serta pasangan Prabowo Subianto dan Sandiaga Salahuddin Uno (selanjutnya disingkat PSSU). Pasangan JWMA didukung oleh partai-partai yang mempunyai wakil di DPR yaitu PDIP, Golkar, Nasdem, PPP, PKB, Hanura sedangkan pasangan PSSU didukung oleh partai Gerindra, PKS, PAN dan Demokrat. Adanya hanya 2 (dua) pasangan calon presiden/wakil presiden (selanjutnya disingkat menjadi capres/cawapres) ini tidak lepas dari pengaturan yang dirumuskan oleh undang-undang pemilihan presiden yang mensyaratkan bahwa pasangan capres/cawapres haruslah memperoleh dukungan partai politik atau gabungan partai politik yang mempunyai keanggotaan di parlemen sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen). [35] Ketentuan tentang ambang batas minimal pencalonan capres/cawapres ini pernah dimohonkan ke Mahkamah Konstitusi dimana pemohon beralasan bahwa dengan adanya pelaksanaan secara serantak pemilihan umum bagi

[35] Lihat Undang-undang No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Ketentuan ini disebut sebagai presidential threshold, ambang batas minimal untuk dapat dicalonkan sebagai pasangan capres/cawapres.

anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi, DPRD Kabupaten/Kota, Pemilihan Presiden/Wakil Presiden, maka tidak ada tempat bagi pengaturan tentang ambang batas pencalonan presiden/wakil presiden. Namun, Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, yang menyatakan bahwa itu merupakan *open legal policy*. Hal ini berarti capaian pemilihan umum Tahun 2014 yang telah dipergunakan untuk pemilihan presiden/wakil presiden Tahun 2014, tidak bertentangan dengan konstitusi, bilamana dipergunakan sekali lagi untuk pemilihan presiden/wakil presiden Tahun 2019.

Amandemen konstitusi memang secara jelas menyatakan bahwa calon presiden/wakil presiden haruslah diajukan oleh partai politik atau gabungan partai politik. Artinya, amandemen konstitusi ini hanya mempertimbangkan satu peserta pemilihan umum saja. Pasangan Calon presiden dan wakil presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum pelaksanaan pemilihan umum. [36].

Di dalam konstitusi itu juga, dinyatakan bahwa peserta pemilihan umum itu ada dua kategori yaitu pertama: partai politik, untuk mengisi keanggotaan lembaga DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota; dan kedua: perseorangan, untuk mengisi keanggotaan DPD. Keanggotaan DPR dan keanggotaan DPD sama kedudukannya bilamana mereka telah berganti menjadi anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR). [37]

> Peserta Pemilihan Umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah partai politik. Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Daerah adalah perseorangan.[38]

Amandemen konstitusi memberikan kewenangan lebih lanjut kepada peserta pemilihan umum yang bernama partai politik untuk kembali berperan dalam pencalonan capres/cawapres sedangkan kepada peserta pemilihan umum perseorangan sama sekali tidak diikutsertakan.

Dalam perkembangannya berdasarkan undang-undang yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah dibuka kemungkinan peserta pemilihan umum kepala daerah, berasal dari perseorangan. Hal ini mengandung makna bahwa perseoranganpun diakui sebagai peserta pemilihan umum baik untuk posisi pengisian pada jabatan-jabatan legislatif maupun eksekutif.

Tabel 1

Peserta Pemilihan Umum berdasarkan UUD NRI Tahun 1945 dan UU No.23/2014 tentang Pemerintahan Daerah

No.	Peserta Pemilihan Umum	Untuk Pengisisian	Keterangan
1.	Partai Politik	Anggota DPR RI	Sekaligus Anggota MPR RI
		Anggota DPRD Provinsi	
		Anggota DPRD Kabupaten/Kota	
		Presiden/Wakil Presiden	
		Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur	
		Calon Bupati dan Calon Wakil Bupati	
		Calon Walikota dan Calon Walikota	

[36] Pasal 6A ayat (2) UUDNRI Tahun 1945

[37] Lihat Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. *Naskah Komprehensif Perubahan Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Buku III Jilid 2. Lembaga Permusyawaratan dan Perwakilan.* 2008. Hlm. 783. Lihat juga Buku III Jilid 1. Lembaga Permusyawaratan dan Perwakilan.

[38] Pasal 22 E ayat (3) dan ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.

2.	Perseorangan	Anggota DPD	Sekaligus Anggota MPR RI
		Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur	
		Calon Bupati dan Calon Wakil Bupati	
		Calon Walikota dan Calon Wakil Walikota	

Tabel 2 Pengisian Lembaga Perwakilan Oleh Peserta Pemilihan Umum pada Tahun 2014

No.	Peserta Pemilu	Pengisian Keanggotaan Lembaga Perwakilan		Jumlah Provinsi	Jumlah Anggota
1.	Partai Politik	Dewan Perwakilan Rakyat	Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR)	33 provinsi	560 anggota
2.	Perseorangan	Dewan Perwakilan Daerah		33 provinsi	132 anggota (33x4 orang)

Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari paper ini adalah:

1. Bagaimana kedudukan wakil-wakil rakyat sebagai anggota MPR dalam proses pancalonan calon presiden dan wakil presiden?
2. Bagaimana seharusnya konstitusi merumuskan peran wakil-wakil rakyat anggota MPR dalam proses pencalonan presiden dan wakil presiden?

Tujuan dan Manfaat Penelitian:

Tulisan dan manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk, pertama: mengetahui kedudukan dan kewenangan wakil-wakil rakyat, yang ada di lembaga MPR menurut konstitusi, baik sebelum maupun selepas amandemen konstitusi, dalam proses pencalonan pasangan presiden dan wakil presiden. Kedua, mengetahui kelemahan yang ada dalam amandemen konstitusi, berkenaan ketidak setaraan kedudukan antara wakil rakyat, yaitu wakil rakyat yang ada di DPD dengan wakil rakyat di DPR, dimana keduanya merupakan anggota lembaga MPR.

Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik yang dipergunakan adalah teori yang berkenaan prinsip-prinsip konstitusi atau prinsip konstitutionalisme.

Semua konstitusi selalu menempatkan kekuasaan sebagai pusat perhatian, karena kekuasaan itu sendiri pada intinya memang perlu diatur daan dibatasi sebagaimana mestinya. Jimly Asshiddiqie yang mengutip pendapat Ivo D. Duchacek....*identify the souces, purposes, uses and restraints of public*

power (mengidentifikasi sumber, tujuan penggunaan dan pembatasan kekuasaan umum).[39]

Konstitusi merupakan hukum yang lebih tinggi dan bersifat fundamental dan karenanya merupakan sumber legitimasi bagi bentuk-bentuk hukum lainnya.

Semua peraturan perundang-undangan yang derajatnya dibawah UUD tidak boleh bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi.

Untuk memastikan kekuasaan yang ada dan yang berada di bawahnya, maka diperlukan pengaturan sedemikian rupa sehingga dinamika kekuasaan dalam proses pemerintahan dapat dibatasi dan dikendalikan sebagaimana mestinya. Gagasan untuk mengatur dan membatasi kekuasaan ini secara alamiah muncul karena adanya kebutuhan untuk menjawab perkembangan peran kekuasaan umum dalam kehidupan manusia.

Kesepakatan untuk tegaknya prinsip konstitusionalisme di zaman modern pada umumnya dipahami bersandar pada tiga elemen yaitu (1) kesepakatan tentang tujuan atau cita-cita bersama, (2) kesepakatan tentang the rule of law sebagai i landasan pemerintahan dan peneyelenggaraan negara, (3) kesepakatan tentang bentuk institusi dan proses prosedur ketatanegaraan.

Mengenai kesepakatan ketiga, maka pembicaraan akan mengatur hal-hal sebegai berikut: bangunan organ negara, dan prosedur-prosedur yang mengatur kekuasaannya, hubungan antara organ-organ negara itu satu dengan yang lain, hubungan antar organ-organ negara itu dengan warga negara.

Pada pokoknya prinsip konstitusionalisme modern sebenarnya memang menyangkut prinsip pembatasan kekuasaan atau yang lazim disebut sebagai prinsip *limited government.*[40]

Konstitusi Indonesia selepas amandemen konstitusi, secara substansi telah mewujudkan pikiran-pikiran konstitutionalisme seperti yang dinyatakaan dalam tiga kesepakatan itu. Khusus yang berkenaan dengan organ-organ negara, dan lebih khusus lagi yang berkenaan dengan wakil-wakil rakyat, Pengaturan dan pemberian kekuasaan kepada ketiga lembaga perwakilan rakyat ini, telah dirumuskan. Setelah enam belas tahun, sejak Tahun 2002, banyak perkembangan yang terjadi berkenaan dengan penyelenggaraan negara. Salah satunya adalah adanya ketika negara ini dijalankan tanpa adanya haluan negara yang pada masa lampau merupakan pedoman dalam menjalankan negara. Setiap presiden mempunyai haluan negara yang berbeda-beda yang diwujudkan dalam RPJP atau RPJM. Hal ini dinilai oleh sejumlah kalangan, perlunya negeri ini tetap mempunyai haluan negara, sebagai kesepakatan antara seluruh wakil rakyat di MPR, sebab bagaimanapun MPR merupakan penjelmaan seluruh rakyat Indonesia.

Gagasan untuk dilakukan amandemen kelima, tetap terus didengungkan oleh banyak kalangan. Berkenaan dengan itu, ketidaksetaraan antara lembaga wakil-wakil rakyat: antara DPR dengan DPD menyita perhatian sejumlah kalangan. Salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah ketidaksetaraan kewenangan anggota DPD sebagai wakil rakyat dalam proses pencalonan pasangan presiden dan wakil presiden. Kalaulah anggota DPR, diperhitungkan dalam rangka suatu partai politik atau gabungan partai politik dapat mencalonkan pasangan calon presiden dan wakil presiden, tidak demikian halnya dengan wakil-wakil rakyat yang ada di lembaga DPD.

I. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat normatif. Bentuk penelitian ini adalah penelitian preskriptif yaitu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan/memberikan rekomendasi mengenai apa yang harus dilaksanakan guna mengatasi masalah. [41] Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan hukum dan undang-undang dan pendekatan kasus. Jenis data yang digunakan ialah data sekunder. Sumber data sekunder yang

[39] JimlyAsshiddiqie.. *Konstitusi dan Konstitutionalisme Indonesia.* Jakarta: Konpres.2005. Hlm. 21. Jimly mengutip dari Ivo D. Duchacek, *Constitution/Constitutionalism*, dalam Bogdanor, Vernon (ed), *Blackwell's Encyclopedia of Political Science,* Blackwell, Oxford, 1987, hlm. 142.

[40] Jimly Asshiddiqie, op.cit. hlm. 28.

[41] Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum.* Cetakan ke 3, Jakarta-UI Press. 1986. Hlm. 10

digunakan mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Tehnik pengumpulan data yang digunakan berupa bahan pustaka melalui dokumen resmi (putusan atau risalah persidangan), buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan serta pengumpulan data. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menganalisa data yang ada selanjutnya dikaji dan diinterpretasikan oleh peneliti untuk mendapatkan kesimpulan yang diharapkan.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perubahan Konstitusi tentang Kewenangan MPR RI.

Kedudukan dan kewenangan MPRRI tentu saja sudah jauh berbeda antara konstitusi lama dengan konstitusi baru hasil amandemen. MPRRI lama berkedudukan sebagai lembaga tertinggi negara sedangkan MPRRI baru disebut sebagai lembaga tinggi negara yang setara dengan lembaga tinggi negara lainnya seperti DPR, Presiden, MA, MK, BPK. Kewenangannya pun demikian juga. MPRRI lama berkedudukan sebagai pemegang kedaulatan rakyat sepenuhnya, berwenang untuk merubah dan menetapkan UUD, memilih dan melantik dan memberhentikan presiden/wakil presiden, menetapkan GBHN. Mengenai komposisi keanggotaan, dinyatakan bahwa MPR terdiri dari anggota DPR ditambah dengan utusan-utusan dari daerah-daerah dan dari golongan-golongan. Cara pengisian keanggotaan MPR, tidak ada ketentuan tentang keharusan melalui pemilihan umum. Dalam perjalanannya, untuk pengisian keanggotaan DPR, 400 anggota diisi melalui melalui pemilihan umum dan 100 anggota diisi melalui pengangkatan (untuk golongan ABRI). Sedangkan untuk utusan daerah, diisi melalui pemilihan oleh DPRD Provinsi, sedangkan utusan golongan diisi melalui pengangkatan yaitu untuk golongan karya ABRI dan untuk golongan politik yang berdasarkan perimbangan hasil pemilihan umum.

Mengenai produk hukum dari MPR, disamping Perubahan Undang-Undang Dasar, juga dikenal adanya Ketetapan MPR. Ketetapan MPR ini memuat hal-hal yang sipatnya pengaturan seperti pengaturan tentang siapa yang melaksanakan tugas-tugas kepresidenan dalam hal presiden dan wakil presiden berhalangan tetap secara bersamaan.

Sedangkan MPR berdasarkan amandemen konstitusi berwenang untuk merubah dan menetapkan UUD, melantik presiden dan wakil presiden, dalam hal tertentu dapat melakukan pemilihan presiden dan wakil presiden, dengan prosedur khusus berwenang untuk memberhentikan presiden wakil presiden, tidak lagi berwenang menetapkan GBHN. Kedudukan MPR sebagai pemegang kedaulatan rakyat sepenuhnya telah berubah dengan frasa yang baru yaitu kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut UndangUndang Dasar. Hal ini juga mengandung arti bahwa MPR tetap memegang kedaulatan rakyat bersama-sama dengan lembaga negara lainnya, berdasarkan kewenangan yang diberikan UUD. Mengenai produk hukum yang menjadi kewenangan MPR, lembaga ini tidak lagi mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan baru/ketetapan baru.

Dalam bentuk tabel, kewenangan MPR lama dan baru dapat dibaca sebagai berikut:

Tabel 3

Kewenangan MPR Sebelum dan Sesudah Amandemen Konstitusi

No.	Kewenangan	MPR Sebelum Amandemen	MPR Sesudah Amandemen
1.	Kedudukan sebagai Lembaga Negara	Lembaga Tertinggi Negara	Lembaga Tinggi Negara, setara dengan LN lainnya.
2.	Kewenangan Merubah dan Menetapkan UUD	Berwenang	Berwenang
3.	Menetapkan GBHN	Berwenang	Tidak berwenang/dihilangkan
4.	Memilih dan Melantik	Berwenang	Tidak lagi berwenang memilih. Presiden

	Presiden dan Wakil Presiden di awal masa jabatan		dipilih oleh rakyat langsung MPR hanya berwenang melantik,
5.	Memilih Presiden/ Wakil Presiden bila Presiden/Wakil Presiden berhalangan tetap.	Berwenang	Tetap berwenang
6.	Kewenangan Pengajuan Calon Presiden dan Wakil Presiden	Yang berwenang adalah Fraksi-fraksi MPR	Yang berwenang adalah Partai Politik yang mempunyai keanggotaan di DPR RI sekurang-kurangnya 20 % dari jumlah anggota DPRRI.
4.	Memberhentikan Presiden/Wakil Presiden bila melanggar GBHN/UUD 1945	Berwenang	Berwenang, hanya bila Presiden/Wakil Presiden melanggar hukum yang diputus oleh Mahkamah Konstitusi, atas permohonan DPRRI.
5.	Menerbitkan Ketetapan	Berwenang	Tidak Berwenang
6.	Komposisi keanggotaan	anggota DPR ditambah dengan utusan Daerah dan utusan golongan	anggota DPR dan anggota DPD
7.	Pengisian Keanggotaan MPR	Pada masa 1971-1999, digunakan sistem campuran, lewat pemilihan umum langsung oleh rakyat, pemilihan oleh DPRD Provinsi dan lewat mekanisme pengangkatan	Harus melalui pemilihan umum

B. **Politik Hukum Konstitusi tentang Peran Anggota MPR dalam Pencalonan Presiden (antara Ius Constitutum dengan *Ius Constituendum*)**

Sepanjang perjalanan MPR sejak 1960 sampai 2004, kewenangan MPR dalam kaitannya dengan pengisian jabatan presiden maupun dalam memakzulkannya telah pernah dilaksanakan. Pengangkatan Soekarno sebagai presiden seumur hidup (1963), pemilihan Soeharto sebagai pejabat presiden (1967), pemilihan Soeharto sebagai presiden (1968, 1973, 1978, 1983, 1988, 1993, 1998), pengisian jabatan presiden oleh wakil presiden (BJ Habibie Tahun 1998, Megawati Tahun 2002), pemakzulan Soekarno sebagai presiden (1967) dan Abdurrahman Wahid (2002).

Dalam setiap pelaksanaan kewenangan MPR dimaksud, terdapat peranan dari anggota MPR. Keanggotaan MPR dimaksud berhimpun dalam wadah fraksi sendiri-sendiri ataupun diharuskan bergabung dengan fraksi lainnya.[42] Disamping tedapat fraksi-fraksi partai politik yang ada di DPR, terdapat pula fraksi-fraksi Utusan Golongan ataupun fraksi Utusan Daerah.

Keberadaan anggota MPR dari Utusan Daerah, umumnya bergabung dalam fraksi Utusan Daerah, dan mempunyai kekuasaan yang sama dengan fraksi-fraksi yang berasal dari partai politik. Hal ini mengandung arti bahwa konstitusi Tahun 1945 sebelum amandemen telah memilih garis politik yang menempatkan dalam kedudukan dan kekuasaan yang sama untuk semua anggota MPR, tidak melihat apakah dia berasal dari anggota DPR ataupun berasal dari utusan daerah atau utusan golongan. Kedudukan dan kekuasan itu meliputi kewenaangan dalam memilih dan menetapkan presiden ataupun dalam melakukan (proses) pemberhentian seorang presiden.

Setelah amandemen konstitusi, terjadilah perubahan-perubahan yang cukup mendasar, termasuk perubahan yang berkenaan dengan komposisi keanggotaan MPR, serta kewenangan yang dipunyai oleh

[42] Pada Sidang Umum MPR Tahun 1999, fraksi Utusan Daerah ditiadakan, dan anggota MPR dari utusan daerah harus bergabung dengan fraksi-fraksi yang ada. Kebijakan ini diambil untuk menghindari bangkitnya Orde Baru yang diperkirakan akan muncul melalui Fraksi Utusan Daerah. Lihat Akbar Tanjung. *The Golkar Way. Survival Partai Golkar di Tengah Turbulensi Politik Era Transisi*. Jakarta: Gramedia. 2007. hlm. 319

MPR. Khusus berkenaan dengan komposisi keanggotaan MPR, amandemen konstitusi telah menghapus keberadaan utusan golongan. Adapun keberadaan utusan daerah, dirubah keberadaannya dengan memberikan suatu wadah sendiri dalam bentuk sebuah Dewan Perwakilan Daerah.[43] Kewenangan yang dirumuskan oleh konstitusi, menempatkan bahwa DPD merupakan lembaga negara yang kewenangannya mengambang, tidak mempunyai kekuatan sebagaimana wajarnya sebuah lembaga negara. Bahkan banyak pakar yang menganggap bahwa DPD sesungguhnya hanyalah setengah lembaga (setengah kamar).[44] Dalam proses pembuatan undang-undang (fungsi legislasi), DPD sesuai dengan bidangnya (mengutamakan kepentingan daerah), hanya berhak ikut mengajukan dan membahas dan sama sekali tidak berwenang untuk memberikan persetujuan. Demikian juga untuk fungsi pengawasan atas jalannya pemerintahan, DPD pun harus menyampaikan hasil pengawasannya kepada DPR RI.[45]

Seperti telah diuraikan sebelumnya, khususnya yang berkenaan dengan pihak-pihak yang mempunyai kewenangan dalam pencalonan presiden/wakil presiden, ternyata amandemen konstitusi hanya memberikan kewenangan itu kepada peserta pemilihan umum yang bernama partai politik[46]. Namun dalam undang-undang tentang pemilihan umum, termasuk di dalamnya soal pemilihan presiden, garis politik yang dianut adalah tidak semua partai politik peserta pemilu yang berhak mencalonkan pasangan calon presiden/wakil presiden. Hanya partai politik yang memperoleh kursi di DPR dan sekurang-kurangnya berjumlah 20 % kursi DPR saja yang berhak mencalonkan pasangan capres/cawapres. Di pihak lain, terdapat juga legal policy yang menyeleksi partai politik yang berhak diikutsertakan dalam perhitungan kursi DPRRI. Partai politik peserta pemilihan umum, hanya dapat menempatkan wakil-wakilnya di DPR bilamana dapat melewati ambang batas masuk DPR (*parliamentary threshold)* yaitu sekurang-kurangnya memperoleh 4 % dari suara sah nasional.[47] Khusus untuk pemilihan presiden pada Tahun 2019, dipergunakan hasil pemilihan untuk anggota DPR pada tahun 2014, padahal hasil pemilihan umum tersebut telah dipergunakan untuk pencalonan presiden Tahun 2014. Seperti diketahui bahwa pada Tahun 2014, pemilihan umum untuk memilih anggota DPR, DPD, DPRD dilaksanakan terlebih dahulu, dan setelah hasil pemilu itu diketahui hasilnya, barulah dilaksanakan pemilihan presiden.[48]

Dengan demikian, konstitusi hanya memberikan peran kepada peserta pemilu berstatus partai politik yang dikaitkan dengan hasil perolehan kursinya di DPR saja, untuk menjadi pihak yang mempunyai hak untuk mengusung pasangan calon presiden/wakil presiden. Adapun kepada peserta pemilihan umum lainnya yaitu perseorangan yang ditujukan untuk mengisi keanggotaan DPD sekaligus anggota MPR, konstitusi telah membuat kebijakan yang tidak setara. Untuk diketahui, bahwa peserta pemilihan umum perseorangan memperoleh mandat langsung dari rakyat untuk mewakili ruang (daerah).[49] Dilihat dari sudut ini, dapat dinilai bahwa amandemen konstitusi telah mengikuti garis politik yang pincang dan tidak mencerminkan sebuah konstitusi yang menjunjung tinggi kesetaraan (*equal*). Dalam kata lain dapat dirumuskan bahwa kedudukan peserta pemilihan umum perseorangan, yang menjadi anggota MPR (berasal dari anggota DPD) sama sekali dikesampingkan sedangkan peserta pemilihan umum partai politik yang menjadi anggota MPR (berasal dari anggota DPR) diperhitungkan dalam

[43] Mardian Wibowo. *Menakar Konstitutionalitas Sebuah Kebijakan Hukum Terbuka dalam Pengujian Undang-Undang*. Jurnal Konstitusi. Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI. Nomor 2 Volume 12 Januari 2015. Hlm. 199.

[44] Jimly Asshiddiqie. . *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia*, Pasca Reformasi, Jakarta: Bhuana Ilmu Populer. 2007. Hlm. 190

[45] Lihat Pasal 22 D UUD NRI Tahun 1945.

[46] Lihat Pasal 6A Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

[47] Undang-undang No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum; Ayat (1) Pasal 414 menetapkan bahwa partai politik peserta pemilu harus memenuhi ambang batas perolehan suara paling sedikit 4 % (empat persen) dari jumlah suara sah secara nasional untuk diikutkan dalam penentuan perolehan kursi anggota DPR. Ayat (2) menyebutkan bahwa seluruh partai politik peserta pemilu diikutsertakan dalam penentuan perolehan kursi anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota.

[48] Mirza Satria Buana. Politik Hukum Undang-Undang Pemilihan Presiden 2009. Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Volume 16 Nomor 2 April 2009. Hlm. 240.

[49] Lihat Jimly Asshiddiqie. op.cit. hlm. 190

pencalonan pasangan calon presiden/wakil presiden.

Seperti yang dikatakan oleh Jimly Asshiddiqie bahwa telah nyata adanya DPD itu tidak mencerminkan keberadaan sebuah lembaga negara yang mempunyai kewenaangan sebagaimana layaknya, namun sebagai wakil rakyat yang merupakan hasil dari proses seleksi pemlihan umum yang sama dengan pengisian untuk anggota DPR, maka kesamaan posisi sebaga wakil rakyat merupakan posisi yang setara. Walaupun demikian, ketika wakil rakyat itu berhimpun sebagai Dewan Perwakilan Daerah, telah jelas ketidak setaraan kewenangan dibandingkan dengan Dewan Perwakilan Rakyat. Kesamaan sebagai wakil rakyat akan terlihat jelas bila semua wakil rakyat itu menjelma dalam lembaga Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR). Untuk itulah sangatlah perlu bilamana peran wakil rakyat, baik itu wakil rakyata yang ada di DPR maupun yang ada di DPD, memperoleh tempat yang setara dalam proses pencalonan presiden dan wakil presiden.[50]

Alasan yang menyatakan bahwa pertimbangan untuk pengusulan calon presiden dan wakil presiden berdasarkan suara wakil rakyat di DPR, karena DPR merupakan perwakilan rakyat sehari-hari yang mengawasi presiden dan kekuatan presiden harus mendapat dukungan dari DPR dan bukan dari DPD, tidaklah seratus persen tepat. Sebab pada masa konstitusi lama pun, kekuatan DPR diperlukan untuk menyokong efektifitas pemerintahan yang dipimpin oleh presiden, namun dalam pencalonannya tetap memerlukan dukungan suara-suara wakil rakyat yang bukan semata di DPR. Mereka itu adalah utusan daerah dan utusan golongan.

Bahkan dalam amandemen konstitusi, garis politik yang mengatur proses pemilihan wakil presiden (dalam hal wakil presiden berhalangan tetap atau kosong, karena wakil presiden mengisi jabatan presiden), anggota DPD mempunyai kewenangan yang sama dengan anggota DPRRI. Demikian juga, dalam keadaan presiden dan wakil presiden berhalangan tetap secara bersamaan, anggota MPR yang berasal dari anggota DPD mempunyai suara yang setara dengan anggota MPR yang berasal dari anggota DPRRI.

Hal lain yang perlu juga dipertimbangkan adalah selain dalam proses pencalonan, maka dalam proses pemakzulan seorang presiden, wakil-wakil rakyat, baik yang berasal dari DPR maupun yang berasal dari DPD, oleh konstitusi lama maupun oleh amandemen konstitusi mempunyai kedudukan dan kekuasaan yang sama. Artinya mereka sama-sama mempunyai hak untuk memutus nasib presiden, akan dimakzulkan ataukah akan dimaafkan.

Tabel 4

Pihak yang Berhak Mencalonkan Pasangan Presiden/Wakil Presiden

Berdasarkan Amandemen Konstitusi dan Undang-Undang tentang Pemilu dan Pilpres

No.	Peserta Pemilu	Pengisian Lembaga		Keanggotaan MPR	Pencalonan Pasangar Capres/Cawapres
1.	Partai Politik Yang Telah Disahkan KPU	Partai yang lolos Parliamentary Threshold (3,5 % pada Pemilu 2014)	Dewan Perwakilan Rakyat	Anggota MPR	Partai atau Gabungan Partai Dengan Jumlah Kursi DPR Min. 20 %
2.	Perseorangan yang telah disahkan KPU	Perseorangan yang memperoleh suara terbanyak ke 1,2,3,4 pada setiap provinsi.	Dewan Perwakilan Daerah	Anggota MPR	Sama Sekali Tidak Mempertimbangkan Keberadaan Anggota DPD/ anggota MPR

Tabel 5

[50] Ni'matul Huda. *Gagasan Amandemen (Ulang) UUD 1945 (Usulan untuk Penguatan DPD dan Kekuasaan Kehakiman)*. Jurnal Hukum. Volume 15 Nomor 3 Juli 2008. Hlm.385

No.	Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5	Tahap 6
1.	DPRRI Menerbitkan pendapat tentang pelanggaran hukum oleh Presiden/Wakil Presiden	Pendapat DPR Disampaikan kepada MK	MK memutus pendapat DPR, terbukti atau tidak	Bila terbukti, DPR menerukan usul pemberhentian Presiden/ Wakil Presiden ke MPR	Anggota DPR dan Anggota DPD Dalam lembaga MPR Anggota DPR berhimpun dalam salah satu fraksi (berdasarkaan asal usul partai) sedangkan Anggota DPD berhimpun dalam Kelompok.	Putusan MPR: Pemakzulan Presiden atau Tidak
2.	DPD Tidak punya peran dalam proses penerbitan pendapat DPR					
	Namun *peluang* dimungkinkan oleh adanya hasil pengawasan DPD yang disampaikan ke DPR					

Jalan kesatu, melalui amandemen konstitusi. Amandemen Konstitusi telah menetapkan suatu legal policy baru dalam proses pencalonan pasangan presiden/wakil presiden dimana partai politik diberikan hak untuk itu. Partai politik merupakan media atau instrumen yang dipergunakan untuk proses rekruitmen pengisian jabatan-jabatan publik baik eksekutif maupun legislatif. Pada masa sebelumnya, konstitusi lama, hak itu tidak dberikan kepada partai politik tetapi diberikan kepada fraksi. Fraksi itu sendiri merupakan perpanjangan tangan partai politik. Fraksi adalah alat kelengkapan lembaga negara sedangkan partai politik bukanlah alat kelengkapan negara.

Garis politik baru yang dianut oleh amandemen konstitusi tentu tidak dapat diuji melalui proses *juducial review* karena konstitusi telah menetapkan bahwa yang dapat diuji oleh Mahkamah Konstitusi hanyalah undang-undang.[51] Betapapun dirasakan suatu materi konstitusi, tetaplah dia itu sebuah konstitusi, yang hanya dapat direview oleh dirinya. Oleh karena itulah baik konstitusi lama maupun amandemen konstitusi menyatakan bahwa MPR berwenang mengubah dan menetapkan Undang-Undang Dasar.[52] Hal ini mengandung arti bahwa hanya MPR lah yang mempunyai wewenang dan kekuasaan untuk mereview sebuah UUD. Gagasan untuk melakukan amandemen kembali UUS NRI Tahun 1945 terus mengemuka, baik yang telah dicoba memasukkan usul perubahan[53], maupun yang masih dilakukan kajian, termasuk oleh MPR. Usul perubahan yang dikemukakan oleh DPD RI telah dilakukan, namun karena jumlah anggota MPR yang ikut menandatangani usulan itu tidak mencapai minimal persyaratan (yaitu sepertiga dari anggota MPR), usulan itu akhirnya dinyatakan tidak memenuhi syarat.

Gagasan untuk dikembalikannya Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), yang dahulu menjadi kewenangan dari MPRRI[54], mendapat

[51] Lihat Ayat (1) Pasal 24C UUD NRI Tahun 1945. Lihat juga Bagir Manan. *DPR, DPD dan MPR dalam UUD 1945 Baru.* Yogyakarta: FHUII Press. 2003. Hlm. 2. Lihat juga Zainal Arifin Hoesein. *Judicial Review di Mahkamah Agung.* Jakarta: Rajawali Press. 2009. Hlm. 58. *Lihat juga Fatmawati. 2006. Hak menguji (TOETSING RECHT0. Jakarta. Rajawali Press.2006.* Hlm.25. Husnu Abadi dan Wira Atma Hajri. *Pemuatan Kembali Norma Hukum Yang Telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi.* Yogyakarta: Deepublish. 2017. Hlm. 15..

[52] Lihat Pasal 3 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

[53] Usulan Perubahan UUD NRI Tahun 1945 disampaikan oleh DPD RI kepada pimpinan MPR RI, dengan dukungan 238 orang anggota MPRRI. *Sewindu Senat DPD RI.* Sekretariat DPDRI, 2012. Hlm. 44

[54] Sambutan Megawati Soekarno Puteri Selaku Ketua PDIP dalam Rakernas PDIP Harian Media Indonesia, 10 April 2016. Lihat juga Husnu Abadi . *Merumuskan Tempat bagi GBHN dalam Sebuah Sistem Pemerintahan Presidensial.* Paper pada Seminar Badan Pengkajian

sambutan yang positif dari banyak politis dan pakar konstitusi. Hal ini menyebabkan MPRRI melakukan kajian secara khusus tentang rencana pengembalian kewenangan MPR tersebut. Berkenaan dengan itu, tentu saja terbuka gagasan amandemen kelima ini, patut dikaji secara lebih konprehensif, tidaak semata soal GBHN, tetapi juga mencakup hal-hal lain, seperti keberadaan DPD ke depan, ataupun mengenai kewenangan MPR dalam pencalonan presiden dan wakil presiden.

Bilamana perubahan legal policy ini melalui perubahan konstitusi, maka adalah layak bilamana pihak-pihak yang mencalonkan pasangan calon presiden dan wakil presiden adalah mengikuti jejak MPR yang lama, yaitu melalui fraksi-fraksi ataupun pengelompokan anggota DPD. Dalam hal anggota DPD dilihat sebagai satu kelompok (sebagaimana dahulu diwujudkan dalam sebuah fraksi utusan daerah), maka mau tidak mau anggota DPD harus bermusyawarah dan mengambil keputusan untuk mencalonkan satu pasangan calon presiden/wakil presiden. Demikian juga fraksi-fraksi partai politik yang ada di DPR.

Mungkinkah didiberlakukan presidential threshold dalam hal ini? Bilamana hal ini diperlukan, dapat saja ditentukan dalam pasa-pasal konstitusi dimaksud. Dengan demikian, masalaha presidential threshold memang sejak awal telah merupakan legal policy yang diatur dalam konstitusi.

Namun bilamana soal *legal policy* itu diserahkan kepada undang-undang, maka seyognyalah ketentuan itu tidak menjadi sebab digugatnya undang-undang itu ke Mahkamah Konstitusi, walaupun selama ini Mahkamah Konstitusi masih berpendapat bahwa masalah presidential threshold adalah *open legal policy* yang tidak bisa diuji ke MK.

Jalan kedua, yaitu melalui amandemen undang-undang pemilihan umum. Dalam hal amandemen konstitusi sangat menyulitkan dan sangat dikhawatirkan meluasnya materi amandemen maka dapat dilakukan melalui amandemen undang-undang pemilihan umum, khususnya yang menyangkut soal persyaratan dukungan partai politik.

Sebagaimana telah diuraikan, bahwa dalam amandemen konstitusi hanya mencantumkan rumusan bahwa pasangan calon presiden dan wakil presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum pelaksanaan pemilihan umum. Ketentuan ini oleh pembentuk undang-undang pemilihan umum, ditambahkan sebuah rumusan bahwa yang dimaksud dengan partai politik bukanlah partai politik peserta pemilihan umum saja, tetapi partai politik peserta pemilihan yang berhasil mendudukkan wakil-wakilnya di parlemen. Hal ini mengandung arti bahwa partai politik peserta pemilihan umum yang gagal melewati ambang batas parlemen, tidak mempunyai hak untuk mengajukan pasangan calon presiden dan wakil presiden. Selain itu terdapat ketentuan kedua yang merupakan legal policy juga, yaitu tidak semua partai politik peserta pemilu yang berhasil masuk ke parlemen, yang berhak untuk mengajukan pasangan calon presiden waan wakil presiden. Hanya partai politik yang berhasil mencapai kursi 20 % dari kursi DPR sajalah yang berhak untuk mengajukan pasangan calon presiden dan wakil presiden. Oleh karena itu, mau tidak mau, berlakukanlah ketentuan tentang gabungan partai politik (koaalisi).

Perubahan yang ditawarkan berkenaan dengan kedudukan wakil rakyat yang telah terpilih di DPD, yang sama sekali tidak setara dengaan wakil-wakil rakyat di DPR, adalah bagaimana melakukan dan mengusulkan *new legal policy* yang melibatkan juga faktor keberadaan wakil-wakil rakyat di DPD. Hal ini dapat dirumuskan dengan persyaratan –misalnya-- sebuah partai politik ataupun gabungan partai politik yang didukung oleh wakil-wakil rakyat dan sekurang-kurangnya berjumlah 20 % dari anggota MPR. Apabila ketentuan ini dapat dirumuskan dalam undang-undang pemilu maka keberadaan wakil-wakil rakyat yang mewakili daerah dapat bergabung atau berkompromi dengan wakil-wakil rakyat dari rakyat secara keseluruhan (partai politik). Hal ini paling tidak lebih mencerminkan suara rakyat secara lebih menyeluruh, mengingat keterlibatan

MPR bersama Asosiasi Pengajar Hukum Tata Negara (APHTN), Pekanbaru, 22 September 2016.

wakil rakyat dari dua dimensi (daerah dan rakyat), seperti dicerminkan dalam nama Majelis Permusyawaratan Rakyat. Paling tidak hal ini seperti dicerminkan oleh posisi MPR pada masa konstitusi lama sebagai penjelmaan seluruh rakyat Indonesia.

III. KESIMPULAN

Dari uraian yang telah penulis uraikan sebelumnya, terlihat jelas bahwa dalam proses pencalonan pasangan presiden dan wakil presiden, konstitusi saat ini hanya melibatkan peserta pemilihan umum untuk pengisian kursi DPR yang bernama partai politik sedangkan peserta pemilihan untuk pengisian kursi DPD yaitu perseorangan sama sekali tidak dilibatkan. Hal ini mengandung arti telah terjadi perlakuan yang tidak equal/setara antara wakil rakyat yang duduk di DPR dengan wakil rakyat yang duduk di DPD. Wakil-wakil rakyat itu semuanyaa terhimpun dalam keanggotaan MPR yang di masa lalu merupakan penjelmaan seluruh rakyat Indonesia. Kinipun secara substansial, menurut amandemen konstitusi, MPR lebih merupakan penjelmaan seluruh rakyat Indonesia dibandingkan dengan DPR. Oleh karena itu adalah wajar bilamana lembaga negara yang merupakan penjelmaan seluruh rakyat Indonesia, mempunyai peranan dalam menentukan proses pengusulan dan penetapan calon presiden dan wakil presiden.

Pertama, bilamana dimungkinkan terjadinya amandemen konstitusi, maka adalah wajar peranan wakil-wakil rakyat baik yang mewakili ruang (daerah) maupun yang mewakili rakyat kesatuan Indonesia, terlibat dan ikut menentukan pencalonan pasangan presiden dan wakil presiden.

Kedua, bilamana amandemen konstitusi dinilai tidak memperoleh persetujuan, maka dapat dilakukan dengan penyempurnaan undang-undang pemilihan umum dengan mensyaratkan bahwa partai politik sebagai pihak yang mengusulkan calon presiden dan wakil presiden, disyaratkan untuk memperoleh dukungan dari wakil-wakil rakyat yang ada di MPR. Ketentuan yang selama ini ada yaitu memperoleh dukungan kursi DPR sekurang-kurangnya 20 %, dirubah menjadi memperoleh dukungan kursi MPR sekurang-kurangnya 20 %. Rumusan ini memastikan bahwa wakil-wakil rakyat yang merupakan anggota DPD setara dan mempunyai kekuasaan yang sama dengan anggota-anggota DPR.

Daftar Pustaka

(1) Abdul Mukthie Fadjar, *Hukum Konstitusi dan Mahkamah Konstitusi*, Konpres, Jakarta, 2006;

(2) Ahmad Syahrizal, *Peradilan Konstitusi , Suatu Studi tentang Adjudikasi Konstitusional sebagai Mekanisme Penyelesaian Sengketa Normatif*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2006.

(3) Akbar Tanjung. *The Golkar Way. Survival Partai Golkar di Tengah Turbulensi Politik Era Transisi*. Jakarta: Gramedia. 2007.

(4) A. Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Implikasinya dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, Citra Aditya, Bandung , 2006;

(5) Bagir Manan. *DPR, DPD dan MPR dalam UUD 1945 Baru.* Yogyakarta: FHUII Press, 2003.

(6) Didit Hariadi Estiko, *Mahkamah Konstitusi Lembaga Negara Baru Pengawal Konstitusi*, Pusat Pengkajian Pelayanan Informasi, Sekjen DPRRI,Jakarta, 2003.

(7) Fatmawati. *Hak Menguji (TOETSING RECHT). Jakarta. Rajawali Press, 2006.*

(8) Husnu Abadi dan Wira Atma Hajri. *Pemuatan Kembali Norma Hukum Yang Telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi.* Yogyakarta: Deepublish, 2017.

(9) Husnu Abadi . *Merumuskan Tempat bagi GBHN dalam Sebuah Sistem Pemerintahan Presidensial.* Paper pada Seminar Badan Pengkajian MPR bersama Asosiasi Pengajar Hukum Tata Negara (APHTN), Pekanbaru, 22 September 2016.

(10) Jimly Asshiddiqie. *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia*, Pasca Reformasi, Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007.

(11) JimlyAsshiddiqie.. *Konstitusi dan Konstitutionalisme Indonesia.* Jakarta: Konpres.2005. Hlm. 21. Jimly mengutip dari Ivo D. Duchacek, *Constitution/Constitutionalism*, dalam Bogdanor, Vernon (ed), *Blackwell's Encyclopedia of Political Science,* Blackwell, Oxford, 1987,

(12) Mardian Wibowo. *Menakar Konstitutionalitas Sebuah Kebijakan Hukum Terbuka dalam Pengujian Undang-Undang*. Jurnal Konstitusi. Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI. Nomor 2 Volume 12 Januari 2015.

(13) Mirza Satria Buana. *Politik Hukum Undang-Undang Pemilihan Presiden 2009*. Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Volume 16 Nomor 2 April 2009.

(14) Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, LP3ES, Jakarta, 2006.

(15) Ni'matul Huda, *Politik Ketetanegaraan Indonesia, Cetakan II,* FH UII Press, Yogyakarta, 2004

(16) Ni'matul Huda. *Gagasan Amandemen (Ulang) UUD 1945 (Usulan untuk Penguatan DPD dan Kekuasaan Kehakiman)*. Jurnal Hukum. Volume 15 Nomor 3 Juli 2008.

(17) Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum.* Cetakan ke 3, Jakarta-UI Press. 1986.

(18) Zainal Arifin Hoesein. *Judicial Review di Mahkamah Agung*. Jakarta: Rajawali Press., 2009.

(19) Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. *Naskah Komprehensif Perubahan Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Buku III Jilid 1 dan jilid 2. Lembaga Permusyawaratan dan Perwakilan.* 2008.

(20) Sekretariat DPDRI, *Sewindu Senat Dewan Perwakilan daerah Republik Indonesia* . 2012

IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM PELAKSANAAN PEMERINTAHAN DI INDONESIA

Sri Warjiyati

Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, Indonesia

warjiyatisri@gmail.com

I. Abstrak

Implementasi pemerintahan yang baik adalah fondasi untuk penciptaan dan implementasi kebijakan negara demokratis di era globalisasi. Untuk menjalankan pemerintahan yang baik harus didasarkan pada penciptaan dan penerapan kebijakan negara yang demokratis di era globalisasi. Fenomena demokratis ditandai dengan penguatan kontrol publik atas administrasi pemerintahan, sedangkan fenomena globalisasi dicirikan oleh interdependensi antar negara, terutama dalam pengelolaan sumber daya ekonomi dan kegiatan bisnis (bisnis). Oleh karena itu, tata kelola yang baik perlu segera dilakukan agar semua masalah yang muncul dapat segera dipecahkan dan juga proses pemulihan ekonomi dapat berjalan dengan lancar dan lancar. Good Governance akan dapat diwujudkan dari kefektifan pemerintahahan yang bersih (*clean government*), namun hal ini juga diperlukan adanya pelaksanaan oleh pemerintahan yang baik pula. Menggunakan landasan pada prinsip good governance menimbulkan kestabilan kinerja pemerintah dengan masyarakat. Metode penelitian yang di gunakan penulis dalam tulisan ini adalah menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang menggunakan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konsep dalam merumuskan suatu penelitian. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian tersebut lebih memfokuskan berbagai bahan hukum primer dan sekunder, termasuk menemukan sumber bahan hukum seperti peraturan perundang-undangan maupun daftar pustaka dengan acuan good governance sebagai titik fokusnya.

Kata Kunci: Good Governance, Pemerintahan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Good Governance menjadi topik yang ramai dipromosikan di berbagai negara di dunia. Sebagai sebuah pradigma dalam sistem pemerintahan, dorongan serta dambaan publik terhadap impelementasi good governance semakin menguat seiring dinamika kehidupan bernegara dimana pemerintah dinilai tidak dapat memberikan pelayanan yang baik dalam menyelenggarakan agenda-agenda negara dan kepercayaan publik menjadi minus kepada penguasa. Semakin melambungnya angka degradasi diberbagai sektor semakin menjadi alasan yang kokoh untuk menegaskan bahwa good governance merupakan pilihan mutlak yang harus diwujudkan serta diupayakan melalui berbagai strategi dalam kehidupan bernegara sebagai salah satu upaya penting untuk keluar dari berbagai problematika sosial ekonomi, pendidikan, politik dan lain sebagainya.[55]

Pelaksanaa Good Governance adalah dasar untuk penyusunan serta pelaksanaan peraturan yang absolut dalam masa globalisasi. Wujud demokrasi yang bercirikan dengan kuatnya pengaruh masyarakat terhadap pelaksana pemerintahan, disisi lain fakta globalisasi ditandai dengan saling berketerkaitan antarbangsa, yang terpenting adalah pengendalian yang berasal dari ekonomi dan aktivitas bisnis.

Antara pendemokrasian ataupun globalisasi, mengharuskan redefinisi fungsi subjek pelaksana pemerintahan. Pemerintah, yang lebih dahulu menggenggam kuat kendali pemerintahan, cepat atau lambat patut menghadapi peralihan kedudukan yang serba mengelola dan mengatur pada kedudukan sebagai penyedia. Dunia bisnis dan pemilik modal, lebih dahulu berusaha menekan kekuasaan negara yang dianggap lebih mengarah pada penghambatan pengembangan aktivitas bisnis, perlu disadari pentingnya peraturan yang menjaga kepentingan umum. Namun, masyarakat lebih dahulu diletakkan menjadi akseptor keuntungan, perlu mengetahui posisinya menjadi pengambil kepentingan juga wajib berperan menjadi pelaksana.

Sehingga pemerintahan yang baik harus segera dilaksanakan supaya semua persoalan yang muncul dapat

[55]Mubti Shohib, Implementasi Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Good Governance, hal.1.

segera diselesaikan dan juga sistem pengembalian ekonomi dapat dilakukan dengan baik dan lancar. Disadari, melaksanakan tata pemerintahan yang baik memerlukan waktu yang tidak sebentar dan juga usaha yang tanpa henti. Disamping itu, diperlukan juga kemufakatan serta rasa optimis dari seluruh bagian bangsa yang terlibat pada tiga pilar berbangsa dan bernegara, yaitu para aparatur negara, pihak swasta dan masyarakat untuk menumbuhkembangkan rasa kebersamaan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.[56]

Pemerintahan secara peternalistik ternyata tidak menjamin terwujudnya good governance yang ideal karena masih ditemukan berbagai kebijakan dan tindakan penguasa yang melampaui batas kewenangan bahkan kepatutan. Kondisi tersebut mendorong arah pendekatan yang berbeda dimana gagasan mengenai pemerintahan yang baik ternyata tidak cukup sekedar melalui pendekatan personal melainkan juga secara sistem. Artinya, pemerintahan yang baik juga dapat terwujudkan apabila sebuah penyelenggaraan kekuasaan dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum. Selain itu ada instrumen hukum yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan negara. Menurut Plato, penyelenggaraan negara yang baik (good governance) adalah yang didasarkan pada pengaturan hukum yang baik pula.[57]

Selain itu diperlukan adanya Asas-asas umum pemerintahan yang baik merupakan konsep yang bersifat terbuka (open degrip) yang universal agar senantiasa dapat berjalan secara dinamis sesuai kebutuhan dan tantangan. Oleh karena itu, setiap negara memiliki Good Governance's general principle yang berbeda. Asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) adalah indikator perwujudan good governance.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas menarik untuk dikaji lebih dalam terkait fungsi legislasi DPD dengan Judul : "**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM SISTEM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI INDONESIA**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep good governance dan goverment dalam menyelenggarakan sistem pemerintahan yang baik di Indonesia?
2. Bagaimana prinsip pemerintahan di Indonesia?
3. Bagaimana urgensi good governance guna mewujudkan pemerintahan daerah yang demokratis?
4. Apa saja faktor-faktor penghambat prinsip good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

a. untuk mengetahui bagaimana konsep good governance dan goverment dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan yang baik di Indonesia
b. untuk mengetahui prinsip pemerintahan di Indonesia
c. untuk mengetahui bagaimana urgensi dan pentingnya prinsiip good governance guna mweujudkan pemerintahan daerah yang demokratis
d. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penghambat pada pelaksanaan prinsip good governnace dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka manfaat penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis
Untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi tentang konsep-konsep good governance dan goverment, prinsip pemerintahan yang baik, urgensi good governance guna mewujudkan pemerintahan yag demokratis, serta faktor-faktor penghambat pada prinsip pelaksanaan prinsip good governance.
b. Secara Praktis
Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi para ahli, praktisi hukum dan masyarakat dalam rangka pengembangan dan pembentukan hukum utamanya tentang implementasi prinsip-prinsip good governance dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan hukum normatif. Menurut Philipus M. Hadjon, lebih menyebutkan istilah "pengkajian ilmu hukum" dari penggunaan istilah bahasa Belanda *de beoefening van de rechtswetenscap* atau *het bedrijven van derechswetenscap* daripada penelitian hukum *(legal research)*. Sehingga pendekatan perundang-undangan dengan objek penelitian menggunakan berbagai macam peraturan hukum sangat dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif. Peraturan hukum tersebutlah menjadi titik focus objek dan tema utama dalam penelitian ini.[58] Seperti halnya oleh Philipus M. Hadjon mengutip pendapat Irving M. Copy Carl Cohen menyebutkan bahwa ketika logika digunakan dalam bidang hukum, haruslah memperhatikan tiga perbedaan

[56] Putra Astomo, Penerpan Prinsip-Prinsip Pemerintahan Yang Baik Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Jurnal Ilmu Hukum. No. 64, Desember 2014, 402.

[57] Mubti Shohib, Op. Cit, hlm., 2.

[58] Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penetitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2010), hal. 302.

pokok mengenai hakikat (*the nature of laws*), sumber-sumber hukum (*resources of laws*) serta jenis-jenis hukum (*the kinds of laws*).[59]

Selanjutnya digunakan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konsep dalam merumuskan suatu penelitian. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian tersebut lebih memfokuskan berbagai bahan hukum primer dan sekunder, termasuk menemukan sumber bahan hukum seperti peraturan perundang-undangan maupun daftar pustaka dengan acuan prinsip-prinsip good governance sebagai titik fokusnya. Kemudian hasil penelitian yang didapatkan terkait dengan pokok permasalahan yang disususn secara sistematis. Oleh Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa dalam setiap pengumpulan bahan hukum, diselesaikan menggunakan metode studi kepustakaan sistematis khusus mengenai undang-undang yang telah diatur mendasar pada peraturan perundang-undang yang ada menjadi sumber penelitian.[60]

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro yang berpendapat bahwa inventarisasi hukum positif adalah wujud awal langkah pertama merupakan suatu kegiatan pendahuluan bersifat dasar untuk berbagai penelitian dengan menggunakan hukum positif dalam bentuk yang lain.[61]

Selain itu teknik argumentasi tidak dapat dilepaskan dari penggunaan teknik evaluasi dikarenakan bahwa suatu penilaian harus berdasarkan rumusan penalaran hukum.[62] Sedangkan mencari hubungan antar konsep hukum dengan peraturan perundang-undangan yang diperoleh mengacu pada prinsip-prinsip good governance merupakan sistematika. Maka diharapkan memperleh kesimpulan mengenai permasalahan sesuai penelitaian tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN"

A. Konsep Good Governance dan Government

Kata governance berbeda dengan government. Ganie-Rochman berpendapat, persepsi "government" menetapkan pada sebuah lembaga penyelenggaraan berlandaskan kekuasaan tertinggi (negara dan pemerintah). Persepsi "governance" bukan sekedar mengaitkan pemerintah dan negara, namun berfungsi sebagai pelaku diluar pemerintah dan negara, sehingga kelompok-kelompok yang berperan juga lebih leluasa.[63]

Paulus Effendi Lotulung berpendapat "Konsep governance dalam masyarakat sering dirancukan dengan konsep government. Konsep governance lebih inklusif daripada government. Konsep government menunjuk pada suatu organisasi pengelolaan berdasarkan kewenangan tertinggi (Negara dan pemerintah). Konsep governance melibatkan tidak sekedar pemerintah dan negara, sehingga pihak-pihak yang terlibat juga sangat luas".[64]

Good Governance adalah gagasan tentang realitas ideal dari hasil penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan yang baik, yang mengacu pada beberapa indikator meliputi 5 asas yaitu; asas Fair Play, asas kecermatan, asas tepat sasaran, asas keseimbangan dan asas kepastian hukum. Lahirnya teori good governance dimulai dengan adanya kebutuhan institut penyongkong semisal Bank Dunia, PBB , IMF dalam pemberian bantuan dana kepada negara-negara yang sedang berkembang.

Teori good governance menjadi cermin yang tidak mudah lepas dari teori governance, yang berdasarkan sejarah pertama kali diambil para aktivis institut pembangunan internasional, yang bermakna implikasi kinerja efektif yang berhubungan dengan pengelolaan publik dan korupsi.[65] Governance dapat dipahami sebagai

---

[59] Irving M. Copy Carl Cohen, dalam Philipus M. Hadjon, 2009, *Argumentasi Hukum*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), hal. 23.

[60] Philipus M. Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)*, Majalah Yuridika, No.6 Tahun IX, (Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga,1997), hal. 14.

[61] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hal. 10.

[62] Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Udayana, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Tesis Program Studi Magister Ilmu Hukum,* (Bali: Universitas Udayana, 2008), hal. 14-15.

[63] Joko Widodo, Good Governance; Telaah Dari Dimensi Akuntabilitas, Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi Dan Otonomi Daerah, Surabaya: Insan Cendekia, 2001, h. 18

[64] Paulus Effendi Lotulung, Tata Kepemerintahan yang Baik (Good Governance) Dalam Korelasinya Dengan Hukum Administrasi, dalam Philipus M. Hadjon, et.al., Hukum Administrasi dan Good Governance, Jakarta: Universitas Trisakti, 2012, h. 37.

[65] Sadjijono, Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi, Yogyakarta, Laksbang Pressindo, 2008, hlm.141-142.

"sistem pembuatan keputusan dan proses bagaimana keputusan-keputusan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan." Sehingga, governance berperan di seluruh jenjang nasional ataupun daerah, bahkan di sistem non-pemerintah. Teori Good Governance memberikan sugesti pada tatanan pemerintahan yang demokratis yang memfokuskan kesejajaran antara lembaga-lembaga negara dijenjang pusat maupun daerah, sektor swasta, dan masyarakat.

UNDP dalam Sadu Wasistiono, governance ada tiga ranah sebagai berikut :[66] (1) Masyarakat (society); (2) Dunia usaha dan (private sector); (3) negara atau tata pemerintahan (state). Ketiga ranah diatas ada pada kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Wilayah pemerintahan kebanyakan melakukan andil sebagai pelaksana peraturan dan pengawasan. Wilayah swasta lebih banyak berkiprah dan menjadi pelopor aktifitas di bidang ekonomi. Sedangkan wilayah masyarakat sebagai obyek serta subyek dari wilayah pemerintahan ataupun swasta. Karena pada masyarakatlah terjadi hubungan dari segi sosial budaya, ekonomi, maupun politik.

UNDP dalam Sadu Wasistiono menafsirkan governance, adalah "the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation's affairs at all levels". Sehingga "governance" artinya "penggunaan", yakni penerapan politik, ekonomi dan administrasi untuk mengatur problem nasional di semua jenjang. Di sini pemfokusan pada kekuasaan yang memegang legalitas. Selain itu, menurut World Bank, kata governance diartikan sebagai "the way state power is used in managing economic and social resources for development society, menurut Sadu Wasistiono dimaknai untuk mendominasi sumber daya-sumber daya ekonomi dan sosial guna pembangunan masyarakat.[67]

Menurut LAN, pengertian diatas pendapat dari UNDP ini dibantu oleh tiga kaki yakni politik, ekonomi dan administrasi. Kaki Pertama, yaitu tata pemerintahan diranah politik dimaknai sebagai teknik pengambil keputusan untuk perumusan peraturan umum, baik dilaksanakan oleh birokrasi maupun oleh birokrasi-birokrasi bersama politisi. Kaki kedua, yaitu tatanan pemerintahan dibidang ekonomi mencakup teknik pembuatan keputusan untuk menyediakan kegiatan ekonomi di dalam negeri dan korelasi di antara pelaksana ekonomi. Sedangkan Kaki ketiga, yaitu tatanan pemerintahan diranah administrasi adalah berisi pelaksana teknik peraturan yang telah diputuskan oleh instansi politik.[68]

Tatanan pemerintahan yang baik akan mengikat pemerintah dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih. Pemerintahan normatif tidak termasuk dalam tatanan pemerintahan yang bersih. Dalam bahasa hukum, tatanan pemerintahan yang bersih sejajar dengan tatanan perbuatan pemerintah yang sesuai hukum.[69]

Good governance akan terlahir dari suatu pemerintahan yang bersih dan sehat, pemerintahan yang baik dapat terwujud, jika dilaksanakan oleh pemerintah yang baik, dan pemerintah akan baik apabila berlandasan pada kaidah yang jelas dan responsibilitas. Oleh sebab itu, dalam terciptanya keadaan pemerintahan yang baik, kembali lagi pada lembaga yang memperoleh tanggung jawab sebagai pelaksana pemerintahan, baik dari masyarakat dan organisasi non-pemerintah.[70]

B. Prinsip Pemerintahan Di Indonesia

Pemerintahan dapat diartikan sebagai aktivitas secara kontinyu yang mengaplikasikan suatu persiapan dan asas tertentu demi mewujudkan suatu orientasi khusus yang diinginkan.[71] Para ahli yang berpendapat pemerintahan adalah suatu ilmu seni. Dianggap sebagai ilmu karena menjalankan ketentuan yaitu memiliki objek material dan formal, dapat dipelajari dan diajarkan, sistematis, universal, berkarakter dan dianggap sebagai seni yang tanpa pendidikan

[66] Sadu Wasistiono, Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Bandung, Fokusmedia, 2003, hlm.31.
[67] Ibid., hlm.30.
[68] Lembaga Administrasi Negara Dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Akuntabilitas dan Good Governance, Jakarta, 2000., hlm.5.
[69] Soewoto Mulyosudarmo, "Tinjauan Yuridis Terhadap Kekuasaan Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat", Makalah disampaikan dalam Forum Workshop tentang Revitalisasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Madiun 18-19 April 2000.
[70] Sadjijono, op.cit.,hlm.150.
[71] E. Utrecht, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Jakarta, PT. Ikhtiar, 1963, hlm.28.

pemerintahan, dapat berkiat serta dengan berwibawa melakukan roda pemerintahan.[72]

Secara teoretik dan praktik, Pemerintahan adalah bestuurvoering atau pelaksanaan tugas pemerintah. Pengelompokkan kekuasaan yang disebut Tri Praja dari Montesqieu dan ajaran Catur Praja dari Van Vallenhoven jika digabungkan maka kekuasaan pemerintahan dalam arti luas adalah :[73] (1) Membuat perundang-undangan; (2) Menjalankan pemerintahan sendiri; (3) Menjalankan peradilan sendiri; (4) Melnjalankan instruksi kepolisian sendiri.

Sedangkan Pamudji berpendapat, pemerintahan dalam arti luas adalah tindakan memerintah yang dilakukan oleh badan-badan legislatif, eksekutif, dan yudikatif agar memperoleh tujuan pemerintahan negara, sedangkan pemerintahan dalam arti sempit adalah tindakan yang dikendalikan oleh badan eksekutif dan tingkatannya bertujuan mencapai tujuan pemerintahan negara.

Syaukani HR, Affan Gaffar dan Ryaas Rasyid, berpendapat bahwa pemerintahan adalah menjalankan penyelenggaraan negara guna memberikan pelayanan dan perlindungan bagi seluruh masyarakat, menjalankan pengaturan, mobilisasi semua sumber daya yang dibutuhkan serta menjalin hubungan baik di dalam lingkungan negara ataupun diluar lingkungan negara lain.[74]

Prinsip dari pemerintahan yang baik adalah sebagai berikut :[75]

1. Keterbukaan (transparansi)
   Menurut Mardiasmo, transparansi sama artinya dengan keterbukaan (openness) pemerintah dalam menyajikan informasi yang ada hubungannya dengan aktivitas perencanaan sumber daya publik kepada para pihak yang ingin mendapatkan informasi. Keterbukaan adalah good governance yang memiliki karakterisitk terutama adanya semangat pada masa serba terbuka dan akibat adanya revolusi informasi. Keterbukaan mencakup semua aspek aktivitas yang berhubungan dengan semua kepentingan publik. Pemerintah patut untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan berguna untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Kontribusi (Contribution)
   Seluruh warga negara mempunyai tanggungjawab dalam mengambil alih mekanisme bernegara, berpemerintahan serta bermasyarakat secara langsung. Kontribusi warga negara ini dibuat pada tahapan pelaksanaan menyeluruh dari tahap pembuatan peraturan, implementasi, pertimbangan serta pemanfaatan hasil-hasilnya.
3. Effectiveness and Efficiency
   Sistem dan lembaga menghasilkan sesuai dengan apa yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber yang tersedia sebaik mungkin.
4. Visi Strategis (Strategic Vision)
   Semua pemimpin dan publik harus memiliki aspek good governance dan perluasan yang strategis dengan apa yang dibutuhkan untuk ekspansi semacam ini.
5. Keadilan (Equity)
   Seluruh rakyat memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan ketenteraman.
6. Responsibilitas (responsibility)
   Wahyudi Kumorotomo berpendapat, responsibilitas adalah pertanggungjawaban bawahan atas wewenang yang diberikan kepadanya. Pelaku pelaksana keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta, dan masyarakat (civil society) bertanggungjawab kepada publik dan lembaga pemangku kepentingan. Responsibilitas ini bergantung pada jaringan tersebut untuk kebutuhan dalam atau luar jaringan.
7. Pemeliharaan Hukum (Law Maintenance)

   Good Governance dilaksanakan sebagai pendemokrasian kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu syarat kehidupan pendemokrasian adalah adanya pemeliharaan hukum yang adil dan dilaksanakan sama rata. Oleh karena itu berawal pada pembentukan good governance adalah membentuk tatanan hukum yang sehat, maupun sumber daya manusia yang melaksanakan tatanan.

8. Daya Tanggap

   Daya Tanggap sebagai resiko yang masuk akal dari transparansi, maka setiap unsur yang ikut serta dalam mekanisme pendirian good governance harus ada daya reaktif atas

[72] Inu Kencana Syafii, Sistem Pemerintahan Indonesia, Jakarta, Rineka Cipta, 2002, hlm.11.
[73] Amrah Muslimin, Aspek-Aspek Hukum Otonomi Daerah, Bandung, Alumni, 1978, hlm.45.
[74] Syaukani HR, dkk, Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2002, hlm.233.
[75] Sedarmayanti, Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah, Bandung, Mandar Maju, 2003, hlm.7-8.

kehendak maupun keberatan setiap stakeholders.

9. Consesus Orientation

Good Governance menjadi penghubung kebutuhan yang berbeda untuk mencapai alternatif terbaik bagi kebutuhan yang lebih merata, dalam peraturan.

Melihat dari prinsip-prinsip diatas, Sedarmayanti merumuskan bahwa terdapat empat unsur utama yang dapat mendistribusi gambaran administrasi umum yang bertanda kepemerintahan yang baik yaitu sebagai berikut :[76]

1. Keterbukaan : Mewujudkan untuk masyarakat memberikan kritik maupun saran kepada pemerinah yang menurutnya tidak transparan.
2. Akuntabilitas: semua aparatur pemerintah bertanggungjawab atas seluruh peraturan yang ditetapkan.
3. Aturan hukum: Kepemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.
4. Transparansi: Kepemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Selain beberapa prinsip diatas, terdapat 5 indikator terkait pemerintahan yang dikemukakan oleh Robert Hass dalam Bintang R. Saragih sebagai berikut :[77]

a. Melakukan hak asasi manusia;
b. Rakyat berkontribusi dalam pengambilan langkah politik;
c. Melakukan hukum untuk menjaga keperluan rakyat;
d. Menumbuhkan ekonomi pasar atas tanggung jawab kepada rakyat; dan
e. Tujuan politik pemerintah adalah mengarah pada perluasan.

Dalam suatu negara fungsi pemerintah sangat diperlukan untuk menjaga kedaulatan negara. Apabila system pemerintah tidak berjalan dengan baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap kestabilan suatu negara. Oleh karena itu, roda pemerintah harus dipegang dan dijalankan oleh orang-orang yang mengerti tentang fungsi pemerintah tersebut.

Adapun fungsi pemerintah antara lain:[78]

1) Bersikap mendidik dan memimpin yang diperintah. Artinya pemerintah berfungsi sebagai *leader* dan *educator*.
2) Dijiwai oleh semangat yang diperintah. Artinya pemerintah harus dapat memahami kondisi yang *berkembang* di masyarakat. Pemerintah yang baik adalah pemerintah yang dapat memahami yang diinginkan dan yang dibutuhkan masyarakatnya;
3) Menjadi pendukung diantara mereka bersama. Artinya pemerintah sebagai katasilator yaitu sebagai *penghubung* bagi setiap kepentingan kelompok di masyarakat. Sedangkan sebagai dinamisator yaitu sebagai penggerak kegiatan masyarakat;
4) Mewujudkan sesuatu yang diinginkan masyarakat. Artinya pemerintah harus peka terhadap *perubahan* di masyarakat;
5) Merumuskan kebijakan dan menuliskannya. Artinya pemerintah bertugas untuk merancang dan membuat kebijakan yang dituangkan dalam peraturan-peraturan. Selain itu pemerintah harus mengimplementasikan kebijakan tersebut.

C. Urgensi Good Governance Untuk Mewujudkan Pemerintahan Daerah Yang Demokratis

Sebagai pengaturan yang sesuai dengan peraturan dalam Undang-Undang 1945 mengenai peraturan daerah, pemerintah daerah yang menata kegiatan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk segera terwujudnya ketenteraman masyarakat melalui penambahan pelayanan, pemberdayaan dan partisipasi masyarakat, serta peningkatan daya kompetisi masing-masing daerah dengan mencermati prinsip keadilan, demokrasi, pemerataan, keistimewaan, dan ciri suatu daerah dalam tatanan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengertian Pemerintahan Daerah sendiri diatur dalam peraturan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa pemerintahan daerah merupakan pengaturan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas

[76] Ibid.,hlm. 7.

[77] Bintan R. Saragih, Makalah Pembanding, "Kapabilitas DPR dalam Pemantapan Good Governance", disampaikan dalam Seminar Hukum Nasional Reformasi Hukum Menuju Terwujudnya Masyarakat Madani (Civil Society), Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Departemen Kehakiman RI Jakarta 12-15 Oktober, hlm. 5

[78] Bambang Istianto, *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*, Edisi I (Jakarta: Mitra wacana Media, 2009), h. 25.

otonomi dan tugas pembantuan dengan asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan hakikat NKRI sesuai dengan peraturan dasar UUD 1945.

Dalam korelasi dengan adanya pengaturan suatu pemerintahan daerah terkait hakikat good governance dalam ruang lingkup penyelenggaraannya dimaksudkan untuk melaksanakan asas penyelenggaraan sehingga efisien dalam pembentukan peraturan yang dibuat berserta keputusan yang diambil termasuk pula gerakan oleh suatu birokrasi pemerintahan daerah untuk melaksanakan fungsi pelayanan publik dengan terstruktur.

Urgensi dari good governance dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah yang demokratif melalui penjabaran dari prinsip-prinsip Good Governance sebelumnya dipembahasan B, yakni :

1. Partisipasi, seluruh masyarakat memiliki hak dan kewajiban keterlibatan terkait dengan keputusan/gagasan masing-masing, baik secara langsung atau tidak langsung berupa melewati suatu lembaga perwakilan resmi untuk melakukan subtitusi kepentingan yang dikemukakan. Partisipasi keseluruhan diupayakan berdasarkan keyakinan seluruh anggota masyarakat untuk mendapatkan haknya dalam hal berkumpul dan berpendapat, mampu dalam hal berkonstribusi sesuai tujuan yang dicapainya. Maka dari itu, partisipasi aktif oleh masyarakat mampu mewujudkan kepercayaan untuk berperan serta dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintah. Dalam hal ini integritas berhubungan dengan pandangan kepercayaan politik karena sebagai instansi pemerintah membuat peraturan yang berulang kali, dan kurangnya integritas menimbulkan ketidakpercayaan untuk waktu yang lama, sehingga setiap organisasi dan peraturan juga merupakan tindakan potensial dapat menumbuhkan rasa kepercayaan.[79]
2. Penegakan hukum, konstribusi masyarakat dalam proses politik dan formulasi peraturan publik diperlukan tatanan dan aturan-aturan hukum. Tanpa diimbangi oleh sebuah hukum dan penegakannya yang kokoh, kontribusi akan menjadi proses politik pengacau. Tatanan hukum serta aturan hukum yang kuat akan mampu membentuk pemerintahan yang baik atas pegangan hukum tersebut. Penegakan hukum yang bertanggung jawab akan berjalan efektif apabila didukung oleh kepercayaan pemerintah seiring berjalannya waktu. Persamaan dihadapan hukum akan membuat seluruh lapisan masyarakat akan patuh dan tidak terdapat pembedaan dalam pelaksaannya. [80]
3. Keterbukaan, objek pengaturan pemerintah saat ini adalah memperhatikan keterbukaan kepada publik. Hasil terhadap pemerintah merupakan kepercayaan yang diperintah itu sendiri. Bahwa mereka yang mendapatkan perintah dari pemrintah akan segera terwujud ibarat adanya bukti nyata dari perbuatan tersebut. Sehingga kepercayaan dan keterbukaan akan muncul dengan baik apabila pemerintah memberikan tindakan nyata kepada masyarakat. Pemerintah yang bertanggungjawab adalah pemerintah yang mampu memenuhi janji kepada rakyatnya. Untuk mewujudkan pertanggungjawaban pemerintah terhadap warganya salah satu cara dilakukan dengan menggunakan prinsip transparansi (keterbukaan). Melalui transparansi penyelenggaraan pemerintahan, masyarakat diberikan kesempatan untuk mengetahui kebijakan yang akan telah diambil oleh pemerintah. Makna dari transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dalam dua hal yaitu wujud suatu bentuk pertanggungjawaban atas pemerintah kepada masyarakat serta adanya bentuk upaya dalam hal peningkatan manajemen pengelolaan, sehingga penyelenggaraan good governance akan berjalan efektif. Selain itu juga, tingkat Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) akan berkurang dalam praktiknya. Keterbukaan adalah suatu bentuk prinsip dasar, dalam arti bahwa segala keputusan berserta pelaksanaan dari keputusan tersebut dibuat dan dilaksanakan berdasarkan titik acuan atau cakupan merujuk pada peraturan yang berlaku dalam perintahan setempat. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga serta informasi dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang ada wajib memadai suapaya dapat dipahami dan terkontrol.[81]
4. Kooperatif, dalam hal ini pemerintah harus mampu memahami mengenai kebutuhan masyarakat, pemerintah lebih aktif. Masyarakat lebih proaktif dalam mempelajari serta menganalisis berbagai kebutuhan mereka, sehingga mampu melahirkan kebijakan yang strategis untuk pemenuhan kepentingan umum. Responsif yakni pemerintah diharapkan lebih aktif dan tanggap terkait dengan permasalahan-permasalahan masyarakat untuk membuat opini atau pendapat bahwa pemerintah membangun kepercayaan. Maka dari itu, pemerintah harus membangun secara terus menerus untuk mewujudkan suatu tata

[79] Juanda Nawawi, Membangun Kepercayaan dalam Good Governance, Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan Vol. 1 No. 3 Juni 2012, hal. 23.

[80] Ibid., hal. 23.

[81] Ibid., hal. 24.

pengelolaan pemerintah yang baik, sehingga harus memberi pelayanan kepada masyarakat lebih mumpuni dimaksudkan untk membangun kepercayaan, keharmonisan, stabilitas dan integritas. Pemerintah turut andil sebagai jasa masyarakat yang bukan bertujuan mendapatkan keuntungan, yang mana lebih memprioritaskan terpenuhinya kepuasan pelanggan dan tidak memenuhi apa yang menjadi kemauan birokrasi. Melayani masyarakat bukanlah sekedar pelayanan dasar saja, melainkan pelayanan yang lebih luas mengenai berbagai kepentingan pengguna hasil dan penerima pelayanan. Perluasan penguasaan target pelayanan dan sistem jasa diharapkan dapat mewujudkan kreativitas pemerintah yang kooperatif dalam menaikkan kualitas pelayanan publik untuk menggapai tingkat kepuasaan dan kepercayaan masyarakat.[82]

5. Kesetaraan dan keadilan, proses pengelolaan pemerintah haruslah menunjang kesetaraan dan keadilan sehingga mampu untuk membetuk pengelolaan good governance dalam hal memberikan kesempatan maupun peluang, pelayan dan treatment yang setara. Suatu pola dalam pengelolaan dibutuhkan kejujuran dan keadilan, sehingga akan menimbulkan kepercayaan termasuk memperoleh legitimasi kuat oleh masyarakat. Dukungan akan diperoleh dari partisipasi rakyat untuk membangun unsur Governance yang setara dan adil dalam hal pelayanan public berkoselasi positif. Pelayanan public inilah merupakan salah satu unsure Governance untuk interaksi intensif. Dengan adanya penyelenggaraan jasa publik, pemerintah, warga sipil dan para subyek pasar turut andil secara intensif sehingga apabila pemerintah dapat memperbaiki kualitas layanan publik, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat secara langsung serta para subyek pasar. Kepercayaan antara pemerintah dan bagian-bagian non pemerintah merupakan syarat yang wajib untuk membuat dukungan yang luas bagi pengembangan praktek *Good Governance*.[83]
6. Akuntabilitas, adalah suatu bentuk kewajiban untuk memberikan tanggapan maupun penggambaran mengenai kinerja kegiatan/tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan organisasi kepada salah satu pihak untuk mendapatkan hak meminta keterangan pertanggungjawaban. Akuntabilitas public sendiri ialah suatu dasar bagi proses penyelenggaraan pemerintah yang baik.[84] Hal ini sangat dibutuhkan karena aparatur pemerintah wajib mempertanggujawabkan tingkah laku dan pekerjaan kepada piblik serta organisasi pada tempat kerjanya. Responsibilitas dijadikan syarat utama untuk menghindari penyelewengan kewenangan yang dimandatkan dan menjamin kewenangan dengan mengarahkan pada pencapaian tujuan nasional yang diterima secara luas dengan tingkat kemampuan, daya guna, integritas, dan keyakinan. Asas responsibilitas artinya pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya mandat dan kewenangan untuk mengatur berbagai urusan dan kepentingan mereka. Setiap pejabat publik diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan semua peraturan, perbuatan, moral, ataupun objektivitas sikapnya terhadap masyarakat.

Pengembangan asas responsibilitas dalam konteks *Good Governance* agar para pejabat yang diberi kewenangan mengatur urusan publik itu selalu ter-amati dan tidak memiliki kesempatan melakukan penyimpangan untuk melakukan KKN.[85]

Negara, sector swasta dan masyarakat merupakan tiga pilar pendukung Good Gavernance sebagai paradigm yang akan terwujud apabila mampu dibangun atas kepercayaan, sehingga berfungsi dengan baik. Dalam hal ini, untuk melaksanakan pelayanan public secara efisien, dituntutlah kepada negara berserta birokrasi pemerintahannya. Sedangkan birokrasi pemerintahan diwajibkan member konstribusi pada usaha pemberdayaan sumber daya yang dimiliki oleh sector swasta, sector swasta inilah sebagai bagian pengolah sumber daya diluar ranah negara. Maka dari itu, tata kelola pemerintahan yang baik akan dapat berjalan lebig efisien dan terwujud secara nyata apabila telah didukung menggunakan prinsip-prinsip good governance, sehingga mampu menghasilkan kepercayaan masyarakat dan organisasinya dalam bentuk partisipasi, penegakkan hukum, transparansi, responsive, kesetaraan dan keadilan serta akuntabilitas menjadi unsure sumber kekuatan pengembang negara.[86]

D. Faktor-faktor Penghambat Prinsip Good Governance Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Indonesia

Tentu bukan perkerjaan yang mudah untuk mewujudkan ketiga prinsip good governance yaitu partisipasi, transparansi dan akuntabiltas dalam praktik pemerintahan sehari-hari di Indonesia. Seperti halnya, di Kabupaten Kepulauan Siau

[82] Ibid., hal. 25.
[83] Ibid., hal. 26.
[84] Ibid., hal. 27.
[85] Ibid., hal. 27-28.
[86] Ibid., hal. 27.

Tagulandang Biaro khususnya di Sekretariat Daerah Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Bagian Administrasi Pemerintahan, Perbatasan dan Pulaupulau Kecil Terluar masih menemui faktor-faktor yang menghambat jalannya ketiga prinsip tersebut.

Adapun faktor-faktor tersebut adalah penjaringan aspirasi masyarakat yang tidak merata, biasanya yang diundang dalam jaring aspirasi bersifat elitis, kurangnya kesadaran masyarakat terhadap partisipasi mereka terhadap pembuatan kebijakan atau program-program Kemudian dalam penerapan transparansi, pemerintah kurang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga masyarakat tidak mengetahui sama sekali kebijakan maupun peraturan daerah yang akan dibuat pemerintah. Kalau penerapan akuntabilitas pemerintahan juga kurang melaksanakan pertanggungjawabannya kepada masyarakat, hal ini ditandai dengan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban yang ditujukan kepada DPRD terkadang tidak sesuai dengan program-program yang sudah dilaksanakan.[87]

Mengacu pada faktor-faktor penghambat dan pendukung suatu implementasi dalam lingkupan Good Governance terkait pelayanan public menunjukkan bahwa mengemukakan acuan faktor penghambat dan pendukung dimaksudkan agar pelayanan public lebih akuntabel, transparan, jelas dalam kepastian hukum serta adil.

Ditinjau dari segi faktor penghambat dan pendukung mengenai Prinsip-Prinsip Good Governance dalam hal Pelayanan Publik pada mulanya adalah melakukan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) pada Kantor Camat Smarinda Utara, yang mana kemudian adanya komitmen pemerintah yang dituangkan suatu keputusan atau kebijakan public atas kebutuhan masyarakat setempat. Sementara itu, dari faktor penghambat merujuk kepada aparat pemerintahannya sendiri, seperti halnya lambatnya dan tidak efisiennya pelayanan yang diberikan serta sedikitnya pemahaman aparat untuk melayani. [88]

Adanya beberapa hal yang menjadi penghambat dalam diterapkannya e-goverment dapat diamati dengan hasil observasi oleh Kementerian Komunikasi, berikut akan disimpulkan bahwa situs milik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah dapat disimpulka dalam urutan tahap persiapan dengan meninjau beberapa aspek: [89]

1. E-Leadership: suatu bentuk utama serta tindakan secara inisiatif oleh negara dalam hal melakukan antisipasi serta mengemukakan manfaat dengan menggunakan basis teknologi dan informasi;
2. Infrastruktur suatu jaringan informasi, terkait dengan keadaan infrastruktur telekomunikasi dalam bentuk pengaksesan, lingkupan, kualitas serta biaya jasa pengkasesan;
3. Pemberdayaan informasi: keamanan serta kualitas pemberdayaan dalam mengelola informasi;
4. Lingkungan bisnis: meliputi sistem perdagangan, keadaan pasar, regulasi yang mengacu terhadap ruang lingkup perkembangan bisnis teknologi informasi;
5. Masyarakat dan Sumber Daya Manusia (SDM): menyangkut penggunaan teknologi informasi dalam kebutuhan masyarakat, termasuk individu atau organisasi, sehingga akan diperoleh rujukan seberapa efisiennya sosialisasi melalui pendidikan dalam memberikan pemahaman masyarakat.

Selain hambatan diatas, terdapat pula kelemahan dalam pemebentukan *e-government* di Indonesia :[90]

1. Jasa yang diberikan situs pemerintah belum dibantu oleh sistem manajemen dan proses kerja yang efisien karena kesiapan peraturan, metoe dan keterbatasan SDM sangat menghambat penetrasi komputerisasi ke dalam sistem pemerintah;
2. Belum stabilnya strategi serta tidak memadainya perhitungan yang di distribusikan untuk pengembangan *e-government*;
3. Daya usaha merupakan lembaga secara sendiri-sendiri; dengan demikian sejumlah faktor seperti standartrisasi, kemanan informasi, keaslian, dan berbagai aplikasi dasar yang dapat interoperabilitas antar situs secara andal, aman, dan terpercaya kurang mendapatkan perhatian
4. Ketimpangan kemampuan masyarakat untuk mengakses jaringan internet.

Mengacu pada kondisi yang terjadi tersebut, maka dari itu tantangannya salah satunya adalah melakukan peningkatan dalam hal penerapan e-government mendatang, sehingga dimungkinkan akan berjalan dengan efisien dan memadai terkait tahapan pelayanan antara mayarakat dengan

[87] Melani Dwiyanti Selamat, Penerapan Good Governance Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Suatu Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro), hal. 6-7.

[88] Yenny, *Prinsip-Prinsip Good Studi Tentang Penerapan Prinsip – Prinsip Good governance Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik di Kantor Camat Samarinda Utara Kota Samarinda* eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2013, 1 (2): 196-209, Universitas Mulawarman, hal. 207.

[89] Teguh Kurniawan, Hambatan dan Tantangan dalam Mewujudkan Good Governance melalui Penerapan E-Government di Indonesia, Depok: Kampus FISIP UI, hal. 4.

[90] Ibid., hlm. 4.

penyedia pelayanan public. Ketiadaan tatap muka dapat meminimalisir dan meniadakan aktivitas-aktivitas *rent seeking*.

IV. KESIMPULAN

Paulus Effendi Lotulung berpendapat bahwa "Konsep governance dalam masyarakat sering dirancukan dengan konsep government. Konsep governance lebih inklusif daripada government. Konsep government menunjuk pada suatu organisasi pengelolaan berdasarkan kewenangan tertinggi (Negara dan pemerintah). Konsep governance melibatkan tidak sekedar pemerintah dan negara, sehingga pihak-pihak yang terlibat juga sangat luas"

Teori good governance telah menjadi suatu paradigma dari adanya suatu pemerintahan yang baik berkaitan dengan kefektifan kinerja oleh manajemen publik serta pemberantasan praktik KKN, seperti halnya yang dikemukakan di lembaga pembangunan internasional.

Good Governance akan dapat diwujudkan dari kefektifan pemerintahahan yang bersih (*clean government*), namun hal ini juga diperlukan adanya pelaksanaan oleh pemerintahan yang baik pula. Menggunakan landasan pada prinsip good governance menimbulkan kestabilan kinerja pemerintah dengan masyarakat. Sebagai pelaksana pemerintahan, organisasi non-pemerintah maupun komunitas masyarakat juga diharapkan berkonstribusi aktif kepada lembaga yang menerima tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana pemerintahan.

Pemerintahan dapat diartikan sebagai aktivitas secara kontinyu dengan penggunaan rencana serta prosedur khusu untuk mewujudkan tujuan yang dikehendaki. Syaukani HR, Affan Gaffar dan Ryaas Rasyid mengemukakan pendapat bahwa pemerintahan merupakan suatu kegiatan untuk menyelenggarakan negara dengan tujuan melayani serta melindungi masyarakat, mengatur, memobilisasi secara keseluruhan terkait sumber daya yang dibutuhkan, serta melakukan pembinaan dengan berhubungan baik terhadap wilayah negara dan negara lain sehingga timbul pengaruh yang baik pula.

Prinsip dari pemerintahan yang baik adalah sebagai berikut, Transparansi (Transparancy), Kontribusi (Contribution), Effectiveness and Efficiency, Visi Strategis (Strategic Vision), Keadilan (Equity), Responsibilitas (responsibility), Pemeliharaan Hukum (Law Maintenance), Daya Tanggap (Responsiveness), Consesus Orientation.

Menurut UU No. 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah, mengartikan pemerintahan daerah yaitu pengaturan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan hakikat Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945.

Dalam korelasi dengan pengaturan pemerintahan daerah, hakikat pemerintahan yang baik dalam praktiknya ialah dengan melaksanakan asas penyelenggaraan yang baik dalam setiap peraturan yang dibuat dan pengambilan keputusan serta gerakan oleh birokrasi pemerintahan daerah terkait pelaksanaan fungsi pelayanan publik.

Untuk mewujudkan ketiga prinsip good governance yaitu partisipasi, transparansi dan akuntabiltas dalam praktik pemerintahan sehari-hari di Indonesia. Seperti halnya, di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro khususnya di Sekretariat Daerah Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Bagian Administrasi Pemerintahan, Perbatasan dan Pulaupulau Kecil Terluar masih menemui faktor-faktor yang menghambat jalannya ketiga prinsip tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

HR, Syaukani. 2002. Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan. YogyakartA: Pustaka Pelajar.

Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*, Edisi I. Jakarta: Mitra wacana Media.

Lembaga Administrasi Negara Dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Akuntabilitas dan Good Governance, Jakarta, 2000.

Lotulung, Paulus Effendi. 2012. Tata Kepemerintahan yang Baik (Good Governance) Dalam Korelasinya Dengan Hukum Administrasi, dalam Philipus M. Hadjon, et.al., Hukum Administrasi dan Good Governance. Jakarta: Universitas Trisakti.

Muslimin, Amrah. 1978. Aspek-Aspek Hukum Otonomi Daerah. Bandung: Alumni.

Putra Astomo, Penerpana Prinsip-Prinsip Pemerintahan Yang Baik Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Jurnal Ilmu Hukum. No. 64, Desember 2014, 403.

Sadjijono. 2008. Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi.Yogyakarta, Laksbang Pressindo.

Sedarmayanti. 2003. Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah. Bandung: Mandar Maju.

Shohib, Mubti. Implementasi Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Good Governance. Syafii, Inu Kencana. 2002. Sistem Pemerintahan Indonesia.Jakarta, Rineka Cipta.

Utrecht E. 1963. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Jakarta, PT. Ikhtiar.

Wasistiono, Sadu. 2003. Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Bandung, Fokusmedia.

Widodo, Joko. 2001. Good Governance; Telaah Dari Dimensi Akuntabilitas, Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi Dan Otonomi Daerah. Surabaya: Insan Cendekia.

Kurniawan, Teguh. Hambatan dan Tantangan dalam Mewujudkan Good Governance melalui Penerapan E-Government di Indonesia, Depok: Kampus FISIP UI.

Mulyosudarmo, Soewoto. 2000. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kekuasaan Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat", Makalah disampaikan dalam Forum Workshop tentang Revitalisasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Madiun. April.

Nawawi, Juanda. 2012. Membangun Kepercayaan dalam Good Governance, Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan Vol. 1. 3 Juni.

Saragih, Bintan R. Makalah Pembanding, "Kapabilitas DPR dalam Pemantapan Good Governance", disampaikan dalam Seminar Hukum Nasional Reformasi Hukum Menuju Terwujudnya Masyarakat Madani (Civil Society), Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Departemen Kehakiman RI Jakarta. Oktober.

Selamat, Melani Dwiyanti. Penerapan Good Governance Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Suatu Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro).

Yenny. 2013. *Prinsip-Prinsip Good Studi Tentang Penerapan Prinsip – Prinsip Good governance Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik di Kantor Camat Samarinda Utara Kota Samarinda* eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2013, 1 (2): 196-209, Universitas Mulawarman.

EFEKTIVITAS PENYULUHAN INTERNAL PERILAKU BERMEDIA SOSIAL BAGI REMAJA ISLAM DI KOTA MEDAN

Roydi Nefri
Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi, Universitas Dian Nusantara
Medan, Indonesia
Roydinefri5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menstimuli remaja Islam di Kota Medan dalam membangun rasa solidaritas dari individu-individu, menjadi kelompok-kelompok yang menyadari arti pentingnya pemahaman literasi media, kredibilitas penyuluh dan motivasi internal dalam perilaku bermedia sosial. Manfaat tulisan ini dalam rangka membangkitkan respons positif tentang keberadaan media sosial sebagai ruang publik berdasarkan tujuan literasi media, kredibilitas penyuluh dan motivasi internal yang akan menjadi tenaga penyuluh secara pribadi dalam menangkal akses negatif dan mampu memberikan suluh kepada orang lain disekitarnya dalam bermedia sosial. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan paradigma konstruktivisme melalui jenis penelitian deskriptif kualitatif pendekatan deskriptif kualitatif.

Kata Kunci : Literasi Media, Kredibilitas Penyuluh,

Motivasi Internal.

I. PENDAHULUAN

Tujuan komunikasi secara umum adalah untuk mencapai sejumlah perubahan seperti, perubahan pengetahuan (*knowledge change*), perubahan sikap (*attitude change*), perubahan perilaku (*behaviour change*) dan perubahan masyarakat (*social change*). Mengapa komunikasi yang dilakukan oleh orang-orang berbeda akan memberikan dampak tidak sama. Ya, karena permasalahan kredibilitas sumber. Ketidakpercayaan terhadap penyampai akan berakibat tidak sampainya pesan, walau itu pesan kebaikan. Bahkan, mengapa negara tidak dipercaya dalam informasi di ruang publik?

Secara umum penyampaian pesan sebelum dipahami isi pesannya sudah ditolak, karena objek pesan menolak keberadaan penyampai pesan, masyarakat tidak percaya dengan penyampai, bahkan negara dianggap hanya melakukan propaganda, dan retorika dalam perjalanan sejarah kelam bangsa ini. Bahkan kasus-kasus penolakan itu menjadikan perbedaan yang dipertentangkan mengenai suku, agama, ras dan antar golongan. Siapa yang menyampaikan pesan, bukan apa dan bagaimana pesan itu dilakukan untuk sampai kepada orang-orang atau kelompok orang yang akan dijadikan objek penyuluhan.

Tenaga penyuluh bisa dideskrispsikan sebagai tenaga penjual *(sales)*, apa yang dijual, tentu program-program berkait erat dengan tujuan penyuluhan, bisa saja menjual program pembangunan sebagai seorang konsultan pembangunan, menjual produk-produk yang dibutuhkan masyarakat menjadi kegiatan *sales man* dan *sales girl*, menjadi penyuluh pertanian, hingga sampai pada upaya-upaya penanggulangan masalah kebangsaan yang saat ini yang harus dilakukan mengenai penguatan Pancasila dan menjadikan literasi media sebagai pilihan bijak bagi para generasi digital di dalam ruang publik.

Fenomena kebutuhan akan penyuluhan semakin mengemuka diberbagai kejadian sosial belakangan ini, tidak tanggung-tanggung tokoh nasional mulai dari kiyai, dan mantan pejabat tinggi negara menyuarakan hal yang sama, kebutuhan akan suluh. Tugas dan pelaksanaan fungsi-fungsi yang secara sederhana dalam kehidupan dan kearifan lokal bersandar pada keinginan untuk saling asa, asih, dan asuh. Yang belakangan luntur diterpa konsep hedonisme, dan individualitas,

melawan konsep sederhana, dan kolektivitas dalam kehidupan sosial.

Tidak salah, karena memang gerakan-gerakan penyuluhan tentang kehidupan media massa yang sehat dan positif dalam perilaku saat ini dirasa sangat dibutuhkan. Tapi, itu harus menyertakan daerah, dengan berbagai nilai kearifan lokal hingga menjadi kebijaksanaan komunikasi lokal secara implisit, tidak tertulis memang, akan tetapi terjaga dan tertata dengan baik dalam pembangunan sikap mental. Kegelisahan para elite, dengan berbagai fasilitas negara yang akan menyertai mereka dalam tugas-tugas penyuluhan kehidupan kebangsaan, terlalu mahal dan jauh dari capaian maksimal jika hanya dilakukan oleh sekelompok orang saja, walau mereka memiliki nilai kredibilitas tinggi. Harus ada pemikiran untuk menyertakan kesadaran masyarakat secara massif untuk menjadi suluh bagi dirinya sendiri melalui gerakan-gerakan sosial tersebut, terutama bagi pelajar Islam di Kota Medan, khususnya mereka yang berdomisili di Kecamatan Medan Denai, dengan 6 (enam) kelurahan terdiri dari 142. 571 jiwa (data BPS Kota Medan, Tahun 2015).

Tanggung jawab penyuluhan tentang literasi media untuk menghindarkan remaja Islam menjadi korban ketidakmampuan menggunakan media sosial sebagai ruang publik yang harus menghormati perbedaan, baik suku, agama, ras dan antar golongan harus menjadi perhatian serius. Hingga tenaga penyuluh baik orang tua, guru, dan bahkan tokoh masyarakat di Kecamatan Medan Denai, dan di masing-masing Kelurahan dapat dimaksimalkan perannya. Maksimalisasi peran dan kedudukan orang tua, guru, dan tokoh masyarakat sebagai pendidik dan pengajar secara formal dan informal, sebagai penyuluh yang dipercaya remaja Islam. Hingga mereka mampu bertanggung jawab terhadap perliku mereka dalam menggunakan media sosial dengan motivasi internal yang baik, memahami konsep literasi media, serta memiliki kepercayaan terhadap tenaga penyuluh, yang terdiri dari orang tua, guru, dan tokoh masyarakat di sekitar lingkungan mereka.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa pada jangka panjang kemampuan penyuluhan akan menjadi milik setiap pribadi yang awalnya merupakan target penyuluhan. Karena prinsip kesadaran tentang kemampuan internal diri dalam memotivasi, hingga dari pengetahuan yang didapat, membentuk sikap, mengembangkan minat, mencoba dan menerapkan materi yang diberikan penyuluh dalam bentuk antarpribadi, keluarga dan lingkungan. Informasi dari tenaga penyuluh akan berdampak bagi diri, keluarga dan lingkungan untuk membantu meminimalkan kalau pun belum bisa dihilangkan dampak secara keseluruhan dari berbagai keadaan sosial yang menyebabkan gaduh sosial.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

a. Bagaimana upaya-upaya optimalisasi peran orang tua dalam perilaku bermedia sosial remaja di rumah tangga?
b. Bagaimana upaya-upaya optimalisasi peran guru di sekolah dalam perilaku bermedia sosial remaja?
c. Apa saja peran aktif yang bisa dilakukan tokoh masyarakat dalam perilaku bermedia sosial remaja?
d. Sejauh mana kepercayaan remaja terhadap peran aktif orang tua, guru, dan tokoh masyarakat dalam membentuk perilaku bermedia sosial?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk merumuskan memformulasikan upaya-upaya optimalisasi peran orang tua dalam perilaku bermedia sosial remaja di rumah tangga.
b. Untuk merumuskan dan memformulasikan upaya-upaya optimalisasi peran guru di sekolah dalam perilaku bermedia sosial remaja.
c. Untuk membangun peran aktif tokoh masyarakat dalam perilaku bermedia sosial remaja.
d. Mengukur kepercayaan remaja terhadap peran aktif orang tua, guru, dan tokoh masyarakat dalam membentuk perilaku bermedia sosial.

LANDASAN TEORI

Literasi Media

Perkembangan teknologi media massa belakangan ini tentu menguntungkan bagi para remaja Islam. Hal ini dikarenakan mereka memiliki sumber informasi tidak berbatas, akan tetapi sisi dibalik itu, mereka rentan menggunakan media

massa berdasarkan ketidaktahuan mereka dalam aturan-aturan bermedia di ruang publik.

Literasi media massa, terutama di media sosial membentuk pribadi-pribadi dengan keahlian dalam proses komunikasi massa. Kemampuan yang tidak mudah, bukan hanya sekedar mampu menghidupkan komputer, membuka jaringan yang diinginkan, hingga mahir berselancar di dunia maya semata. Bahwa, medsos merupakan ruang bersama, tidak layak Anda memaki orang lain karena ada aturan umum, moral yang tidak membolehkan melakukan itu, atau menghina suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA). Kalau itu dilakukan, maka yang terjadi mengacaukan kehidupan bermedia, karena makian pasti akan berbalas hal sama, penghinaan akan menjadikan Anda penghina-penghina baru, karena gagalnya proses komunikasi media massa yang dilakukan.

Menurut Baran (2010:23), media berpengaruh terhadap budaya khalayak dengan ragam cara. Maka tidak heran jika kehidupan masyarakat kita saat ini tidak bisa terpisahkan oleh kehadiran teknologi media komunikasi.

Lompatan di media menuju tatanan masyarakat media yang demokratis, tidak disertai dengan kemampuan masyarakat media untuk menjadi melek media *(media literacy).*

Dunia pendidikan harus digandeng dalam "pencegahan" penyalah gunaan ruang publik, medsos, menjadi pertarungan kebencian, konten pornografi, hingga judi. Meniru apa yang sudah dilakukan oleh negara-negara maju baik di Eropa dan Amerika, yang sudah menjadikan literasi media menjadi kurikulum resmi, bahkan pada tingkat Sekolah Dasar (SD). Terencana menjadi pengetahuan dan tata nilai bersama tentang bagaimana seharusnya bersikap dalam ikatan moral terhadap pesan-pesan yang disampaikan di dalam media massa terutama medsos. Hingga tidak terjadi kekacauan yang seakan menjadi komoditi baru dalam bermedia negatif.

Remaja menjadi salah satu elemen yang terkena langsung dari imbas ketidaksiapan masyarakat dengan demokrasi media massa dan kebebasan berpendapat. Hingga dibutuhkan peran serta aktif dari orang-orang dewasa termasuk orang tua, guru, dan bahkan tokoh masyarakat menjadi pendidik mereka dalam bermedia massa.

Kredibilitas Komunikasi Penyuluh

Secara epistemologi (Syam, 2013: 26), yang berasal dari kata *episteme* dan *logos*, yang berarti teori pengetahuan. Para pakar ilmu komunikasi bersepakat bahwa bahasan komunikasi sebagai ilmu pengetahuan berusaha menjawab tentang "bagaimana berkomunikasi" dari pada "mengapa kita berkomunikasi" (Mulyana, 2010: 3). Dari sudut pandang Agama Islam, di dalam Alqur'an dinyatakan, *"Tuhan Yang Maha Pemurah, yang telah mengajarkan Alquran. Dia menciptakan manusia, yang mengajarinya pandai berbicara"* (Q.S. Ar-Rahman: 1-4).

Artinya pemberitahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu), pertukaran di mana si pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya ikut mengambil bagian. Jadi komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan perkataan lain, hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif sebaliknya, jika ia tidak mengerti komunikasi tidak berlangsung berarti hubungan mereka itu tidak komunikatif. Bahkan di dalam komunikasi antar manusia potensi kemampuan berbicara sebagai komunikasi verbal atau komunikasi lisan sudah dianugerahkan Tuhan Yang Maha Esa kepada setiap insan, sebagai potensi yang harus dikembangkan.

Kata efektivitas dalam komunikasi bermakna, komunikasi efektif. Komunikasi efektif menurut pendapat Mulyana (2010: 117) adalah: "Komunikasi yang hasilnya sesuai dengan harapan para pesertanya (orang-orang) yang sedang berkomunikasi".

Terkait dengan kata komunikasi efektif dalam penyuluhan sebagai tugas yang dijalankan melalui proses pertukaran gagasan antara komunikator dan komunikan bertujuan membangun kesamaan pandangan tentang pemenuhan: 1) fungsi penamaan *(naming* atau *labeling)*; 2) interaksi; dan 3) transmisi informasi

(Barker dalam Mulyana, 2010: 267). Penamaan atau penjulukan merujuk pada usaha identifikasi objek, tindakan atau orang dengan menyebut namanya sehingga dapat dirujuk dalam komunikasi. Fungsi interaksi merupakan penekanan pada fungsi gagasan dan emosi yang dapat mengundang simpati pengertian bahkan kemarahan dan kebingungan antara komunikator dan komunikan, atau sebaliknya respon negatif antara komunikan dan komunikator dalam sebuah proses transmisi informasi. Keistimewaan bahasa sebagai komunikasi verbal mampu menyampaikan pengalaman dengan menghubungkan masa lalu, masa kini dan masa depan bahkan memungkinkan kesinambungan budaya dan tradisi tertentu dalam proses tersebut.

Secara terbuka dapat dikatakan bahwa komunikasi penyuluhan menurut Levis (1996: 13) adalah "komunikasi yang bertujuan untuk mengubah perilaku (sikap, pengetahuan dan keterampilan)". Di sinilah kepercayaan terhadap komunikator menjadi bagian penting bagi komunikan.

Komunikasi efektif dalam tugas penyuluhan menjadi capaian tujuan kesamaan pandangan terhadap penamaan, interaksi dan transmisi informasi. Kepercayaan terhadap komunikator, dalam penelitian ini kepercayaan remaja terhadap orang tua, guru, dan tokoh masyarakat menjadi bagian penting untuk mencapai komunikasi efektif. Melalui dialog antara orang tua, guru, dan tokoh masyarakat dalam perilaku bermedia sosial mampu merubah perilaku, menjadi sikap sikap, pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pada konsep melek media (literasi media).

Motivasi Internal Remaja

Motivasi dikenal dalam banyak istilah, antara lain disebut juga kebutuhan *(need),* desakan *(urge),* keinginan *(wish)* dan dorongan *(drive)* (Handoko, 1995: 252). Handoko menyebutkan motivasi sebagai "keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi terkait erat dengan tujuan yang hendak dicapai seseorang. Sehubungan dengan hal ini, maka motivasi di dalam diri seseorang berfungsi sebagai:

1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.
3) Menyeleksi perbuatan, yakni penentu perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisikan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Sardiman, 2009: 85).

Dari dua pendapat di atas, motivasi berarti dorongan di dalam diri seseorang, menjadi kekuatan pendorong dalam bentuk perilaku tertentu guna mencapai kepuasan dirinya. Setiap diri manusia digerakkan oleh motif-motif tertentu sebagai arah perbuatan mencapai tujuan yang hendak dicapai, hingga dirinya mampu berperilaku sesuai dengan apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan dan sekaligus menyisikan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi suatu tujuan. Konsekuensinya, setiap manusia yang kehilangan motivasi diri akan sulit menentukan prioritas perbuatan tertentu sebab dia sudah tidak memiliki tujuan-tujuan hidup yang hendak dicapai.

Setiap individu, memiliki motivasi internal, atau dikenal dengan motivasi intrinsik, adalah: Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu-individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman, 2009: 89).

Keterkaitan antara motivasi sebagai dorongan internal sesuai dengan perkembangan fisik dan psikhis manusia dapat diletakkan secara berbeda. Salah satu perkembangan yang menarik dirasakan ketika usia remaja. Usia adolesen (13-20 tahun) disebut sebagai tahap perkembangan ego. Masa pencarian identitas diri, belum memiliki bentuk-bentuk diri sendiri yang tepat dan dirasa tepat dan dapat diterima oleh masyarakat sekitarnya. Remaja coba menjawab pertanyaan "Who am I".

Keadaan yang digambarkan oleh Mutiarsih dan Atmojo (2007: 14), remaja merupakan:

> "Usia seorang anak mengalami perubahan drastis pada tubuhnya baik postur tubuh

ataupun organ kelaminnya (genital) hingga ia menjadi sangat sibuk dengan dirinya sendiri (superego). Pada tahap ini, remaja mengalami kebingungan, merasakan kalau dirinya telah memiliki bentuk tubuh seperti orang dewasa tetapi cara berpikirnya masih mencari-cari bentuk kepribadian yang cocok dengan dirinya".

Dengan demikian dapat dipahami bahwa usia remaja merupakan perkembangan fisik dan fase mencari dan menempatkan cara berpikir sebagai kepribadian yang cocok bagi seorang remaja. Hingga pencarian kepribadian yang cocok menjadikan remaja mudah mengalami kekacauan serta konflik diri.Remaja mudah berubah atau merubah keyakinan, cita-cita, bahkan perasaan pada lawan jenis atau keberadaannya di tengah keluarga dan teman-temannya.Disinilah pentingnya orang tua, guru dan tokoh masyarakat untuk memperkuat motivasi internal, dorongan-dorongan di dalam diri remaja agar lebih mampu menyeleksi perbuatan-perbuatan dirinya mencapai tujuan-tujuan tertentu, seperti cita-cita dan pembentukan kepribadian yang baik.

Peran orang tua, guru, dan tokoh masyarakat menjadi penting dalam pembentukan kepribadian remaja. Kemauan dan kerelaan orang dewasa dalam peran sebagai orang tua, guru, dan tokoh masyarakat untuk berkomunikasi, saling berbagi cerita, pengalaman-pengalaman yang sudah dilalui dalam kehidupan sehari-hari, dan bahkan kehidupan sosial hingga menjadi sumber informasi bagi remaja guna menentukan bentuk kepribadian yang cocok bagi dirinya.

Motivasi internal remaja dalam hal ini remaja yang beragama Islam dimaksudkan sebagai menumbuh kembangkan di dalam diri mereka kepercayaan terhadap jawaban tetang tanggung jawab diri. Jawaban tentang "siapa saya dan mau apa saya." Tidak mudah memang untuk menumbuh kembangkan keyakinan ini, akan tetapi contoh, dan penerimaan terhadap pendekatan yang dilakukan orang tua, guru, dan bahkan tokoh-tohoh masyarakat bisa dilakukan dalam rangka memberikan motivasi eksternal di luar diri mereka.

Orang tua, guru, dan tokoh masyarakat yang menjadi suluh bagi para remaja dalam membangun sikap diri. Menjawab rasa tentang diri mereka tentang siapa mereka dan tujuan-tujuan dari diri.

Orang tua, guru, dan tokoh masyarakat menjadi orang dewasa, suluh, yang mampu mengembangkan komunikasi penuh keterbukaan. Menghargai potensi motivasi internal yang ada di dalam diri remaja, hingga hubungan antara motivasi internal remaja, sebagai penentu keinginan-keinginan pribadi dan diri yang memiliki kemampuan menyeleksi apa yang harus dilakukan dan dihindari tetap dihargai orang-orang dewasa. Remaja merasakan kehadiran orang tua, guru, dan tokoh masyarakat sebagai teman dialog, tidak memaksakan kehendak kepada remaja untuk hanya mendengarkan pengalaman-pengalaman orang dewasa, akan tetapi berani secara terbuka meminta remaja menyampaikan pengalaman-pengalaman mereka guna mencapai tujuan-tujuan hidup dari motif-motif diri pribadi.

Kerangka Konsep

Orang tua, guru, dan tokoh masyarakat merupakan model perilaku yang dicontoh oleh remaja, sebagai suluh, pribadi-pribadi istimewa bagi remaja dalam kebingungan peran dan kebingungan diri. Peran orang tua menjadi pelanjut nilai-nilai pembelajaran dan nilai-nilai diri yang sudah diberikan dalam proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah, mengawasi perilaku dan pola interaksi remaja pengguna internet. Guru sebagai model perilaku institusional memberikan alasan-alasan penguatan nilai pembelajaran dan pendidikan yang sudah dilakukan di rumah sebagai tujuan bersama. Hingga sampai pada perilaku di masyarakat, peran tokoh masyarakat, termasuk tokoh agama, dan pemuda menjadi pelaku tata nilai yang diajarkan itu sebagai pilihan rasional menjaga stabilitas nilai.Memperkuat nilai-nilai kerukunan, kesatuan, sebagai nilai-nilai bersama.

Komunikasi menempatkan dirinya dalam motivasi internal dalam dan melalui hubungan antarpribadi, di mana oran tua dan tokoh masyarakat menjadi contoh perilaku yang membangun kesempatan untuk saling mencintai dan mempercayai. Remaja harus diyakinkan bahwa di luar dirinya ada orang tua, guru, dan tokoh masyarakat yang cinta terhadap mereka dan percaya akan kemampuan diri remaja untuk menjadi optimal dalam kehidupan sosial. Hingga dari diri yang dicintai dan dipercayai oleh orang tua, guru dan tokoh masyarakat tersebut melahirkan

penerimaan terhadap motivasi eksternal menjadi kesadara diri sebagai wujud nyata dari komunikasi internal remaja.

Perwujudan kredibilitas orang tua, guru, dan tokoh masyarakat menjadi nilai penerimaan bersama yang dilakukan remaja.Hingga pesan tentang ajakan dari pihak eskternal ini bisa menjadi standar nilai bagi remaja Islam di Kecamatan Medan Denai. Pertimbangan tentang pentingnya diingatkan karena alasan keterbatasan pengalaman dan pemahaman remaja dalam pesan media massa. Hingga *internet* sebagai ruang publik tidak menjadi tempat saling memaki, menghujat, bahkan klaim kebenaran di atas kebenaran orang lain, apalagi pesan tentang isu suku, agama, ras, dan antar golongan yang hampir saja memecah belah kesatuan dan persatuan bangsa, terutama remaja-remaja Islam.Penggunaan dan mengingatkan penggunaan ruang *public* secara santun, dan beretika.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, berdasarkan pada temuan-temuan data penelitian dari hasil data wawancara, data observasi, dan data dokumentasi. Pendekatan kualitatif memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip umum mendasari perwujudan sebuah makna dari gejala-gejala sosial dan budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat bersangkutan untuk memperoleh kategorisasi tertentu (Bungin, 2008: 302).

Bogdan dan Taylor, mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan: prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan (Iskandar, 2009: 11).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini terdiri dari deskripsi umum temuan penelitian dan pembahasan yang akan disajikan dalam bentuk uraian-uraian pendapat anak remaja di Kecamatan Medan Denai khusus Kelurahan Binjai dari 21 lingkungan diambil sampel sebanyak 6 lingkungan masing-masing 1 orang remaja Islam di setiap lingkungan. Diperkuat dengan pendapat masing-masing orang tua, guru dan tokoh masyarakat.
Berdasarkan data jawaban responden pada tabel 5.1, tentang penerimaan internal mereka pada perilaku bermedia sosial remaja Islam, mayoritas, yakni sebanyak 3 responden (46,66%) menjawab sangat menerima, 1 orang responden (20,83%) menyatakan menerima, 1 orang responden (15,00%) menyatakan cukup menerima, dan 1 orang responden (6,66%) menyatakan tidak menerima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara internal dari 6 responden, yakni remaja Islam di Kelurahan Binjai Kecamatan Medan Denai, Kota Medan, secara internal mampu menerima perilaku bemedia sosial teman-teman sebaya mereka yang beragama Islam.

Penerimaan secara positif perilaku bermedia ditandai dengan kesadaran akan dampak positif dan negatif di dalam media sosial, kesadaran akan konten media sebagai sebuah teks yang tidak dapat dipisahkan dari budaya daerah nasional, pemahaman tentang kesenangan bermedia sosial dengan bertanggungjawab, bermedia sosial dengan mental baik dan berpikiran positif, menghargai perasaan suku, agama, ras, dan antar golongan, bersikap hati-hati dalam bermedia sosial, memahami isi media sebagai teks berbudaya, dan bermedia sosial memberikan wawasan tentang kehidupan sehari-hari.

B. Pembahasan

Media adalah pesan. Penentu pesan itu baik atau buruk merupakan pilihan bagi setiap pengguna media.Terutama di era globalisasi ini teknologi semakin maju, tidak dapat dipungkiri hadirnya *internet* semakin dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kegiatan sosialisasi, pendidikan, bisnis, dan sebagainya. Kesempatan ini juga dimanfaatkan oleh vendor telepon pintar serta tablet murah yang menjamur dan menjadi trend dan hampir semua orang di Indonesia memilikinya.

Banyaknya telepon pintar dan berkembangnya *internet,* diikuti kehadiran media sosial. Media sosial merupakan situs dimana seseorang dapat membuat laman situs pribadi dan terhubung dengan setiap orang yang tergabung dalam media sosial yang sama untuk berbagi informasi dan berkomunikasi. Jika media tradisional menggunakan media cetak dan media *broadcast*, maka media sosial menggunakan Internet atau media baru. Media sosial mengajak siapa saja yang tertarik untuk berpartisipasi dengan memberi *feedback*secara terbuka, memberi komentar, serta membagi informasi dalam waktu yang cepat dan tak terbatas.

Media sosial menghapus batasan-batasan dalam bersosialisasi.Dalam media sosial tidak ada batasan ruang dan waktu, mereka dapat berkomunikasi kapanpun dan dimanapun mereka berada.Tidak dapat dipungkiri bahwa media sosial mempunyai pengaruh yang besar dalam kehidupan seseorang.Seseorang yang

asalnya kecil bisa menjadi besar dengan media sosial, begitu pula sebaliknya.

Bagi masyarakat Indonesia khususnya kalangan remaja, media sosial seakan sudah menjadi candu, tiada hari tanpa membuka media sosial, bahkan hampir 24 jam mereka tidak lepas dari smartphone. Media sosial terbesar yang paling sering digunakan oleh kalangan remaja antara lain; Facebook, Twitter, Path, Youtube, Instagram, Kaskus, LINE, Whatsapp, Blackberry Messenger. Masing-masing media sosial tersebut mempunyai keunggulan khusus dalam menarik banyak pengguna media sosial yang mereka miliki.Media sosial memang menawarkan banyak kemudahan yang membuat para remaja betah berlama-lama berselancar di dunia maya.

Disinilah peran orang tua, guru, tokoh masyarakat, termasuk tokoh agama, juga negara mampu menjadi pihak-pihak yang peduli dengan perkembangan kejiwaan remaja para pengguna media sosial. Mendidik dan mengajarkan mereka dalam pencarian identitas diri guna menjadikan media sosial sebagai media bersama, tidak saling memojokkan, mencaci maki, atas nama agama, suku, ras dan golongan tertentu. Kalau semua kita peduli untuk saling mengingatkan dan peduli dengan isi informasi media sosial yang positif maka akan melahirkan sikap positif pula.

Para pengguna media sosial pun dapat dengan bebas berkomentar serta menyalurkan pendapatnya tanpa rasa khawatir.Hal ini dikarenakan dalam internet khususnya media sosial sangat mudah memalsukan jati diri atau melakukan kejahatan. Bahkan ada sebuah istilah yang dipopulerkan oleh Peter Steiner: Analisis Sosiologis Media Sosial.

Menurut Anthony Giddens, dengan adanya modernitas hubungan ruang dan waktu terputus yang kemudian ruang perlahan-lahan terpisah dari tempat (Ritzer, George Ritzer dan J.Gooman, Douglas. Teori Sosiologi Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern. Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2008. Hlm. 617). Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa manusia menciptakan interaksi baru tanpa harus bertemu secara fisik, yang salah satunya dilakukan melalui internet khususnya media sosial.

Dalam kajian sosiologi, maraknya media sosial erat hubungannya dengan bagaimana kita bersosialisasi, berteman, berinteraksi. Dengan munculnya kedua media sosial tersebut kita mampu berkomunikasi satu sama lain, dalam ilmu sosiologi hal tersebut dinamakan bentuk komunikasi langsung. Komunikasi langsung dapat diartikan sebagai salah satu cara berinteraksi antara seseorang dengan orang lain secara langsung, baik melalui chat maupun melalui pesan.

Begitu pula dengan media sosial Facebook dimana kita juga bisa membuat sebuah grup, dalam konteks ini mengenai hubungannya dengan sosiologi, dengan fitur grup di Facebook, kita mampu membuat grup yang mampu berbagi mengenai ilmu-ilmu sosiologi ataupun bisa untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi di masyarakat, karena didalam ilmu sosiologi, salah satu yang diajarkan adalah memecahkan masalah yang sedang terjadi di masyarakat, dan tentunya kita tahu bahwa obyek dalam ilmu sosiologi itu adalah masyarakat.

Jadi hubungan media sosial dengan ilmu sosiologi sangat erat. Dengan kedua media sosial tersebut kita mampu berinteraksi, dan berkomunikasi satu sama lain, bukan hanya itu kita juga bisa mendapatkan teman baru dan kita juga bisa saling sharing atau berbagi ilmu dan juga bisa memecahkan masalah yang sedang dihadapi di masyarakat. Apabila kita menyalahgunakan media sosial tersebut, kita akan membuat masalah bukan menyelesaikan masalah.

Melihat bagaimana media sosial mendominasi sebagian aktifitas dari individu maka hal ini erat kaitannya dengan kepuasaan dalam teori *Uses* and *Gratification*. Media sosial secara garis besar telah mencakup lima hal kepuasaan yang diberikan oleh media. Salah satu contohnya adalah integritas sosial, banyak sekali dijumpai adanya grup yang memuat orang-orang dengan kesamaan tertentu (fans artis, pendukung partai politik atau tokoh politik tertentu, program beasiswa, dan lain-lain). Aktifitas media sosial pemuas kebutuhan integritas sosial merupakan sebuah bukti nyata adanya keterkaitan dengan teori*Uses* and *Gratification.* Media sosial saat ini diakui sebagai sebuah alat yang telah mulai sulit untuk dipisahkan dengan khalayak, pasalnya secara sosial khalayak secara tidak langsung telah terhubung satu dengan yang lainnya sehingga hal ini menjadikan sebuah koneksi yang kuat dengan media sosial.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Perilaku bermedia sosial reamaja Islam merupakan respon dari pesan-pesan di dalam media sosial. Jika pesan-pesan di dalam media sosial mencemooh atau melecehkan Islam maka mereka akan bereaksi secara umum dengan melakukan pembalasan terhadap apa yang dilakuka terhadap agama mereka. Sebaliknya, informasi positif tentang Islam akan dibalas dengan respons positif. Akan tetapi dalam fungsi informasi, hiburan dan pengetahuan dibutuhkan formulasi membentuk perilaku bermedia sosial remaja Islam dengan diskusi dan riset terus menerus untuk menjadi pendidikan media sosial (literasi) bagi para remaja muslim. Hingga mereka tidak terjebak pada isi pesan negatif media massa.
2) Peran orang tua di rumah bagi setiap remaja merupakan pembimbing, dan contoh perilaku. Orang tua harus mampu memberikan frekuensi komunikasi yang meningkat kepada

remaja untuk menjadi teman dalam pencarían identitas pribadi yang dibutuhkan.

3) Peran guru dan tokoh masyarakat dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pengawasan terhadap perilaku remaja pengguna sosial, terutama remaja Islam.

2. Saran-saran

Saran-saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Orang tua, guru dan tokoh masyarakat hendaknya meningkatkan frekuensi komunikasi dengan remaja. Agar tercapai pemahaman tentang perilaku penggunaan media sosial sesuai dengan ajaran syari'at Islam.
2) Orang tua, guru dan tokoh masyarakat hendaknya meningkatkan intensitas diskusi dan penelitian-penelitian yang menjadi rujukan dalam meningkatkan kesadaran penggunaan media sosial di kalangan remaja Isla.
3) Pendidikan agama menjadi salah satu pendekatan yang perlu dikedepankan oleh orang tua, guru dan tokoh masyarakat. Menamkan perilaku positif sejak dini dari penggunaan media sosial.

V. DAFTAR PUSTAKA

Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Handoko, T. Hani. (1995). *Manajemen: Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.

Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aplikasi Untuk Penelitian Pendidikan, Hukum, Ekonomi & Manajemen, Sosial, Humaniora, politik, Agama dan Filsafat.* Jakarta: Gaung Persada.

Levis, Leta Rafael. (1996). *Komunikasi Penyuluhan Pedesaan.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Mulyana, Deddy. (2010). *Komunikasi Politik Politik Komunikasi: Membedah Visi dan Gaya Komunikasi Praktisi Politik.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mutiarsih, Enik. Atmojo, Agus Sekti Susilo. (2007). *Memahami Psikologi Remaja.* Yogyakarta: Pustaka Nusatama.

Ritzer, George Ritzer dan J.Gooman, Douglas. (2008).

Teori Sosial Postmodern. Yogyakarta: Kreasi Wacana.

Sardiman, A.M. (2009). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: Rajawali Pers.

Syam, Nina W. (2013). *Model-Model Komunikasi.* Bandung: Simbiosa Rekatama Median

View publication stats