

SISTEM INFORMASI PEMESANAN BUSANA MUSLIM SECARA ONLINE BERBASIS WEB

Elin Panca Saputra

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer BSI Jakarta
Jurusan Manajemen Informatika
Jl. RS Fatmawati No. 24 Jakarta (10440), Jakarta Selatan Indonesia
elin.epa@bsi.ac.id

ABSTRAK

Untuk mendukung kebutuhan masyarakat di bidang fashion tentu memiliki tingkat yang tinggi dalam gaya hidup terutama di setiap kota besar di negara ini. Seiring dengan majunya perdagangan online dan kebutuhan akan informasi yang cepat dan akurat, informasi yang mungkin telah terhubung satu sama lain untuk membentuk sebuah jaringan yang begitu luas. Dengan kesibukan masyarakat, terutama di kota-kota besar, akan sulit untuk menyempati akan perlu pemesanan pakaian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Serta untuk memesan pakaian dengan cara offline untuk mengunjungi toko-toko fashion yang akan memakan biaya serta waktu yang tersita lebih lebih banyak akan di keluarkan, penulis di sini untuk memberikan solusi yang dapat menyederhanakan pemesanan pakaian online dengan menciptakan sebuah aplikasi pemesanan busana secara online dengan metode web-based, di mana pelanggan dapat memesan pakaian baik melalui komputer, laptop atau ponsel yang terhubung ke dalam internet. Tentu saja akan lebih mudah bagi pembeli untuk memesan busana muslim online dengan tidak mengeluarkan biaya yang lebih besar lagi. Dengan kehadiran aplikasi ini tentu dapat memberikan kemudahan bagi pengguna serta dapat memenuhi kebutuhan di tengah masyarakat.

Kata Kunci: Sistem Informasi, Sistem Pemesanan Berbasis Web

ABSTRACT

To support the needs of the community in the field of fashion certainly has a high level in lifestyle, in every major city in the country. Along with the advanced online trading and the need for fast and accurate information, the information may have been connected to each other to form a network so vast. With a flurry of society, especially in big cities, it will be difficult to menyempati clothing buyer will need to meet everyday needs. As well as to order clothing in a way offline to visit fashion shops which will be costly and time consumed much more will be released, the author here to provide solutions that can simplify ordering clothes online by creating an application ordering clothing online with method web-based, where customers can order the clothes either via a computer, laptop or mobile phone connected to the internet. Of course it would be easier for shoppers to order online with a Muslim fashion does not cost very much greater. With the presence of this application would make it easy for the user and can meet the needs in the community.

Keywords: *Systems, Clothing Muslim*

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perdagangan secara elektronik” atau e-commerce dapat diartikan sebagai suatu transaksi komersial (perdagangan) melalui jaringan komunikasi yang dapat berupa faksimili, email, telegram, teleks, EDI (*Elektronik Data Interchence*), dan sarana elektronik lainnya, yang meliputi kegiatan tukar-menukar informasi, iklan, pemasaran, kontrak dan kegiatan perbankan melalui internet

(Serviani, 2013). Tentunya untuk prospek bisnis online sangat menjanjikan karena semakin hari semakin banyak orang tertarik menggunakan internet untuk menunjang aktifitas sehari-hari. Pengguna internet di Indonesia tahun 2012 sebanyak 60 juta orang dan pada tahun 2014 diperkirakan meningkat menjadi 80 juta orang. Padahal tahun 2002 hanya 4,5 juta orang. Perkembangan yang sangat pesat inilah kemudian menggolongkan masyarakat kita sebagai “internet-mania”. Indonesia juga

tergolong pengguna media sosial Facebook terbesar keempat di dunia dengan jumlah pengguna diperkirakan mencapai 47,98 juta orang per 15 Mei 2013. Pengguna jejaring sosial Twitter di Indonesia juga tergolong sangat banyak, yaitu mencapai angka 20 juta orang pada tahun 2012, atau berada di urutan kelima di dunia. Indonesia merupakan *capital country* di Asia, sebab sebanyak 30 persen dari total *trending topic* dunia yang ada di Twitter berasal dari Indonesia. Besarnya jumlah pengguna media sosial Facebook atau Twitter tersebut tentu saja dapat menjadi peluang bisnis yang menggiurkan bagi para pelaku bisnis. Pengguna internet di Indonesia yang berbelanja online juga semakin meningkat, jika tahun 2009 baru 3 persen namun kini menjadi 6 persen dan angka ini terus bertambah. Menurut survei global terbaru dari Nielsen Online, lebih dari 85 persen populasi *online* dunia telah menggunakan internet untuk pembelian. Di Indonesia, 50 persen dari pembeli online menggunakan Facebook, dan jejaring sosial Kaskus 49,2 persen untuk membeli barang seperti produk *fashion*, elektronik, buku hingga peralatan rumah tangga. Dalam melakukan "Survey yang dilakukan oleh Forrester Research dan Cowles/Simba Information mengindikasikan bahwa para konsumen berbelanja secara *online* senilai \$240 juta di tahun 1994, dan nilainya bertumbuh pesat menjadi \$993,4 juta pada tahun 1996, kemudian melonjak menjadi sekitar \$6,9 milyar pada tahun 2000 (Nugroho, 2013). Bisnis *online* dapat dijadikan pilihan cerdas bagi sebagian pelaku usaha yang tidak memiliki cukup modal untuk membayar sewa atau membeli ruko yang mahal, serta membayar gaji pegawai dan biaya operasional kantor lainnya. Bisnis *online* bisa digunakan sebagai langkah awal sebelum seseorang melangkah ke arah yang lebih mantap yakni membuka gerai resmi di mall atau di ruko. Anak-anak muda yang ingin memulai usaha dapat membuka bisnis *online* karena tidak perlu direpotkan dengan aneka perizinan yang sering kali lambat, mahal dan berbelit-belit (Purnomo, 2013). Berdasarkan hasil survei di atas penulis menyimpulkan bahwa prospek jual-beli secara *online* cukup berkembang pesat di Indonesia. Tentu dengan adanya aplikasi web based online ini dapat memberikan kemudahan yang lebih efisien kepada pengguna serta dapat memberikan manfaat yang begitu bermanfaat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian

Dalam dunia maya (internet) kita mengenal beberapa istilah tentang *web*, *www*, *website*, *webpages*, dan *homepages*. Berikut beberapa istilah dalam internet menurut Dipraja (2013:11).

1. WWW (*word wide web*) adalah kumpulan dari web server dari seluruh dunia yang berfungsi menyediakan data dan informasi untuk digunakan bersama.
2. *Web* adalah fasilitas *hypertext* yang mampu mengambil data berupa teks, gambar suara, animasi, dan multimedia. Data-data tersebut saling terkait dan berhubungan satu dengan lainnya. Untuk membaca data tersebut diperlukan sebuah *web browser* seperti Internet Explorer, Opera, Mozilla Firefox, Google Chrome dan lain sebagainya.
3. *Website* (situs *web*) adalah tempat penyimpanan data dan informasi berdasarkan topik tertentu.
4. *Web Pages* (halaman web) adalah sebuah halaman khusus dari situs web tertentu.
5. *homepage* adalah sampul halaman yang berisi daftar isi atau menu dari sebuah situs web.

2.2. Software Pendukung

2.2.1. Dreamwaver CS 5

Menurut Andi (2013:4) Dreamweaver adalah "sebuah editor profesional yang menggunakan HTML untuk mendesain *web* secara visual dan mengelola situs atau halaman *web*".

Survei membuktikan 80% *desainer web* menggunakan Dreamweaver sebagai web editornya, hal ini karena Dreamweaver dapat dijalankan pada dua platform yaitu Windows dan Mac.

2.2.2 *Personal Hypertext Preprocessor (PHP)*

Menurut Hadi (2009:134) *Personal Hypertext Preprocessor* atau disingkat PHP merupakan "bahasa web server side yang bersifat *open source* (gratis). Bahasa PHP

dapat menyatu pada script HTML dan sepenuhnya dijalankan pada *web server*".

Sedangkan menurut Nugroho (2006:122) menyimpulkan bahwa "PHP merupakan singkatan dari Personal Home Page merupakan bahasa skrip yang tertanam dalam HTML untuk eksekusi bersifat server-side".

2.2.3. MYSQL

Menurut Kadir (2013:15) MySQL adalah "nama *database server*". *Database server* adalah *server* yang berfungsi untuk menangani *database*. *Database* adalah suatu pengorganisasian data dengan tujuan memudahkan penyimpanan pengaksesan data. Dengan menggunakan MySQL, kita bisa menyimpan data dan kemudian data bisa diakses dengan cara yang mudah dan cepat. MySQL tergolong sebagai *database* yang relasional. Pada model ini, data dinyatakan dalam bentuk dua dimensi yang secara khusus dinamakan tabel. Tabel tersusun atas baris dan kolom (Kadir, 2013:15).

2.2.4. Cascading Style Sheet (CSS)

Menurut Raharjo (2011:185) "CSS atau *Cascading Style Sheet* saat ini adalah suatu bahasa yang bekerja sama dengan *HTML* untuk mendefinisikan cara bagaimana suatu isi halaman *web* ditampilkan atau dipresentasikan. Presentasi *style* atau gaya teks, *link*, maupun tata letak (*layout*) halaman. Sama pentingnya saat kita mendesain bentuk *web* pada *photoshop*. Dengan CSS, kita dapat mendesain sejumlah halaman dengan aturan yang sama tanpa mengubah halaman-halaman tersebut satu persatu.

2.2.5. Jquery

Menurut Sigit (2011:1) "Jquery adalah *library* atau kumpulan kode JavaScript siap pakai". Keunggulan menggunakan jquery dibandingkan dengan javascript standar, yaitu menyederhanakan kode javascript dengan cara memanggil fungsi-fungsi yang disediakan oleh jquery.

Jquery pertama kali dirilis tahun 2006 oleh John Resig. Jquery menjadi sangat populer hingga telah digunakan pada banyak website termasuk website kelas

dunia seperti Google, Amazon, Twitter, ESPN, dan lain-lain.

2.3. Peralatan Pendukung (Tools System)

Peralatan pendukung merupakan teknik yang dapat mendisain model pada suatu sistem informasi. Model yang di usulkan adalah model logika (*Logical Model*) dan model fisik (*Physical Model*). Berikut model yang di gunakan oleh penulis adalah :

1. Struktur Navigasi

Membuat struktur (peta) Navigasi adalah penting dalam pembuatan suatu program untuk menentukan alur atau struktur dari program tersebut. Dalam pembuatan *website* toko *online* penulis menggunakan sistem navigasi komposit (campuran) hal ini dikarenakan terdapat tipe linier dan non linier pada struktur navigasi website ini.

2. Normalisasi

Dalam melakukan suatu proses normalisasi merupakan proses pengelompokan elemen data menjadi tabel-tabel yang menunjukkan entitas dan relasinya. Menyatakan bahwa Teknik normalisasi adalah suatu teknik yang menstrukturkan data dalam cara tertentu untuk membantu mengurangi atau mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pengolahan data dalam database (Sutabri, 2012).

III. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian dalam pembuatan website ini perlu akan dibutuhkan berbagai data penunjang dalam penulisan dan pengumpulan data. Dalam pengumpulan data, penulis melakukan penelitian dengan metode sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Untuk menunjang kelengkapan dalam hal pembuatan web *e-commerce* dan penulisan, penulis

melakukan studi pustaka untuk mendapatkan buku-buku atau jurnal sebagai bahan referensi dalam pengerjaan penelitian ini.

2. Pengamatan (*Observation*)

Pada metode pengumpulan data ini penulis melakukan beberapa pengamatan terhadap lokasi toko guna mencari data yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian.

3. Wawancara (*Interview*)

Untuk menambah wawasan penulis melakukan metode dengan wawancara dengan narasumber berpengalaman yang pernah membuat web site e-commerce.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Analisa Perancangan Program

4.1.1 Tinjauan Kasus

Dari hasil pengamatan penulis dengan perkembangan teknologi saat ini menuntut pengusaha harus tanggap menyesuaikan diri untuk dengan perkembangan zaman. Fasilitas internet akan memberikan kemudahan kepada pengusaha untuk mempromosikan produknya kesegala penjuru dunia dengan cepat dan murah. Selain itu manfaat internet juga bisa dirasakan bagi pembeli yaitu pembeli tidak perlu harus pergi ke toko, pembeli bisa memesan belanjanya dimanapun dia berada. Hal ini sangat bermanfaat bagi yang memiliki kesibukan yang sangat padat.

4.2. Spesifikasi Rancangan Web

Dalam perancangan sebuah *Website* diperlukan inputan serta keluaran yang dapat *berkoneksi* antara halaman satu dengan halaman lainnya. Dan inilah Rancangannya :

a. Rancangan *Home*

Tampilan yang digunakan untuk menampilkan gambar produk yang terbaru atau produk best seller dan juga sebagainya.

b. Rancangan Profil

Tampilan yang digunakan untuk memberikan informasi tentang

website toko online. Dibawah ini bentuk rancangan profil.

c. Rancangan Katalog

Tampilan yang digunakan untuk pelanggan yang ingin *mendownload* katalog produk. Dibawah ini bentuk rancangan katalog.

d. Rancangan Produk

Tampilan yang berisi gambar produk yang dijual, di halaman ini pelanggan juga bisa melihat detail produk beserta harganya..

e. Rancangan Cara Pembelian

Tampilan yang berisi informasi penjelasan cara berbelanja di *website* toko *online*. Dibawah ini bentuk rancangan Cara Pembelian.

f. Rancangan Kontak

Tampilan yang berisi kontak informasi pemilik toko *online* berupa alamat, nomor telepon dan email yang dapat di hubungi. Dibawah ini bentuk rancangan Kontak.

g. Rancangan *Checkout*

Tampilan yang digunakan untuk menampilkan bentuk invoice pembelian pelanggan. Dibawah ini bentuk rancangan *Checkout*.

h. Rancangan *Cart*

Tampilan dimana rincian data produk yang akan di beli oleh pelanggan. Dibawah ini bentuk rancangan *cart*.

i. Rancangan *Login*

Tampilan ini menampilkan biodata user dengan sistem *Login* terlebih dahulu ditempat *login* user yang sudah disediakan di Rancangan *Home*.

j. Rancangan Kategori

Tampilan yang berisi gambar produk berdasarkan kategori yang

tersedia. Dibawah ini bentuk rancangan Kategori.

k. Rancangan Kategori

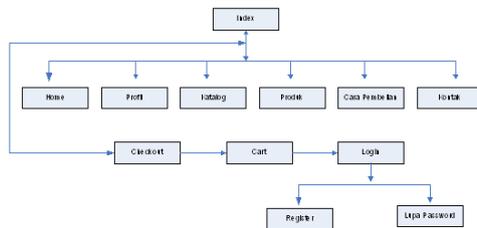
Tampilan yang berisi pendapat pelanggan tentang layanan berbelanja di toko *online*. Dibawah ini bentuk rancangan Testimoni.

l. Rancangan Halaman Tetimoni

Tampilan untuk mengelola halaman website dan juga untuk melihat laporan penjualan.

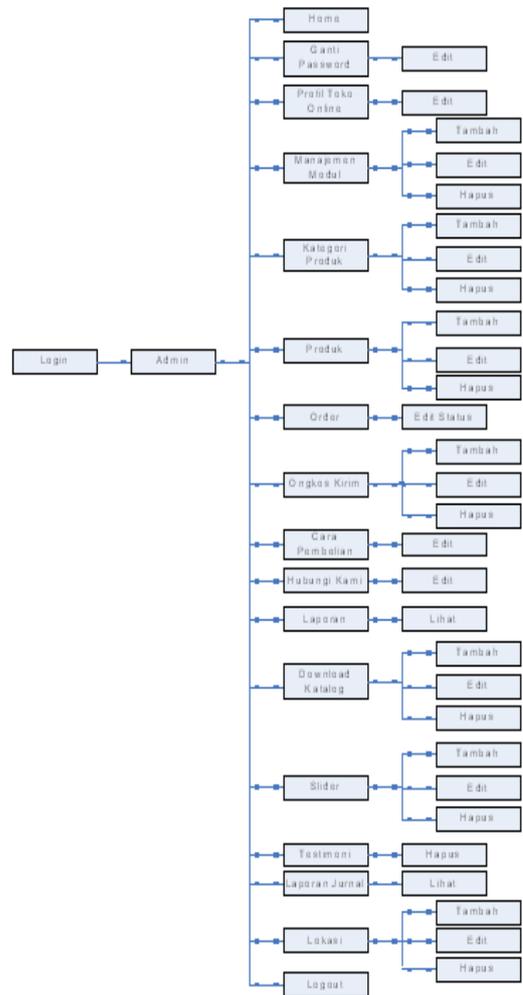
4.2 Rancangan Struktur Navigasi

a. .Struktur Navigasi *User*



Gambar IV.1
Struktur Navigasi *User*

b. Struktur Navigasi Admin



Gambar IV.2
Struktur Navigasi Halaman
Administrator

4.3. Normalisasi

Dalam merancang kebutuhan tabel *database* yang akurat, penulis melakukan teknik normalisasi sebagai berikut:

1. Bentuk Tidak Normal (*Unnormalized Form*)

Username	Status_orders
Password	Tgl_pesan
Nama_lengkap	Jam_pesan
Email	Id_pelanggan
Level	Id_pesan
Blokir	Id_produk
Id_download	Jumlah
Judul	Id_pesan_temp
Nama_file	Id_produk
Id_kategori	Id_session
Nama_kategori	Jumlah
Kategori_seo	Tgl_pesan_temp
Id_kontak	Jam_pesan_Temp
Nama	Stok_temp
Email	Id_produk
Subjek	Id_kategori
Pesan	Nama_produk
Tanggal	Produk_seo
Id_kota	Deskripsi
Nama_kota	Harga
Ongkos_kirim	Stok
Id_modul	Berat
Nama_modul	Tgl_masuk
Link	Gambar
Static_content	Dibeli
Gambar	Diskon
Status	Id_slider
Aktif	Judul_promo
Urutan	Sub_promo
Nama_toko	Ket_promo
Meta_deskripsi	Gambar_model
Meta_keyword	Gambar_label
Email_pengelola	Link
Nomor_rekening	Ip
Nomor_hp	Tanggal
Alamat_rumah	Hits
Id_pelanggan	Online
Password	Id
Nama_lengkap	Iframe
Alamat	Detail
Email	Id_testimoni
Telpon	Nama
Gambar	Email
Id_kota	pesan
Id_pesan	

Gambar IV.3

Gambar Bentuk Unnormalisasi

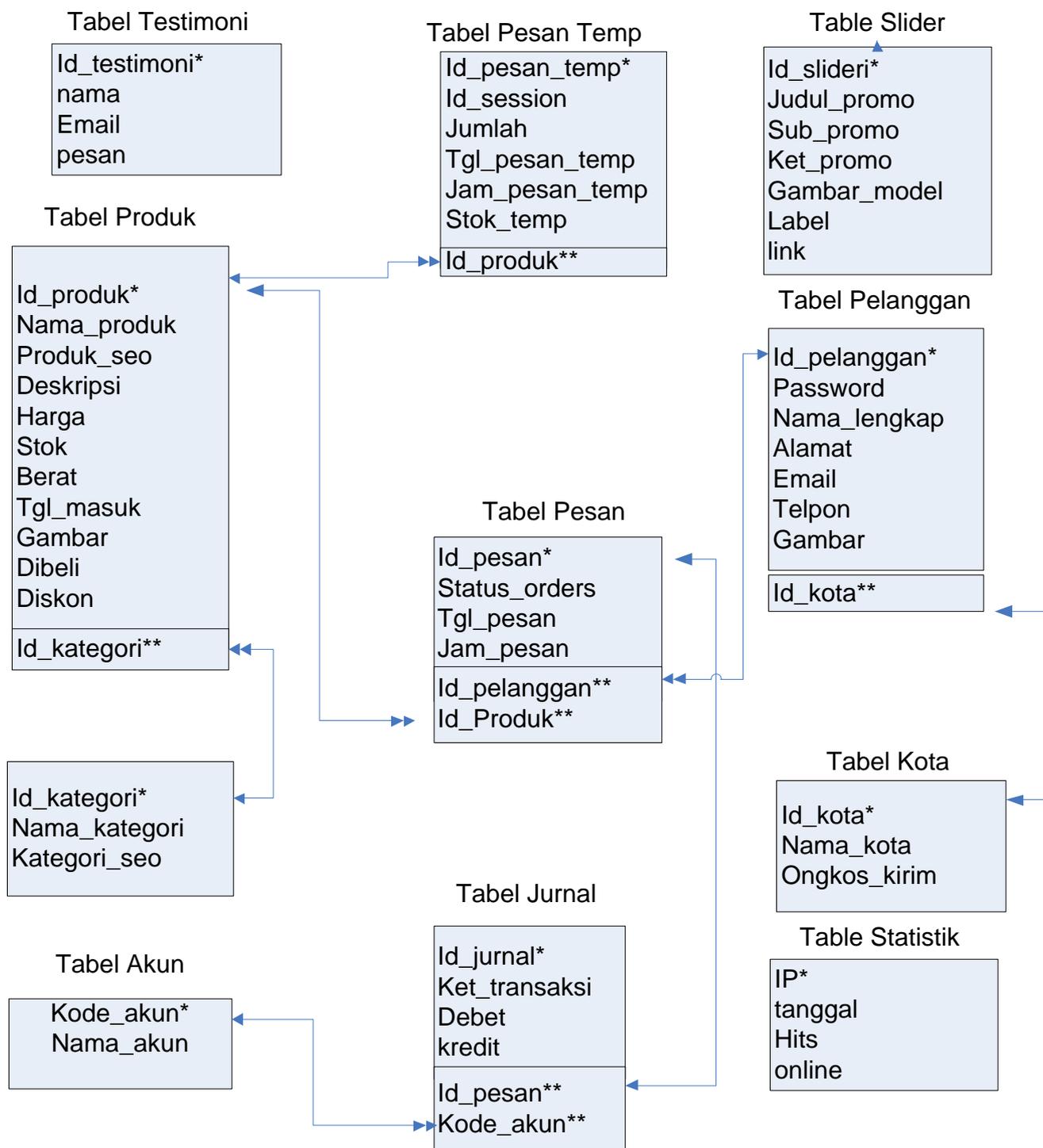
2. Bentuk Normal Kesatu (*1st Normal Form*)

Username*	Alamat
Password	Telpon
Nama_lengkap	Id_pesan*
Email	Status_orders
Level	Tgl_pesan
Blokir	Jam_pesan
Id_download*	Id_pesan_temp*
Judul	Id_produk*
Nama_file	Id_session
Id_kategori*	Jumlah
Nama_kategori	Tgl_pesan_temp
Kategori_seo	Jam_pesan_Temp
Id_kontak*	Stok_temp
Nama	Nama_produk
Subjek	Produk_seo
Pesan	Deskripsi
Tanggal	Harga
Id_kota*	Stok
Nama_kota	Berat
Ongkos_kirim	Tgl_masuk
Id_modul*	Dibeli
Nama_modul	Diskon
Link	Id_slider*
Static_content	Judul_promo
Gambar	Sub_promo
Status	Ket_promo
Aktif	Gambar_model
Urutan	Gambar_label
Nama_toko	Ip
Meta_deskripsi	Hits
Meta_keyword	online
Email_pengelola	Id_testimoni*
Nomor_rekening	Nama
Nomor_hp	Id*
Alamat_rumah	Iframe
Id_pelanggan*	detail

Gambar IV.4

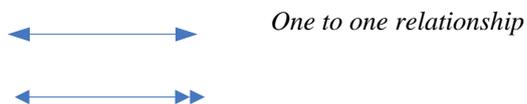
Gambar Bentuk Normal Ke 1 (1NF)

3. Bentuk Normal Kedua (2nd Normal Form)



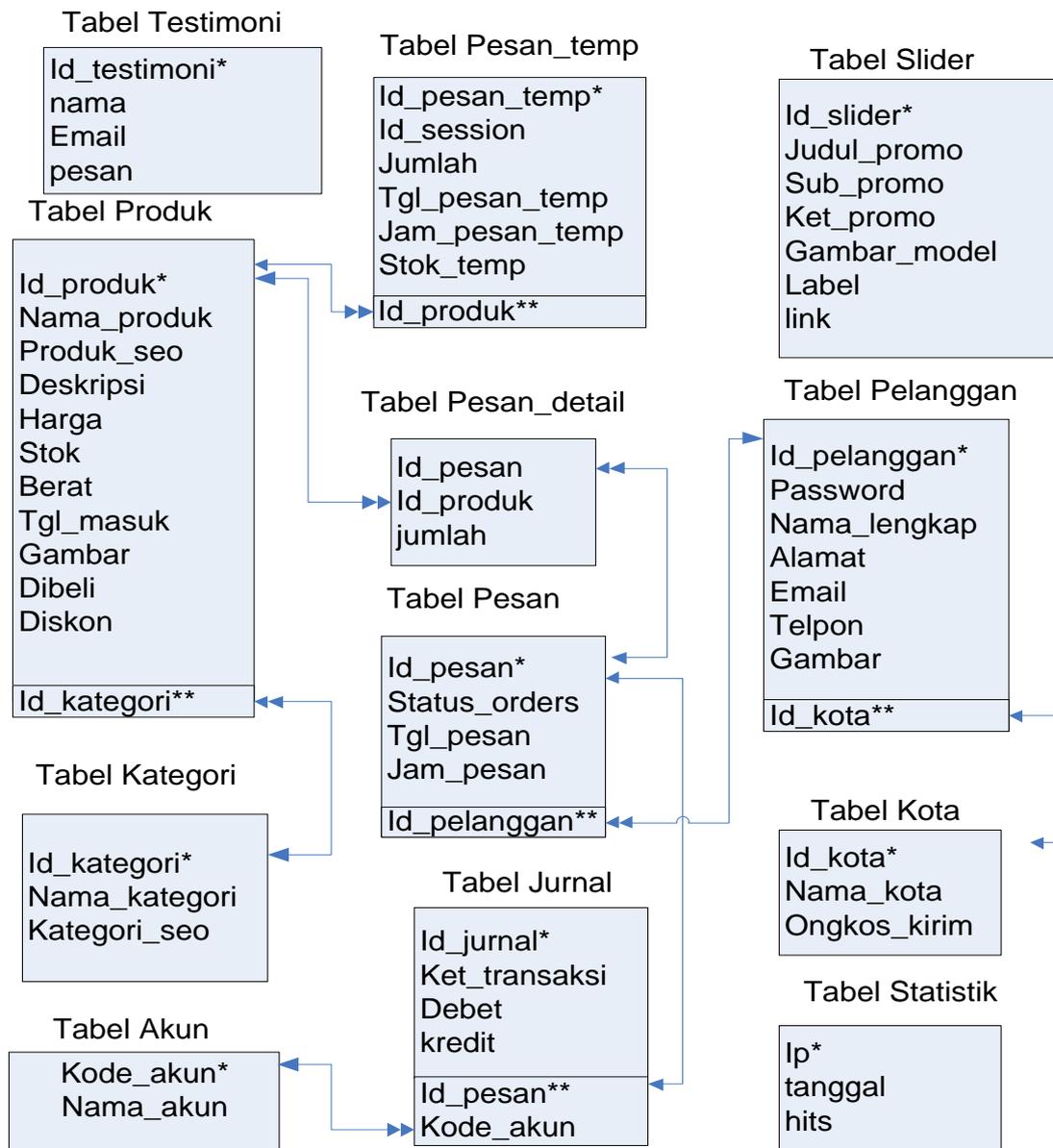
Gambar Bentuk Normal ke 2 (2NF)

Keterangan :



One to many relationship

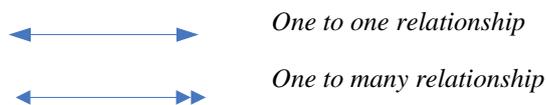
4. Bentuk Normal Ketiga (3rd Normal Form)



Gambar IV.6

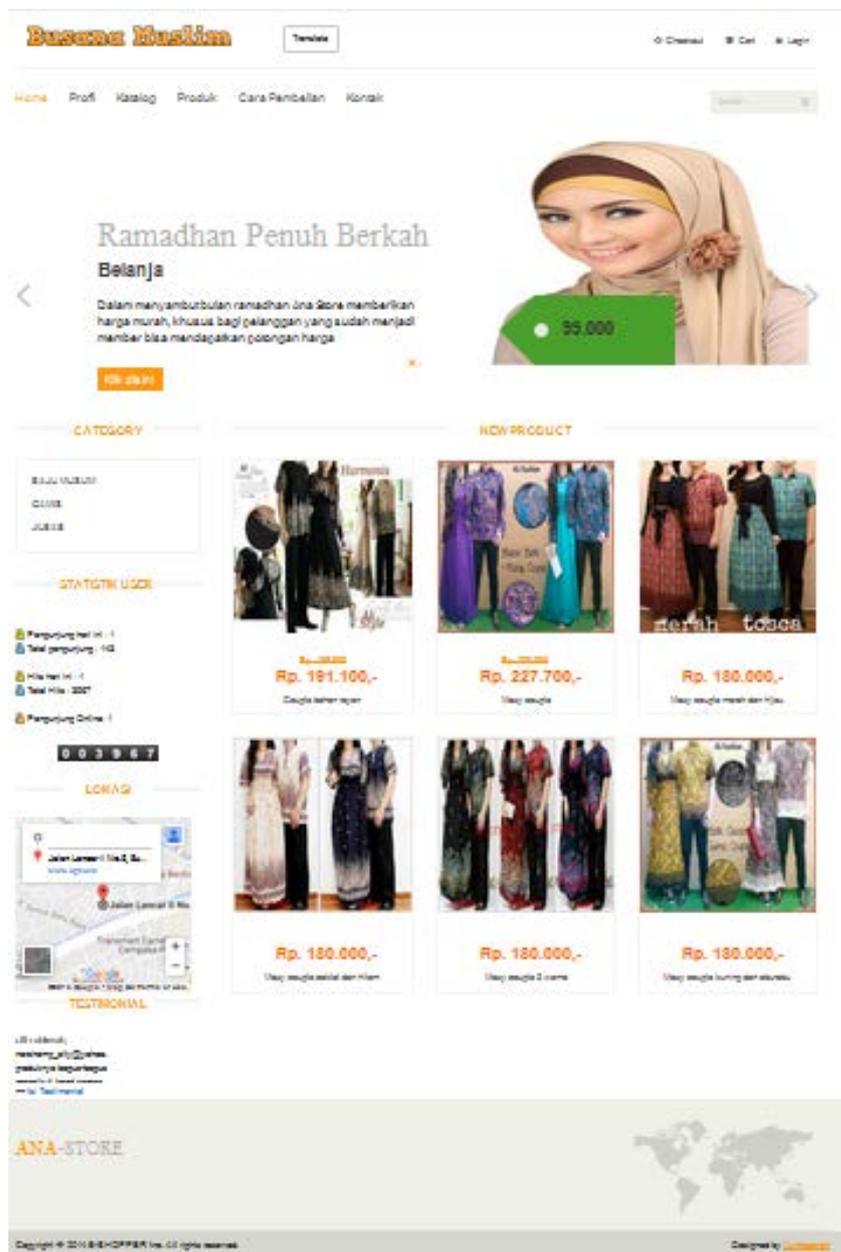
Gambar Bentuk Normal ke 3 (3NF)

Keterangan :



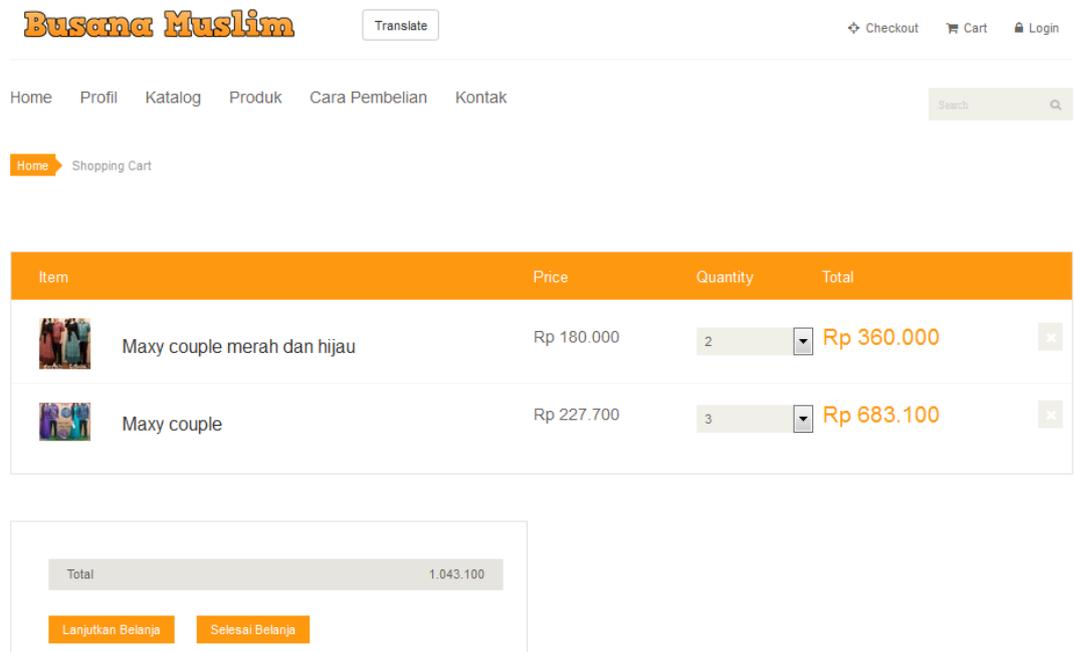
4.4. Tampilan Web site

4,4,1. Tampilan Beranda



Gambar IV.7
Gambar Tampilan Beranda

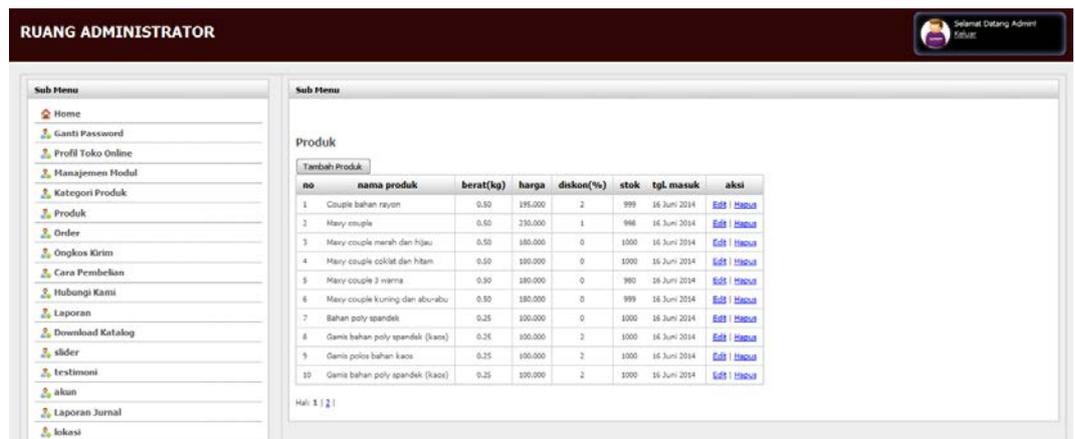
4.5. Tampilan Keranjang Belanja



Gambar IV.8

Gambar Tampilan Beranda

4.6. Tampilan Administrator



Gambar IV.9

Gambar Tampilan Ruang Admin

V. PENUTUP

Dari penulisan Penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi pemesanan barang ini dapat menjadi salah satu solusi yang dapat digunakan untuk mempermudah penjual dalam mengolah data penjualan barang. Serta membuat laporan penjualan barang dengan lebih mudah, cepat dan efisien.
2. Hasil pengolahan data-data pada sistem informasi pemesanan barang berupa laporan data barang, laporan penjualan per tanggal dan laporan penjualan per periode.
3. Hubungan *Dreamweaver CS 5* sebagai pembuat *interface* dan *MYSQL* sebagai basis datanya terbukti dapat menghasilkan suatu program aplikasi yang mempunyai tampilan menarik dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. 2011. *Mastering CMS Programing With PHP & MySQL*. Yogyakarta: Andi.
- Anastasia, Meilan. 2013. *Trik Menguasai PHP + Jquery Berbasis Linux & Windows*. Yogyakarta: Lokomedia.
- Dipraja, Samja. 2013. *Panduan Praktis Membuat Website Gratis*. Jakarta: Pustaka Makmur.
- Hadi, Mulya. 2009. *Dreamweaver CS4 Untuk Orang Awam*. Palembang: Maxikom.
- Indrajani. 2011. *Perancangan Basis Data Dalam All In 1*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Juni, I Made, Budi Raharjo. 2011. *Pemrograman C dan Implementasinya*. Bandung: Informatika.
- Jayan. 2011. *Jquery Dengan Dreamweaver Untuk Orang Awam*. Palembang: Maxikom.
- Kadir, Abdul. 2013. *Pemrograman Databasae MySQL Untuk Pemula*. Yogyakarta: Mediakom.
- Kurniawan, Heri. 2011. *Trik Membuat Web Template Dengan PHP & CSS*. Yogyakarta: Lokomedia.
- Nugroho, Adi 2009. *E-Commerce Memahami Perdagangan Modern di Dunia Maya*. Bandung: Informatika.
- Purnomo, Serfianto, Cita Yustisia Serfiyani dan Iswi Hariyani. 2013. *Pintar Bisnis Online dan Transaksi Elektronik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Pahlevi, Said Mirza. 2013. *Tujuh Langkah Praktis Pembangunan Basis Data*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sadeli, Muhammad. 2013. *Toko Baju Online dengan PHP dan MYSQL*. Palembang: Maxikom.
- Saputra, Agus. 2013. *Membangun Aplikasi Toko Online Dengan PHP Dan SQL Server*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sidik, Betha. 2012. *Pemrograman Web PHP*. Bandung: Informatika.
- Sibero, Alexander F.K. 2013. *Web Programming Power Pack*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sigit W, Aloysius. 2011. *Website Super Canggih Dengan Plugin Jquery Terbaik*. Jakarta: Mediakita.

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BAJA

Dinar Riftiasari

Akademi Manajemen Keuangan

Prodi Manajemen Perpajakan

Jl. Dewi Sartika No. 289, Cawang, Jakarta Timur

dinar.drf@bsi.ac.id

ABSTRACT

The background of this research is many studies on the role of the success of an organization is affected by the job performance, for that every company will try to improve the performance of its employees in achieving organizational goals. The objectives of this research were to identify the effect of motivation and job satisfaction on the employee's performance. Data analyze used in this research is primer data and using purposive sampling to collect the data, analysis data method in this research is using multilinear regression with SPSS. Respondent in this research are the employee. The result of this research show that indicated that motivation has positive and significant impact in performance; job satisfaction has positive and significant impact on performance; and then jointly motivation and job satisfaction has positive and significant impact on employee's.

Keywords: motivation, job satisfaction, and employee's performance.

I. PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma manajemen sumber daya manusia telah meletakkan karyawan sebagai asset perusahaan yang senantiasa harus diperhatikan oleh perusahaan. Sebagai asset perusahaan, karyawan harus diperhatikan dan dikembangkan agar terwujud hasil yang berkualitas dan berguna bagi perusahaan. (Winoto, 2008:138).

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, menuntut kinerja yang dimiliki karyawan terus meningkat, salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan yaitu bisa dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan, agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. (Riyadi, 2011:40).

Dale Timpe dalam Riyadi (2011:40) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Menurut Riyadi (2011:40) Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan; *pertama*, faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. *Kedua*, faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi

menurut Ajiyasa dan Elvin (2007:2) mengungkapkan bahwa motivasi sangat menentukan efektif atau tidaknya suatu kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riyadi (2011:40), motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Selain Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat faktor pendorong yaitu Kepuasan kerja, Menurut Gorda (2004:104) kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Winoto (2008:139) mengungkapkan bahwa kepuasan sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja sebagai sikap dan perilaku karyawan untuk loyal terhadap perusahaan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang baja berdasarkan pada *Competence, Integrity, Reliable, Innovation* merupakan kesatuan nilai yang utuh dan saling berhubungan satu dengan lainnya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rivai dan Ella (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong

individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Robbin dalam Brahmasari dan Agus (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Menurut Koesmono (2005:169) Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah dipenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Menurut Hasibuan dalam Winoto (2008:139) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan kerja yang layak, beban kerja, peralatan yang menunjang, sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan, sedangkan menurut Desler dalam Winoto (2008:139) Kepuasan kerja sebagai asset bagi perusahaan, karyawan mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan terkait dengan harapan karyawan akan keinginan balas jasa yang diterimanya dengan balas jasa yang sebenarnya diterimanya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Ella (2009:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (Umam, 2010:190).

2.1.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Soegiri dalam Brahmasari dan Agus (2008:125) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi yang dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinanya. Koesmono (2005:170).

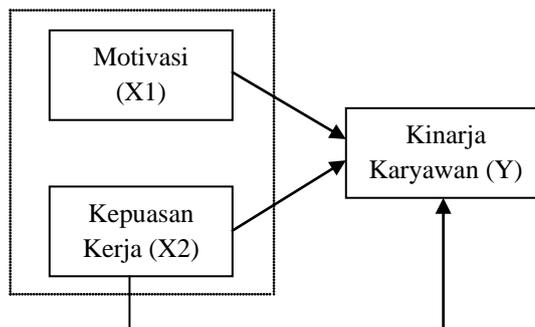
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaming, *et.al* (1998) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ajiyasa dan Elvin (2007) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Porter Lawler menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi memainkan suatu peran sentral bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung dengan suatu model motivasi. Koesmono (2005:169).

2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

2.3.1. Kerangka Konseptual



Sumber: Rivai dan Ella (2009:837)

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, karena di dalam penelitian ini peneliti akan menggambarkan dan menginterpretasikan persepsi responden mengenai variabel-variabel yang diteliti serta mengkaji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Jenis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Data Primer melalui kuesioner kepada karyawan dan data sekunder yaitu *Key Performance Indicators* karyawan pada perusahaan baja tahun 2010 dibagian non produksi.

3.3. Populasi dan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive sampling*, yaitu penarikan sampel berdasarkan pertimbangan dimana sampel yang dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Sampel yang dipilih yaitu Karyawan pada Perusahaan yang bekerja di bagian non produksi, yaitu divisi *Human Capital Integration & Administration* (HCIA), *Human Capital Development* (HCD), *Organization Development & Human Capital Planning* (OD & HCP) dan *Human Capital Training & Education Center* (HCT & EC).

Pada penelitian ini pengambilan sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin. Umar (2008:108)

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

$$\begin{aligned} \text{Sampel (n)} &= \frac{100}{1 + 100 (5\%)^2} \\ &= 80 \text{ Karyawan} \end{aligned}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen Ketidaktepatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir.

Berdasarkan rumus tersebut diatas, dengan taraf kesalahan 5% atau kepercayaan 95% dari populasi yang berjumlah 100 karyawan dan dapat ditentukan jumlah sampel yang representative yaitu sebanyak 80 Karyawan.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi:

1. Variable terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja karyawan (Y).

Melalui metode pemilihan *Key Performance Indicators* merupakan indikator yang memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan target kerja yang telah kita tetapkan. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan menggunakan data indikator yang telah ditetapkan pada perusahaan baja di tempat riset penulis, berdasarkan 4 dimensi *Key Performance Indicators* yaitu: 1). *Competence*, 2). *integrity*, 3). *reliable*, dan 4). *Innovative*.

Pada perusahaan baja di tempat penulis melakukan riset *Competence* diukur dengan mengajukan 3 (tiga) pernyataan yaitu: 1). pembelajaran, 2). kepercayaan diri, dan 3). motivasi berprestasi. *Integrity* diukur dengan mengajukan 2 (dua) pernyataan yaitu: 1). Disiplin, dan 2). loyalitas. *Reliable* diukur dengan mengajukan 3 (tiga) pernyataan yaitu: 1). cepat tanggap, 2). pengendalian kualitas produk/jasa dan 3). kerjasama. *Innovative* diukur dengan mengajukan 2 (dua) pernyataan yaitu: 1). perbaikan berkesinambungan, dan 2). Menghargai usulan karyawan lain.

Selanjutnya responden diminta memberikan tanggapan berdasarkan 5 skala likert (1 = sangat rendah sampai 5 = sangat tinggi).

2. Variabel bebas (*Independent variable*) dalam penelitian ini adalah

- Motivasi (X1)

Motivasi terdapat 4 (empat) dimensi yaitu: 1). keinginan untuk berprestasi, 2). keinginan untuk bekerja sama, 3). Sikap pimpinan, dan 4). kompensasi. Masing-masing indikator tersebut diukur dengan mengajukan beberapa item pertanyaan, maupun pernyataan. Selanjutnya responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut berdasarkan 5 skala likert (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju)

- Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja terdapat 4 dimensi yaitu: 1). pencapaian prestasi, 2). pengembangan karier, 3). Hubungan interpersonal, dan 4). Penghargaan. Selanjutnya dari ke 12 pernyataan diatas responden diminta memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan tersebut berdasarkan 5 skala likert (1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju).

IV. HASIL PENELITIAN

4.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas indikator dari variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini digunakan *pearson correlation* Pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria batas *Pearson Correlation* sebesar 0,3. Ketentuan suatu instrument dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *pearson Productmoment* (r)>0,3 dengan *alpha* sebesar 0,05 (Sugiyono, 2008:172).

Dalam penelitian ini sebelum kuesioner dibagikan kepada sampel secara keseluruhan, terlebih dahulu dilakukan pre test terhadap 35 responden untuk melakukan uji validitas terhadap instrument penelitian dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	65.4571	47.373	0.484	0.896
X1_2	65.3429	48.526	0.551	0.89
X1_3	65.1429	48.95	0.500	0.893
X1_4	64.7143	52.269	0.310	0.897
X1_5	64.4857	51.845	0.449	0.894
X1_6	64.7429	50.55	0.526	0.891
X1_7	64.6857	50.928	0.565	0.891
X1_8	64.6	49.718	0.629	0.888
X1_9	64.6857	50.634	0.543	0.891
X1_10	65.0857	47.845	0.594	0.889
X1_11	64.7429	51.432	0.419	0.894
X1_12	65.0286	46.558	0.789	0.881
X1_13	65.2571	48.432	0.546	0.891
X1_14	64.8857	51.457	0.404	0.895
X1_15	64.8857	48.104	0.813	0.883
X1_16	64.9429	46.408	0.674	0.886
X1_17	64.8571	48.361	0.698	0.886

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dapat dilihat hasil uji hasil uji validitas pertanyaan mengenai motivasi. Semua koefisien korelasi (*corrected item-total correlation*) bersifat positif dan lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dianggap valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	44.1143	16.987	0.603	0.833
X2_2	43.9429	18.232	0.533	0.839
X2_3	44.0286	17.264	0.603	0.833
X2_4	44.0286	18.44	0.528	0.839
X2_5	44.1143	17.928	0.468	0.843
X2_6	43.8	16.871	0.696	0.826
X2_7	43.9429	17.526	0.569	0.836
X2_8	43.7143	18.622	0.391	0.848
X2_9	44	18.882	0.389	0.847
X2_10	43.9429	18.644	0.440	0.844
X2_11	43.7429	17.844	0.471	0.843
X2_12	44	17.353	0.558	0.836

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dapat dilihat hasil uji validitas pertanyaan mengenai kepuasan kerja, Semua koefisien korelasi (*corrected item-total correlation*) bersifat positif dan lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dianggap valid. Dengan koefisien korelasi *pearson Productmoment* (r)>0,3 dengan *alpha* sebesar 0,05.

4.2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Instrument yang digunakan dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *cronbach alpha* lebih lebih besar dari 0,60 (Sugiono, 2008:174).

Tabel 4.3
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N	Hasil
Motivasi	0.896	17	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.851	12	Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Data responden penelitian yaitu didapat nilai untuk variable Motivasi sebesar 0,896 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,851. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel penelitian dianggap *reliable*.

4.3. Uji Statistik Deskriptif

Data yang diolah adalah hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 karyawan, berisikan pertanyaan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

Variabel	Kelompok	Sampel	Means	Std. Deviation
Motivasi	HClA	29	3.8155	0.47188
	HCD	19	3.8795	0.47268
	OD & HCP	17	3.9129	0.21922
	HCT & EC	15	3.8033	0.47034
Kepuasan Kerja	HClA	29	4.1128	0.32039
	HCD	19	3.7947	0.26569
	OD & HCP	17	3.8676	0.28023
	HCT & EC	15	3.8233	0.33163
Kinerja Karyawan	HClA	29	2.6207	0.94165
	HCD	19	2.1053	0.93659
	OD & HCP	17	2.5294	1.00733
	HCT & EC	15	2.6667	1.17514

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diketahui variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dari Divisi HClA, HCD, OD & HCP, HCT & EC rata-rata responden menyatakan setuju terhadap item-item pertanyaan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pada analisis statistik deskriptif dijelaskan mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan formal terakhir, masa kerja dan divisi.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Laki-laki	65	81.3
2	Perempuan	15	18.8

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 65 orang (81.3%) dan perempuan sebanyak 15 (18.8%). Terlihat karyawan laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Usia

No	kelompok Umur	Frekuensi (orang)	Persentase
1	21 - 30 Tahun	7	8.8
2	31 - 40 Tahun	6	7.5
3	41 - 50 Tahun	51	63.8
4	> 50 Tahun	16	20

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dari kelompok usia yang paling banyak adalah usia antara 41-50 tahun sebanyak 51 orang, responden (63.8%) dan paling sedikit usia antara 21-30 tahun sebanyak 7 orang, responden (8.8%).

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Belum Menikah	4	5.0
2	Menikah	75	93.8
3	Janda	1	1.3

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dari segi status perkawinan yang paling banyak adalah mereka yang berstatus menikah sebanyak 75 orang, responden (93.8%) dan paling sedikit status janda sebanyak 1 orang, responden (1.3%).

Tabel 4.8
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan Formal	Frekuensi (orang)	Persentase
1	SLTA	14	17.5
2	Akademi/DIII	9	11.3
3	S1	45	56.3
4	S2	12	15.0

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dari tingkat pendidikan formal terakhir, kebanyakan mereka berpendidikan S1 sebanyak 45 orang, responden (56.3%) sedangkan yang paling sedikit adalah mereka yang berpendidikan Akademi/DIII sebanyak 9 orang, responden (11.3%).

Tabel 4.9
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase
1	1 - 3 Thn	5	6.3
2	3 - 5 Thn	6	7.5
3	5 - 7 Thn	4	5.0
4	> 7 Thn	65	81.3

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Jumlah karyawan yang paling banyak sudah bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 65 orang, responden (81.3%) sedangkan yang paling sedikit yang bekerja antara 5-7 tahun sebanyak 4 orang, responden (5.0%).

Tabel 4.10
Responden Berdasarkan Divisi

NO	Divisi	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Divisi HCIA	29	36.3
2	Divisi HCD	19	23.8
3	Divisi OD&HCP	17	21.3
4	Divisi HCT&EC	15	18.8

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Divisi yang paling banyak yaitu divisi HCIA sebanyak 29 orang, responden (36.3%) sedangkan yang paling sedikit divisi HCT&EC sebanyak 15 orang, responden (18.8).

4.4. Uji Beda Independent Sample Test

Untuk mengetahui perbedaan dari suatu variabel pada divisi HCIA, HCD, OD & HCP dan HCT & EC, maka dilakukan uji beda dengan menggunakan *Independent Sample Test*. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: jika *p-value* > 0.05 maka H_0 diterima, jika *p-value* < 0.05 maka H_0 ditolak.

4.4.1. Uji Beda Divisi HCIA dengan HCD

Tabel 4.11
Uji Beda Divisi HCIA Dengan HCD

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	.517	.476	-.459	46	.648
	Equal variances not assumed			-.459	38.601	.649
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.112	.297	3.590	46	.001
	Equal variances not assumed			3.734	43.344	.001
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.013	.911	1.858	46	.070
	Equal variances not assumed			1.861	38.797	.070

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

H_0 : Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD.

H_a : Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan divisi HCD.

4.4.2. Uji Beda Divisi HCIA dengan OD&HCP

Tabel 4.12
Uji Beda HCIA Dengan OD&HCP

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	9.134	.004	-.799	44	.428
	Equal variances not assumed			-.951	42.364	.347
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.281	.264	2.619	44	.012
	Equal variances not assumed			2.714	37.374	.010
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.409	.526	.309	44	.759
	Equal variances not assumed			.304	31.819	.763

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

H_0 : Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

H_a : Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Oleh karena probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak, maka terdapat perbedaan rata-rata motivasi divisi HCIA dengan divisi OD&HCP, sedangkan untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata kepuasan kerja dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan divisi OD&HCP.

4.4.3. Uji Beda Divisi HCIA dengan HCT&EC

Tabel 4.13
Uji Beda Divisi HCIA Dengan HCT&EC

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	.022	.883	.081	42	.936
	Equal variances not assumed			.081	28.508	.936
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	.069	.795	2.807	42	.008
	Equal variances not assumed			2.776	27.568	.010
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	2.559	.117	-.141	42	.889
	Equal variances not assumed			-.131	23.545	.897

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

H_0 : Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

H_a : Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan divisi HCT&EC.

Tabel 4.14

Uji Beda Divisi HCD Dengan OD&HCP

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	2.827	.102	-.267	34	.791
	Equal variances not assumed			-.277	26.004	.784
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	.035	.852	-.801	34	.429
	Equal variances not assumed			-.799	33.071	.430
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.266	.609	-1.309	34	.199
	Equal variances not assumed			-1.304	32.853	.201

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi divisi HCD dengan divisi OD&HCP.

Tabel 4.15
Uji Beda Divisi HCD Dengan HCT&EC

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	.219	.643	.467	32	.643
	Equal variances not assumed			.468	30.262	.643
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.483	.232	-.279	32	.782
	Equal variances not assumed			-.272	26.492	.788
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	2.135	.154	-1.551	32	.131
	Equal variances not assumed			-1.510	26.399	.143

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan divisi HCT&EC.

Tabel 4.16
Uji Beda Divisi OD Dengan HCP

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	6.965	.013	.862	30	.396
	Equal variances not assumed			.827	19.262	.418
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.481	.233	.410	30	.685
	Equal variances not assumed			.405	27.609	.688
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.923	.344	-.356	30	.724
	Equal variances not assumed			-.352	27.810	.727

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

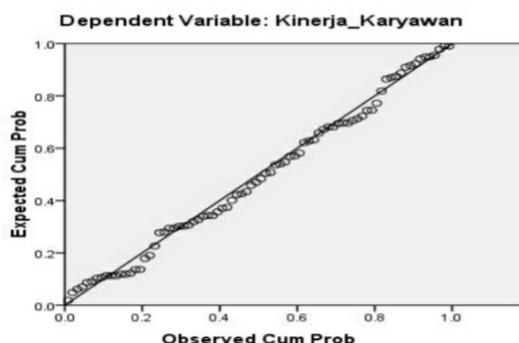
Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP dengan motivasi divisi HCT&EC.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP dengan motivasi divisi HCT&EC.

Oleh karena probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak, maka terdapat perbedaan rata-rata motivasi divisi OD&HCP dengan motivasi divisi HCT&EC, sedangkan untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata kepuasan kerja dan kinerja karyawan divisi OD&HCP dengan divisi HCT&EC.

4.5. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan untuk persamaan regresi yang mengukur pengaruh dari

motivasi dan kepuasan kerja independent variable terhadap kinerja karyawan dependent variable memiliki distribusi data yang normal.

4.6. Uji Hipotesis

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.378	1.344		-2.512	.014
Motivasi	.551	.257	.233	2.143	.035
Kepuasan_Kerja	.952	.333	.310	2.857	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi: Jika p-value < tingkat kesalahan (α = 0.05), maka Ho ditolak.

Jika p-value > tingkat kesalahan (α = 0.05), maka Ho diterima.

Jika, t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika, t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hipotesis pertama (Ha1)

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 2.143 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.035 < α (0.05) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat 2.143 (t hitung) > 1.9901 (t tabel), maka dapat diambil kesimpulan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (Ha2)

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 2.857 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005 < α (0.05) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat 2.857 (t hitung) > 1.9901 (t tabel), maka dapat diambil kesimpulan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga (Ha3)

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengkaji besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik Regression Statistic and Coefisients dan hasil pengolahan data dengan multiple Regression, maka dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.18

Regression Statistic Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.050	2	8.025	9.665	.000 ^a
Residual	63.937	77	.830		
Total	79.988	79			

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dapat dilihat Regression Statistic menghasilkan nilai Fstatistik sebesar 9.665 dan signifikan pada level of signifikan 0.05 (dengan signifikan = 0.000). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7. Hasil Uji Regresi

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.378	1.344		-2.512	.014
Motivasi	.551	.257	.233	2.143	.035
Kepuasan_Kerja	.952	.333	.310	2.857	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Bentuk persamaan regresi

$$Y = -3.378 + 0.551(X1) + 0.952 (X2) + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan: untuk setiap perubahan yang diberikan terhadap variabel independen akan memberikan perubahan terhadap meningkatnya variabel dependen sebesar:

1. Apabila dilakukan perubahan terhadap variabel motivasi sebesar 1 satuan maka variabel motivasi akan mendorong kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.551 satuan.
2. Apabila dilakukan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan mendorong kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.952

satuan.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti keinginan untuk berprestasi dan bekerja sama dari diri karyawan maupun sikap pemimpin dan kompensasi dari perusahaan telah memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja yaitu berupa pencapaian prestasi, pengembangan karier, hubungan interpersonal dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan telah meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti baik motivasi dan kepuasan kerja baik yang berasal dari diri karyawan maupun dari perusahaan telah meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

penelitian selanjutnya disarankan menggunakan analisa data yang berbeda yaitu dengan menggunakan analisis structural equation modeling (SEM) baik itu LISREL atau AMOS. Selain itu perlu menambahkan variabel-variabel lain untuk menyempurnakan penelitian ini, yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya pelatihan, lingkungan kerja, sistem reward, komitmen organisasi dan kedisiplinan. Penambahan sampel lebih diperluas dari jenis perusahaan yang bergerak dibidang lain selain baja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiyasa, Andelen. dan Elvin Bastian. (2007) "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawam (Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)". *Jurnal Telaah Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal 1-17. <https://lib.atmajaya.ac.id>
- 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, Hal. 124-135. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Gorda, IGN. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.
- Koesmono, H. Teman. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Hal 171-188. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Rivai, Veithzal. dan Ella Jauvani Sagala (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. (2011). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Hal 45-50. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Sugiyono. (2008), "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010). "Perilaku Organisasi". Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2008). "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winoto, Hery. (2008). "Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Non-Akademik Universitas Kristen Krida Wacana". *Jurnal Kompetensi Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Hal. 138-146. <http://ejournal.ukrida.ac.id>

PEMANFAATAN WEB SISTEM INFORMASI AKADEMIK SEBAGAI PENGONTROL NILAI SISWA (STUDI KASUS) MTS PONDOK MODERN AL-ISLAM NGANJUK

Haryani

Program Studi Manajemen Informatika
Akademik Manajemen Informatika dan Komputer Bina Sarana Informatika (AMIK BSI)
Jl. Rs. Fatmawati No. 24 Jakarta Selatan
<http://www.bsi.ac.id>
haryani.hyi@bsi.ac.id

Abstrak

Teknologi Informasi pada dunia pendidikan saat ini sudah banyak digunakan oleh para akademisi. contoh pengembangannya adalah sistem informasi akademik berbasis *web*. Teknologi informasi ini mempunyai peran yang penting dalam pelayanan informasi kepada masyarakat terkait dengan informasi-informasi akademik. Oleh karena itu implementasi sistem informasi akademik berbasis *web* pada Madrasah Tsanawiyah Al-Islam Nganjuk sudah tentu bisa dikatakan sangat tepat.

Perancangan sistem informasi akademik berbasis *web* ini bertujuan untuk memberikan pelayanan informasi akademik. Dalam merancang sistem informasi ini tidak hanya dibutuhkan model sistem informasi dalam bentuk jadi, akan tetapi ada beberapa tahapan dalam merancang sistem ini, diantaranya tahap perencanaan, tahap analisa, tahap desain dan tahap implementasi.

Hasil rancangan sistem informasi akademik berbasis *web* ini diharapkan dapat membantu kinerja akademisi dalam memberikan pelayanan informasi akademik. Sistem ini nantinya akan memberikan laporan hasil belajar siswa seperti Raport dan nilai UTS/UAS secara *online*. Disamping itu wali murid juga dapat memantau perkembangan hasil belajar siswa.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akademik, Pengolahan Data Nilai

Abstrak

Design of Academic Information System Web-Based at Madrasah Tsanawiyah Pondok Modern Al-Islam Nganjuk. Information Technology in education is now widely used by academics. example is the development of web-based information systems academic. Information technology has a significant role in information services to the public related to academic information. Therefore the implementation of a web-based academic information system at the junior secondary school Nganjuk Al-Islam is certainly right to say so.

Designing Web-based information systems academic aims to provide academic information. In designing the system this information is not only needed in the form of information system model so, but there are several stages in the design of these systems include the planning, analysis phase, the design phase and the implementation phase.

The results of the design of web-based information systems academic is expected to help academic performance in providing academic information services. This system will give the students' progress reports such as report cards and the value of UTS / UAS online. Besides, parents can also monitor the progress of student learning outcomes.

Keyword: Design , Information System, Academic, Website.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dibidang pelayanan administrasi akademik saat ini mulai berkembang seiring dengan perkembangan teknologi informasi. pengembangan model sistem informasi jarak jauh seperti ini akan memberikan kemudahan bagi pengelola intitusi pendidikan dalam memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat.

Madrasah Tsanawiyah Pondok Modern Al-Islam Nganjuk merupakan madrasah atau sekolah yang bersifat *Boarding School* dimana para siswanya diwajibkan masuk dalam asrama. dengan adanya sistem ini secara otomatis membuat monitoring wali murid terhadap perkembangan belajar anak berkurang.

Belum adanya sebuah perangkat lunak sistem informasi pada Mts Al-Islam Nganjuk menjadikan pengelolaan informasi akademik dilakukan dengan cara manual. Baik itu input data, proses data dan outputnya. Dengan memanfaatkan teknologi informasi seperti perancangan perangkat lunak sistem informasi akademik memungkinkan instansi Mts Al-Islam dapat mengelola informasi-informasi akademik dengan efisiensi dan efektifitas tinggi tanpa melibatkan banyak pihak.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari hasil analisis ditemukan permasalahan yang ada pada sistem pengelolaan informasi akademik, yaitu:

1. Belum adanya penerapan sistem, teknologi informasi dan komunikasi berbasis *web*.
2. Monitoring perkembangan siswa yang dilakukan oleh wali murid dibatasi dengan adanya peraturan asrama.
3. Pelaporan hasil perkembangan siswa seperti nilai raport dan informasi kegiatan yang bersifat akademis masih dilakukan dengan cara manual.

1.3. Perumusan Masalah

Setelah diketahui batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem informasi akademik berbasis web agar dapat mempermudah pengelolaan data nilai siswa beserta outputnya.
2. Bagaimana update, rekap dan pencarian nilai siswa serta memberikan informasi (pengumuman) yang baik dapat diakses dengan mudah dan efisien menggunakan *website*?

3. Bagaimana cara mengatasi penyampaian informasi nilai kepada siswa siswi Mts Al-Islam Nganjuk?

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan diatas, perlu ditetapkan tujuan penelitian, tujuan seringkali dipecah menjadi sub-sub tujuan agar memudahkan pencapaian dan pengukuran hasil penelitian.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Merancang sistem informasi akademik Mts Al-Islam Nganjuk agar dapat memudahkan pengelolaan nilai siswa dan pengelolaan sistem informasi monitoring untuk wali murid yang dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.
2. Menghasilkan sistem informasi pengelolaan data nilai berbasis website yang dapat mengolah data nilai, pencarian data nilai, meng-update data nilai, menyimpan, merekap nilai siswa dan laporan nilai yang dapat diakses dengan mudah dan efektif.
3. Mengimplementasikan sistem informasi akademik berbasis web guna menunjang seluruh aktivitas kegiatan akademik yang ada pada Mts Al-Islam Nganjuk.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini agar penelitian bisa dicapai tepat waktu dan biaya yang diperlukan tidak terlalu banyak adalah:

1. Penelitian dilakukan pada pengelolaan nilai siswa.
2. Pembuatan laporan nilai siswa yang berupa buku Raport

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil pengetahuannya adalah:

1. Membantu wali kelas dalam pengelolaan data nilai siswa sehingga dapat melakukan rekap rapor yang cepat dan efisien.
2. Memberikan gambaran penting untuk menunjang kecepatan dan ketepatan dalam penyajian informasi tentang perkembangan pendidikan siswa.
3. Dengan diterapkannya sistem informasi yang berbasis web para pengguna sistem dapat merasakan kemudahan dan efisiensi dalam melakukan pengolahan data nilai.
4. Bagi para wali murid dapat dengan langsung menggunakan sistem informasi akademik untuk memonitoring nilai anak-anaknya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengenalan PHP

PHP atau yang biasa disebut *Hypertext Preprocessor* menurut Adelheid dan Khairil (2012:2) merupakan bahasa berbentuk *script* yang ditempatkan dalam *server* yang dieksekusi didalam *server* yang selanjutnya ditransfer dan dibaca oleh *client*. Kelebihan PHP diantaranya :

- Merupakan aplikasi *open source*.
- Termasuk *server – side programming*.
- Integrasi yang sangat luas ke berbagai *database server*. *Database* yang didukung PHP antara lain : *mSQL*, *Sybase*, *MySQL*, *Oracle*.
- Termasuk bahasa yang *embedded* (bisa ditempel atau diletakkan dalam *tag HTML*).
- Hanya dijalankan pada sisi *server* (*server side*) sehingga *client* tidak bisa melihat kode aslinya.

2.2 Pengenalan Mysql

MySQL (*My Structure Query Language*) menurut Peranginangin (2006:381) adalah suatu *Relational Database Management System (RDBMS)* yang mendukung *database* yang terdiri dari sekumpulan relasi atau tabel. *Mysql* bersifat *client server*, dimana data diletakkan di *server* yang bisa di akses melalui komputer *client*. Kumpulan data-data di *server* nantinya akan dikelola menjadi sebuah informasi yang dapat diakses oleh pemakai.

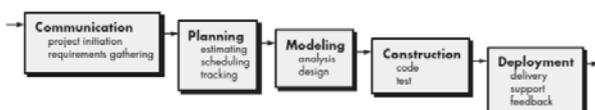
2.3 Waterfall Model

Menurut Pressman (2010:39) “model waterfall adalah model klasik yang bersifat sistematis, berurutan dalam membangun software”.

Waterfall model merupakan suatu proses pengembangan perangkat lunak berurutan, di mana kemajuan suatu proses dipandang sebagai terus mengalir ke bawah seperti air terjun.

Analisa penelitian model *waterfall* meliputi *planning* atau tahapan perencanaan, analisis atau tahapan analisa (analisa sistem, analisa kebutuhan,dll), desain atau tahapan pengembangan perangkat lunak, tahapan implementasi atau tahapan pelaksanaan.

Fase-fase dalam model Waterfall menurut Pressman:



Gambar 1.1 Model Waterfall menurut Pressman

1. *Communication*

Langkah ini merupakan analisis terhadap kebutuhan software, dan tahap untuk mengadakan pengumpulan data dengan melakukan pertemuan dengan customer, maupun mengumpulkan data-data tambahan baik yang ada di jurnal, artikel, maupun dari internet.

2. *Planning*

Proses *planning* merupakan lanjutan dari proses *communication (analysis requirement)*. Tahapan ini akan menghasilkan dokumen *user requirement* atau bisa dikatakan sebagai data yang berhubungan dengan keinginan user dalam pembuatan software, termasuk rencana yang akan dilakukan.

3. *Modeling*

Proses *modeling* ini akan menterjemahkan syarat kebutuhan ke sebuah perancangan software yang dapat diperkirakan sebelum dibuat *coding*. Proses ini berfokus pada rancangan struktur data, arsitektur software, representasi *interface*, dan detail (algoritma) prosedural. Tahap ini akan menghasilkan dokumen yang disebut *software requirement*.

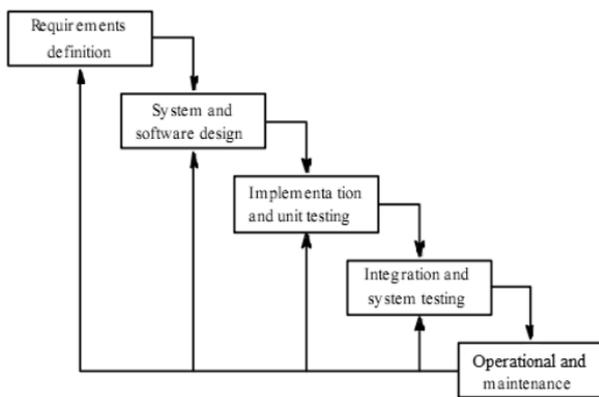
4. *Construction*

Construction merupakan proses membuat kode. *Coding* atau pengkodean merupakan penerjemahan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. Programmer akan menterjemahkan transaksi yang diminta oleh user. Tahapan inilah yang merupakan tahapan secara nyata dalam mengerjakan sebuah software, artinya penggunaan komputer akan dimaksimalkan dalam tahapan ini. Setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan *testing* terhadap sistem yang telah dibuat tadi. Tujuan testing adalah menemukan kesalahan-kesalahan terhadap sistem tersebut untuk kemudian bisa diperbaiki.

5. *Deployment*

Tahapan ini bisa dikatakan final dalam pembuatan sebuah software atau sistem. Setelah melakukan analisis, desain dan pengkodean maka sistem yang sudah jadi akan digunakan oleh user. Kemudian software yang telah dibuat harus dilakukan pemeliharaan secara berkala.

Fase-fase model waterfall menurut referensi Sommerville (2009:36):



Gambar 1.2 Model Waterfall Menurut Sommerville

1. *Requirement Analysis and Definition*

Mengumpulkan kebutuhan secara lengkap kemudian dianalisis dan didefinisikan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh software yang akan dibangun. Hal ini sangat penting, mengingat software harus dapat berinteraksi dengan elemen-elemen yang lain seperti hardware, database, dan sebagainya. Tahap ini sering disebut dengan *Project Definition*.

2. *System and Software Design*

Proses pencarian kebutuhan diintensifkan dan difokuskan pada software. Untuk mengetahui sifat dari program yang akan dibuat, maka para *software engineer* harus mengerti tentang domain informasi dari software, misalnya fungsi yang dibutuhkan, *user interface*, dan lain-lain. Dari dua aktivitas tersebut (pencarian kebutuhan sistem dan software) harus didokumentasikan dan ditunjukkan kepada user. Proses *software design* untuk mengubah kebutuhan-kebutuhan di atas menjadi representasi ke dalam bentuk *blueprint software* sebelum *coding* dimulai.

3. *Implementation and Unit Testing*

Desain program diterjemahkan ke dalam kode-kode dengan menggunakan bahasa pemrograman yang sudah ditentukan. Program yang dibangun langsung diuji baik secara unit.

4. *Integration and System Testing*

Untuk dapat dimengerti oleh mesin, dalam hal ini adalah komputer, maka desain tadi harus dirubah bentuknya yang dapat dimengerti oleh mesin, yaitu kedalam bahasa pemrograman melalui proses *coding*. Tahap ini merupakan implementasi dari tahap desain yang secara teknis nantinya dikerjakan oleh programmer. Penyatuan unit-unit program kemudian diuji secara keseluruhan (*system testing*).

5. *Operation and Maintenance*

Sesuatu yang dibuat haruslah diuji cobakan. Begitu juga dengan software. semua fungsi-fungsi software harus diujicobakan, agar software bebas dari *error*, dan hasilnya harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang sudah didefinisikan sebelumnya.

Kelebihan dari model waterfall ini adalah selain pengaplikasiannya mudah, kelebihan dari model ini ketika semua kebutuhan sistem dapat didefinisikan secara utuh, eksplisit, dan benar diawal proyek, maka *Software Engineering* (SE) dapat berjalan dengan baik dan tanpa masalah. Meskipun seringkali kebutuhan sistem tidak dapat didefinisikan se-eksplisit yang diinginkan, tetapi paling tidak, problem pada kebutuhan sistem di awal proyek lebih ekonomis dalam hal uang (lebih murah), usaha, dan waktu yang terbuang lebih sedikit jika dibandingkan problem yang muncul pada tahap-tahap selanjutnya.

Kekurangan dari model waterfall ini adalah kesulitan dalam mengakomodasi perubahan setelah proses dijalani. Fase sebelumnya harus lengkap dan selesai sebelum mengerjakan fase selanjutnya.

2.4 Unified Modelling Language (UML)

Menurut Fowler (2005:1) *Unified Modeling Language* (UML) adalah keluarga notasi grafis yang didukung oleh meta-model tunggal, yang membantu pendeskripsian dan desain sistem perangkat lunak, khususnya sistem yang dibangun menggunakan pemrograman berorientasi objek (OO).

UML adalah sebuah bahasa yang berdasarkan grafik/gambar untuk memvisualisasi, menspesifikasikan, membangun, dan pendokumentasian dari sebuah sistem pengembangan software berbasis *object oriented* (OO).

UML juga memberikan standar penulisan sebuah sistem *blueprint*, yang meliputi konsep bisnis proses, penulisan kelas-kelas dalam bahasa program yang spesifik, skema database, dan komponen-komponen yang diperlukan dalam sistem software.

Yang termasuk dalam diagram UML diantaranya :

1. *Activity Diagram*

Activity diagram adalah teknik untuk menggambarkan logika prosedural, proses bisnis dan jalur kerja (Fowler, 2005:163). Dalam beberapa hal, diagram ini memainkan peran mirip sebuah diagram alir, tetapi perbedaan prinsip antara diagram ini dan notasi diagram alir adalah diagram ini mendukung behavior paralel.

2. *Use Case Diagram*

Use Case adalah teknik untuk merekam persyaratan fungsional sebuah sistem (Fowler, 2005:141). *Use case* mendeskripsikan interaksi antara para pengguna sistem dengan sistem itu sendiri, dengan memberi sebuah narasi tentang bagaimana sistem tersebut digunakan.

3. *Sequence Diagram*

Sequence diagram menunjukkan bagaimana kelompok-kelompok objek saling berkolaborasi dalam beberapa *behaviour* (Fowler, 2005:81). Sebuah *sequence diagram* secara khusus menggambarkan *behaviour* sebuah skenario tunggal. Diagram ini menunjukkan sejumlah obyek contoh dan pesan-pesan yang melewati objek-objek ini didalam *use case*.

4. *Deployment Diagram*

Deployment diagram menunjukkan susunan fisik sebuah sistem, menunjukkan bagian perangkat lunak mana yang berjalan pada perangkat keras mana (Fowler, 2005:137). Hal utama dalam diagram ini adalah pusat-pusat yang dihubungkan oleh jalur komunikasi.

2.5 Entity Relationship Diagram (ERD)

Menurut pendapat Kroenke (2006:37-40) *Entity-Relationship Diagram (ERD)* adalah suatu pemodelan konseptual yang didesain secara khusus untuk mengidentifikasi entitas yang menjelaskan data dan hubungan antar data, yaitu dengan menuliskan dalam *cardinality*.

Elemen-elemen yang membentuk ERD diantaranya :

1. *Entity* yaitu suatu entitas yang dapat berupa orang, tempat, obyek, atau kejadian yang dianggap penting bagi perusahaan, sehingga segala atributnya harus dicatat dan disimpan dalam basis data.
2. *Attribute*. Setiap entitas mempunyai karakteristik tertentu yang dinamakan dengan atribut. Contoh dari attribute adalah *Employee Name*, *Customer Name*, *Employee ID* dan *Customer ID*.
3. *Identifier* merupakan nama *attribute* yang digunakan untuk mengidentifikasi *entity*. Ada tiga jenis *identifier*, yaitu *Primary Key*, *Secondary Key* dan *Foreign Key*.
4. *Relationship* merupakan hubungan suatu jalinan antara entitas.
5. *Cardinality* merupakan kendala-kendala yang timbul dalam hubungan antar entitas.

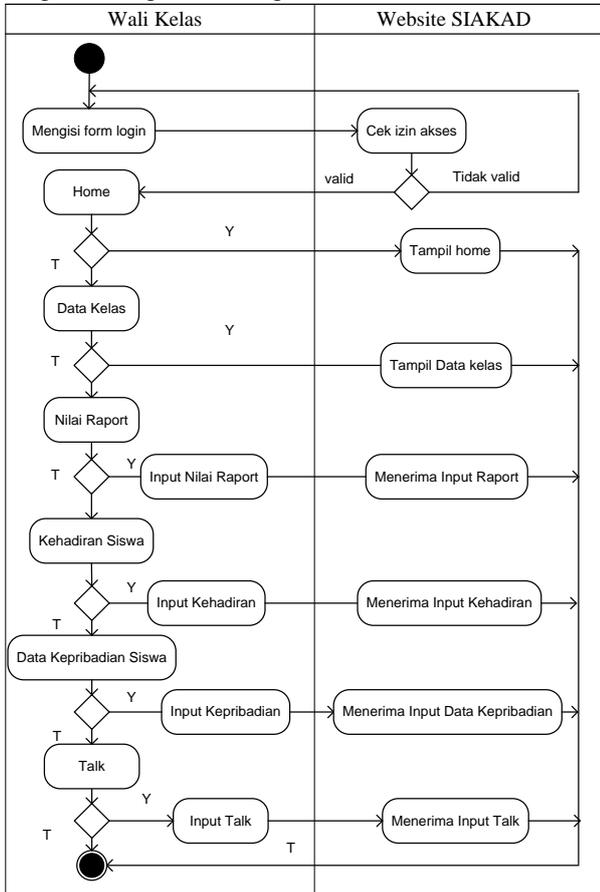
3. Hasil dan Pembahasan

Sistem informasi akademik ini mempunyai beberapa prosedur meliputi :

1. Prosedur Pengisian Buku tamu.
Prosedur ini digunakan oleh siapa saja yang mengunjungi halaman *website* untuk mengirimkan pesan, saran dan masukan kepada administrator.
2. Prosedur Pengelolaan data oleh Administrator.
Prosedur ini dilakukan oleh administrator untuk mengelola seluruh *content* atau isi dari *website* sistem informasi akademik, pengelolaan data meliputi data siswa, guru, wali kelas, user, pelajaran, berita/artikel, pendataan jadwal pelajaran siswa, dan beberapa manajemen *content* lainnya.
3. Prosedur Penilaian Sistem Informasi Akademik.
 - a. Kategori Penilaian UTS dan UAS
Penilaian hasil UTS dan UAS ini dilakukan oleh guru setiap mata pelajaran masing-masing. Hasil inputan ini nantinya akan digunakan ditampilkan pada halaman siswa sebagai hasil murni penilaian UTS/UAS.
 - b. Kategori Penilaian Raport
Penilaian raport dan pengelolaannya dilakukan oleh Wali kelas, wali kelas melakukan input data nilai raport, absensi dan perkembangan kepribadian siswa yang merupakan hasil keseluruhan dari proses belajar mengajar siswa dalam satu semester.
4. Prosedur Cetak Laporan
Prosedur ini digunakan oleh siswa atau wali murid untuk mencetak beberapa informasi akademik yang meliputi cetak raport, cetak jadwal pelajaran dan cetak nilai murni UTS/UAS pada semester aktif.

a. Rancangan Sistem Usulan

Prosedur umum yang berjalan pada sistem informasi akademik ini dapat digambarkan pada diagram-diagram sebagai berikut :

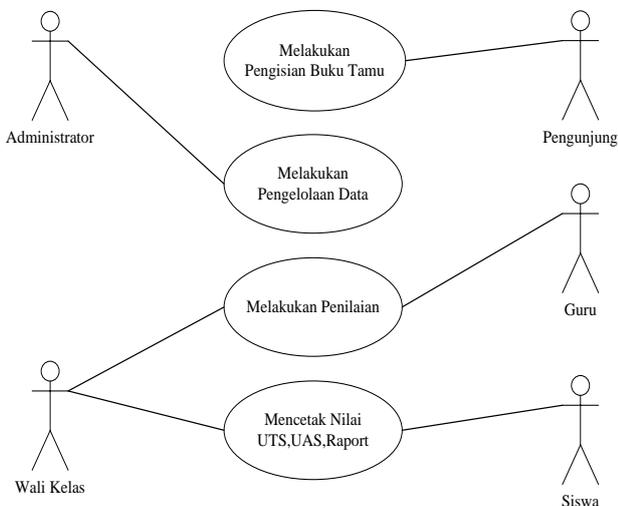


Gambar 3.1 Activity Diagram akses wali kelas



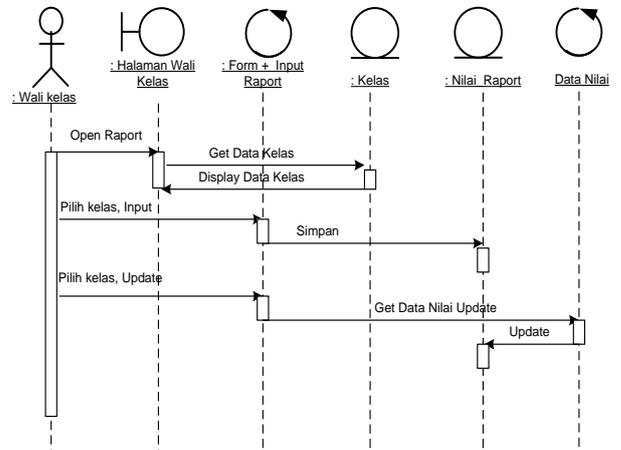
Gambar 3.3 Use case Akses Wali kelas

b. Rancangan Use Case Diagram



Gambar 3.2 Use Case Diagram Siakad

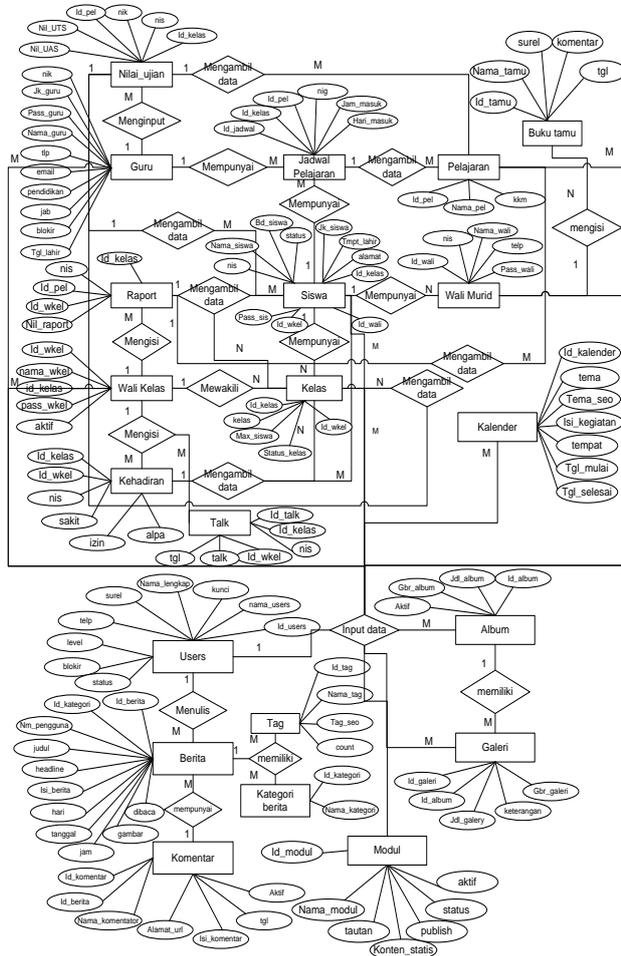
c. Sequence Diagram Interface Pengelolaan Nilai



Gambar 3.4 Sequence diagram pengelolaan nilai raport

d. Desain Database

Desain database sistem informasi akademik ini adalah sebagai berikut :

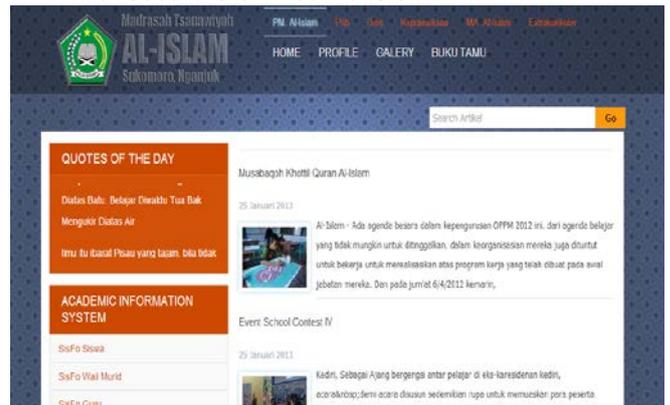


Gambar 3.5 ERD Siakad

e. Rancangan Website Sistem Informasi Akademik

1. Halaman Menu Utama Sistem Informasi Akademik

Halaman ini menampilkan halaman index dari sistem informasi akademik Mts Al-Islam Nganjuk. Mahasiswa dapat mengunjungi website sistem informasi akademik untuk mengakses seluruh aktivitas sekolah terutama dalam hal data siswa, dan data nilai siswa. Dan bagi guru dapat melakukan input nilai secara efektif dan efisien.



Gambar 3.6 Halaman Index Siakad

2. Halaman Siswa

Pada halaman ini siswa-siswi dapat melihat data nilai UTS dan UAS. Sebelum masuk halaman ini mahasiswa diwajibkan untuk LOGIN terlebih dahulu.



Gambar 3.7 Halaman Siswa

3. Halaman Administrator

Pada halaman ini pihak administrator dapat mengelola data siswa, data nilai, dan data laporan system informasi akademik Mts Al-Islam Nganjuk.



Gambar 3.8 Halaman Administrator

4. Laporan Hasil Belajar

Dengan diimplementasikannya sistem informasi penilaian yang berbasis web akan memudahkan para siswa-siswi melihat raport, dan bagian pengolahan nilai dapat dengan mudah menyajikan laporan akademik sesuai dengan kebutuhan manajemen sekolah.

		MADRASAH TSANAWIYAH AL ISLAM SUKOMORO PONDOK MODERN AL ISLAM NGANJUK JAWA TIMUR INDONESIA Alamat : Jl.Raya Sukomoro-Pase KM. 1 Kapas, Sukomoro, Nganjuk (64481)																					
LAPORAN HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK MTS																							
NIS	: 573																						
Nama Siswa	: Ainsul Mardiyah Mashuda																						
Kelas	: 120902																						
Tahun Ajaran	: 2012																						
NO	NAMA MATA PELAJARAN SISWA	NILAI	KETERANGAN NILAI																				
1	Bahasa Indonesia	90																					
2	Matematika	95																					
3	Pendidikan Kewarganegaraan	81																					
4	PAI Al-Quran Hadist	90																					
5	PAI Aqidah Akhlaq	89																					
6	Teknologi Informasi dan Komunikasi	81																					
7	PAI Fiqih	88																					
Jumlah		614																					
Nilai Rata-rata		87,77																					
Rangking dari 16 Siswa																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">KETIDAKHADIRAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sakit</td> <td>1 Hari</td> </tr> <tr> <td>Izin</td> <td>1 Hari</td> </tr> <tr> <td>Ajahn</td> <td>1 Hari</td> </tr> </tbody> </table>		KETIDAKHADIRAN		Sakit	1 Hari	Izin	1 Hari	Ajahn	1 Hari	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">KEPRIBADIAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ketelitian</td> <td>baik</td> </tr> <tr> <td>Kerajinan</td> <td>baik</td> </tr> <tr> <td>Kerapian</td> <td>baik</td> </tr> <tr> <td>Kebersihan</td> <td>baik</td> </tr> <tr> <td>Kedisiplinan</td> <td>baik</td> </tr> </tbody> </table>		KEPRIBADIAN		Ketelitian	baik	Kerajinan	baik	Kerapian	baik	Kebersihan	baik	Kedisiplinan	baik
KETIDAKHADIRAN																							
Sakit	1 Hari																						
Izin	1 Hari																						
Ajahn	1 Hari																						
KEPRIBADIAN																							
Ketelitian	baik																						
Kerajinan	baik																						
Kerapian	baik																						
Kebersihan	baik																						
Kedisiplinan	baik																						
CAPSIAN WALI KELAS belajar yang rajin ya nak!																							
Dokumen Ini Dicetak Pada Tanggal, 14 April 2013 b0f2e42a7c70ecd164c71386b8c84391 [Cetak Laporan]																							

Gambar 3.9 Hasil Cetak Raport

4. Kesimpulan

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari perancangan sistem informasi akademik ini adalah:

1. Sistem Informasi Akademik meliputi penilaian masih dilakukan secara manual sistem.
2. Belum adanya perangkat lunak sistem untuk mengelola informasi akademik pada Mts. Al-Islam Nganjuk.
3. Perancangan Perangkat lunak Sistem Informasi Akademik dapat dijadikan solusi efektif untuk pengelolaan administrasi akademik agar lebih efektif dan efisien.
4. Sistem informasi penilaian ini dapat membantu menyajikan informasi pengolahan nilai yang akurat dan relevan.
5. Dapat memhemat waktu dalam proses pencatatan nilai, rekap nilai siswa dan data siswa dan guru akan lebih mudah menginformasikannya.
6. Hasil laporan nilai setiap siswa, laporan rekap nilai dan laporan bulanan yang dibutuhkan akan dapat dengan mudah diperoleh tepat waktu.
7. Meningkatkan kinerja dalam rangka melakukan pelayanan dan penyelesaian tugas dengan baik.
8. Dengan adanya sistem informasi penilaian berbasis web akan memudahkan bagian pengolahan nilai dan presensi dalam membuat laporan yaitu sesuai dengan kebutuhan manajemen yang diterapkan oleh Mts Al-Islam.

Daftar Pustaka

[1] Adelheid, Andrea dan Khairil Nasution. 2012. Buku Pintar Menguasai PHP dan MYSQL. Jakarta : Penerbit Mediakita.

[2] Fowler, Martin. 2005. Panduan Singkat Tentang Bahasa Pemodelan Objek Standar. Yogyakarta: Andi.

[3] Hidayat, Rahmat. 2010. Cara Praktis Membangun Website Gratis. Jakarta: Elex Media Komputindo.

[4] Kroenke, David, David J. Auer. 2011. Database Processing: Fundamentals, Design, and Implementation. : PEARSON.

[5] Peranginangin, Kasiman. 2006. Aplikasi Web dengan PHP dan Mysql. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- [6] Pressman, R.S. 2010. Software Engineering: a practitioner's approach. McGraw-Hill. New York.
- [7] Sommerville, Ian. 2009. Software Engineering (Rekayasa Perangkat Lunak) Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

ANALISIS RASIO RENTABILITAS LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN

Dian Indah Sari
 Program Studi Komputerisasi Akuntansi
 Akademi Manajemen Informatika & Komputer Bina Sarana Informatika
 AMIK BSI Bekasi
 Jl. Cut Mutiah No. 88 Bekasi
dian.dhr@bsi.ac.id

ABSTRAK

Analisa laporan keuangan bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah tercapai oleh semua divisi yang ada di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi rasio-rasio rentabilitas yang berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan pada PT.ADHI KARYA (Persero) Tbk periode 2014 dan 2015. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga jenis pengumpulan data yaitu studi pustaka, observasi non perilaku dan metode pengambilan kesimpulan. Berdasarkan hasil analisa rasio dan perbandingan laporan keuangan pada PT.ADHI KARYA (Persero) Tbk periode 2014 dan 2015 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Ratio Operating Income Dengan Operating Assets menunjukkan penurunan, ini berarti semakin berkurangnya laba perusahaan yang diperoleh dengan aktiva usaha perusahaan. 2. Turn Over dari Operating Asssets menunjukkan penurunan, ini berarti semakin berkurangnya penjualan perusahaan yang yang diperoleh dengan aktiva usaha perusahaan. 3. Return on Investment (ROI) menunjukkan penurunan, ini berarti semakin berkurangnya penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha dan berkurangnya Laba usaha perusahaan yang diperoleh dari penjualan. 4. Ratio Laba Kotor menunjukkan peningkatan, ini berarti semakin bertambahnya laba kotor perusahaan yang diperoleh dari penjualan perusahaan. 5. Operating Ratio pada tahun menunjukkan peningkatan, ini berarti semakin besarnya biaya operasi perusahaan untuk memperoleh penjualan perusahaan.

Kata Kunci : Analisa Rasio, Rentabilitas, Laporan Keuangan

ABSTRACT

Financial statement analysis aims to determine the extent to which performance has been achieved by all divisions in the company. The purpose of this study was to determine and identify profitability ratios that affect the company's ability to obtain benefit at PT. ADHI Karya(Persero) Tbk period of 2014 and 2015. In this study, the authors use three method of collecting data, namely literature study (library research, observations non behavioral and the sampling method conclusions. Based on the analysis and comparison of the ratio of financial statements in PT. ADHI Karya (Persero) Tbk period of 2014 and 2015 it can be concluded as follows: 1. Ratio of Operating Income to Operating Assets showed a decline, this means that the decrease in corporate profits earned by the company's operating assets. 2. Turn Over of Operating Asssets showed a decline, this means that the reduction in sales of the company that acquired the business assets of the company. 3. Return on Investment (ROI) showed a decrease, this means that the reduction in the company's sales of assets acquired with business and reduced the company's operating profit gained from the sale. 4. Gross Profit Ratio showed an increase, this means that the increase in gross profit derived from the sale of the company. 5. Operating Ratio in the year showed an increase, this means that the amount of the operating costs of companies to acquire the company's sales greater.

Keywords : Ratio Analysis, Profitability, Financial Statements

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, terjadi persaingan dalam dunia industri, apalagi setelah terjadi perdagangan bebas. Pengusaha dari setiap

negara luar bebas masuk ke negara Indonesia untuk memasarkan produk yang dihasilkan setiap negara. Setiap perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan supaya dapat bertahan dalam dunia bisnis. Salah satu cara agar dapat

memenangkan persaingan dalam dunia bisnis adalah menghasilkan produk yang bermutu dengan harga yang terjangkau dan memiliki pangsa pasar. Yang paling penting adalah perusahaan harus mampu mengelola keuangan perusahaan agar dapat terus bertahan dalam situasi bisnis yang tak dapat diprediksi. Untuk dapat mengelola keuangan perusahaan maka perusahaan harus dapat menganalisa laporan keuangan.

Analisa laporan keuangan bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah tercapai oleh semua divisi yang ada di perusahaan tersebut. Laporan keuangan pada perusahaan merupakan hasil akhir dari kegiatan akuntansi (siklus akuntansi) yang mencerminkan kondisi keuangan dan hasil operasi perusahaan. Salah satu analisa laporan keuangan adalah rasio Rentabilitas. Rasio Rentabilitas digunakan untuk mengukur profit yang diperoleh dari modal-modal yang digunakan untuk operasi perusahaan atau mengukur kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Rasio Rentabilitas terdiri dari *Ratio Operating Income dengan Operating Assets*, *Turn Over dari Operating Assets*, *Return on Investment (ROI)*, *Rasio Laba Kotor*, *Operating Ratio*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui rasio-rasio rentabilitas yang berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan pada PT. ADHI Karya (Persero) Tbk periode 2014 dan 2015. Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. ADHI Karya (Persero) Tbk.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Laporan Keuangan

A. Pengertian Laporan Keuangan

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 1 Ikatan Akuntan Indonesia: (Revisi 2009) mengatakan bahwa laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas.

Kasmir (2012:7) "Laporan Keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode." Sugiono dan Untung (2008:3) mengatakan bahwa "laporan keuangan pada perusahaan merupakan hasil akhir dari kegiatan akuntansi (siklus akuntansi) yang mencerminkan kondisi keuangan dan hasil operasi perusahaan".

Munawir (2010:31) mengatakan bahwa "laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan".

Pada umumnya laporan keuangan terdiri dari:

1. Neraca (Balance Sheet)

Menurut Kasmir (2012:28) "Neraca adalah laporan yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan pada tanggal tertentu. Arti dari posisi keuangan dimaksudkan adalah posisi jumlah dan jenis aktiva (harta) dan pasiva (kewajiban dan ekuitas) suatu perusahaan."

2. Laporan Rugi Laba

Menurut Kasmir (2012:29) "Laporan Laba Rugi merupakan laporan yang menggambarkan hasil usaha perusahaan dalam suatu periode tertentu. Dalam laporan laba rugi ini tergambar jumlah pendapatan dan sumber-sumber pendapatan yang diperoleh. Kemudian tergambar juga jumlah biaya dan jenis-jenis biaya yang dikeluarkan selama periode tertentu."

3. Laporan Perubahan Modal

Menurut Kasmir (2012:29) "Laporan Perubahan Modal merupakan laporan yang berisi jumlah dan jenis modal yang dimiliki saat ini. Kemudian laporan ini juga menjelaskan perubahan modal dan sebab-sebab terjadinya perubahan modal di perusahaan."

4. Laporan Arus Kas

Menurut Kasmir (2012:29) "Laporan arus kas merupakan laporan yang menunjukkan semua aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, baik yang berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kas".

2.2. Tujuan Laporan Keuangan

Laporan keuangan disusun dengan tujuan untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, dan perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Menurut Kasmir (2012:11), tujuan laporan keuangan sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah aktiva (harta) yang dimiliki perusahaan pada saat ini.
2. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban dan modal yang dimiliki perusahaan pada saat ini.
3. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh pada suatu periode tertentu,
4. Memberikan informasi tentang jumlah biaya dan jenis biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam suatu periode tertentu.
5. Memberikan informasi tentang perubahan-perubahan yang terjadi terhadap aktiva, pasiva, dan modal perusahaan.

6. Memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam suatu periode.
7. Memberikan informasi tentang catatan-catatan atas laporan keuangan
8. Informasi keuangan lainnya.

2.3. Pemakai Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2012:19) pihak-pihak yang berkepentingan terhadap posisi keuangan maupun perkembangan suatu perusahaan antara lain :

1. Pemilik

Pemilik adalah mereka yang memiliki usaha tersebut. Hal ini tercermin dari kepemilikan saham yang dimilikinya. Kepentingan bagi para pemegang saham yang merupakan pemilik perusahaan terhadap hasil laporan keuangan yang telah dibuat.

2. Manajemen

Kepentingan pihak manajemen perusahaan terhadap laporan keuangan perusahaan yang mereka buat memiliki arti tertentu. Bagi pihak manajemen laporan keuangan yang dibuat merupakan cermin kinerja mereka dalam suatu periode tertentu.

3. Kreditor

Kreditor adalah pihak yang menyanggah dana bagi perusahaan. Artinya pihak pemberi dana seperti bank atau lembaga keuangan lainnya. Kepentingan pihak kreditor terhadap laporan keuangan perusahaan adalah dalam hal memberi pinjaman atau pinjaman yang telah berjalan sebelumnya. Bagi pihak kreditor pihak kahati-hatian dalam menyalurkan dana (pinjaman) kepada berbagai perusahaan sangat diperlukan.

4. Pemerintah

Pemerintah juga memiliki nilai penting atas laporan keuangan yang dibuat perusahaan. Bahkan pemerintah melalui Departemen Keuangan mewajibkan kepada setiap perusahaan untuk menyusun dan melaporkan keuangan perusahaan secara periodik.

5. Investor

Investor adalah pihak yang hendak menanamkan dana di suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan memerlukan dana untuk memperluas usaha atau kapasitas usahanya disamping memperoleh pinjaman dari lembaga keuangan seperti bank, dapat pula diperoleh dari para investor melalui penjualan saham. Dalam memilih sumber dana pihak perusahaan memiliki berbagai pertimbangan tentunya seperti faktor bunga dan jumlah angsuran kedepan. Bagi investor yang ingin menanamkan dananya dalam suatu usaha memutuskan untuk membeli saham, perlu mempertimbangkan banyak hal secara matang.

Dasar pertimbangan investor adalah dari laporan keuangan yang disajikan perusahaan yang akan ditanaminya.

2.4. Sifat dan Keterbatasan Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2012:11) Pencatatan dalam penyusunan laporan keuangan harus dilakukan dengan kaidah-kaidah yang berlaku dan penyusunan laporan keuangan didasarkan kepada sifat laporan keuangan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2012:12) dalam praktiknya sifat laporan keuangan dibuat

1. Bersifat historis

2. Menyeluruh

Historis artinya laporan keuangan dibuat dan disusun dari data masa lalu atau masa yang sudah lewat dari masa sekarang. Menyeluruh maksudnya laporan keuangan dibuat selengkap mungkin.

Menurut Kasmir (2012:16) keterbatasan laporan keuangan adalah:

1. Pembuatan Laporan keuangan disusun berdasarkan sejarah (historis) dimana data yang diambil dari data masa lalu.
2. Laporan keuangan dibuat umum artinya semua orang bukan kepada pihak tertentu saja.
3. Proses penyusunan tidak terlepas dari taksiran-taksiran dan pertimbangan tertentu.
4. Laporan keuangan bersifat konservatif dalam menghadapi ketidakpastian. Contohnya harta dan pendapatan dihitung dari yang paling rendah.
5. Laporan keuangan selalu berpegang teguh pada sudut pandang ekonomi dalam memandang peristiwa-peristiwa yang terjadi bukan kepada sifat formalnya.

2.5. Analisa Rasio

Sugiono dan Untung (2008:56) mengatakan bahwa analisa rasio adalah suatu angka yang menunjukkan hubungan antara unsur-unsur dalam laporan keuangan.

A. Analisa Laporan Keuangan

Jumingan (2009:118) mengatakan bahwa rasio dalam analisis laporan keuangan adalah angka yang menunjukkan hubungan antara suatu unsur dengan unsur lainnya dalam laporan keuangan.

Jumingan (2009:118) mengatakan bahwa analisis rasio dapat ditentukan berdasarkan alternatif di bawah ini:

1. Berdasarkan pada catatan kondisi keuangan dan hasil operasi perusahaan tahun-tahun yang lampau.
2. Berdasarkan pada rasio dari perusahaan lain yang menjadi pesaingnya, dipilih satu perusahaan yang tergolong maju dan berhasil.

3. Berdasarkan pada data laporan keuangan yang *dibudgetkan* (disebut *goal ratio*).
4. Berdasarkan pada rasio industri di mana perusahaan yang bersangkutan masuk sebagai anggotanya.

B. Tujuan Analisa Laporan Keuangan

Munawir (2010:31) mengatakan bahwa faktor yang paling utama dalam menganalisa laporan keuangan yaitu :

1. Likwiditas Perusahaan yaitu kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya tepat pada waktunya (khususnya kewajiban jangka pendek).
2. Solvabilitas Perusahaan yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi semua kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikwidasikan, baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Rentabilitas atau *Profitability* Perusahaan yaitu kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dalam satu periode. Rentabilitas perusahaan diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktivitya secara produktif, dengan demikian rentabilitas perusahaan dapat diketahui dengan memperbandingkan laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau modal perusahaan

C. Rasio Rentabilitas

Menurut Kasmir (2012:196) “Rasio Rentabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi. Intinya adalah penggunaan rasio ini menunjukkan efisiensi perusahaan.”

Rasio Rentabilitas terdiri dari :

1. Ratio Operating Income Dengan Operating Assets

Menurut Munawir (2010:86) Ratio ini menghubungkan antara keuntungan yang diperoleh dari kegiatan pokok perusahaan (*Operating Income*) dengan kekayaan yang digunakan untuk menghasilkan keuntungan (*Operating Assets*)

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Laba usaha (Operating income)}}{\text{Aktiva Usaha (Operating assets)}} \times 100\%$$

Operating assets yaitu semua aktiva kecuali investasi jkpanjang dan aktiva lain yang tidak digunakan dalam kegiatan usaha untuk memperoleh penghasilan

Operating Income

Menurut Munawir (2013:87) Jika ratio ini rendah menunjukkan adanya kemungkinan :

1. Adanya Over investment dalam aktiva operasi.
2. Merupakan cermin rendahnya volume penjualan dibanding ongkos-ongkos yang diperlukan.
3. Adanya inefisiensi.
4. Adanya kegiatan ekonomi yang menurun.

2. Turn Over dari Operating Assets

Menurut Munawir (2010:88) adalah rasio antara jumlah aktiva yang digunakan dalam operasi terhadap jumlah penjualan. Rasio ini merupakan ukuran tentang seberapa jauhaktiva ini telah dipergunakan di dalam kegiatan perusahaan atau menunjukkan berapa kali operating assets berputar dalam suatu periode tertentu biasanya satu tahun.

Ratio ini menunjukkan berapakali Operating assets berputar dalam satu periode yang biasanya selama satu tahun.

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Operating assets}} \times 100\%$$

Dalam menganalisa ratio ini sebaiknya diperbandingkan selama beberapa tahun sehingga diketahui trend dari penggunaan operating assets, jika trend ini cenderung naik berarti perusahaanan semakin efisien

3. Return on Investment (ROI)

Menurut Munawir (2010:89) adalah teknik analisa yang lezim digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengukur efektivitas dari keseluruhan operasi perusahaan. ROI dimaksudkan untuk mengukur kemampuan perusahaan dengan keseluruhan dana yang ditanamkan dalam aktiva yng digunakan dalam operasinya perusahaan untuk menghasilkan keuntungan.

Menurut Munawir (2010:89) Besarnya ROI dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Turn over dari operating assets (Tingkat perputaran aktiva yang digunakan untuk operasi).
2. Profit Margin (Besarnya keuntungan operasi dibanding jumlah penjualan yang diyatakan dalam prosentase).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Operating assets}} \times \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Penjualan}}$$

Menurut Munawir (2010:91) Kegunaan ROI antara lain :

1. Dapat mengukur efisiensi penggunaan modal yang bekerja, efisiensi produksi, efisiensi bagian penjualan.
2. Dapat mengukur efisiensi dari tindakan yang diambil oleh bagian atau divisi.
3. Dapat digunakan untuk mengukur profitabilitas masing-masing produk yang dihasilkan.
4. Dapat digunakan untuk keperluan perencanaan.

Menurut Munawir (2010:92) Kelemahan ROI antara lain :

1. Sukar untuk membandingkan ROI antar perusahaan satu dengan yang lain karena kadang terdapat perbedaan praktek akuntansi.
2. Metode ini tidak memperhatikan nilai waktu uang atau fluktuasi dari nilai uang.
4. Tidak dapat digunakan untuk membandingkan dua perusahaan atau lebih.

5. Ratio Laba Kotor

Menurut Munawir (2010:99) Ratio ini menggambarkan laba kotor yang dapat dicapai setiap rupiah penjualan dan apabila ratio ini dikurangi dengan 100% maka akan menunjukkan jumlah yang tersisa untuk menutup biaya operasi dan laba bersih.

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Laba kotor}}{\text{Penjualan}} \times 100 \%$$

6. Operating Ratio

Menurut Kasmir (2012:100) Operating ratio mencerminkan tingkat efisiensi perusahaan dan ratio yang tinggi menunjukkan keadaan yang kurang baik karena setiap rupiah penjualan, yang terserap dalam biaya juga tinggi dan yang tersedia untuk laba kecil.

$$\text{Rumus} = \frac{\text{HPP} + \text{Biaya Operasi}}{\text{Penjualan bersih}} \times 100 \%$$

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga jenis metode pengumpulan data yaitu Studi pustaka (*library research*) dengan membaca literatur dan buku-buku yang mengkaji teori tentang rasio likuiditas dan landasan teori dari isi penulisan. Observasi non perilaku berupa metode pengamatan laporan keuangan yang diterbitkan oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk selama periode 2014 dan 2015. Metode pengambilan kesimpulan. Setelah proses analisa telah selesai dilakukan, maka dilakukan pengambilan kesimpulan dengan cara menarik kesimpulan dari analisa data yang dilakukan sebelumnya.

IV. PEMBAHASAN

4.1. Neraca PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk

Berdasarkan hasil penelitian pada **PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk**, penulis memperoleh laporan keuangan berupa Neraca dan Laporan Laba Rugi pada tahun 2014 dan 2015 sebagai berikut :

PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk dengan alamat kantor Jl Raya Pasar Minggu Km.18 Jakarta 12510- Indonesia. Tlp .021-7975312 fax 021-7975311, Email: adhi@adhi.co.id.

PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK
NERACA
31 DESEMBER 2014 & 2015
(Dalam Rupiah)

Keterangan	2015	2014
AKTIVA		
AKTIVA LANCAR		
Kas dan Setara Kas	4,317,347,903,384	811,411,723,393
Piutang Usaha	6,404,524,693,853	5,512,879,358,184
Persediaan	162,650,778,629	132,013,517,468
Biaya & Pajak Dibayar di Muka	2,249,281,472,358	1,620,177,711,652
Aset Real Estat	1,557,347,649,217	1,089,412,066,524
Jumlah Aktiva Lancar	14,691,152,497,441	9,165,894,377,221
AKTIVA TETAP		
Aset Pajak Tangguhan		14,733,917
Piutang Lain-lain Jangka Panjang	6,396,900,359	36,374,118,437
Aset Tetap	1,845,155,319,038	1,221,105,434,193
Investasi Jangka Panjang Lainnya	31,550,360,000	7,600,000,000
Aset Lain-lain	186,808,438,041	27,893,020,506
Jumlah Aktiva Tetap	2,069,911,017,438	1,292,987,307,053
TOTAL AKTIVA	16,761,063,514,879	10,458,881,684,274
HUTANG DAN MODAL		
HUTANG JANGKA PENDEK		
Hutang Usaha & Bank	7,604,808,674,268	5,581,212,709,415
Hutang Pajak	435,488,344,468	279,847,706,524
Hutang Jangka Pendek Lainnya	1,374,164,995,598	1,179,558,540,193
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek	9,414,462,014,334	7,040,618,956,132
HUTANG JANGKA PANJANG		
Jumlah Hutang Jangka Panjang	2,184,469,703,709	1,777,482,182,941
Jumlah Hutang	11,598,931,718,043	8,818,101,139,073
MODAL		
Jumlah Modal	5,162,131,796,836	1,640,780,545,201
TOTAL HUTANG DAN MODAL	16,761,063,514,879	10,458,881,684,274

Sumber: idx.co.id

PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK
LAPORAN LABA RUGI
31 DESEMBER 2014 & 2015
(Dalam Rupiah)

Keterangan	2015	2014
PENDAPATAN USAHA	9,389,570,098,578	8,653,578,309,020
BEBAN POKOK PENDAPATAN	(8,414,925,778,081)	(7,655,376,741,694)
LABA KOTOR	974,644,320,497	998,201,567,326
Pendapatan Bunga	50,664,825,987	33,424,985,725
Laba Penjualan Aset Tetap	128,572,715	183,424,566
Laba Selisih Kurs – Bersih	164,838,287,080	100,096,399,242
Beban Usaha	(395,493,571,770)	(356,174,876,057)
Penyisihan Penurunan Nilai Piutang	38 (12,148,533,885)	(42,597,387,115)
Pendapatan (Beban) Lainnya – Bersih	68,095,700,958	(8,250,202,295)
LABA USAHA	850,729,601,582	724,883,911,392
Beban Keuangan	(136,718,019,874)	(136,530,244,593)
Bagian Laba Ventura Bersama	32,079,515,472	11,202,923,560
LABA SEBELUM PAJAK	746,091,097,180	599,556,590,359
Beban Pajak Penghasilan	(281,065,549,175)	(267,896,083,942)
LABA TAHUN BERJALAN	465,025,548,006	331,660,506,417

Sumber: idx.co.id

4.2. Rasio Rentabilitas PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk

Rasio-rasio Rentabilitas digunakan untuk mengukur profit yang diperoleh dari modal-modal yang digunakan untuk operasi perusahaan atau mengukur kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan.

Rasio Rentabilitas terdiri dari :

1. Ratio Operating Income Dengan Operating Assets

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Laba usaha (Operating income)}}{\text{Aktiva Usaha (Operating assets)}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} 2014 &= \frac{331,660,506,417}{9,165,894,377,221} \times 100\% \\ &= 0,0362 \times 100\% \\ &= 3,62\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2015 &= \frac{465,025,548,006}{14,691,152,497,441} \times 100\% \\ &= 0,0317 \times 100\% \\ &= 3,17\% \end{aligned}$$

2. Turn Over dari Operating Assets

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Operating assets}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} 2014 &= \frac{8,653,578,309,020}{9,165,894,377,221} \times 100\% \\ &= 0,944 \times 100\% \\ &= 94,4\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2015 &= \frac{9,389,570,098,578}{14,691,152,497,441} \times 100\% \\ &= 0,639 \times 100\% \\ &= 63,9\% \end{aligned}$$

3. Return on Investment (ROI)

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Operating assets}} \times \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Penjualan}}$$

$$\begin{aligned} 2014 &= \frac{8,653,578,309,020}{9,165,894,377,221} \times \frac{331,660,506,417}{8,653,578,309,020} \\ &= 0,944 \times 0,038 \\ &= 0,0359 \\ &= 3,59\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2015 &= \frac{9,389,570,098,578}{14,691,152,497,441} \times \frac{465,025,548,006}{9,389,570,098,578} \\ &= 0,639 \times 0,0495 \\ &= 0,0316 \end{aligned}$$

$$= 3,16\%$$

4. Ratio Laba Kotor

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Laba kotor}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} 2014 &= \frac{724,883,911,392}{8,653,578,309,020} \times 100\% \\ &= 0,0838 \times 100\% \\ &= 8,38\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2015 &= \frac{850,729,601,582}{9,389,570,098,578} \times 100\% \\ &= 0,0906 \times 100\% \\ &= 9,06\% \end{aligned}$$

5. Operating Ratio

$$\text{Rumus} = \frac{\text{HPP} + \text{Biaya Operasi}}{\text{Penjualan bersih}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} 2014 &= \frac{7,655,376,741,694 + 356,174,876,057}{8,653,578,309,020} \times 100\% \\ &= 0,926 \times 100\% \\ &= 92,6\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2015 &= \frac{8,414,925,778,081 + 395,493,571,770}{9,389,570,098,578} \times 100\% \\ &= 0,938 \times 100\% \\ &= 93,8\% \end{aligned}$$

Angka-angka yang dihasilkan tersebut dimasukkan ke dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisa Rasio Rentabilitas
PT.ADHI KARYA (Persero) Tbk

Keterangan	2014	2015
Ratio Operating Income Dengan Operating Assets	3,62 %	3,17 %
Turn Over dari Operating Asssets	94,4 %	63,9 %
Return on Investment (ROI)	3,59 %	3,16 %
Ratio Laba Kotor	8,38 %	9,06 %
Operating Ratio	92,6 %	93,8 %

Sumber: Hasil pengolahan data (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan analisa rasio solvabilitas laporan keuangan pada PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk pada tahun 2014 dan 2015 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Ratio Operating Income Dengan Operating Assets*

Ratio ini menghubungkan antara keuntungan yang diperoleh dari kegiatan pokok perusahaan (Operating Income) dengan kekayaan yang digunakan untuk menghasilkan keuntungan (operating assets). Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pada tahun 2014, Rp.1 laba usaha yang dimiliki perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha senilai Rp. 3,62. Sedangkan pada tahun 2015, Rp.1 laba usaha yang dimiliki perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha senilai Rp. 3,17.

2. *Turn Over dari Operating Asssets*

Ratio ini menunjukkan berapakah Operating assets berputar dalam satu periode yang biasanya selama satu tahun. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pada tahun 2014, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha Rp. 94,4. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha senilai Rp. 63,9.

3. *Return on Investment (ROI)*

Ratio ini digunakan untuk mengukur efektifitas dari keseluruhan operasi perusahaan yaitu dengan mengukur kemampuan perusahaan dengan semua dana yang ditanamkan dalam aktiva yang digunakan untuk operasi perusahaan untuk menghasilkan laba. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pada tahun 2014, setiap Rp. 1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha dan setiap Rp. 1 Laba usaha perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp.3,59. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp. 1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha dan setiap Rp. 1 Laba usaha perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp.3,16.

4. *Ratio Laba Kotor*

Ratio ini menggambarkan laba kotor yang dapat dicapai setiap rupiah penjualan dan apabila ratio ini dikurangi dengan 100% maka akan menunjukkan jumlah yang tersisa untuk menutup biaya operasi dan laba bersih. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pada tahun 2014, setiap Rp.1 laba kotor perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp.8,38. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp.1 laba kotor perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp. 9,06.

5. *Operating Ratio*

Operating ratio mencerminkan tingkat efisiensi perusahaan dan ratio yang tinggi menunjukkan keadaan yang kurang baik karena setiap rupiah penjualan, yang terserap dalam biaya juga tinggi. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pada tahun 2014, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan hpp dan biaya operasi senilai Rp. 92,6. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan hpp dan biaya operasi senilai Rp. 93,8.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa rasio dan perbandingan laporan keuangan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Ratio Operating Income Dengan Operating Assets* pada tahun 2014, Rp.1 laba usaha yang dimiliki perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha senilai Rp. 3,62. Sedangkan pada tahun 2015, Rp.1 laba usaha yang dimiliki perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha senilai Rp. 3,17. Dari hasil perhitungan Ratio Operating Income Dengan Operating Assets pada tahun 2014 dan 2015 menunjukkan penurunan, ini berarti semakin berkurangnya laba perusahaan yang diperoleh dengan aktiva usaha perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dan 2015 terjadi inefisiensi dan rendahnya volume penjualan perusahaan.
2. *Turn Over dari Operating Asssets* pada tahun 2014, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha Rp. 94,4. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha senilai Rp. 63,9. Dari hasil perhitungan Turn Over dari Operating Asssets pada tahun 2014 dan 2015 menunjukkan penurunan, ini berarti semakin berkurangnya penjualan perusahaan yang diperoleh dengan aktiva usaha perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dan 2015 terjadi inefisiensi pada kegiatan operasi perusahaan.
3. *Return on Investment (ROI)* pada tahun 2014, setiap Rp. 1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha dan setiap Rp. 1 Laba usaha perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp.3,59. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp. 1 penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha dan setiap Rp. 1 Laba usaha perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp.3,16. Dari hasil perhitungan Return on Investment (ROI) pada

tahun 2014 dan 2015 menunjukkan penurunan, ini berarti semakin berkurangnya penjualan perusahaan diperoleh dengan aktiva usaha dan berkurangnya Laba usaha perusahaan yang diperoleh dari penjualan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dan 2015 terjadi inefisiensi pada kegiatan operasi perusahaan.

4. **Ratio Laba Kotor** pada tahun 2014, setiap Rp.1 laba kotor perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp.8,38. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp.1 laba kotor perusahaan diperoleh dari penjualan senilai Rp. 9,06. Dari hasil perhitungan Ratio Laba Kotor pada tahun 2014 dan 2015 menunjukkan peningkatan, ini berarti semakin bertambahnya laba kotor perusahaan yang diperoleh dari penjualan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dan 2015 terjadi peningkatan volume penjualan perusahaan.
5. **Operating Ratio** pada tahun 2014, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan hpp dan biaya operasi senilai Rp. 92,6. Sedangkan pada tahun 2015, setiap Rp.1 penjualan perusahaan diperoleh dengan hpp dan biaya operasi senilai Rp. 93,8. Dari hasil perhitungan Operating Rati pada tahun 2014 dan 2015 menunjukkan peningkatan, ini berarti semakin besarnya biaya operasi perusahaan untuk memperoleh penjualan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dan 2015 terjadi inefisiensi pada kegiatan operasi perusahaan.
6. Manfaat dari perhitungan rasio rentabilitas ini untuk PT.ADHI KARYA (Persero) Tbk adalah mengantisipasi segala kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamal, Fahmi. 2015. Analisa Rasio Solvabilitas Laporan Keuangan. Moneter VOL. II NO. 1.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 1, Revisi 2009, Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia, Jakarta.
- Jumingan. 2009. Analisa Laporan Keuangan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers
- Kartika, 2015. Analisis Laporan Keuangan Guna Mengevaluasi kinerja PT.Hotel Sahid Jaya

Internasional Tbk. Widya Cipta Vol. VII No.2, September 2015

- Munawir, 2010. Analisa Laporan Keuangan. Edisi ke-4. Yogyakarta. Liberty
- Prastowo, Dwi. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sugiono, Arief dan Edy Untung. 2008. Dasar Analisa Laporan Keuangan. Jakarta: Grasindo.

Biodata Penulis

DIAN INDAH SARI, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Akuntansi UNSRI Universitas Negeri Sriwijaya Palembang, lulus tahun 2000. Memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas BSI Bandung, lulus tahun 2014. Saat ini menjadi dosen AMIK BSI Cikarang.

IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMASI PADA STRATEGI PEMASARAN AGRIBISNIS PETERNAKAN UNGGAS MENGGUNAKAN ANALISA SWOT

Tri Retnasari

Program Studi Teknik Informatika
STMIK Nusamandiri Jakarta
Jl. Damai No. 8, Warung Jati Barat (Margasatwa)
retna3sari@gmail.com

ABSTRACT

Agribusiness can be divided into three sectors are interdependent economically, the sector inputs (input), production (farm) and sector output (output). Support for information technology can be a measure of progress and processing the data into information becomes faster and is performed automatically. Many agribusiness during this period utilizing technology support in the form of information systems, with the aim to facilitate the activities, one of which is the CV. Kurnia Mitra Mandiri. As one of the agribusiness engaged in farming, has not fully able to provide complete information so as to implement the information technology necessary to design a good information system architecture. Prior to the implementation of IT, do the analysis first using SWOT analysis. From this analysis, the next ditahap do plan to use information technology in terms of marketing, production, product development, and finance.

Keywords: *Agribusiness, Information Technology, SWOT.*

I. PENDAHULUAN

Ayam ras pedaging disebut juga broiler, yang merupakan jenis ras unggulan hasil persilangan dari bangsa-bangsa ayam yang memiliki daya produktivitas tinggi, terutama dalam memproduksi daging ayam. Sebenarnya ayam broiler ini barupopuler di Indonesia sejak tahun 1980-an dimana pemegang kekuasaan mencanangkan penggalakan konsumsi daging ruminansia yang pada saat itu semakin sulit keberadaannya. Hingga kini ayam broiler telah dikenal masyarakat Indonesia dengan berbagai kelebihannya. Hanya 5-6 minggu sudah bisa dipanen. Dengan waktu pemeliharaan yang relatif singkat dan menguntungkan, maka banyak peternak baru serta peternak musiman yang bermunculan diberbagai wilayah Indonesia.

Dalam perkembangannya CV. Mitra Kurnia Mandiri ingin mengembangkan usahanya menjadi peternakan unggas yang bersifat farm integrated, yaitu perusahaan peternakan yang terintegrasi dengan bisnis dari hulu sampai hilir.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana mendefinisikan dan merancang teknologi untuk menunjang

strategi pemasaran dengan analisa SWOT?

2. Bagaimana implementasi Teknologi Informasi dapat diterapkan pada agribisnis peternakan unggas?

1.2 Tujuan Penelitian

- 1 Menganalisa strategi pemasaran yang dilakukan pada agribisnis peternakan unggas.
- 2 Menganalisa kegiatan pasar dengan analisa SWOT.
- 3 Membuat jadwal rancangan inplementasi Sistem Informasi yang dapat digunakan pada agribisnis peternakan unggas.

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

- 1 Analisa implementasi teknologi informasi untuk strategi pemasaran menggunakan analisa SWOT
- 2 Ruang lingkup data dilakukan pada CV. Mitra Kurnia Mandiri selaku agribisnis yang bergerak di peternakan unggas

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Menurut Supriyanto dan Muhsin (2008:13) Teknologi informasi banyak

digunakan untuk pengelolaan pekerjaan karena daya efektivitas dan efisiensinya yang sudah terbukti mampu mempercepat kinerja, kecepatan kinerja pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan atau omset yang masuk, baik secara financial maupun jaringan.

2.2 Pengertian Agribisnis

Menurut Faqih (2010:4) Agribisnis adalah suatu sistem, dimana keberhasilan agribisnis sangat dipengaruhi oleh keberadaan komponen-komponen yang ada dalam sistem agribisnis tersebut dan faktor-faktor lingkungan disekitarnya

Secara sederhana menggambarkan Agribisnis sebagai proses aliran secara vertikal bergerak mulai dari penyediaan sarana produksi budidaya – pengolahan – pemasaran sampai konsumen.

2.3 Pengertian Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode manajemen strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (Pearce dan Robinson, 2008).

1. *Strength* (kekuatan) merupakan sumber daya atau kapabilitas yang dikendalikan oleh atau tersedia bagi suatu organisasi yang membuat organisasi relatif lebih unggul dibandingkan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya.
2. *Weakness* (kelemahan) merupakan keterbatasan atau kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya atau kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif.
3. *Opportunity* (peluang) merupakan situasi atau tren yang menguntungkan dalam lingkungan suatu organisasi. Munculnya segmen pasar baru dan membaiknya hubungan antara pembeli dan pemasok adalah contoh faktor yang dapat menjadi peluang bagi organisasi.
4. *Threat* (ancaman) merupakan situasi atau tren yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu organisasi. Munculnya pesaing baru adalah contoh faktor yang dapat menjadi ancaman bagi organisasi.

Setelah mengidentifikasi faktor-faktor SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, Threatment), analisis selanjutnya menyusun Matrik SWOT. Matriks SWOT

adalah alat untuk menyusun faktor-faktor strategis organisasi yang dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi organisasi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.

Berikut ini adalah tinjauan studi terdahulu yang terkait dengan analisa SWOT yang digunakan sebagai acuan dalam mengerjakan penelitian ini, meliputi:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ujang Juhardi, Edi Noersongko, Mohamad Sidiq (2010) yang berjudul **Penerapan Analisis Swot Guna Penyusunan Rencana Induk E-Government Kabupaten Kaur**, yang diterbitkan oleh Jurnal Teknologi Informasi Universitas Dian Nuswantoro. Membahas tentang penerapan dan mendukung pengimplementasian *e-governmen* hal ini sejalan dengan Inpres No 3 tahun 2003 tentang pedoman penerapan *e-government* di pemerintahan pusat maupun didaerah, sesuai dengan keadaan dan persiapan yang ada pada pemerintahan daerah maka rencana induk *egovernment* yang dibangun adalah untuk mendukung pencapaian visi dan misi di Pememerintahan daerah sehingga visi dan misi dari Pememerintahan daerah dapat dilaksanakan dengan baik
2. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sutrisno (2011) yang berjudul **Strategi Pengembangan Teknologi E-Commerce Dengan Metode Swot : Studi Kasus: PT. Chingmix Berhan Sejahtera**, yang diterbitkan oleh Jurnal Telematika Mkom. Membahas tentang meningkatkan efektivitas dari pemanfaatan web/internet (sekarang) menuju e-Commerce yang utuh dan bagaimana menciptakan keterpaduan dengan mitra yang ada melalui e-Commerce.

III. METODE PENELITIAN

Tahapan dalam kerangka penelitian dibagi menjadi 4 bingkai dasar, yaitu:

1. Input
Pada tahapan input, dilakukan pengumpulan data melalui data yang didapatkan pada CV. Mitra Kurnia Mandiri yang berkaitan dengan proses bisnis dan pemasaran yang sedang berjalan di perusahaan tersebut, sehingga

- dapat mengetahui permasalahan yang terjadi.
2. Analisa
Evaluasi pasar saat ini dilakukan untuk mengevaluasi strategi pemasaran. Evaluasi ini dilakukan dengan analisa SWOT.
 3. Proses
Sebelum menyusun matrik SWOT perlu terlebih dahulu disusun analisis internal dan analisis eksternal
 4. Hasil
Dilakukan rencana pemanfaatan teknologi informasi dari segi pemasaran, produksi, pengembangan produk, dan

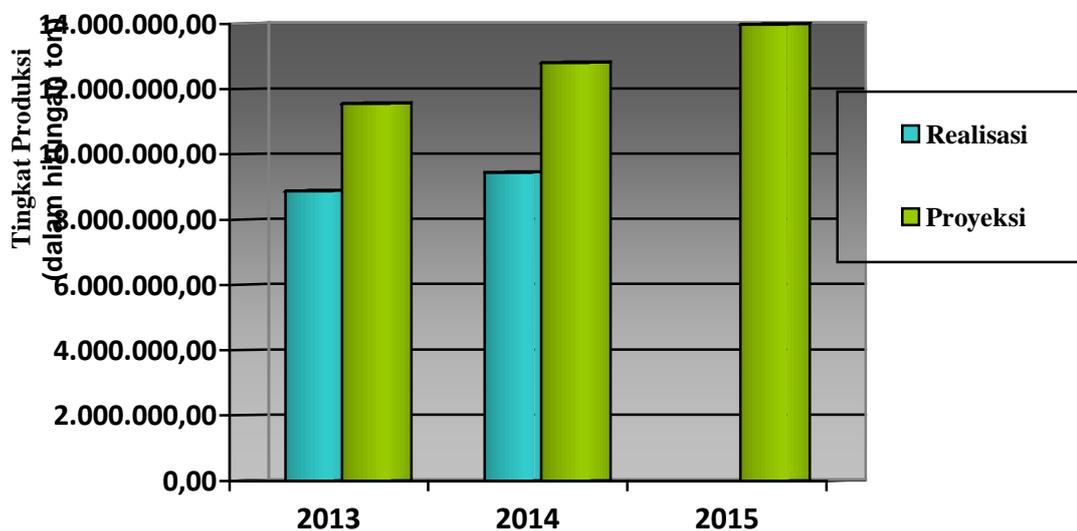
keuangan, kemudian dijadwalkan untuk implementasi teknologi informasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Pasar

Kebutuhan konsumsi nasional pangan hewani dari daging ruminansia, daging ayam, telur dan susu pada tahun 2013 sebesar 8.877.706,80 ton dan tahun 2014 sebesar 9.443.449 ton.

Total produksi pangan hewani daging ruminansia, daging ayam, telur dan susu pada tahun 2013 sebesar 11.561.464,90 ton, tahun 2014 sebesar, 12.805.101,90 ton, dan tahun 2015 sebesar 13.986.528 ton.



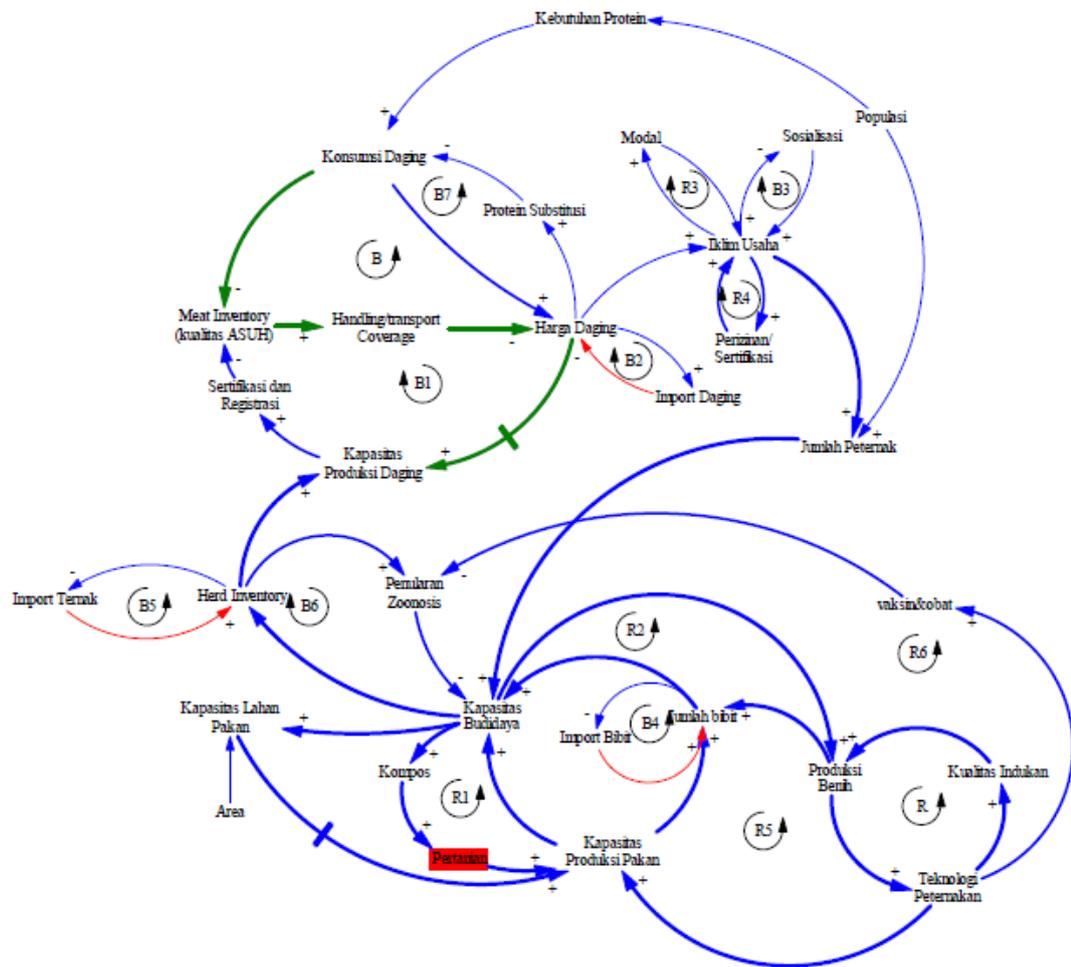
	2013	2014	2015
Realisasi	8.877.706,80	9.443.449	
Proyeksi	11.561.464,90	12.805.101,90	13.986.528,00

Sumber : Data statistik KP-2014

Gambar 4.1 Proyeksi dan Pemenuhan Kebutuhan Konsumsi Penduduk Tahun 2013 - 2015

Perbandingan produksi dan konsumsi pada tahun 2015 produksi daging, telur dan susu sebesar 3.741.622 ton dan kebutuhan

konsumsi sebesar 4.265.971 ton sehingga secara nyata tidak mampu tercukupi atau deficit 524.349 ton.



Sumber : Renstra DITJEN PKH 2015-2019

Gambar 4.2 Peta Dinamika Sistem Faktor Strategis Lingkungan Tugas Dirjen Peternakan dan Kesehatan Hewan

4.2 Kegiatan Pemasaran dan Promosi yang dilakukan

1. Strategi pasar

Peternak biasanya bekerjasama dengan pihak pembibitan namun untuk perusahaan yang sedang dikembangkan direncanakan seluruh dari sektor ternak, pembibitan sampai dengan pemasaran dipegang sendiri. Untuk distribution channel, perusahaan melakukan penawaran terhadap : Pedagang pasar induk, rumah makan, hotel, dll.

Pasar utamanya adalah kota-kota besar seperti kota metropolitan Jakarta dan sekitarnya. Konsumen untuk daging di Indonesia dapat digolongkanke dalam beberapa segmen yaitu :

- Konsumen akhir, atau disebut konsumen rumah tangga adalah pembeli-pembeli yang membeli untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individunya. Golongan ini mencakup porsi yang

paling besar dalam konsumsi daging, diperkirakan mencapai 98% dari konsumsi total. Mereka ini dapat dikelompokkan lagi ke dalam sub segmen yaitu :

- Konsumen dalam negeri (Golongan menengah keatas) Segmen ini merupakan segmen terbesar yang kebutuhan dagingnya kebanyakan dipenuhi dari pasokan dalam negeri yang masih belum memperhatikan kualitas tertentu sebagai persyaratan kesehatan maupun selera.
- Konsumen asing Konsumen asing yang mencakup keluarga-keluarga diplomat, karyawan perusahaan dan sebagian pelancong ini porsinya relatif kecil dan tidak signifikan. Di samping itu

juga kemungkinan terdapat konsumen manca negara yang selama ini belum terjangkau oleh pemasok dalam negeri, artinya ekspor belum dilakukan / jika dilakukan porsinya tidak signifikan.

- **Konsumen Industri**
Konsumen industri merupakan pembeli-pembeli yang menggunakan daging untuk diolah kembali menjadi produk lain dan dijual lagi guna mendapatkan laba. Konsumen ini terutama meliputi: hotel dan restoran danyang jumlahnya semakin meningkat. Adapun mengenai tata niaga daging dinegara kita diatur dalam inpres nomor 4 tahun 1985 mengenai kebijaksanaan kelancaran arus barang untuk menunjang kegiatan ekonomi.

2. Penentuan harga

Harga ini tidak mengikat dan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai

perkembangan pasar dan perusahaan tidak memberikan potongan dalam pembelian jumlah banyak maupun sedikit, dengan demikian asas kerja profesionalisme tetap terjaga dan menghindari praktik kolusi dan nepotisme dilapangan.

3. Promosi Pemasaran

Sehubungan dengan bisnis yang dijalankan lebih bersifat Business to Business perusahaan menggunakan jalur distribusi yang sudah ada seperti penawaran kepada Makro, Giant, Superindo dan juga pasar-pasar tradisional untuk pedagang menengah.

4. Saluran Distribusi

Wilayah pemasaran dan jalur distribusi yang direncanakan:

- a. Wilayah pemasaran lokal 75% dan ekspor 25%
- b. Jalur distribusi individu dan Eksportir
- c. Rencana lokasi penjualan

Tabel 4.1 Analisis Pesaing

Pesaing	Keunggulan	Kelemahan
Peternakan di wilayah sekitar JABODETABEK	Mempemudah dalam pengadaan semua yang dibutuhkan karena peternak menyediakan kebutuhan-kebutuhan ternak yang lengkap dan mereka pula yang mengantarkan DOC kelokasi.	peternak yang ada bukan rumah potong dan ternak besar

Sumber : Hasil penelitian (2016)

4.3 Analisis Internal

Analisis internal dilakukan terhadap situasi lingkungan perusahaan yang dapat menjadi sumber kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weaknesses*) perusahaan. Sumber kekuatan dan kelemahan

diidentifikasi dari badan hukum, struktur organisasi, sumber daya manusia, permodalan dan keuangan, pemasaran serta penelitian dan pengembangan.

Tabel 4.2 Analisis Internal

Faktor Internal	Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
Badan Hukum Perusahaan	- Legalitas usaha	
Struktur Organisasi Perusahaan	- Pengarahan dan pengawasan dari pimpinan	- Sentralistik kekuasaan pimpinan - Adanya tugas ganda
Sumber Daya Manusia	- Tingkat pendidikan dan keterampilan memadai - Dedikasi dan loyalitas yang tinggi	- Minimnya usaha peningkatan kemampuan karyawan
Permodalan dan Keuangan	- Ketersediaan modal - Penerapan sistem akuntansi - Penerapan sistem komputerisasi	
Pemasaran	- Penetapan harga fleksibel	- Permintaan pelanggan

	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki akses informasi harga pesaing - Strategi penetrasi pasar dan pengembangan 	belum terpenuhi seluruhnya
Penelitian dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya kegiatan penelitian dan pengembangan usaha 	<ul style="list-style-type: none"> - Belum adanya bagian khusus penelitian dan pengembangan

Sumber : Hasil penelitian (2016)

4.4 Analisis Eksternal

Analisis eksternal dilakukan untuk perencanaan strategi agar dapat memantau faktor lingkungan eksternal dalam menentukan peluang (*opportunities*) atau ancaman (*threats*) terhadap perusahaan. Sumber peluang dan ancaman berasal dari lingkungan makro, lingkungan mikro dan lingkungan industri.

Tabel 4.3 Analisis Eksternal

Faktor Eksternal	Peluang (<i>Opportunities</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
<u>Lingkungan Makro</u>		
Faktor ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> - Luas pasar dan pangsa pasar - Peningkatan permintaan telur dan daging ayam ras 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat inflasi tinggi - Masuknya telur dan daging ayam dari negara luar secara bebas
Faktor Politik	<ul style="list-style-type: none"> - SK dari MENTAN - SK dari DEPTAN 	
Faktor Sosial Budaya	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan jumlah penduduk - Tingginya tingkat kesadaran akan nilai gizi - Ketersediaan tenaga kerja lokal 	
Faktor Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> - Kemajuan teknologi bidang komputer, transportasi, komunikasi dan teknis budidaya 	
Faktor Ekologi	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan manajemen limbah dan polusi - Iklim yang sesuai 	
<u>Lingkungan Mikro</u>		
Pelanggan	<ul style="list-style-type: none"> - Segmen pasar luas - Pelanggan loyal 	<ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan tinggi terhadap kualitas waktu dan harga
Pesaing	<ul style="list-style-type: none"> - Pemasaran kurang luas - Skala usaha lebih kecil 	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki pengalaman yang lebih lama
Pemasok	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuitas pengadaan saponak terjamin - Diskon pembelian yang benar 	
Kreditor	<ul style="list-style-type: none"> - Kredibilitas perusahaan yang baik dimata kreditor - Kemudahan akses pinjaman dan usaha 	
<u>Lingkungan Industri</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Kekuatan tawar menawar pemasok rendah - Kekuatan tawar menawar pembeli rendah - Ancaman pendatang baru kecil - Ancaman produk substitusi kecil 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat persaingan antar perusahaan didalam industri cukup tinggi

Sumber : Hasil penelitian (2016)

4.5 Alternatif Strategi

1. Strategi SO

Strategi dengan menggunakan kekuatan dan peluang yang ada, diantaranya yaitu :

- a. Optimalisasi faktor-faktor produksi
Adanya jaminan pengadaan sapronak dan kelengkapannya, ketersediaan modal dan sumber daya yang terampil dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi persaingan bebas.
- b. Peningkatan volume produksi dengan ekstensifikasi usaha
Perusahaan perlu meningkatkan volume produksi dengan ekstensifikasi dan instensifikasi usaha agar dapat memenuhi permintaan pelanggan akan ketersediaan daging ayam.
- c. Peningkatan volume penjualan dengan perluasan target pasar dan daerah pemasaran
Terbuka pasar perdagangan bebas dunia dapat dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan volume penjualan dengan perluasan target pasar dan daerah pemasaran untuk menghadapi persaingan yang ada.

2. Strategi ST

Strategi dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada, diantaranya yaitu :

- a. Pemanfaatan seluruh kekuatan untuk meningkatkan daya saing
Seluruh kekuatan yang dimiliki perusahaan dapat dimanfaatkan untuk menghadapi persaingan yang tinggi antar perusahaan dalam industri peternakan di daerah Kuningan dan pada saat pasar bebas nanti serta dalam rangka memenuhi permintaan pelanggan yang tinggi terhadap mutu dan layanan dari perusahaan.
- b. Optimalisasi sumberdaya perusahaan
Penggunaan sumberdaya perusahaan secara optimal dapat meningkatkan efisiensi usaha sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berdaya saing tinggi.
- c. Peningkatan mutu pelayanan dan harga yang kompetitif
Karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dapat dimanfaatkan dalam pengembangan cara untuk peningkatan mutu pelayanan perusahaan terhadap pelanggan agar dapat selalu memenuhi harapan pelanggan.
- d. Peningkatan kegiatan pemasaran dengan perluasan pasar

Jaminan legalitas usaha ketersediaan modal dan sumberdaya manusia berkualitas dan harga yang fleksibel dapat dimanfaatkan dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin lebar dimasa yang akan datang.

3. Strategi WO

Strategi dengan menggunakan peluang untuk meminimalkan kelemahan pada perusahaan, diantaranya yaitu :

- a. Perbaikan struktur organisasi dengan deskripsi kerja yang jelas
Menghadapi persaingan bebas dipasar dunia nantinya diperlukan kecepatan dan keluwesan dalam pengambilan keputusan operasional. Keadaan ini menurut pihak perusahaan untuk melakukan desentralisasi kekuasaan untuk pengambilan keputusan secara cepat dan dengan penetapan deskripsi kerja yang jelas akan mempermudah karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional.
- b. Optimalisasi kapasitas produksi
Adanya faktor produksi yang belum dimanfaatkan optimal seperti lahan kosong dapat dipergunakan untuk pembukaan peternakan yang baru yang dapat meningkatkan kapasitas produksi perusahaan. Peningkatan kapasitas produksi perusahaan dapat menambah kemampuan perusahaan dalam memenuhi permintaan pelanggan yang masih belum terpenuhi seluruhnya.
- c. Peningkatan usaha melalui peningkatan kemampuan karyawan
Persaingan bebas dunia perlu diantisipasi seluruh perusahaan dengan mengembangkan sumberdaya manusianya agar dapat mendukung perusahaan nantinya. Semakin tingginya kualitas sumberdaya yang dimiliki perusahaan secara langsung dapat meningkatkan kecepatan dan efisiensi kerja.
- d. Seleksi karyawan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan
Adanya seleksi karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan dan mempercepat karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Hal ini akan menimbulkan efisiensi dalam pelaksanaan kerja karena tingkat kesalahan yang dapat ditekan.

4. Strategi WT

Strategi dengan meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada pada perusahaan, diantaranya yaitu :

- a. Pengembangan kemampuan perusahaan
Adanya pengembangan karyawan akan membantu pimpinan perusahaan dalam melakukan pengawasan kerja. Semakin tingginya kemampuan karyawan dalam melaksanakan kerjanya akan meningkatkan efisiensi sehingga perusahaan memiliki daya saing yang

lebih besar dalam menghadapi ancaman dimasa datang.

- b. Optimalisasi kapasitas produk
Adanya faktor produksi yang belum dimanfaatkan optimal seperti lahan kosong dapat dipergunakan untuk pembukaan peternakan baru yang dapat meningkatkan kapasitas produk perusahaan. Peningkatan kapasitas produksi perusahaan dapat menambah kemampuan perusahaan dalam memenuhi permintaan pelanggan yang masih belum terpenuhi seluruhnya.

4.6 Rencana Pemanfaatan Teknologi Informasi

1. Pemasaran

Mencari peluang pasar pada situs-situs web. Pembuatan brosur, daftar pelanggan, daftar penjualan dengan mempergunakan program komputerisasi

2. Produksi

Pembuatan sistem manajemen produksi (data-data yang berhubungan dengan jalannya manajemen produksi)

3. Pengembangan Produk

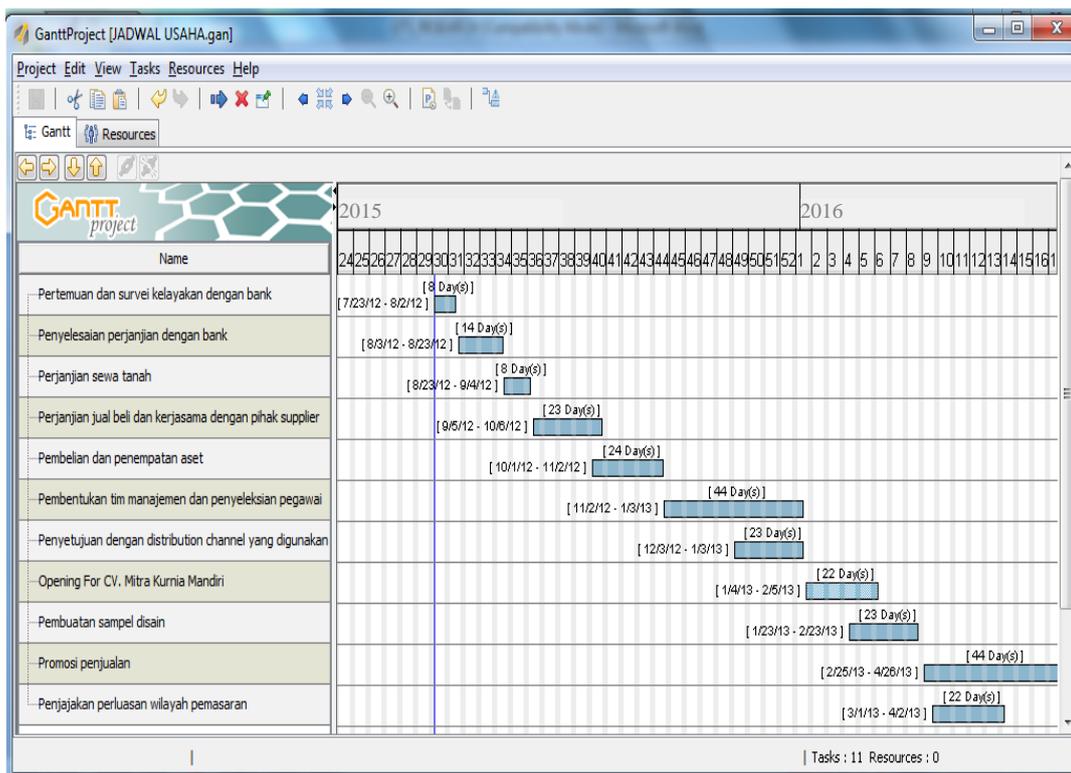
Pembuatan desain

4. Keuangan

Pencatatan sistem keuangan dan pengolahan data keuangan dengan program komputerisasi

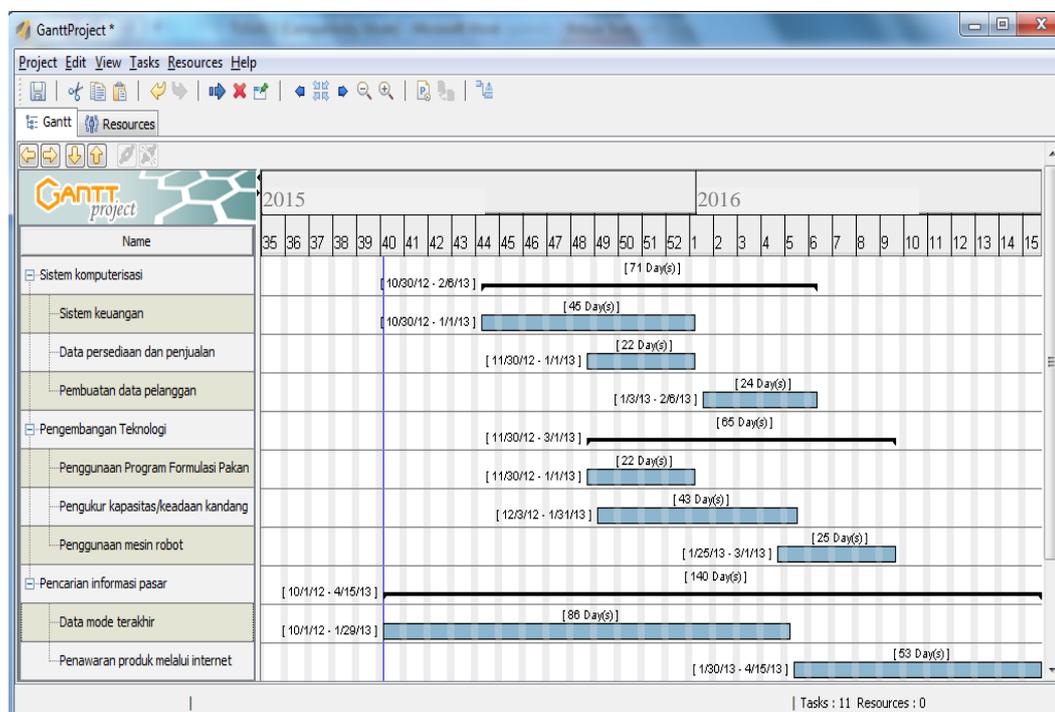
Tabel 4.4 Peralatan dan Sistem Yang Sudah Dimiliki

Spesifikasi Perangkat Keras	Perangkat Lunak Yang Digunakan
Cpu Processor : Pentium IV2, 66ghz motherboard type 478, Vga Agp : 128 Mb Memori Ram : 1Gb Ddr 1 Pc3200 Hd ata : 120gb Optic : dvd Rw	Firefox/ Chrome (Web Browser), AVG Anti-Virus (Software Anti-virus), Auslogics Disk Defrag (Disk Defragmenter), Advance SystemCare Free (System Maintenance), Security 360 (Spyware Removal), IZArc (Universal Archiver / Extractor), doPDF (PDF Printer), Memento (Post-It-Notes), Mozy (Backup), ImgBurn (CD / DVD Image Burner), MS. Office 2007, ACD system, Adobe, Win Amp visio 2007, Autocad r 14
Monitor : LCD 17inc	
Printer Canon Pixma E500	



Sumber : Hasil penelitian (2016)

Gambar 4.3 Jadwal Rencana Kerja



Sumber : Hasil penelitian (2016)

Gambar 4.4 Jadwal Rencana Penempatan Teknologi Informasi

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilakukan dengan 3 tahap analisis, yaitu:
 - a. Analisis Internal
dilakukan terhadap situasi lingkungan perusahaan yang dapat menjadi sumber kekuatan (Strengths) dan kelemahan (Weaknesses) perusahaan
 - b. Analisis Eksternal
dilakukan untuk perencanaan strategi agar dapat memantau faktor lingkungan eksternal dalam menentukan peluang (opportunities) atau ancaman (weaknesses) terhadap perusahaan
 - c. Alternatif Strategi
 - Strategi SO
Strategi dengan menggunakan kekuatan dan peluang yang ada.

- Strategi ST
Strategi dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada.
- Strategi WO
Strategi dengan menggunakan peluang untuk meminimalkan kelemahan pada perusahaan..
- Strategi WT
Strategi dengan meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada pada perusahaan.

Dari analisa tersebut maka ditahap selanjutnya dilakukan rencana pemanfaatan teknologi informasi dari segi pemasaran, produksi, pengembangan produk, dan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faqih, Achmad. 2010. Manajemen Agribisnis. Dee Publish. Yogyakarta.
- Juhardi, Ujang dkk. 2010. Penerapan Analisis Swot Guna Penyusunan Rencana Induk *E-Government* Kabupaten Kaur. Jurnal Teknologi Informasi Universitas Dian Nuswantoro. Volume 6 Nomor 1, April 2010, ISSN 1414-9999.
- Kementrian Pertanian. 2015. Data Statistik Ketahanan Pangan Tahun 2014. 2 September 2016 (http://bkp.pertanian.go.id/tinymcpuk/gambar/file/data_statistik_kp_2014_new.pdf)
- Supriyanto, Wahyu dan Ahmad Muhsin. 2008. Teknologi Informasi Perpustakaan. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2011. Strategi Pengembangan Teknologi E-Commerce Dengan Metode Swot : Studi Kasus: PT. Chingmix Berhan Sejahtera. Jurnal Telematika Mkom. Vol.3 No.2, September 2011 ISSN 2085-725X
- Kementrian pertanian. 2015. Rencana Strategis Pembangunan Peternakan Dan Kesehatan Hewan 2015-2019. 9 September 2016 (<http://ditjennak.pertanian.go.id/download.php?file=RENSTRA%20DITJEN%20PKH.pdf>)

**ANALISA LIKUIDASI PERSEKUTUAN SETELAH
PROSES REALISASI MENGGUNAKAN
MS. ACCESS PROGRAMMING**

Suhartono

Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Akademi Manajemen Informatika dan Komputer BSI Jakarta
Jalan RS Fatmawati No 24 Pondok Labu Jakarta Pusat, Indonesia
suhartono.sht@bsi.ac.id

ABSTRACT

Currently, there are many large companies in the world merge into a single company either through acquisitions or mergers to strengthen the competitiveness with other companies. There are many examples of giant companies that acquire other companies, such as recently the company Alibaba Group Holding Ltd. acquired the majority of Lazada Group. There is a lot of interest a company merged with another company. One was for the company to move forward and avoid liquidation. Liquidation is a state where the alliance was dissolved by completing obligations to creditors and divide the remaining assets to the owners. The main purpose of liquidation is to perform the maintenance and clearance on the bankruptcy estate. One of the underlying condition that is an ally liquidation bankruptcy. The liquidation process consists of two stages: the process of changing the existing wealth into cash, which is called the realization process and the process of repayment of debts to creditors and repayment of capital to the rest of the members of the so-called process of liquidation. In this stage to do is register and the accumulation of wealth and corporate debt, announced in the newspapers and the Official Gazette of the Republic of Indonesia regarding the plan of distribution of the proceeds of the liquidation, to make payments to creditors, and pay the remainder of the proceeds of liquidation to shareholders.

Keyword: Liquidation Guild, Process Realization, Ms. Access Programming

I. PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi agar dapat terus bersaing dan tetap bertahan dalam dunia bisnis. Perusahaan yang tidak mampu bersaing akan menghadapi resiko terburuk yaitu kebangkrutan (pailit). Risiko merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia bisnis, Untuk itu setiap perusahaan harus mampu maksimal mungkin untuk meminimalisasi resiko agar terhindar dari peristiwa yang tidak diinginkan karena tidak ada satupun perusahaan yang ingin usahanya mengalami kerugian dan berakhir pada kebangkrutan (pailit).

Menurut Fuady (2008:75), kepailitan perusahaan merupakan suatu fenomena hukum perseroan yang sangat ditakuti, baik oleh pemilik perusahaan atau oleh manajemennya. Karena dengan kepailitan perusahaan, berarti perusahaan tersebut telah gagal dalam berbisnis atau setidaknya-tidaknya telah gagal dalam membayar hutang (atau hutang-hutangnya). Suatu perusahaan dikatakan pailit atau istilah populernya adalah "bangkrut" manakala perusahaan (atau orang pribadi) tersebut tidak sanggup atau tidak mau membayar hutang-hutangnya. Oleh karena itu, daripada pihak kreditur saling berebutan harta debitur, hukum memandang perlu mengaturnya, sehingga hutang-hutang debitur dapat dibayar

secara tertib dan adil. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepailitan adalah suatu sitaan umum yang dijatuhkan oleh pengadilan khusus, dengan permohonan khusus, atas seluruh asset debitur (badan hukum atau orang pribadi) yang mempunyai lebih dari 1 (satu) hutang/kreditur di mana debitur dalam keadaan berhenti membayar hutang-hutangnya, sehingga debitur segera membayar hutang-hutangnya tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sumantri dan Teddy Jurnal (2010:39), dalam mengantisipasi munculnya krisis keuangan yang mengancam kelangsungan bisnis suatu bank, perlu dibuat suatu sistem peringatan dini (*Early Warning Systems*). Faktor permodalan, faktor profitabilitas dan resiko keuangan memiliki peran penting dalam menjelaskan fenomena krisis keuangan perbankan. Terdeteksinya lebih awal kondisi perbankan maka sangat memungkinkan bagi bank tersebut melakukan langkah-langkah antisipatif guna mencegah agar krisis keuangan segera tertangani. Salah satu teknik tersebut yang paling populer diaplikasikan dalam praktek bisnis adalah analisis rasio keuangan.

Menurut Sitanggang dkk (2013:207), salah satu pembaharuan dalam Undang-Undang Kepailitan dan PKPU ialah menambah pihak-pihak yang dapat mengajukan kepailitan terhadap

instansi tertentu, salah satunya ialah permohonan pailit terhadap BUMN. Pasal 2 ayat (5) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU menyatakan bahwa dalam hal Debitor adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik, maka permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan.

Menurut Purwadi (2011:128), berdasarkan Undang-Undang Kepailitan, Bank Indonesia berhak untuk mengajukan kepailitan terhadap bank bermasalah. Kepailitan merupakan alternatif penyelamatan atau pemberesan harta pailit bank bermasalah melalui jalur Pengadilan Niaga jika tindakan-tindakan penyelamatan bank berdasarkan Undang-Undang Perbankan tidak berhasil menyelamatkan bank bermasalah. Namun, upaya kepailitan ini belum pernah dimanfaatkan oleh Bank Indonesia karena selama ini upaya likuidasi bank dianggap lebih pas untuk digunakan untuk menyelesaikan bank yang bermasalah.

Menurut Anisah (2009:45), tujuan pembaharuan Undang-Undang Kepailitan Indonesia belum sejalan dengan pembaruan Undang-Undang Kepailitan di banyak negara di dunia. Misalnya, Undang-Undang Kepailitan Indonesia belum mengakomodasi perlindungan terhadap kepentingan kreditur, debitor, *stakeholders*; tidak berdasar kepada filosofi yang melindungi kepentingan debitor; tidak membedakan kepentingan kepailitan bagi perusahaan dan individual meskipun tujuan keduanya berbeda, serta belum memperkenankan discharge untuk kepailitan individual.

2.1 Pengertian Persekutuan

Menurut Yunus (2009:1), persekutuan adalah suatu penggabungan diantara dua orang (badan) atau lebih untuk memiliki bersama-sama dan menjalankan suatu perusahaan guna mendapatkan keuntungan atau laba.

Menurut Suparwoto (2002:1), persekutuan adalah suatu gabungan atau asosiasi dari dua atau lebih untuk memiliki dan menyelenggarakan suatu usaha secara bersama dengan tujuan untuk memperoleh laba.

Menurut Drebin (2003:1), persekutuan adalah asosiasi antara dua atau lebih individu sebagai pemilik untuk menjalankan perusahaan dengan tujuan mendapatkan laba.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa persekutuan adalah gabungan dari dua orang atau lebih untuk menjalankan usaha untuk mendapatkan laba.

2.2 Karakteristik Persekutuan

Menurut Yunus (2009:1), karakteristik persekutuan adalah sebagai berikut :

- a. Berusaha bersama-sama (*Mutual Agency*)

Setiap anggota (*partner*) merupakan agen daripada persekutuan untuk mencapai tujuan usahanya.

- b. Jangka waktu terbatas (*Limited life*)
Persekutuan tetap ada selama orang-orang (badan-badan) yang mengadakan persekutuan itu ada dan masing-masing masih tetap menghendaknya. Setiap perubahan yang berhubungan dengan maksud mengakhiri penjanjian dari para anggota berarti membubarkan persekutuan. Penarikan modal atau kaitan seorang anggota otomatis membubarkan persekutuan.
- c. Tanggung jawab tidak terbatas (*Unlimited Liability*)
Tanggung jawab seorang anggota terbatas pada jumlah yang ditanam di dalam usaha persekutuan. Apabila di dalam keadaan tertentu persekutuan tidak dapat membayar hutang-hutangnya karena jumlah kekayaan tidak cukup, maka kreditur berhak menagih pada salah satu seorang dari anggota persekutuan tersebut.
- d. Memiliki suatu bagian/hak di dalam persekutuan (*Ownership of an Interest in a Partnership*)
Kekayaan yang ditanam di dalam perusahaan tidak lebih dari hak milik yang terpisah dari anggota yang menjadi kekayaan persekutuan. Anggota yang menanamkan kekayaan ke dalam persekutuan berarti menyerahkan haknya untuk mengusahakan dan menggunakan kekayaannya itu, dan sepenuhnya rela untuk dipakai guna mencapai tujuan-tujuan persekutuan. Hak yang diberikan kepada persekutuan ini memberikan hak yang sama dengan anggota lainnya untuk memimpin dan menjalankan usaha persekutuan.
- e. Pengembalian bagian keuntungan persekutuan
Setiap anggota mendapat bagian dari keuntungan persekutuan. Suatu persetujuan yang dibuat untuk membagi keuntungan itu sendiri, tidak merupakan suatu bentuk persekutuan.

2.3 Macam-macam Bentuk Persekutuan

Menurut Yunus (2009:3), macam-macam persekutuan adalah sebagai berikut :

- a. Persekutuan dapat diklasifikasikan ke dalam :
 - 1) Persekutuan Perdagangan
Adalah persekutuan yang usaha pokoknya adalah pembuatan, pembelian, dan penjualan barang-barang dagangan.
 - 2) Persekutuan Jasa-jasa
Adalah persekutuan yang bertujuan untuk memberikan jasa-jasa karena keahliannya, misalnya persekutuan diantara akuntan, pengacara, notaris.

b. Persekutuan dapat pula dibedakan antara :

- 1) Persekutuan Umum
Adalah suatu bentuk persekutuan dimana semua anggotanya dapat bertindak atas nama perusahaan dan kepadanya dapat diminta pertanggung jawaban atas kewajiban-kewajiban persekutuan. Masing-masing anggota disebut sekutu umum.
- 2) Persekutuan Terbatas
Suatu persekutuan dimana aktivitas anggota tertentu dibatasi dan sebaliknya tanggung jawab masing-masing anggota akan dibatasi samapi jumlah tertentu, yang mungkin sejumlah investasi yang telah diberikannya. Anggota tersebut disebut sekutu terbatas.
- 3) Join Stock Companies
Adalah bentuk persekutuan dimana struktur modalnya berupansaham-saham yang dapat dipindah tangankan. Perpindahan hak atas saham-saham tersebut tidak boleh mengganggu kontinuitas usaha persekutuan. Tanggung jawab para anggota tidak terbatas seperti halnya pada persekutuan umum.

2.4 Isi Perjanjian Persekutuan

Menurut Yunus (2009:3), disamping menyebutkan tentang nama persekutuan, anggota, tanggal berdiri, sifat serta bidang usaha, maka perlu disebut tentang :

- a. Besarnya investasi dari masing-masing anggota
- b. Hak dan kewajiban anggota
- c. Buku-buku catatan dan laporan keuangan
- d. Pembagian keuntungan
- e. Hal-hal khusus yang menyangkut masalah pembebanan dan penerimaan imbalan jasa tertentu diantara para anggota.
- f. Penarikan kembali modal yang disetor
- g. Asuransi jiwa kematian salah satu anggota
- h. Penyelesaian apabila ada perselisihan diantara para anggota dan lain-lain.

2.5 Pengertian Likuidasi

Menurut Yunus (2009:55), likuidasi adalah suatu keadaan di mana baik persekutuan maupun usaha perusahaannya dibubarkan semua.

Menurut Fuady (2008:75), likuidasi perusahaan dalam bahasa Inggris adalah *winding up* atau *liquidation*. Yang di maksud likuidasi perusahaan adalah suatu tindakan untuk membubarkan, menutup atau menghentikan semua kegiatan dari suatu perusahaan dan membereskannya serta membagi-bagikan aktiva tersebut pada pihak kreditur dan pemegang saham.

Menurut Beam (2000:625), disolusi persekutuan ialah berubahnya hubungan sekutu yang menyebabkan berhentinya persekutuan secara hukum. Dengan disolusi, persekutuan tetap bisa berjalan terus dengan perjanjian baru, atau persekutuan bisa juga berhenti/bubar secara bisnis.

Berhentinya persekutuan secara bisnis disebut juga likuidasi.

Menurut Simon (2001:152), likuidasi adalah proses merealisasikan aktiva non kas menjadi uang kas, menyelesaikan dengan para kreditur dan pembagian sisa aktiva kepada kelompok-kelompok pemilikan.

Menurut Drebin (2003:67), proses likuidasi persekutuan firma biasanya terdiri dari pencairan sebagian atau seluruh aktiva menjadi uang kas, penyelesaian dengan kreditur, dan pembagian sisa aktiva kepada kelompok pemilikan. Pencairan aktiva menjadi uang kas disebut realisasi, sedangkan pembayaran atas klaim disebut likuidasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa likuidasi adalah suatu keadaan dimana persekutuan dibubarkan dengan menyelesaikan kewajiban kepada kreditur dan membagi sisa aktivanya kepada pemilik.

2.6 Tujuan Utama dan Kondisi yang Mendasari Likuidasi.

Menurut Beam (2000:625), tujuan utama dari likuidasi adalah melakukan pengurusan dan pemberesan atas harta pailit. Sedangkan kondisi yang mendasari likuidasi yaitu :

- a. salah seorang sekutu menghendaki pembubaran
- b. salah seorang sekutu meninggal dunia, dan ahli warisnya tidak menyetujui untuk melanjutkan persekutuan
- c. perselisihan intern diantara sekutu
- d. salah seorang sekutu dinyatakan pailit.

2.7 Proses Likuidasi

Menurut Yunus (2009:55), proses pembubaran usaha ini meliputi dua tahap, yaitu :

- a. Proses mengubah harta kekayaan yang ada menjadi uang tunai (*cash*), yang disebut proses realisasi.
- b. Proses pembayaran kembali hutang-hutang kepada para kreditur dan pembayaran kembali sisa modal kepada para anggota, yang disebut juga proses likuidasi

Proses likuidasi juga mengacu pada perpu No. 1 tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang tentang Kepailitan. Proses likuidasi Proses likuidasi terdiri dari 3 yaitu:

- a. Likuidasi secara langsung/sekaligus
Likuidasi secara langsung yaitu likuidasi yang dilakukan setelah seluruh aktiva direalisasi. Untuk likuidasi secara langsung, syarat perlu menyusun skedul pembayaran kas bila memenuhi minimal satu syarat sebagai berikut:
 - 1) bila ada sekutu yang defisit
 - 2) bila ada kas yang ditahan
 - 3) bila masih ada saldo aktiva non kas
- b. Likuidasi secara bertahap periodik
Likuidasi secara bertahap periodik yaitu proses likuidasi dilakukan secara periodik setelah

terjadinya realisasi aktiva nonkas dan mengikuti prosedur likuidasi secara berulang-ulang sampai akhirnya semua perkiraan tidak bersaldo.

- c. Likuidasi secara bertahap dengan program kas Likuidasi secara bertahap dengan program kas yaitu proses likuidasi dilakukan secara periodik dimana daftar likuidasi yang disusun akan sama dengan likuidasi secara bertahap periodik tetapi perlu membuat suatu program kas terlebih dahulu sebelum daftar likuidasi disusun, yang menunjukkan bagaimana kas dibagikan kepada para sekutu dikemudian hari. Disamping itu skedul pembayaran kas pada cara ini juga agak berbeda dengan likuidasi secara bertahap periodik.

Menurut Arifin (2002:138), ada beberapa faktor yang menyebabkan suatu persekutuan dibubarkan yang pada intinya dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Sistem perekonomian masyarakat atau negara tidak mendukung adanya kegiatan usaha, seperti adanya undang-undang pemerintah, sistem monopoli perusahaan besar dan sebagainya, yang kesemuanya itu tidak memungkinkan lagi suatu persekutuan hidup.
- b. Ada faktor-faktor ekstern yang berada diluar jangkauan manajemen perusahaan seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran dan sejenisnya yang kesemuanya tidak memungkinkan lagi suatu persekutuan mempertahankan hidupnya.
- c. Adanya faktor-faktor intern di dalam persekutuan, seperti adanya perselisihan antar anggota, kesalahan dalam manajemen, ketidakserasian dalam kerja dan sejenisnya yang kesemuanya itu dapat berakibat tidak memungkinkan lagi suatu persekutuan dipertahankan hidupnya.

Menurut Arifin (2002:138), proses pembubaran persekutuan meliputi tiga tahap yaitu :

- a. Proses penghitungan laba-rugi sampai saat likuidasi. Proses ini dijalankan apabila likuidasi yang dilaksanakan tidak bertepatan dengan awal atau akhir tahun, sehingga perlu diketahui apakah mulai awal periode sampai pelaksanaan likuidasi perusahaan mendapat laba atau mengalami kerugian. Laba atau rugi dibagikan kepada para anggota sekutu sesuai dengan perbandingan pembagian laba rugi.
- b. Proses realisasi, yaitu proses mengubah harta kekayaan non kas milik persekutuan menjadi uang kas. Dalam proses ini apabila harga jual aktiva non kas tidak sama dengan nilai bukunya maka akan timbul laba/rugi penjualan aktiva. Laba/rugi tersebut dibagikan kepada para anggota sekutu sesuai dengan perbandingan laba rugi.
- c. Proses likuidasi, yaitu proses pembayaran kepada pihak-pihak yang berhak (terlebih

dahulu dibayar kepada kreditur ekstern, kemudian kreditur intern, baru sisanya kepada para anggota sekutu).

2.8 Prosedur dalam Likuidasi

Menurut Yunus (2009:55), prosedur dalam likuidasi adalah :

- a. Rekening – rekening pembukuan harus di sesuaikan dan di tutup. Laba dan rugi bersih selama periode terakhir diperhitungkan ke rekening modal masing-masing, sesudah itu dikatakan persekutuan siap untuk dilikuidasi.
- b. Pada proses pengubahan aktiva menjadi uang tunai (cash), apabila ada perbedaan antara nilai buku dan nilai realisasi yang menunjukkan keuntungan atau kerugian harus dibagi diantara anggota sesuai dengan perbandingan pembagian laba (rugi). Saldo modal selanjutnya dipakai sebagai dasar penyelesaian.
- c. Apabila dijumpai keadaan dimana salah seorang anggota mempunyai saldo debit di dalam rekening modalnya, di lain pihak ia mempunyai piutang kepada persekutuan, maka piutang kepada persekutuan itu dipakai untuk menutup saldo debit rekening modal yang bersangkutan. Disamping itu pada prinsipnya apabila seorang anggota mengalami defisit maka anggota yang lain berkewajiban untuk menutupnya terlebih dahulu.
- d. Apabila uang tunai sudah tersedia untuk dibagi, maka pertama-tama harus dibayarkan terlebih dahulu kepada kreditur ekstern; baru sesudah itu dibayarkan saldo-saldo modal masing-masing anggota.

Menurut Arifin (2002:140), secara ringkas urutan (prosedur) dalam melikuidasi persekutuan adalah sebagai berikut :

- a. Rekening-rekening pembukuan dilakukan penyesuaian dan penutupan kemudian laba/rugi selama periode tersebut dipindahkan ke rekening modal masing-masing sekutu.
- b. Aktiva dikaikan menjadi kas (bisa dijual atau dibeli sendiri oleh anggota sekutu), jika terjadi selisih antara nilai buku dengan harga jualnya maka laba rugi yang terjadi dibagikan kepada masing-masing sekutu sesuai dengan perjanjian.
- c. Jika ditemukan rekening modal salah satu sekutu bersaldo debit maka dapat ditutup dengan salah saldo piutangnya, tetapi jika saldo piutangnya tidak punya maka sekutu tersebut harus menyetorkan modalnya kembali. Dan jika ternyata juga tidak punya maka saldo debit harus ditanggung anggota sekutu lainnya.
- d. Jika uang kas telah tersedia dibagikan, maka terlebih dahulu dibayarkan kepada kreditur luar, setelah itu baru digunakan untuk membayar saldo modal masing-masing anggota sekutu.

Sedangkan menurut Drebin (2003:67), jika persekutuan firma harus dilikuidasi, maka buku-buku harus disesuaikan dan ditutup, kemudian laba atau rugi bersih untuk periode itu harus dipindahkan ke perkiraan modal masing-masing sekutu. Lalu persekutuan firma siap untuk dilikuidasi. Apabila aktiva dicairkan menjadi uang kas, maka selisih antara nilai buku dan jumlah yang terealisasi akan menyatakan laba atau rugi yang diperuntukkan atau dibebankan kepada para sekutu dalam rasio laba-rugi. Laba dan rugi seperti itu dipindahkan ke perkiraan modal. Kemudian saldo modal akan menjadi dasar penyelesaian. Dalam likuidasi, jika perkiraan modal seorang sekutu melaporkan saldo debit dan sekutu yang bersangkutan mempunyai saldo pinjaman, maka undang-undang mengizinkan untuk melakukan hak mengimbangi (*right of offset*), yaitu mengimbangi sebagian atau seluruh pinjaman terhadap kekurangan modal. Saldo debit dalam perkiraan modal jika tidak ada saldo pinjaman atau setelah saldo pinjaman diimbangi menunjukkan bahwa sekutu yang modalnya kurang harus menyetorkan kekurangannya ini. Ketidakmampuan persekutuan firma untuk memperoleh kembali kekurangan modal ini berarti bahwa sekutu lainnya akan menanggung jumlah kekurangan ini.

2.9 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Dasar yang Akan Dipakai di dalam Menentukan Besarnya Kontribusi Relatif dari Masing-masing Pihak.

Tahap-tahap likuidasi dalam hal terjadinya pembubaran perseroan sesuai yang tercantum dalam pasal 142 ayat (1) Undang-Undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("UUPT"), maka Pasal 142 ayat (2) huruf a UUPT menentukan bahwa setelah pembubaran perseroan karena alasan-alasan yang dimaksud dalam pasal 142 ayat (1) UUPT wajib diikuti dengan likuidasi yang dilakukan oleh likuidator atau kurator. Berikut ini adalah tahap-tahap Likuidasi sebuah Perseroan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 147 sampai dengan pasal 152 UUPT:

a. Tahap Pengumuman dan Pemberitahuan Pembubaran Perseroan

Terhitung sejak tanggal pembubaran Perseroan, dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari, Likuidator wajib memberitahukan kepada semua kreditor mengenai pembubaran Perseroan dalam Surat Kabar dan Berita Negara Republik Indonesia. Selanjutnya, Likuidator juga wajib memberitahukan pembubaran Perseroan kepada Menteri untuk dicatat dalam daftar Perseroan bahwa Perseroan dalam likuidasi. (Pasal 147 ayat (1) UUPT).

Kemudian, likuidator melakukan pemberitahuan kepada kreditor dalam Surat Kabar dan Berita Negara Republik Indonesia.

sebagaimana yang dimaksud diatas, pemberitahuan harus memuat pembubaran Perseroan dan dasar hukumnya; nama dan alamat likuidator; tata cara pengajuan tagihan dan jangka waktu pengajuan tagihan. Jangka waktu pengajuan tagihan tersebut adalah 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal pengumuman pembubaran Perseroan. Dalam hal pemberitahuan kepada Menteri tentang pembubaran Perseroan, likuidator wajib melengkapi dengan bukti dasar hukum pembubaran Perseroan dan pemberitahuan kepada kreditor dalam surat kabar. (Pasal 147 ayat (2), (3) dan (4) UUPT).

Apabila pemberitahuan kepada kreditor dan Menteri belum dilakukan, pembubaran Perseroan tidak berlaku bagi orang ketiga. Jika likuidator lalai melakukan pemberitahuan tersebut, likuidator secara tanggung renteng dengan Perseroan bertanggung jawab atas kerugian yang diderita pihak ketiga. (Pasal 148 ayat (1) dan (2) UUPT).

b. Tahap Pencatatan dan Pembagian Harta Kekayaan

Selanjutnya, menurut Pasal 149 ayat (1) UUPT, kewajiban likuidator dalam melakukan pemberesan harta kekayaan Perseroan dalam proses likuidasi harus meliputi pelaksanaan:

- 1) Pencatatan dan pengumpulan kekayaan dan utang Perseroan
- 2) Pengumuman dalam Surat Kabar dan Berita Negara Republik Indonesia mengenai rencana pembagian kekayaan hasil likuidasi.
- 3) Pembayaran kepada para kreditor.
- 4) Pembayaran sisa kekayaan hasil likuidasi kepada pemegang saham.
- 5) Tindakan lain yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pemberesan kekayaan.

Kemudian dalam hal likuidator memperkirakan bahwa utang Perseroan lebih besar daripada kekayaan Perseroan, likuidator wajib mengajukan permohonan pailit Perseroan, kecuali peraturan perundang-undangan menentukan lain dan semua kreditor yang diketahui identitas dan alamatnya, menyetujui pemberesan dilakukan di luar kepailitan. (Pasal 149 ayat (2) UUPT).

c. Tahap Pengajuan Keberatan Kreditor

Kreditor dapat mengajukan keberatan atas rencana pembagian kekayaan hasil likuidasi dalam jangka waktu paling lambat 60 (enam) puluh hari terhitung sejak tanggal pengumuman pembubaran Perseroan. Dalam hal pengajuan keberatan tersebut ditolak oleh likuidator, kreditor dapat mengajukan gugatan ke pengadilan negeri dalam jangka waktu paling lambat 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal penolakan (Pasal 149 ayat (3) dan (4)). Kemudian kreditor yang mengajukan

tagihan sesuai dengan jangka waktu tersebut, dan kemudian ditolak oleh likuidator dapat mengajukan gugatan ke pengadilan negeri dalam jangka waktu paling lambat 60 (enam puluh) hari terhitung tanggal penolakan, sebaliknya kreditor yang belum mengajukan tagihannya dapat mengajukan melalui pengadilan negeri dalam jangka waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak pembubaran perseroan diumumkan (Pasal 150 ayat (1) dan (2)). Tagihan yang diajukan kreditor tersebut dapat dilakukan dalam hal terdapat sisa kekayaan hasil likuidasi yang diperuntukkan bagi pemegang saham. Dengan demikian pemegang saham wajib mengembalikan sisa kekayaan hasil tersebut secara proposional dengan jumlah yang diterima terhadap jumlah tagihan (Pasal 150 ayat (3), (4) dan (5) UUPT). Apabila dalam hal likuidator tidak dapat melaksanakan kewajibannya seperti yang diatur, atas permohonan pihak yang berkepentingan atau atas permohonan kejaksaan ketua pengadilan negeri dapat mengangkat Likuidator baru dan memberhentikan likuidator lama. Pemberhentian likuidator tersebut, dilakukan setelah yang bersangkutan dipanggil untuk didengar keterangannya (Pasal 151 ayat (1) dan (2) UUPT).

- d. Tahap Pertanggung Jawaban Likuidator Likuidator bertanggung jawab kepada RUPS atau pengadilan yang mengangkatnya atas likuidasi Perseroan yang dilakukan dan kurator bertanggung jawab kepada hakim pengawas atas likuidasi Perseroan yang dilakukan (Pasal 152 ayat (1) UUPT).
- e. Tahap Pengumuman Hasil Likuidasi Kemudian, likuidator wajib memberitahukan kepada Menteri dan mengumumkan hasil akhir proses likuidasi dalam Surat Kabar setelah RUPS memberikan pelunasan dan pembebasan kepada likuidator atau setelah pengadilan menerima pertanggung jawaban likuidator yang ditunjuknya. Ketentuan tersebut berlaku

juga bagi kurator yang pertanggung jawabannya telah diterima oleh hakim pengawas (Pasal 152 ayat (3) dan (4) UUPT). Menteri mencatat berakhirnya status badan hukum Perseroan dan menghapus nama Perseroan dari daftar Perseroan, setelah ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 152 ayat (3) dan ayat (4) dipenuhi. Ketentuan ini berlaku juga bagi berakhirnya status badan hukum Perseroan karena Penggabungan, Peleburan atau Pemisahan (Pasal 152 ayat (5) dan (6) UUPT).

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1. Studi Literatur Studi literatur atau studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber dan membaca dari berbagai buku literatur yang dilakukan untuk mendukung pemahaman terhadap konsep-konsep yang berkaitan langsung dengan penelitian yang diperoleh. Data tersebut diperoleh dalam bentuk publikasi seperti jurnal, buku resferensi dan website yang berisi tentang likuidasi persekutuan, akuntansi keuangan lanjutan dan MS. Acces Programming.
- 2. Pengambilan kesimpulan Data sekunder yang telah diperoleh kemudian di analisa. Setelah proses analisa selesai dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengambilan kesimpulan dengan cara menarik kesimpulan dari analisa data yang dilakukan sebelumnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses Input Data

Proses analisa penggabungan perusahaan dengan mengeluarkan satu jenis saham menggunakan ilustrasi data yang diolah dengan MS. Acces Programming. Pada layar komputer akan tampil form kosong seperti berikut ini :

		Tn. A	Tn. B	Tn. C	Tn. D
1. Kas	<input type="text"/>				
2. Aktiva lain-lain	<input type="text"/>				
3. Jumlah Aktiva	<input type="text"/>				
4. Hutang Dagang	<input type="text"/>				
5. Hutang kepada Tn. B	<input type="text"/>				
6. Hutang kepada Tn. D	<input type="text"/>				
7. Modal	<input type="text"/>				
8. Jumlah Pasiva	<input type="text"/>				
9. Perbandingan Pembagian Laba/Rugi	<input type="text"/>				
10. Nilai buku aktiva lain-lain	<input type="text"/>				
11. Realisasi aktiva lain-lain menjadi kas	<input type="text"/>				
12. Rugi dalam realisasi	<input type="text"/>				
13. Pembebanan kerugian realisasi :	<input type="text"/>				

Sumber : Yunus (2009)

Gambar III.1
Form Input Data Perusahaan (kosong)

1. Pada form tersebut program akan meminta *user* untuk menginput kas. Pada contoh kasus di input sebesar Rp. 10.000.
2. User menginput aktiva lain-lain. Pada contoh kasus di input sebesar Rp. 180.000
3. Jumlah aktiva secara otomatis tampil, didapat dari kas (Rp. 10.000) + aktiva lain-lain (Rp. 180.000)
4. User menginput hutang dagang. Pada contoh kasus di input sebesar Rp. 75.000
5. User menginput hutang kepada Tn. B. Pada contoh kasus di input sebesar Rp. 6.000
6. User menginput hutang kepada Tn. D. Pada contoh kasus di input sebesar Rp. 5.000
7. User menginput modal Tn. A. sebesar Rp. 42.000, modal Tn. B sebesar Rp. 31.500, modal Tn. C sebesar Rp. 20.500, dan modal Tn. D sebesar Rp. 10.000
8. Jumlah pasiva secara otomatis tampil, didapat dari hutang dagang (Rp. 75.000) + hutang kepada Tn. B (Rp. 6.000) + hutang kepada Tn. D (Rp. 5.000) + modal Tn. A (Rp. 42.000) + modal Tn. B (Rp. 31.500) + modal Tn. C (Rp. 20.500) + modal Tn. D (Rp. 10.000)
9. User menginput perbandingan pembagian laba/rugi. Pada contoh kasus di input untuk Tn. A sebesar 30%, untuk Tn. B sebesar 30%, untuk Tn. C sebesar 20%, dan untuk Tn. D sebesar 20%
10. Jumlah nilai buku aktiva lain-lain secara otomatis tampil, didapat dari aktiva lain-lain (Rp. 180.000)
11. User menginput realisasi aktiva lain-lain menjadi kas. Pada contoh kasus di input sebesar Rp. 140.000
12. Rugi dalam realisasi secara otomatis tampil, didapat dari nilai buku aktiva lain-lain (Rp. 180.000) - realisasi aktiva lain-lain (Rp. 140.000)
13. Pembebanan kerugian realisasi secara otomatis tampil, untuk Tn. A dan Tn. B masing-masing sebesar Rp. 12.000 didapat dari 30% x Rp. 40.000, sedangkan untuk Tn. C dan Tn. D masing-masing sebesar Rp. 8.000 didapat dari 20% x Rp. 40.000.

PT. MAJU TERUS

		Tn. A	Tn. B	Tn. C	Tn. D
1. Kas	Rp10.000				
2. Aktiva lain-lain	Rp180.000				
3. Jumlah Aktiva	Rp190.000				
4. Hutang Dagang	Rp75.000				
5. Hutang kepada Tn. B	Rp6.000				
6. Hutang kepada Tn. D	Rp5.000				
7. Modal		Rp42.000	Rp31.500	Rp20.500	Rp10.000
8. Jumlah Pasiva	Rp190.000				
9. Perbandingan Pembagian Laba/Rugi		30%	30%	20%	20%
10. Nilai buku aktiva lain-lain	Rp180.000				
11. Realisasi aktiva lain-lain menjadi kas	Rp140.000				
12. Rugi dalam realisasi	Rp40.000				
13. Pembebanan kerugian realisasi :		Rp12.000	Rp12.000	Rp8.000	Rp8.000

Sumber : Yunus (2009)

Gambar III.2
Form Input Data Perusahaan (isi)

Setelah *user* menginput semuanya, maka gambar III.3 Form ikhtisar laporan likuidasi. dilayar monitor akan tampil secara otomatis

	Kas	Aktiva lain-lain	Hutang Dagang	Hutang kpd B	Hutang kpd D	Modal dan Pembagian Laba (rugi)			
						Modal A (30%)	Modal B (30%)	Modal C (20%)	Modal D (20%)
14. Saldo sebelum likuidasi	Rp10.000	Rp180.000	Rp75.000	Rp6.000	Rp5.000	Rp42.000	Rp31.500	Rp20.500	Rp10.000
a) Hasil penjualan aktiva dan pembagian laba	Rp140.000	Rp180.000				(Rp12.000)	(Rp12.000)	(Rp8.000)	(Rp8.000)
b) Pembayaran kepada kreditur	Rp150.000		Rp75.000	Rp6.000	Rp5.000	Rp30.000	Rp19.500	Rp12.500	Rp2.000
a) Hasil penjualan aktiva dan pembagian laba	Rp75.000			Rp6.000	Rp5.000	Rp30.000	Rp19.500	Rp12.500	Rp2.000
	(Rp75.000)		(Rp75.000)	Rp6.000	(Rp5.000)	(Rp30.000)	(Rp19.500)	(Rp12.500)	(Rp2.000)

Sumber : Yunus (2009)

Gambar III.3
Form Ikhtisar Laporan Likuidasi

14. Saldo sebelum likuidasi, hasil penjualan aktiva dan pembagian laba secara otomatis tampil dari input sebelumnya. Langkah berikutnya adalah perusahaan melakukan pembayaran kepada kreditur sebesar Rp. 75.000 (hutang dagang) dan pembayaran kepada anggota sebesar Rp. 6.000 (hutang kepada Tn. B) dan sebesar Rp. 5.000 (hutang kepada Tn. D). Sisa kas sebesar Rp. 64.000 (Rp. 150.000 – (Rp.75.000 + Rp. 6.000 + Rp. 5.000)) habis di bagikan kepada Tn. A sebesar Rp. 30.000, Tn. B sebesar Rp. 19.500, Tn. C sebesar Rp. 12.500, dan Tn. D sebesar Rp. 2.000.

IV. KESIMPULAN

Likuidasi terjadi jika persekutuan maupun usaha perusahaan dibubarkan semua dengan merealisasikan aktiva non kas menjadi uang kas, membayar semua kewajiban kepada kreditur dan membagi sisa aktiva kepada pemilik. Tujuan utama dari likuidasi adalah untuk melakukan pengurusan dan pemberesan atas harta perusahaan yang pailit. Seringkali penyebab utama likuidasi dalam dunia bisnis adalah berdasarkan penetapan pihak pengadilan karena permohonan baik dari pihak internal maupun eksternal perusahaan karena kondisi perusahaan yang sudah tidak mampu melunasi semua kewajibannya.

Salah satu syarat yuridis yang harus dipenuhi agar perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga adalah perusahaan tersebut mempunyai lebih dari 1 (satu) hutang yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2002. Pokok-Pokok Akuntansi Lanjutan. Liberty. Yogyakarta.
- Anisah, Siti. 2009. Studi Komparasi Terhadap Perlindungan Kepentingan Kreditur dan Debitur Dalam Hukum Kepailitan. Jurnal Hukum. Universitas Islam Indonesia. Volume 16 no Edisi khusus hal 30-50
- Beams, Floyds S dan Jusuf, Amir Abadi. 2000. Akuntansi Keuangan Lanjutan di. Indonesia, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Drebin, Allan R. 2003. Advanced Accounting (Akuntansi Keuangan Lanjutan). Erlangga. Jakarta
- Fuady, Munir. 2008. Pengantar Hukum Bisnis. PT Citra Aditya Bakti. Bandung
- Purwadi, Ari. 2011. Penerapan Ketentuan Kepailitan Pada Bank Yang Bermasalah. Jurnal Perspektif. Universitas Wijaya Kusuma. Volume XVI no 3 hal 128-139
- Simons, Harry. 2001. Advanced Accounting diterjemahkan oleh Kartini R.A.F dan R.A Fadly Bangkalany. Rineka Cipta, Jakarta
- Sitanggang, Jorminal. 2013. Kepailitan pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Studi Kasus PT. Istaka Karya (Persero). Jurnal RAT. Universitas Islam Riau. Volume 2 no 1 hal 207-216
- Suparwoto. 2002. Akuntansi Keuangan Lanjutan. BPFE. Yogyakarta.
- Sumantri dan Teddy Jurnal. 2010. Manfaat Rasio Keuangan dalam Memprediksi Kepailitan Bank Nasional. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Universitas Internasional Batam. Volume 12 no 1 hal 39-52
- Undang-Undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- Yunus, Hadori. 2009. Akuntansi Keuangan Lanjutan. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ais Zakiyudin

AMIK BSI Karawang

Jl. Banten No.1 Karawang, Jawa Barat

ais.azd@bsi.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Oleh karenanya, daya saing, kinerja dan mutu yang baik dari semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, khususnya sumber daya manusia (SDM) yang bermutu. Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreatifitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasi-kan, dan mengontrol segala sesuatu dengan fungsinya dalam manajemen. Perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Pekerjaan ini bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Karena faktanya banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam membangun sumber daya manusianya untuk bergerak sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia adalah mahluk yang memiliki preferensi, keinginan, mempunyai perasaan, cita-citadan harapan yang berbeda antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan antara lain jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya

Kata Kunci: Disiplin, Karyawan, Kinerja

ABSTRACT

Companies are required to be able to survive and win the competition .Therefore , the competitiveness , performance and good quality from all sources owned by the company , particularly the human resources (HR) quality . Humans are creatures of God's most perfect in the world . Humans have the power of thought , analysis and creativity to plan , organize , actualize , and controls everything according to function in management. The company has a challenge in order to move and control the employees to want to work in accordance with the company's expectations . This work is not something very easy to do . Due to the fact that many companies have difficulty in building human resources to move in accordance with the wishes of the company . This is because humans are creatures who have preferences , desires , have feelings , ideals and expectations that differ between human beings with each other . Discipline is basically reflects the extent of responsibility that one has to carry out tasks assigned to him . Labor discipline is defined , among others, if the employee always come and go home on time , doing all the job well and on time, carrying out orders from superiors, and comply with all company rules and norms apply. Employees as a major resource companies are required to provide optimal performance for the company . Human resources has a major role to the company's success in achieving its objectives.

Keywords: Discipline, Employee, Performance

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Manusia mempunyai daya pikir, analisa dan kreatifitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Sehingga perusahaan dapat berkembang dengan optimal yang selalu melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien dalam segala hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada era persaingan bebas.

Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk yang memiliki preferensi, keinginan, mempunyai perasaan, cita-citadan harapan yang berbeda antara manusia yang satu dengan yang lainnya. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja dengan harapan perusahaan yaitu melalui penegakkan disiplin atas karyawan-karyawannya.

Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi maju yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing di era persaingan bebas.

Perusahaan melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu langkah yang diambil perusahaan yaitu dengan membangun program pelatihan karyawan secara berkesinambungan dan sistematis. Program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar produktivitas kerja menjadi baik dan mencapai hasil yang maksimal.

Setelah program pelatihan dilaksanakan, perusahaan melakukan penilaian secara berkala atas

kinerja karyawan, apakah produktivitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan telah memenuhi standar perusahaan. Dengan adanya penilaian kerja tersebut, tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan dipromosikan bahkan tidak menutup kemungkinan diberhentikan. Tujuannya adalah terutama dalam rangka mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktifitas secara optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat sesuai harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Fathoni (2006) kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manejer, pimpinan dari masing-masing instansi.

Menurut Hasibuan (2012:198) dalam Hendri Azwar dkk, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut James AF. Stoner dalam Zakiyudin (2016:1), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan

sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mary Parker Follet dalam Zakiyudin (2012:17) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut definisi ini, manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaannya. Manajer tidak mengerjakan sendiri semua tugas-tugasnya).

Manajemen menurut Garry Dessler dalam Zakiyudin (2016:145) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Prabumangkunegara (2009:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat pula didefinisikan sebagai suatu pengelolaan, dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen, (1) mempunyai tujuan yang ingin dicapai, (2) merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya, (4) dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih melakukan kerjasama dalam suatu organisasi, (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab, (6) manajemen alat untuk mencapai tujuan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Studi literatur. Dilakukan dengan membaca buku-buku literatur tentang bagaimana peranan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Observasi. Observasi dengan mengambil data-data sekunder yang terdapat di buku-buku dan internet yang ada dan kemudian menganalisa data tersebut.
3. Pengambilan kesimpulan. Pengambilan kesimpulan setelah dilakukan proses analisa dilakukan.

IV. HASIL PEMBAHASAN

Sumber daya manusia memiliki tugas pokok yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Tugas-tugas dan prioritas sumber daya manusia berkembang dari waktu ke waktu karena mereka harus menyesuaikan dalam arah strategis perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dan utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dirancang dengan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Singkat kata, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah fungsi dalam manajemen yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian atau unit yang biasanya mengelola fungsi sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris human resource department (HRD).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Faktor ini erat kaitannya dengan bagaimana mengelola sumber daya secara efektif dan efisien sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai dengan baik. Sedangkan faktor lain seperti sumber daya keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran dapat berjalan dengan baik apabila faktor manusia dalam organisasi tersebut di kelola dengan baik pula.

Sebagai suatu ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengontrolan dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia secara terpadu

sehingga sumber daya manusia yang ada bisa ditingkatkan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai efektifitas dan efisiensi perusahaan sehingga tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat bisa terwujud dengan baik.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Kita dapat mengambil kesimpulan dari berbagai pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *suatu ilmu atau seni yang merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, pemberian kompensasi dan mengawasi terhadap pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia, agar dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai efektifitas dan efisiensi para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.*

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional tentunya harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, karena dengan tata tertib maka semangat kerja, moral

kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman atau sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan. Hal ini dikarenakan hukuman merupakan salah satu cara untuk mendidik para karyawan agar berperilaku mentaati semua peraturan perusahaan. Peraturan yang diberlakukan tanpa dibarengi pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punish*) yang tegas bagi pelanggarnya tidak akan menjadi alat pendidik yang efektif bagi karyawan.

Perlu diperhatikan juga bahwa, dalam rangka menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan memberikan ancaman-ancaman tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, baik gaji yang sesuai maupun bonus-bonus bagi karyawan agar kehidupan mereka lebih sejahtera yang pada akhirnya karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan pada hakikatnya pembatasan kebebasan dari karyawan dengan kata lain disiplin bukan hanya untuk kedisiplinan kerja saja tetapi pada intinya untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Sesungguhnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Diantara faktor tersebut adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin tinggi, jujur, adil, dan bekerja keras.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas

jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan atau pekerjaan. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi.

d. Keadilan

Sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya menjadikan keadilan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pimpinan yang baik selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya. Hal ini dikarenakan pimpinan sangat menyadari kaitan langsung antara keadilan yang diterima karyawan akan menciptakan kedisiplinan kerja yang baik.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan yang bertujuan untuk memastikan adanya kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini pimpinan harus secara aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. Pengawasan yang efektif akan menjadi stimulus adanya kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari pimpinannya. Pengawasan juga bertujuan untuk mencari sistem-sistem kerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Sanksi Hukum

Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan berfikir ulang untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan Pemimpin

Pemimpin harus berani bertindak tegas untuk menghukum atau memberi sanksi kepada siapapun karyawan yang bersikap indisipliner.

h. Menciptakan Hubungan Kemanusiaan

Membangun hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan dan pimpinan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri manusia itu sendiri. Karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dan dirinya di pekerjaan, dan

biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun demikian tidak sedikit karyawan memerlukan disiplin dari eksternal untuk membantu memacu disiplin diri mereka. Filosofi ini telah menghasilkan perkembangan pendekatan disiplin positif. Pendekatan disiplin positif adalah pendekatan yang dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu adanya hukuman.

Langkah-langkah Disiplin

1. Konseling

Pimpinan mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawan dan mendiskusikan solusinya. Tujuan konseling ini adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan. Kadangkala orang hanya perlu disadarkan akan peraturan perusahaan.

2. Dokumentasi Tertulis

Jika konseling belum efektif maka tahap kedua diberlakukan. Pada tahap ini karyawan dan pimpinan menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.

3. Peringatan Terakhir

Ketika kedua tahap diatas belum juga mengubah perilaku karyawan maka akan diberikan peringatan terakhir yang menekankan kepada karyawan tentang pentingnya koreksi terhadap tindakan karyawan yang tidak tepat. Beberapa perusahaan membuat keputusan satu hari (*decision-day off*) dimana karyawan diberikan satu hari libur dengan tetap menerima gaji dan diberikan rencana kerja perusahaan secara tertulis untuk memberi kesan kepada si pelanggar tentang seriusnya persoalan dan ketetapan hati manajemen untuk melihat perilaku karyawan tersebut dapat berubah sesuai kepentingan perusahaan.

4. Pemberhentian

Jika karyawan gagal mengikuti rencana kerja perusahaan yang telah disusun, maka pihak manajemen berhak memberhentikan karyawan tersebut.

Kekuatan pendekatan positif dalam disiplin ini fokusnya adalah pada pemecahan masalah, juga karena karyawan merupakan partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Sedangkan kelemahan dalam pendekatan ini adalah diperlukannya jumlah waktu

yang sangat lama untuk melatih para pimpinan agar bisa menjadi konselor yang efektif.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan 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”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Keberhasilan perusahaan tidak akan pernah bisa lepas dari sistem manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri merupakan sistem pengontrol yang akan mengarahkan kemana tujuan perusahaan akan di bawa. Jika sistem manajemen organisasi adalah sistem yang baik, maka pastinya akan membanwa keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri. Itulah sebabnya perusahaan sangat membutuhkan pengembangan manajemen kinerja yang efektif untuk membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan dari pengembangan manajemen kinerja yang efektif itu sendiri diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik. Selain itu pengembangan manajemen ini juga bertujuan untuk membantu memperbaiki kinerja karyawan yang mungkin kurang maksimal.

Padahal dibalik bakat yang dimiliki oleh para karyawan sangat mungkin menghasilkan inovasi yang besar hingga akhirnya mampu mengantarkan perusahaan menuju keberhasilan tertinggi. Bagaimanapun juga karyawan merupakan bagian penting yang akan menjalankan manajemen perusahaan. Pentingnya peran manajemen itulah,

pengembangan manajemen kinerja yang efektif sangat diperlukan. Dengan harapan, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kinerja yang bagus, sehingga pada akhirnya apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Ada beberapa bagian yang terjadi pada pengembangan manajemen kinerja yang efektif, diantaranya adalah :

a. Evaluasi

Evaluasi ini dibutuhkan untuk mempersiapkan manajer yang mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. Dalam hal ini manajer dengan penilaian multi umpan balik dengan mengamati orang-orang penting dalam organisasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi setiap manajer. Misalnya ketika mereka mengamati karyawan, atasan, atau mungkin rekan kerja lainnya akan menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam membuat keputusan. Jadi jika selama ini sang manajer merasa kinerjanya kurang bagus maka akan termotivasi untuk berubah ketika melihat orang-orang yang ada di sekitarnya.

b. Analisa

Sedangkan analisis ini merupakan tahapan yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk mengetahui kondisi individu atau mungkin anggota organisasi. Analisa ini merupakan motivator yang sangat efektif untuk perusahaan khususnya para manajer dalam mewujudkan kinerja manajer dan karyawan yang lebih baik. Melalui proses analisa ini juga akan membantu mempererat hubungan dan komunikasi antara manajer dan anggotanya yang pastinya akan mempererat hubungan kerja mereka.

Dengan demikian, suatu organisasi akan terjalin lebih erat untuk bersama-sama membangun organisasi atau perusahaan menuju yang lebih baik.

Pengembangan Manajemen

Program manajemen yang terorganisir dengan baik akan memperbaiki kinerja secara lebih efektif. Pengembangan manajemen ini memang sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dengan harapan perusahaan bisa mencapai hasil yang lebih baik. Bagaimanapun juga praktek manajemen kinerja yang tidak efektif akan berdampak pada kinerja yang buruk. Akibatnya, kondisi ini bisa berdampak negatif untuk perkembangan perusahaan. Hal-hal yang perlu dinilai dalam membangun kinerja secara efektif diantaranya adalah : komunikasi, tugas manajemen, efisiensi, pengembangan pribadi, motivasi dan lain sebagainya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Beberapa karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu: 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Setidaknya ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Faktor lainnya adalah individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristics (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Kinerja, selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan,

seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

Tujuan Penilaian Kinerja

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluasi dan pengembangan. Yang bersifat evaluasi, yaitu harus menyelesaikan: 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi 2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat pengembangan penilai harus menyelesaikan: 1. Prestasi riil yang dicapai individu 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja 3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah: 1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi 2. Perbaikan kinerja 3. Kebutuhan latihan dan pengembangan 4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja. 5. Untuk kepentingan penelitian pegawai 6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan

produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing.

V. KESIMPULAN

Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktifitas secara optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat sesuai harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Keberhasilan perusahaan tidak akan pernah bisa terlepas dari sistem manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri merupakan sistem pengontrol yang akan mengarahkan kemana tujuan perusahaan akan di bawa. Jika sistem manajemen organisasi adalah sistem yang baik, maka pastinya akan membanwa keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri. Itulah sebabnya perusahaan sangat membutuhkan pengembangan manajemen kinerja yang efektif untuk membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan dari pengembangan manajemen kinerja yang efektif itu sendiri diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen, Cetakan Kedelapanbelas Edisi 2*. Yogyakarta : BPFYogyakarta

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Puspoproprano, Sawaldjo. 2006. *Manajemen Bisnis; Konsep, Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PPM.

Siswanto, HB. 2010. *Pengantar Manajemen, Cetakan keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Zakiyudin, Ais. 2013. *Teori dan Praktek Manajemen, Sebuah Konsep yang Aplikatif Disertai Profil Wirausaha Sukses*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Zakiyudin, Ais. 2016. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Azwar, Hendri dkk. 2015. *Jurnal Penelitian: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang"*.

AUDIT TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI INTELLECTUAL PROPERTY

Denny Erica

Program Studi Manajemen Informatika
AMIK BSI Jakarta
denny.dea@bsi.ac.id

ABSTRACT

Human resources is one of the components that are relatively difficult to be audited by the management company, because the human resources function as regulators, implementers, and control or supervision. So from that audit of human resource development should be able to provide an independent overview in order to encourage the effectiveness and synergies for all the activities of both the holistic balance to proportion the role of HRD in each work unit. Data collection methods used in this study using literature associated with some methods in conducting an audit of human resources, which can be used as the basis of ongoing research. Usefulness of information obtained from the audit of the human resources, the management company can conduct an internal evaluation into the enterprise to all units of human resources as a form of business in order to improve human resources to be much better controlled than before. In addition, the results of the audit of human resources management can help companies to identify the problems faced by each individual employee each work unit were different. And in the end by improving the quality of human resources and the quality of the work that is much better, can create an atmosphere of work and scope of a healthy work culture in supporting the development of the company to be more prepared and resilient to be able to compete with other companies. So from that human resources can be regarded as a form of Intellectual Property.

Keywords: *Audit, Human Resources, Intellectual Property.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*Human Resources Development*) merupakan salah satu komponen yang relatif sulit untuk diaudit oleh pihak manajemen perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pembuat peraturan (*regulator*), pelaksana (*implementator*), dan pengendalian atau pengawasan (*controler*).

Menurut Erica (2010:22), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia.

Dari pernyataan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa ada suatu kerjasama diantara pihak manajemen perusahaan dengan beberapa komponen yang satu dengan yang lainnya yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam menjalankan fungsinya sebagai pembuat peraturan (*regulator*), pelaksana (*implementator*), dan pengendali atau pengawasan (*controler*)

Perencanaan dan pengelolaan kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM), terkait erat dengan biaya operasi

SDM (*overhead cost*) dan waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian kerja sebagai tenaga kerja (*manpower*), aspek ini sangat penting bagi manajemen perusahaan mengingat dukungan sumber daya manusia yang tidak sepadan baik itu dari segi kapabilitas, jumlah, maupun profil akan berdampak pada kebijakan-kebijakan manajemen perusahaan di dalam menjalankan seluruh aktivitas bisnisnya untuk mencapai target.

Ketika berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia (*manpower planning*), seringkali dikaitkan dengan rencana belanja SDM. Sedangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia hanya sekedar menyajikan suatu perangkat peraturan, kebijakan, dan sistem informasi. Sementara untuk implementasinya dalam hal rekrutmen, pemberdayaan/pemanfaatan, dan retensi, cenderung diserahkan pada unit kerja masing-masing.

Menurut Dessler dalam Kalangi (2015:1), "*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational*

cultures and foster innovation and flexibility”.

Untuk penjelasan dari pernyataan tersebut, Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menghubungkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan peran strategis dan tujuan, dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi dan mendorong inovasi dan fleksibilitas.

Pada saat persaingan global yang ketat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting di dalam memainkan peran utama untuk menjaga keberlanjutan suatu organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan kepada publik.

Menurut Valery (2011:109) pada dasarnya analisis data SDM lazimnya hanya sebatas pada data internal yang rutin dikumpulkan oleh HRD dari seluruh SDM dan unit kerja korporasi, yaitu terkait dengan: (1) Data karyawan (*personnel profile*), yaitu: usia, status perkawinan, pendidikan formal, riwayat kerja (pengalaman, pelatihan, ketrampilan, prestasi kerja), dan sebagainya, (2) Penilaian kepribadian (*personnel assesment*), yaitu: karakter, perilaku, kebiasaan, falsafah hidup, minat, IQ, EQ, dan sebagainya, (3) Penilaian kinerja (*performance appraisal*), yaitu: pencapaian kompetensi (dasar, level, jabatan), pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) atau target kerja, dan sebagainya.

Maka dari itulah Audit terhadap pengembangan sumber daya manusia harus dapat memberikan suatu gambaran yang bersifat independen untuk dapat mendorong efektivitas dan sinergi untuk semua aktivitas baik itu secara holistik keseimbangan terhadap proporsi peran HRD dengan masing-masing unit kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Audit

Menurut Mayangsari (2013:7), Auditing adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan menilai bukti-bukti secara objektif, yang berkaitan dengan asersi-aseri tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Mayangsari (2013:7), definisi tersebut di atas mengandung arti

yang luas dan berlaku untuk segala macam jenis auditing atau pengauditan yang memiliki tujuan berbeda-beda, dengan penjelasan sebagai berikut: (1) Proses yang sistematis, yaitu mengandung makna sebagai rangkaian langkah atau prosedur yang logis, terencana, dan terorganisasi, (2) Memperoleh dan menilai bukti secara obyektif, mengandung arti bahwa auditor memeriksa dasar-dasar yang dipakai untuk membuat asersi atau pernyataan oleh pihak manajemen dan melakukan penilaian tanpa sikap memihak, (3) Asersi-aseri tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi, yaitu asersi atau pernyataan tentang kejadian ekonomi yang merupakan informasi hasil proses akuntansi yang dibuat oleh individu atau suatu organisasi, (4) Tingkat kesesuaian antara asersi-aseri dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu secara spesifik memberikan alasan mengapa auditor tertarik pada pernyataan atau asersi dan bukti-bukti pendukungnya, namun agar komunikasi tersebut efisiensi dan dapat dimengerti dengan bahasa yang sama oleh para pengguna, maka diperlukan suatu kriteria yang disetujui bersama, dalam audit laporan keuangan kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian adalah Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), (5) Mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu kegiatan terakhir dari suatu auditing atau pengauditan adalah menyampaikan temuan-temuan dan hasilnya kepada pengambil keputusan, hasil dari auditing ini disebut atestasi atau pernyataan pendapat (opini) mengenai kesesuaiannya antara asersi atau pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan, yaitu Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU).

Menurut Arens and Loebbecke (2000:9), Audit adalah kegiatan mengumpulkan dan mengevaluasi dari bukti-bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang telah ditetapkan. Proses audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independent.

Menurut William F. Meisser, Jr (2003:8), audit adalah proses yang sistematis dengan tujuan mengevaluasi bukti mengenai tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penugasan dan kriteria yang telah ditetapkan, hasil dari penugasan tersebut dikomunikasikan kepada pihak pengguna yang berkepentingan.

2.2. Definisi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*)

Menurut UNESCO (2016:1), *Human Resource Development is the framework for helping employees develop their personal and organizational skills, knowledge, and abilities. Human Resource Development includes such opportunities as employee training, employee career development, performance management and development, coaching, succession planning, key employee identification, tuition assistance, and organization development.*

Untuk penjelasan definisi sumber daya manusia (*Human Resource Development*) menurut UNESCO tersebut di atas adalah HRD merupakan kerangka untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan pribadi dan organisasi, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk kesempatan seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen kinerja dan pengembangan, pembinaan, perencanaan suksesi, identifikasi karyawan kunci, bantuan biaya pendidikan, dan pengembangan organisasi.

Menurut Wikipidea (2016), Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Wikipidia (2016), Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

2.3. Audit Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Velery (2011:107), audit sumber daya manusia (*Human Resource Development*), dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat), yaitu:

1. Audit terhadap Pengembangan SDM (*Audit on Human Resource*

Development), untuk memastikan SDM sebagai *intellectual property* korporasi yang berharga.

2. Audit terhadap perencanaan dan pengelolaan SDM (*Audit on Human Resource Planning & Human Resource Management*), untuk menentukan kontribusi strategis HRD.
3. Audit terhadap pengembangan kompetensi SDM (*Audit on Human Resource Competency Development*), untuk memastikan ketepatan investasi SDM.
4. Audit terhadap penggajian dan tunjangan SDM (*Audit on Human Resource Payroll & Benefits*), untuk menjamin hak karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang terkait dengan beberapa tata cara di dalam melakukan audit sumber daya manusia (*Human Resource Development*), yang dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang berkelanjutan.

IV. HASIL PEMBAHASAN

4.1. Audit terhadap Pengembangan SDM (*Audit on Human Resource Development*)

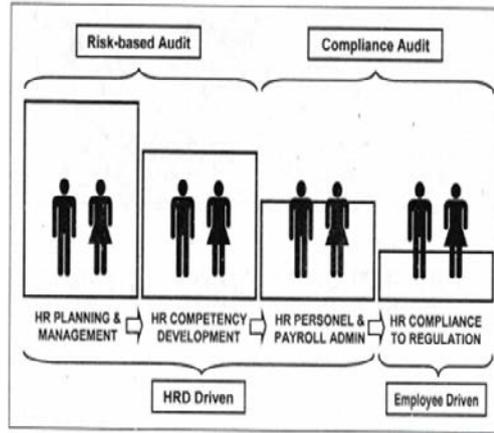
Audit terhadap pengembangan sumber daya manusia lebih diprioritaskan pada *risk-based audit* yang banyak berfokus pada analisis data secara *on desk*, sementara compliance audit (inpeksi di lapangan atau langsung mengamati) lebih sebagai penunjang bagi *entry point* pada analisis data yang lebih substansif.

Pengelolaan SDM yang tidak tepat berpotensi menimbulkan bahaya setidaknya dalam beberapa bentuk, seperti:

1. Tidak berjalannya *merit system* dalam penyediaan, penempatan, dan pengembangan SDM.
2. Overhead Cost (biaya SDM) yang tidak sepadan atau berlebihan menurut ukuran bisnis.
3. Produktivitas kerja yang rendah karena jumlah SDM yang berlebihan atau sebaliknya, dan karena kompetensi yang tidak sesuai kebutuhan.
4. *Turnover* karyawan yang tinggi, terutama SDM kategori *star employee*.

Berbicara *Human Resource Audit* tentu terkait dengan departemen teknis yang bertanggungjawab terhadap bidang ini, yaitu *HRD Department* serta para karyawan itu sendiri. Karena itu, secara komprehensif menurut Valery (2011:107), membagi ruang lingkup *Human Resource Audit* ke dalam 3 (tiga) kelompok misi utama (main duty) *HRD Department* serta 1 (satu) lingkup yang langsung terkait pada aspek perilaku karyawan itu sendiri (*employee code of conduct*), sebagaimana yang terlihat pada gambar 1, dibawah ini:

Gambar 1: Fokus Audit Bidang HRD



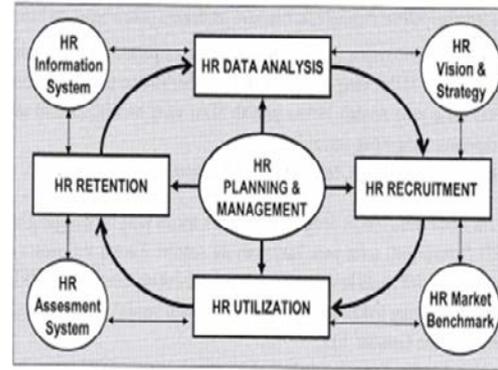
Sumber: Valery (2011:108)

4.2. Audit terhadap perencanaan dan pengelolaan SDM (*Audit on Human Resource Planning & Human Resource Management*)

Menurut Valery (2011:109), ada 4 (empat) aktivitas yang dapat dijadikan kunci sebagai *sampling object* bagi seorang auditor untuk menggambarkan tingkat kememadain *Human Resource Planning & Management*, yaitu:

1. Analisis data per sumber daya manusia (*Human Resource Analysis*).
2. Pencarian atau penerimaan karyawan dari luar secara selektif (*Human Resource Recruitment*).
3. Pemanfaatan sumber daya manusia pada posisi yang tepat sesuai kompetensi yang dimiliki (*Human Resource Utilization*).
4. Upaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial atau memiliki kontribusi strategis (*Human Resource Retention*).

Gambar 2: Manpower Planning & Management



Sumber: Valery (2011:108)

Berhasil atau tidaknya keempat aktivitas tersebut di atas sangat terkait dengan bagaimana korporasi mengembangkan 4 (empat) aspek strategis HRD, berikut ini:

1. Sejauh apa *Human Resource Vision & Strategy* korporasi dalam menjadikan sumber daya manusia sebagai *Capital Assets* utama?
2. Setepat apa korporasi melakukan *Human Resources Market Benchmarking* terhadap tingkat daya saing korporasi dalam mengumpulkan sekelompok tenaga kerja yang *qualified*?
3. Sejauhmana transparansi (objektivitas) korporasi dalam menjalankan *Human Resources Assesment System* terhadap seluruh karyawan yang ada?
4. Sebesar apa *Human Resources Information System* (HRIS) dikembangkan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang semakin baik dari waktu ke waktu?

Menurut Valery (2011:109), analisis data SDM, pada umumnya terkait dengan:

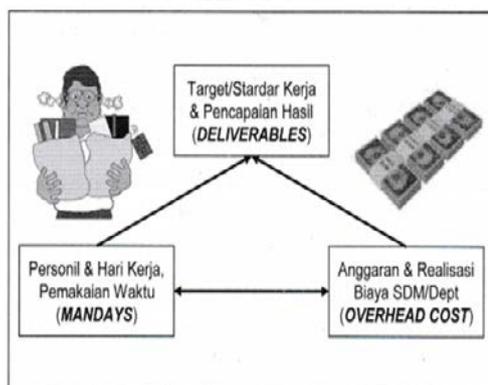
1. Data karyawan (*Personnel Profile*), yaitu: usia, status perkawinan, pendidikan formal, riwayat kerja (pengalaman, pelatihan, keterampilan, prestasi kerja), dan sebagainya.
2. Penilaian kepribadian (*Performance Appraisal*), yaitu: karakter, perilaku, kebiasaan, falsafah hidup, minat, IQ, EQ, dan sebagainya.
3. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*), yaitu: pencapaian kompetensi (dasar, level, jabatan), pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) atau target kerja, dan sebagainya.

Ada banyak konsep dan metode untuk mengukur pencapaian kontribusi sumber daya manusia, seperti *Balance Score Card*,

Performance Management System, Knowledge Management, Penilaian 360 derajat, dan sebagainya. Namun untuk kepentingan analisis audit (*audit analysis*), Velery (2011:109), merekomendasikan cukup beranjak dari 3 (tiga) perspektif sederhana, yaitu:

1. Produktivitas SDM, yaitu banyaknya yang dapat diberikan (*deliverables, outcomes*) per sumber daya manusia.
2. Efektivitas SDM, yaitu jumlah personel atau hari kerja (*mandays*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh *deliverables*.
3. Efisiensi SDM, yaitu besarnya (*labour cost/overhead cost*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh *deliverables*.

Gambar 3: Deliverables, Mandays, dan Overhead Cost



Sumber: Valery (2011:110)

Berdasarkan dari perspektif tersebut di atas, maka yang menjadi *substantive audit* adalah:

1. Ruang Lingkup Audit Human Resources Recruitment
 - a. Tingkat kedalaman pengumpulan data, kebutuhan user, maupun pengukuran bursa tenaga kerja (*Human Resources Market Benchmarking*) untuk pemetaan kondisi sumber daya manusia (*Manpower Planning*).
 - b. Realisasi pemenuhan dan pengendalian jumlah sumber daya manusia (SDM) baru maupun anggaran rekrutmen (belanja SDM) terhadap: (1) Rencana jumlah biaya rekrutmen SDM baru tahun berjalan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, (2) Tingkat pertumbuhan dan kebutuhan strategis organisasi (bisnis), (3) Tingkat *turnover* SDM, khususnya

keseimbangan dengan jumlah yang keluar (*quit, retired, fired*).

- c. Tingkat deviasi pemenuhan kompetensi dasar, level, dan jabatan yang disyaratkan dan implikasi pemberian referensi orang dalam.
 - d. Tingkat keberhasilan pengisian suatu posisi lowong dengan SDM internal dibanding merekrut SDM eksternal untuk menambah SDM baru.
 - e. Kememadaian status SDM (*Permanent, Contract, Part-Timer, outsourced*) terkait tingkat strategis posisi dan tingkat kompleksitas deskripsi kerja.
 - f. Efektivitas biaya publikasi untuk menjaring kandidat potensial (*advertising* dan jasa *Headhunter*).
2. Ruang Lingkup Audit Human Resources Utilization
 - a. Keselarasan penetapan target dan KPI unit kerja, baik program rutin maupun berbasis proyek terhadap: (1) Visi, Misi, dan Strategi Korporasi, (2) Target dan KPI unit kerja lain yang terkait, (3) Target dan KPI individu setiap karyawan di unit kerja bersangkutan.
 - b. Komparasi jumlah dan biaya SDM antar unit kerja berdasarkan 3 (tiga) prinsip: produktivitas, efektivitas, serta efisiensi.
 - c. Analisis untuk pemetaan SDM, terkait: (1) Tingkat kehadiran, (2) Tingkat kebugaran fisik, (3) Tingkat disiplin/kepatuhan kerja, (4) Tingkat kapabilitas SDM per level jabatan berdasarkan jam terbang, pendidikan, usia, dan sebagainya.
 3. Ruang Lingkup Human Resources Retention
 - a. Tingkat objektivitas penilaian prestasi dan efektivitas upaya *Talent Scouting*, Pemantauan serta Pembinaan (*Coaching & Conselling*) terhadap kandidat SDM kategori *Star Employee*.
 - b. Efektivitas upaya penyiapan *Successor* (Calon Pemimpin) posisi *Head of Unit* yang krusial, seperti pejabat bersangkutan berniat keluar, pensiun, memiliki tuntutan kompetensi yang tinggi, dan sebagainya.
 - c. Tingkat kedalaman pengukuran bursa tenaga kerja (*Human Resources Market Benchmarking*) bagi jenis pekerjaan tergolong

langka untuk komparasi paket remunerasi yang kompetitif.

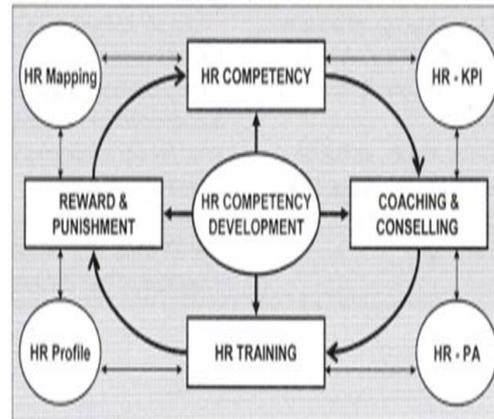
4.3. Audit terhadap pengembangan kompetensi SDM (*Audit on Human Resource Competency Development*)

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia tidak terpisahkan dari upaya *Human Resources Empowerment & Retention*, dan terkait juga dengan jaminan terhadap berlangsungnya *Improvement* pada faktor-faktor produktivitas, efektivitas, dan efisiensi sumber daya manusia. Maka pengembangan kompetensi dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) pendekatan, yaitu:

1. Pengembangan terhadap kekurangan kompetensi sumber daya manusia (*Lack of Competency*).
2. Pengembangan untuk mencapai keunggulan kompetensi (*Distinctive Competency*).

Ada 4 (empat) aktivitas penting, yang menjadi program kerja HRD, yaitu:

1. Penetapan secara berkala standar kompetensi SDM (*Human Resources Competency*), mulai dari kompetensi dasar/ umum (*Basic Competency*), Kompetensi Level atau Kepangkatan (*Level Competency*), dan Kompetensi Pekerjaan atau Jabatan (*Job Competency*).
2. Pengembangan efektivitas pelatihan keterampilan individu dalam pengelolaan kompetensi (*Human Resources Coaching*) dan konsultasi permasalahan sumber daya manusia yang terkait kompetensi (*Human Resources Conselling*).
3. Pengembangan program dan implementasi pelatihan sumber daya manusia (*Human Resources Training*), baik *internal training program* maupun kebutuhan *external training program*.
4. Pemberian penghargaan berdasarkan pencapaian prestasi maupun sanksi terkait tindakan indisipliner atau pelanggaran (*Human Resources & Punishment*)



Sumber: Valery (2011:113)

Gambar 4: Pengembangan Kompetensi SDM

Efektifitas tidaknya keempat aktivitas tersebut sangat ditentukan oleh adanya *supporting media* atau *outcome* yang dihasilkan dari aktivitas tersebut, yaitu:

1. Se jauh apa perkembangan peta sumber daya manusia (*Human Resources Mapping*) yang tergambar dari waktu ke waktu dikaitkan dengan pemenuhan *Human Resources Vision & Strategy* korporasi dalam menjadikan sumber daya manusia sebagai *capital assets* utama?
2. Setepat apa korporasi menetapkan indikator kunci pencapaian (*Key Performance Indicator = KPI*) pada *main duty* pada setiap unit kerja agar terjadi sinergi antar unit, serta mampu diterjemahkan sampai ke tingkat KPI individual sumber daya manusia (SDM).
3. Se jauh manaefektivitas pengukuran evaluasi kinerja (*Performance Appraisal = PA*) dikaitkan dengan pencapaian KPI pada setiap unit kerja hingga ke tingkat individual sumber daya manusia (SDM).
4. Se jauh mana korporasi dapat memelihara *record* atau *database* profil kompetensi setiap sumber daya manusia (*Human Resources Profil*) pada *Human Resources Information System (HRIS)* sesuai perubahan aspek-aspek pendidikan formal, pelatihan yang diikuti, pengalaman, hingga prestasi khusus dari setiap individu sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan dari perspektif tersebut di atas, maka yang menjadi *substantive audit* adalah:

1. Ruang Lingkup Audit *Human Resources Competency*
 - a. Keselarasan (relevansi) kompetensi dasar/umum, kompetensi level/pangkat, dan kompetensi pekerjaan/jabatan sumber daya manusia dengan: (1) Visi, Misi, dan Strategi Korporasi, termasuk juga *Corporate Culture* jika ada.
 - b. Kesesuaian penetapan kriteria kompetensi dasar, kompetensi level, dan kompetensi pekerjaan sumber daya manusia (SDM) dengan kesimpulan hasil *Human Resources Assesment & Mapping*.
 - c. Rentang perbedaan persepsi antar unit kerja dalam mengartikan setiap kompetensi dasar dan level pada penilaian kinerja sumber daya manusia (SDM) sebagai *Performance Evaluation*.
 - d. Keselarasan hasil penilaian kinerja terkait target (KPI) individu dengan penilaian terkait kompetensi dasar, level, dan pekerjaan.
2. Ruang Lingkup Audit *Human Resources Coaching & Conselling*
 - a. Keteraturan dan efektivitas pemberian coaching melalui berbagai bentuk/media, seperti: training/workshop internal; kuesioner, sayembara, dan reward; sharing artikel kisah sukses, motivasi, informasi umum terkait kompetensi dasar atau level, dan sebagainya.
 - b. Tingkat *coverage* fungsi *conselling* terhadap permasalahan pemenuhan kompetensi oleh karyawan secara individu, antara lain: (1) Yang mendapatkan surat teguran/surat peringatan, (2) Yang pencapaian nilai kompetensinya atau target (KPI) di bawah rata-rata atau persyaratan/kriteria minimum, (3) Yang memiliki masalah *interpersonal relationship* dalam unit kerjanya, (4) Yang tidak pernah mencapai level lebih tinggi setelah sekian tahun di perusahaan (misalnya selama 10 tahun kerja tidak pernah naik pangkat/level).
 - c. Efektivitas sinergi dengan setiap unit kerja dalam penanganan sumber daya manusia (SDM) bermasalah.
3. Ruang Lingkup Audit *Human Resources Training*
 - a. Konsistensi pembuatan *Training Needs Analysis* (TNA) sebagai

- contohnya seperti sekali dalam 1-2 tahun, dan keselarasan antara *analysis setting* serta TNA dengan: (1) Visi, Misi, dan Strategi korporasi, termasuk *corporate culture* jika ada, (2) Kompetensi yang berlaku dan kebutuhan aktual berbagai user, (3) Kurikulum dan program pelatihan yang ditawarkan ke seluruh unit kerja.
- b. Evaluasi terhadap efektivitas hasil training bagi peningkatan kompetensi setiap individu peserta, baik oleh internal maupun pihak eksternal (komparasi dengan penilaian kinerja dan sebagainya).
 - c. Tingkat pengendalian biaya training (komparasi dengan frekuensi penyelenggaraan, jumlah peserta, dan sebagainya)

4.4. Audit terhadap penggajian dan tunjangan SDM (*Audit on Human Resource Payroll & Benefits*)

Pada permasalahan yang terkait dengan Human Resources Payroll & Benefits yang menjadi Concern Internal Audit, adalah sebagai berikut:

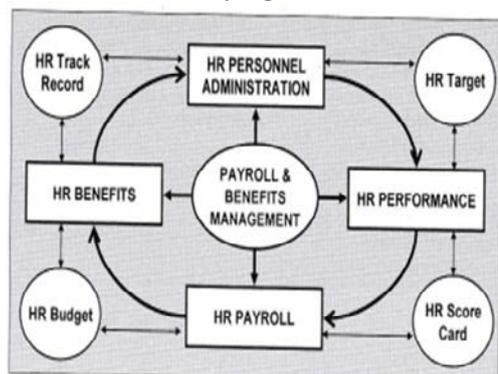
1. Transparansi atau keterbukaan (Transparency) informasi yang terkait pada persyaratan, hak, dan pemotongan hak yang terkait pada Payroll & Benefits.
2. Keakuratan atau ketepatan (Accuracy) pada perhitungan hak dan pemotongan hak yang terkait dengan Payroll & Benefits.

Berdasarkan dari perspektif tersebut di atas, maka yang menjadi substantive audit adalah:

1. Keselarasan antara Peraturan Perusahaan (PP) dan Regulasi Pemerintah maupun prosedur/kebijakan yang berdampak terhadap payroll serta konsistensi implementasinya, seperti pengaruh dari berbagai ketentuan terhadap kalkulasi komponen gaji.
2. Validasi terhadap kebenaran sistem kalkulasi atau verifikasi secara sampling berbagai jenis pemotongan hak karyawan terkait dengan payroll & benefits, seperti: absen, sisa hak cuti, angsuran pinjaman, dan lain-lain.
3. Evaluasi terhadap efektivitas pelayanan HRD terkait payroll & benefits, seperti: penyerahan slip gaji, penanganan

komplain karyawan terkait payroll & benefits.

Gambar 5: Aktivitas Penggajian dan Tunjangan SDM



Sumber: Valery (2011:116)

V. KESIMPULAN

Hasil dari proses audit sumber daya manusia (*Human Resource Development*) yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan, memberikan suatu informasi yang terkait dengan pengembangan SDM (*Human Resources Development*), perencanaan dan pengelolaan SDM (*Human Resources Planning & Human Resources Management*), Pengembangan Kompetensi SDM (*Human Resources Competency Development*), dan Penggajian dan Tunjangan SDM (*Human Resources Payroll & Benefits*).

Manfaat informasi yang didapatkan dari hasil audit sumber daya manusia (SDM) tersebut, pihak manajemen perusahaan dapat melakukan suatu evaluasi secara internal ke dalam perusahaan terhadap semua unit SDM sebagai bentuk usaha untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) menjadi jauh lebih baik dan terkendali dari sebelumnya.

Selain itu, dari hasil audit sumber daya manusia (SDM) dapat membantu pihak manajemen perusahaan untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh

masing-masing individu karyawan disetiap unit kerja yang berbeda-beda.

Dan pada akhirnya dengan peningkatan mutu dan kualitas hasil kerja SDM yang jauh lebih baik, dapat menciptakan suasana kerja dan ruang lingkup budaya kerja yang sehat di dalam menunjang perkembangan perusahaan menjadi lebih siap dan tangguh untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maka dari itulah sumber daya manusia (*Human Resources Development*) dapat dikatakan sebagai suatu bentuk *Intellectual Property*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin. A. and James. K. Loebbecke. (2000). *Auditing an Integrated Approach* (8th edition). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Erica, Denny. "Perencanaan Efektif Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Widya Cipta* (ISSN 1411-8729) Vol. 1 No. 1 (Maret 2010): 22-33.
- Kalangi, Roosje, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol. 2 No. 1 (2015). 1 - 18
- Mayangsari, Sekar, dkk (2013), *Auditing*, Jakarta, Media Bangsa.
- Valery, (2011), *Internal Audit*, Jakarta, Erlangga.
- William F. Messier, dan Margareth Boh. (2003). *Auditing and Assurance: A Systematic Approach* (3th edition). USA : McGraw-Hill.
- <http://www.unevoc.unesco.org/print.php?q=Human+Resource+Development>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia

PENGUNAAN APLIKASI ZAHIR PADA PERUSAHAAN DAGANG UNTUK MEMBUAT LAPORAN KEUANGAN

Umi Faddillah
Program Studi Manajemen Administrasi
Akademik Sekretari dan Manajemen (ASM) Jakarta
Jl. Jatiwaringin Raya No. 18 Jakarta Timur
umi.umf@bsi.ac.id

Abstact

Accounting information systems ranging from the balance at beginning of period, journaling, posting ledger, trial balance at end of period, the adjusting entry to preparing the reports at end of period, experience recording errors, lack of accurate financial statements that were made and the delay in the search data of financial accounting. Application of Accounting Information System to collect data of financial transactions manually and searching for literature on financial accounting information system to support theories relating to the processing of financial data using application Zahir. Utilization of Zahir application to process financial data in accounting information system is a data recording error solution in accounting, financial reporting delays and the accuracy of the search data of financial accounting.

Keyword : *Accounting information systems, financial data, zahir*

I. PENDAHULUAN

Sistem informasi akuntansi dalam mengolah data keuangan membutuhkan database yang *confidential* karena seluruh transaksi berkaitan dengan data keuangan, pengolahan data akuntansi secara manual memiliki banyak resiko, diantaranya kerangkapan jurnal transaksi, kesalahan pencatatan dalam jurnal penyesuaian, keterlambatan pembuatan laporan keuangan dan kurang akuratnya laporan keuangan sehingga menyebabkan tidak balancenya data keuangan pada laporan neraca akhir periode. Sistem informasi akuntansi yang tepat dan akurat akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan aktivitas pengumpulan dan pengolahan data yang efektif dan efisien. Sistem pengolahan data keuangan yang baik akan memudahkan pemimpin dalam mengambil keputusan yang bermanfaat untuk melanjutkan strategi kegiatan pada perusahaan. Kualitas informasi dalam laporan keuangan sangat dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap standar akuntansi dan didukung oleh sistem akuntansi yang handal. Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dibutuhkan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi didukung oleh aplikasi yang manfaat dan bermutu. Penyusunan laporan keuangan

yang baik dibantu dengan software aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan menghasilkan laporan keuangan transparansi dan akuntabilitas. Pengembangan sebuah sistem yang tepat untuk dapat diimplementasikan dengan baik menghasilkan suatu sistem akuntansi keuangan yang akurat dan akutable.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nuh dan Wiyoto (2011:2) "Akuntansi keuangan adalah akuntansi yang bertujuan utama menghasilkan informasi keuangan untuk kepentingan luar". Yang dimaksud dengan pihak luar adalah pihak-pihak di luar manajemen perusahaan, seperti investor, kreditur, badan pemerintah dan pihak luar lainnya. Menurut Nuh dan Wiyoto (2011:4) "Transaksi adalah kejadian-kejadian yang terjadi dalam suatu organisasi yang dapat dinilai dengan uang". Untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan akuntansi maka terlebih dahulu harus mempelajari persamaan dasar akuntansi (*accounting equation*) adalah posisi yang menunjukkan aktiva sama dengan sumber, sumber aktiva berasal dari *liabilitas* dan *ekuitas*. Aktiva adalah kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan, seperti kas, piutang usaha, piutang wesel, perlengkapan, biaya-biaya dibayar di muka, peralatan, gedung, tanah,

dan lain-lainnya. Harta dalam neraca dikelompokkan dua kelompok yaitu aktiva lancar (*current assets*) dan aktiva tetap (*fixed assets*). *Liabilities* adalah hutang perusahaan kepada pihak lain yang harus segera dibayar, seperti hutang usaha, hutang wesel, pendapatan diterima di muka, bank jangka panjang, dan lain-lainnya. Hutang dalam neraca dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu hutang lancar (*current assets*), dan hutang jangka panjang (*long term liabilities*). Menurut Mulyadi (2008:2) “Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir catatan, peralatan termasuk komputer, dan perlengkapan serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya, dan laporan yang terkoordinasi secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen”. Sistem informasi akuntansi terdiri atas tiga subsistem:

1. Sistem pemrosesan transaksi (*transaction processing system*), yang mendukung operasi bisnis harian melalui berbagai dokumen serta pesan untuk para pengguna di seluruh perusahaan.
2. Sistem buku besar/pelaporan keuangan (*general ledger/financial reporting system*), yang menghasilkan laporan keuangan, seperti laporan laba rugi, neraca, arus kas, pengambilan pajak, serta berbagai laporan lainnya yang disyaratkan oleh hukum.
3. Sistem pelaporan manajemen (*management reporting system*), yang menyediakan pihak manajemen internal berbagai laporan keuangan bertujuan khusus serta informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan, seperti anggaran, laporan kinerja, serta laporan pertanggung jawaban.

Menurut Hery (2013: 24) “Akun adalah catatan akuntansi mengenai kenaikan atau penurunan saldo dari masing-masing aktiva, kewajiban, dan modal”. Akun-akun buku besar secara umum disusun secara berurutan dari akun-akun neraca dan dilanjutkan akun-akun laporan perhitungan laba rugi. Akun-akun neraca diklasifikasikan sebagai akun *assets*, *liabilitas*, dan *ekuitas*. Sedangkan akun-akun laporan laba rugi diklasifikasikan sebagai pendapatan dan beban-beban. Menurut Kasmir (2012:6) menerangkan bahwa: “Laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan posisi keuangan

perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu”. Laporan keuangan merupakan laporan yang menunjukkan kondisi perusahaan saat ini. Kondisi perusahaan terkini maksudnya adalah keadaan keuangan perusahaan pada tanggal (untuk neraca) dan periode tertentu (untuk laporan laba rugi). Selain itu, kita akan mengetahui posisi perusahaan setelah analisa laporan keuangan. Menurut Munawir dalam Kasmir (2012:12) data dari masa lalu perusahaan yang ditampilkan dalam laporan keuangan merupakan kombinasi dari:

- a. Fakta yang telah dicatat (*recorded fact*)
Fakta yang telah dicatat artinya laporan keuangan disusun untuk dibuat berdasarkan kenyataan yang sebenarnya atau fakta dari catatan akuntansi.
- b. Prinsip-prinsip dan kebiasaan dalam akuntansi (*accounting convention and postulate*)
Maksud prinsip-prinsip dan kebiasaan dalam akuntansi adalah pencatatan yang terjadi dalam laporan keuangan jelas didasarkan pada prosedur atau anggapan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi.
- c. Pendapat pribadi (*personal judgment*)
Pendapatan pribadi artinya walaupun pencatatan akuntansi dalam laporan keuangan didasarkan kepada detail-detail tertentu, penggunaan dari dasar detail tersebut tergantung dari pendapat manajemen perusahaan. Artinya juga pendapat atau *judgment* ini juga tergantung dari kemampuan para pembuatnya yang kemudian dikombinasikan dengan fakta serta dalil-dalil akuntansi yang disetujui.

Menurut Yuswanto dan Hanafi (2013:1) “Zahir Accounting adalah software akuntansi yang digunakan untuk membuat laporan keuangan, mempunyai fasilitas yang terpadu (*integrated*)”. *Software Zahir Accounting* pertama dibuat oleh PT.Zahir Internasional dan dibuat pertama kali pada tahun 1996 dengan *Zahir Accounting versi 1.0* kemudian dikembangkan sehingga muncul versi 2.0 pada tahun 1997. *Zahir Accounting* mulai dipasarkan pada tahun 1999, di mana hingga pada saat ini *Zahir Accounting* sudah mencapai versi 5.1 dan telah memperoleh penghargaan di Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

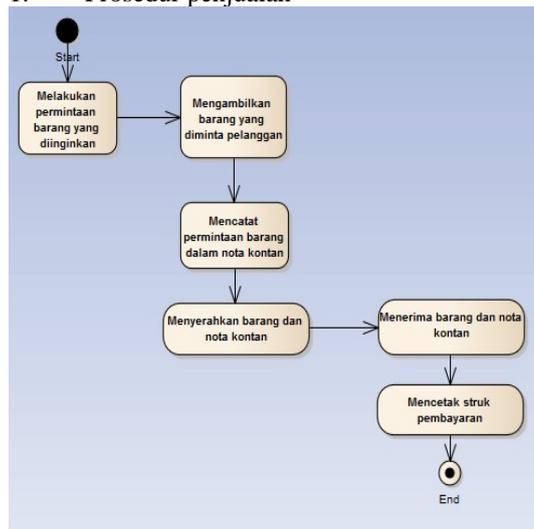
Metode yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini adalah studi

pustaka yang dilakukan dengan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan akuntansi, sistem informasi akuntansi, laporan keuangan dan aplikasi zahir yang digunakan dalam pembuatan laporan keuangan yang bersumber pada buku dan internet.

IV. HASIL PEMBAHASAN

Activity Diagram Sistem Berjalan:

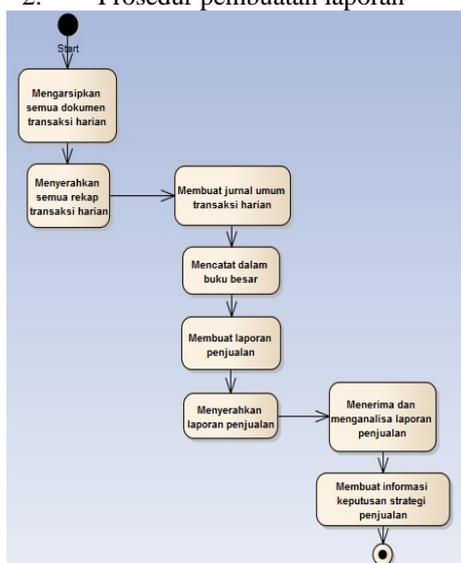
1. Prosedur penjualan



Gambar 4.1 Activity Diagram Penjualan

Sumber : hasil penelitian (2016)

2. Prosedur pembuatan laporan



Sumber : hasil penelitian (2016)

Gambar 4.2 Activity Diagram Pelaporan Penjualan

Kebutuhan sistem baru, untuk mengembangkan sistem kerja perusahaan diperlukan pembaharuan sistem. Tidak perlu merubah sistem yang sudah ada. Dengan melakukan perbaikan-perbaikan sistem yang kurang efisien saat ini pun dapat dilaksanakan. Seperti dalam sistem pelaporan keuangan dibutuhkan suatu sistem aplikasi untuk memudahkan bagian ini dalam pengerjaan laporan.

Saat ini banyak aplikasi-aplikasi akuntansi yang beredar di perusahaan-perusahaan guna membantu bagian keuangan untuk menyusun laporan keuangan. Ada aplikasi DEA, Myob Accounting, Accurate dan Zahir Accounting. Selama ini, *Zahir Accounting* telah memperoleh penghargaan nasional, antara lain penghargaan dari presiden Republik Indonesia pada *Indonesia ICT Award 2003*, kemudian penghargaan Menkominfo pada *Apicta 2002, 2003, 2004* dan lain-lain. *Zahir Accounting* dirancang untuk dapat digunakan meskipun tidak mendalami teori akuntansi, namun akan lebih baik jika mempelajari prinsip-prinsip dasarnya dengan baik. Selain kemudahan dalam mencatat transaksi-transaksi dan pembuatan laporan keuangan tanpa harus mempelajari teori akuntansi keuangan, *Zahir Accounting* juga dirancang untuk dapat membantu penggunaan dalam pengambilan keputusan bisnis dengan cepat dan akurat.

Activity Diagram Sistem Usulan:

1. Prosedur penerimaan permintaan

DAFTAR PUSTAKA

- Hery. 2013. Teori Akuntansi Suatu Pengantar. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Pers Rajawali.
- Nuh, Muhammad dan Suhajar Wiyoto. 2011. *Accounting Principle* Aplikasi Perusahaan Indonesia Berbasis PSAK & IFRS. Jakarta: Penerbit Lentera Ilmu Cendekia.
- Mulyadi. 2008. Sistem Akuntansi. Edisi keempat. Jakarta: Salemba Empat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Yuswanto dan Lo Sanjaya Hanafi. 2013. Komputerisasi Akuntansi Dengan Zahir *Accounting*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Pemanfaatan Microsoft Excell Dalam Pengelolaan PPh 21 Karyawan

Susan Rachmawati
 Program Studi Akuntansi
 AMK Jakarta
 Jl. Ciledug Raya No. 168
 Susan.srw@bsi.ac.id

Abstract

Payment of income tax (PPh 21) is an obligation that must be performed by an employee or employees who earn income, honoraria, or other income earned from the employer for the work performed. Payment of income tax (PPh 21) are not only required for permanent employees but also to be carried out by non-permanent employees (earning revenue in the form of bulk, unit). It is necessary for a good and accurate calculation that is not prejudicial to employees, employers, employer and government. Therefore, the author uses Microsoft Excel to perform calculations so as to facilitate the calculation and minimize errors and reduce costs for nearly every computer has to have Microsoft Excel. The research method used in this study, the data used is data sekunderng obtained from the literature as reference material while data-processing technique that is done is descriptive quantitative. The results of this paper is to use Microsoft excel greatly facilitate the calculation of income tax (PPh21) compared to calculations done manually so that more and more employees, employees, workers who perform to payment of income tax (PPh21).

Keywords: *Microsoft Excel, Tax Management, Income Tax 21*

I. Pendahuluan

Pajak merupakan salah satu sumber pendapatan negara oleh karena itu pemerintah berusaha mengoptimalkan penerimaan pajak dari masyarakat sehingga diharapkan dapat mengurangi hutang negara. Salah satu penerimaan pajak bagi negara dari sektor pajak diantaranya pajak penghasilan (PPh 21).

Setiap karyawan dan perusahaan memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi diantaranya kewajiban bagi perusahaan adalah memberikan jaminan kesehatan, perlindungan terhadap keselamatan selama bekerja, penghasilan dan kewajiban bagi karyawan adalah melakukan pembayaran pajak terhadap penghasilan atau gaji yang diperoleh.

Gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Sebagai warga negara yang baik maka perlu untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku salah satunya adalah adanya kewajiban setiap warga negara yang mempunyai penghasilan

sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk membayar pajak penghasilan. (<http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/120/144>)

Untuk meminimalkan tingkat resiko dalam perhitungan pajak terhadap gaji karyawan atau yang lebih dikenal dengan istilah PPH 21 perlu adanya suatu teknologi dalam hal ini komputer untuk menghitungnya, untuk itu penulis menggunakan Microsoft excel dengan asumsi hampir disetiap perusahaan atau pun karyawan telah memiliki komputer dan disemua komputer yang ada hampir keseluruhan telah terinstal microsoft excel sehingga dapat langsung digunakan tanpa harus mengeluarkan budget atau anggaran yang besar. Selain itu diharapkan dengan menggunakan komputer dapat meminimalkan kesalahan dalam perhitungan besarnya pajak penghasilan atau PPH 21 yang harus dibayarkan.

II. Landasan Teori

A. Gaji

Menurut Malayu Hasibuan (2009:118) dalam Wijaya, dkk gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Menurut Huda dan Nugroho (2012:1) dalam Irawan (2014:31) gaji adalah sebuah komponen yang mutlak dikeluarkan oleh perusahaan sebagai kompensasi bagi karyawan, yang mana hal ini untuk menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

B. Pajak Penghasilan Pasal 21

Pengertian pajak menurut undang-undang nomor 16 tahun 2009 yang merupakan perubahan keempat undang-undang nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan atau dikenal dengan istilah UU KUP, 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. (Zuana dan Sidharta, 2014:114).

Pajak penghasilan (pph 21) adalah pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa dan kegiatan yang dilakukan oleh orang pribadi. (Mardiasmo, 2013:188 dalam Zuana dan Sidharta, 2014:114).

Pajak penghasilan menurut Muljono (2009:27) dalam Katili menyatakan bahwa penghasilan berdasarkan pasal 4(1) UU No.17/2000 atau diringkaskan UU PPH adalah setiap tambahan ekonomi yang diterima atau diperoleh wajib pajak baik berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan dengan nama dan dalam bentuk apapun.

Subjek PPh Pasal 21

Subjek pajak dari PPh 21 adalah sebagai berikut:

1. Pegawai tetap termasuk dewan komisaris dan dewan pengawas yang ikut mengelola perusahaan secara langsung.
2. Tenaga lepas yaitu orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja yang hanya menerima imbalan apabila ia bekerja.
3. Penerima pension
4. Penerima honor
5. Penerimaan upah yaitu orang pribadi yang menerima upah harian, upah mingguan, upah borongan dan upah satuan (Zuana dan Sidharta, 2014:115).

Objek pajak PPH 21

Objek pajak dari PPh pasal 21 adalah:

1. Penghasilan teratur gaji, uang pension, upah, honor, tunjangan, dll.
2. Penghasilan tidak teratur, jasa produksi, bonus, dll
3. Uang harian, mingguan, satuan, borongan
4. Uang tebusan pensiunan, pesangon, THT, JHT
5. Honor, uang saku, hadiah, penghargaan, komisi, beasiswa
6. Gaji kehormatan, tunjangan lain pejabat Negara, PNS, dll (Zuana dan Sidharta, 2014:115).

Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP)

Kemenkeu - Komisi XI Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah menyetujui usulan pemerintah untuk menaikkan Penerimaan Tidak Kena Pajak (PTKP) sebesar 50 persen pada tahun 2016. Dengan demikian, besaran PTKP untuk tahun 2016 menjadi Rp54 juta per tahun, atau Rp4,5 juta per bulan. Sebelumnya, pada tahun 2015 lalu pemerintah juga telah menaikkan PTKP dari Rp24,3 juta per tahun menjadi Rp36 juta per tahun. "Kenaikannya ini sama persis dengan kenaikan PTKP 2015, dari Rp2 juta sebulan menjadi Rp3 juta sebulan. (Jadi) sama-sama naik 50 persen," jelas Menkeu dalam Rapat Kerja Pemerintah dengan Komisi XI Dewan Perwakilan Rakyat di Jakarta pada Senin (11/4).

Dengan kenaikan tersebut, secara rinci, jumlah PTKP untuk Wajib Pajak (WP) dengan status tidak kawin (TK/0) menjadi Rp54 juta per tahun. Untuk WP dengan status kawin tanpa tanggungan/anak (K/0) menjadi

Rp58,5 juta per tahun; WP dengan status kawin dengan satu tanggungan/anak (K/1) menjadi Rp63 juta per tahun; WP dengan status kawin dengan dua tanggungan/anak (K/2) menjadi Rp67,5 juta per tahun; dan WP dengan status kawin dengan tiga tanggungan/anak (K/3) menjadi Rp72 juta per tahun.

Sementara itu, untuk WP dengan status kawin, penghasilan istri digabung tanpa tanggungan/anak (K/I/0) PTKP-nya menjadi Rp112,5 juta per tahun; WP dengan status kawin, penghasilan istri digabung dengan satu tanggungan/anak (K/I/1) menjadi Rp117 juta per tahun; WP dengan status kawin, penghasilan istri digabung dengan dua tanggungan/anak (K/I/2) menjadi Rp121,5 juta per tahun; dan WP dengan status kawin, penghasilan istri digabung dengan tiga tanggungan/anak (K/I/3) menjadi Rp126 juta per tahun.

Kenaikan PTKP ini sendiri diusulkan mulai berlaku pada Bulan Januari 2016. Namun demikian, pengumuman kenaikan secara resmi baru akan dilakukan pada Bulan Juni 2016 mendatang. (<http://www.kemenkeu.go.id/Berita/mulai-januari-2016-ptkp-naik-jadi-rp54-juta-tahun>. Upload tanggal 13.2.17 jam 10.00)

Penghasilan Kena Pajak (PKP)

Tarif pajak penghasilan WP orang pribadi sesuai pasal 17 UU PPh tahun 2000 yang berlaku sampai dengan 31 Desember 2008:

Penghasilan	Tarif
Rp 0 s/d Rp 25.000.000	5%
Rp 25.000.000 s/d Rp 50.000.000	10%
Rp 50.000.000 s/d Rp 100.000.000	15%
Rp 100.000.000 s/d Rp 200.000.000	25%
Lebih dari Rp 200.000.000	35%

Sumber:

<https://eprints.uns.ac.id/2350/1/167600309201001561.pdf>

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini dekriptif kuantitatif sehingga mendapatkan gambaran yang benar mengenai subjek yang diteliti dalam bentuk angka sedangkan data yang dipergunakan dalam penulisan ini yaitu data sekunder yang

penulis peroleh dari berbagai literature untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Dalam menghitung pajak penghasilan (PPH21) untuk karyawan tetap terdapat 2 Langkah yang dapat dilakukan yaitu secara online maupun secara manual, tetapi untuk pembahasan kali ini penulis menggunakan cara manual dalam melakukan perhitungannya. Berikut ini adalah cara atau langkah-langkah yang dipergunakan untuk melakukan perhitungan pajak penghasilan (PPh 21) untuk karyawan tetap yaitu :

- Hitung penghasilan bruto anda dalam setahun seperti gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya,
- Hitung penghasilan tidak kena pajak (PTKP) sesuai dengan status anda,

1. Wajib pajak tidak kawin (TK)

Uraian	Status	PTKP
wajib pajak	TK0	54.000.000
tanggungan 1	TK1	58.400.000
tanggungan 2	TK2	63.000.000
tanggungan 3	TK3	67.500.000

Sumber : Rinaldi (2015)

2. Wajib pajak kawin

Uraian	Status	PTKP
WP Kawin	K0	58.400.000
tanggungan 1	kK1	63.000.000
tanggungan 2	K2	67.500.000
tanggungan 3	K3	72.000.000

Sumber: Rinaldi (2015)

3. Wajib pajak kawin, penghasilan istri dan suami digabung

Uraian	Status	PTKP
WP Kawin	K/I/0	112.500.000
tanggungan 1	K/I/1	117.000.000
tanggungan 2	K/I/2	121.500.000
tanggungan 3	K/I/3	126.000.000

Sumber: Rinaldi (2015)

- Hitung pengurang lainnya seperti: tunjangan biaya jabatan (5%), iuran pension (5%) dari penghasilan bruto, cataan pension

tan: tunjangan biaya jabatan maksimal RP. 6 juta pertahun atau Rp 500.000 per bulan dan tunjangan iuran pensiun maksimal Rp2,4 juta pertahun atau Rp 200.000 per bulan,

- d. Hitung penghasilan netto anda: penghasilan bruto – PTKP – Iuran Jabatan & Pensiun
- e. Kalikan penghasilan netto dengan tariff pajak penghasilan yang berlaku.

(<http://www.kembar.pro/2015/10/menghitung-pajak-penghasilan-tarif-pph-21-terbaru-2015.html>)

Tarif PPh 21 yang tidak memiliki NPWP

Tarif PPh 21 untuk tidak yang memiliki NPWP berbeda dengan yang memiliki NPWP yaitu: Bagi penerima penghasilan yang dipotong PPh Pasal 21 yang tidak memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak, dikenakan pemotongan PPh Pasal 21 dengan tarif lebih tinggi 20% (dua puluh persen) daripada tarif yang diterapkan terhadap wajib pajak yang memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak. Jumlah PPh Pasal 21 yang harus dipotong tersebut adalah sebesar 120 % (seratus dua puluh persen) dari jumlah PPh Pasal 21 yang seharusnya dipotong dalam hal yang bersangkutan memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak. Pemotongan PPh Pasal 21 tersebut hanya berlaku untuk pemotongan PPh Pasal 21 yang bersifat tidak final. Penerima penghasilan yang telah dipotong PPh Pasal 21 dengan tarif yang lebih tinggi, mendaftarkan diri untuk memperoleh Nomor Pokok Wajib Pajak, PPh Pasal 21 yang telah dipotong tersebut dapat diperhitungkan dengan PPh Pasal 21 yang terutang untuk bulan-bulan selanjutnya setelah memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak. (Septiani: 2010)

Tarif PPH 21 yang memiliki NPWP

Sesuai dengan ketentuan pasal 17 ayat 1, Undang-Undang No. 36 tahun 2008, tarif pajak penghasilan pribadi perhitungan dengan menggunakan tariff progresif sebagai berikut:

Penghasilan Netto Kena Pajak	Tarif Pajak
Sampai dengan 50 juta	5%

50 juta sampai dengan 250 juta	15%
250 juta sampai dengan 500 juta	25%
Diatas 500 juta	30%

Sumber: Rinaldi (2015)

Berikut ini adalah salah satu contoh sebagai ilustrasi dalam perhitungan pajak penghasilan untuk karyawan tetap dengan data sebagai berikut :

1. Anto bekerja di perusahaan swasta dengan status menikah dan memiliki 3 orang anak serta mendapat gaji perbulan sebesar Rp 8.000.000,-; pada bulan tersebut juga Anto menerima uang lembur (OT) sebesar Rp 2.500.000,- dan menerima tunjangan pajak Rp 2.000.000,-. Perusahaan tempat Anto bekerja mengikutsertakan Anto dalam program pensiun dan BPJS kesehatan. Perusahaan membayarkan iuran pensiun dari BPJS sebesar 1% dari gaji, iuran jaminan hari tua (JHT) untuk karyawannya setiap bulan sebesar 3,5% dari gaji sedangkan Anto membayar iuran hari tua (JHT) sebesar 2% dari gaji. Selain itu perusahaan juga membayarkan premi jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan sebesar 0,24% dan 0,3% dari gaji.
2. Andriani merupakan seorang karyawan dengan status menikah dan memiliki 2 orang anak dan 1 orang ibu yang menjadi tanggungannya. Andriani bekerja mulai bulan february. suami dari Andriani merupakan karyawan di salah satu karyawan swasta. Adriani menerima gaji perbulan sebesar Rp. 5 juta. Tempat adriani bekerja mengikutsertakan dalam iuran pension dari BPJS sebesar 1% dari gaji. Selain itu perusahaan juga mengikutsertakan dalam jaminan hari tua setiap bulan sebesar 3,5% dari gaji, sedangkan Adriani membayar sebesar 3% dari gaji. Premi jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dibayar oleh pemberi kerja sebesar 1% dan 0,3% dari gaji.

REKAPITULASI GAJI PEGAWAI

No.	Nama Pegawai	Jabatan	Status	Mulai Kerjasama	Akhir Kerjasama	Penghasilan Bruto					Pengurangan				Jumlah Ph Neto setahun/di set ahunkan	PTKP	PKP	PPh 21 dengan NPWP	PPh 21 tanpa NPWP	
						Gaji	Tunjangan PPh	Tunj. Lainnya	Premi Asuransi Yg Dibayar Pemberi Kerja		Jumlah	By Jabatan	Iuran Pensiun	JHT						Jumlah
									JKK	JK										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Anto	Direktur	K/3	1	12	8.000.000	2.000.000	2.500.000	19.200	24.000	12.543.200	500.000	80.000	160.000	740.000	141.638.400	72.000.000	69.638.400	453.813	544.576
2	Andriani	Karyawan	K/2	2	12	5.000.000	-	-	50.000	15.000	5.065.000	253.250	50.000	150.000	453.250	55.341.000	54.000.000	1.341.000	5.588	6.705
Jumlah						13.000.000	2.000.000	2.500.000	69.200	39.000	17.608.200	753.250	130.000	310.000	1.193.250	196.979.400	126.000.000	70.979.400	459.401	551.281

Penjelasan :

2. Nama Pegawai: Nama dari karyawan yang terdaftar diperusahaan
3. Jabatan : posisi di perusahaan tersebut
4. Status: kondisi kawin atau tidak kawin dan tanggungan yang menjadi kewajibannya, yang akan berpengaruh terhadap PTKP (penghasilan tidak kena pajak)
5. Mulai kerja: 1 = Januari; 2 = Februari; 3 = Maret dan seterusnya
6. Akhir kerja: 12 = Desember
7. Gaji: gaji yang diperoleh tiap bulan
8. Tunjangan PPh: tunjangan pajak yang diberikan oleh perusahaan
9. Tunjangan Lainnya: Lembur atau penambah gaji yang lainnya
10. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): $0,24\% \times \text{gaji per bulan}$
11. Jaminan Kesehatan (JK) : $0,3\% \times \text{gaji per bulan}$
12. Jumlah: Penjumlahan dari point 7 sampai dengan point 11
13. Biaya Jabatan: untuk pegawai tetap maksimal Rp 6.000.000 pertahun atau Rp 500.000 per bulan
14. Iuran pensiun: $1\% \times \text{gaji per bulan}$
15. Jaminan hari tua (JTT): yang dibayarkan oleh karyawan ($2\% \times \text{gaji per bulan}$)
16. Jumlah: penjumlahan dari point 13 sampai point 15
17. Jumlah penghasilan Neto setahun : penjumlahan pada point 12 dikurangi penjumlahan pada point 16 dikalikan dengan jumlah bulan dalam setahun $((M10-Q10)*(12-JAN!G14+1))$
18. Penghasilan tidak kena pajak (PTKP) : yang dipergunakan yaitu PTKP tahun 2016
19. Penghasilan kena pajak (PKP): pengurang antara point 17 dan point 18
20. Penghasilan kena pajak (PPH 21) dengan NPWP:

$$\text{IF}(T10 \leq 50000000; 5\% * T10; ((5\% * 50000000) + (15\% * (T10 - 50000000)))) / 12$$
21. Penghasilan kena pajak (PPH21) tanpa NPWP : $120\% * AD10$ ($120\% \times \text{PPH 21 dengan NPWP}$)

V. KESIMPULAN

Hal-hal yang dapat mengurangi besarnya pajak yang akan ditanggung oleh karyawan diantaranya: a). jika terdapat perubahan data baik itu untuk status (perkawinan, tunjangan), dapat segera dilaporkan sehingga akan berpengaruh terhadap penghasilan tidak kena pajak (PTKP) sehingga pajak yang akan dibayarkan akan lebih sedikit; b). Apabila karyawan belum memiliki nomor pokok wajib pajak (NPWP) akan lebih baik jika segera membuat karena akan menghemat 20% dibandingkan jika kita memiliki NPWP; c). dalam perhitungan pajak penghasilan (PPH 21) terdapat 3 metode yaitu PPh pasal 21 ditanggung karyawan; PPh pasal 21 diberikan dalam bentuk tunjangan pajak; PPh pasal 21 di gross up (menurut zain, 2008: 89 dalam Luneto) dari penelitian sebelumnya untuk menguntungkan bagi karyawan (penghasilan netto yang diperoleh menjadi lebih besar) dan laba perusahaan menjadi lebih besar akan lebih baik menggunakan gross up (memberikan tunjangan pajak kepada karyawan sebesar pajak yang ditanggung oleh karyawan tersebut).

Daftar Pustaka

- Irawan, Deni. 2014. Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis WEB (Studi Kasus: PT. Adjitama Persada). Skripsi Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27909/1/DENI%20IRAWAN-FST.pdf>
- Kyky Rizky Zuana dan Iwan Sidharta. 2014. Sistem Informasi Pemotongan PPH 21 Atas Gaji Karyawan PT. Rajawali Tehnik. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 8 No. 2 Desember 2014, 112-121 ISSN 2442-4943. <http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/120/144>
- Septiani, Hilmi, Risna. 2010. Prosedur Perhitungan, Penyetoran Dan Pelaporan SPT Pajak Penghasilan Pasal 21 Bagi

Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Kasus Pada PT. X). Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
<https://eprints.uns.ac.id/2350/1/167600309201001561.pdf>

<http://www.kembar.pro/2015/10/menghitung-pajak-penghasilan-tarif-pph-21-terbaru-2015.html> (posted : 23 Agustus 2016) By: Rinaldi, Fery

Wijaya, Indah, Fitria, dkk. 2013. Aplikasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada PT. Indo Stationery Ritel Utama Cabang Palembang. Jurnal. Palembang: STMIK GI MDP

<https://www.online-pajak.com/id/perhitungan-pph-21>

<http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/view/2036/2015>

<http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/view/2007/1986> (posted : 23 Agustus 2016) by: Nur Endang Fatrah Katili

LAJU INFLASI DAMPAKNYA TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA DAN CARA PENANGGULANGANNYA

Seno Sudarmono Hadi
Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Akademi Manajemen Informatika & Komputer BSI Jakarta
Jl. RS. Fatmawati No. 24 Pondok Labu Jakarta
seno.ssh@bsi.ac.id

ABSTRACT

Inflation occurred in Indonesia can impact positively or negatively on the economy globally, depending on the height of the low inflation rate is concerned. If inflation mild dampat is impacting positively on the economy of a society that is able to raise the level of national income and enhance people's interest for saving becomes even higher. The recipient of a fixed regular income each month as civil servants, private employees and workers are increasingly eager to do his work activities to improve the quality of life. While the stable inflation can improve financial planning dimasyarakat better, purchasing power against goods and services become more affordable so that the necessities of life are met, investing more smoothly because the motive is not a speculative investment and bank credit more smoothly, and if this situation happened in quite a long period of time will cause the real income of the society become stable, standard of living and welfare of the community meningkat. For the corporate world in areas such as trade in financial reports produced positive financial balance while the value of the country is relatively stable, whereas the heavy inflation or uncontrolled (Hyperinflasi) resulted in a decline in the economy of the community or the slack economic growth Countries. Based on the above research titles then the researcher explores how tackling the possibility of inflation in terms of deregulation or the policies conducted at Bank Indonesia especially the Government as monetary authorities in Indonesia so as to prevent a decline in economic growth as well as the slack economy of Indonesia in particular

Key Words: *Inflation, Deregulation, Standard Of Living, Economic Growth*

I. PENDAHULUAN

Salah satu peristiwa moneter yang sangat penting dan sering kita jumpai pada hampir semua negara adalah inflasi.

Inflasi adalah suatu kecenderungan harga yang cenderung terus terjadi kenaikan secara umum dan terjadi dalam waktu yang lama atau terus-menerus. Jika terjadi kenaikan harga hanya terjadi pada berbagai barang tidak bisa disebut sebagai inflasi, tetapi jika kenaikan harga hampir terjadi pada semua barang yang diperjual belikan dimasyarakat dan terjadi pada kurun waktu yang cukup lama baru keadaan tersebut disebut inflasi.

Sedangkan jika kenaikan harga yang terjadi karena musiman menjelang hari raya agama atau yang terjadi hanya sekali saja dan tidak memiliki pengaruh yang berlanjut tidak bisa dikatakan inflasi. Kenaikan harga harga semacam itu tidak dianggap sebagai masalah atau penyakit ekonomi dan tidak diperlukan penanganannya secara khusus atau kebijakan khusus untuk mengantisipasinya.

Pengertian inflasi adalah peningkatan harga secara umum dan terus menerus dalam arti sederhana sebagai penyebabnya ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dalam mekanisme pasar. contohnya adalah konsumsi masyarakat yang cenderung meningkat dilain pihak distribusi barang tidak lancar atau mengalami hambatan, menurunnya nilai tukar mata uang suatu negara secara kontinyu serta adanya kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM).

Perkataan kecenderungan dalam definisi inflasi perlu untuk digaris bawahi. Jika seandainya harga diatur oleh pihak pemerintah, maka harga yang dicatat oleh Biro Pusat Statistik (BPS) kemungkinan tidak menunjukkan kenaikan apapun karena yang dicatat adalah harga resmi dari pemerintah tetapi pada kenyataannya ada kecenderungan harga yang semakin mengalami peningkatan.

Keadaan tersebut tercermin dari harga bebas atau harga harga tidak resmi lebih tinggi jika dibandingkan harga resmi yang ditentukan pihak pemerintah. Dalam hal ini inflasi sebenarnya inflasi itu terjadi tetapi tidak diperkenankan untuk menunjukkan dirinya atau sering disebut dengan istilah inflasi yang ditutupi (*Suppressed Inflation*) yang sewaktu waktu akan timbul dan menunjukkan dirinya karena harga yang resmi ditentukan pemerintah tidak relevan lagi jika dibandingkan harga yang realitas terjadi pada masyarakat..

Perlu untuk diketahui inflasi yang terjadi di Indonesia selama 10 tahun terakhir rata-rata 7,98% salah satu cara untuk mengatasinya yaitu kebijakan moneter oleh pihak pemerintah yang dalam hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Bank Indonesia (BI) sebagai otoritas moneter di Indonesia.

Indikator yang sering dipergunakan untuk mengukur tingkat inflasi di Indonesia adalah Indeks Harga Konsumen (IHK) yang meliputi komoditas makanan, minuman, tembakau, perumahan, sandang, kesehatan, pendidikan, transportasi serta komunikasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Inflasi

Pengertian inflasi menurut beberapa ahli dalam Boediono (2001) adalah:

1. Samuelson dan Nordhaus (1998)

Inflasi dinyatakan sebagai kenaikan harga secara umum. Jadi tingkat inflasi adalah tingkat perubahan harga secara umum yang dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rate of inflation (year } t) = \frac{\text{Price level (year } t) - \text{price level (year } t-1)}{\text{price level (year } t-1)}$$

2. Prathama dan Mandala (2001)

Ada tiga komponen yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan telah terjadi inflasi:

- a. Kenaikan harga
Harga suatu komoditas dikatakan naik jika menjadi lebih tinggi dari pada harga periode sebelumnya.
- b. Bersifat umum
Kenaikan harga suatu komoditas belum dapat dikatakan inflasi jika kenaikan tersebut tidak menyebabkan harga secara umum naik.
- c. Berlangsung secara terus menerus
Kenaikan harga bersifat umum juga belum akan memunculkan inflasi, jika terjadi sesaat, karena itu perhitungan

inflasi dilakukan dalam rentang waktu minimal bulanan.

3. Parkin dan Bade (2001)

Inflasi adalah pergerakan ke arah atas dari Tingkatan harga. Secara mendasar ini berhubungan dengan harga, hal ini bisa juga disebut dengan berapa banyaknya uang (rupiah) untuk memperoleh barang tersebut

4. Menurut Nopirin (1987)

Inflasi adalah Proses kenaikan harga-harga umum barang-barang secara terus menerus selama periode tertentu.

B. Teori Inflasi

Menurut Boediono (2001) ada beberapa teori inflasi diantaranya adalah:

1. Teori Kuantitas

Teori ini menyoroti tentang peranan dalam proses inflasi dari Jumlah Uang Beredar (JUB), Psikologi (Harapan) mengenai kenaikan harga tersebut (*Expectation*).

Isi dari teori kuantitas adalah:

- a. Inflasi hanya bisa terjadi kalau ada penambahan volume atau Jumlah Uang Beredar (JUB) baik uang kartal maupun giral. Apabila Jumlah Uang Beredar tidak dilakukan penambahan maka inflasi akan berhenti dengan sendirinya
- b. Laju Inflasi ditentukan oleh adanya faktor psikologi (Harapan) dimana masyarakat akan berharap adanya kenaikan harga akan terjadi pada masa yang akan datang.

2. Teori Keynes

Teori ini didasarkan pada makro ekonomi dimana aspek lain dari inflasi dimana inflasi bisa terjadi karena masyarakat ingin hidup diluar batas kemampuan ekonominya.

Proses inflasi menurut teori ini adalah proses perebutan rezeki antar kelompok yang ada dimasyarakat atau sosial yang menginginkan bagian yang lebih besar dibandingkan dengan yang telah tersedia dimasyarakat. Akibatnya menurut teori ini dimana masyarakat melakukan permintaan yang lebih besar dibandingkan jumlah barang yang telah tersedia sehingga timbul istilah yang disebut *Inflationary Gap*.

Inflationary Gap timbul karena golongan masyarakat berhasil menterjemahkan menjadi permintaan yang lebih efektif terhadap produk atau masyarakat berhasil mendapatkan pendanaan untuk mengubah aspirasinya menjadi suatu rencana untuk

pembelian barang yang didukung dana mereka.

Golongan masyarakat ini menurut Boediono (2001) adalah:

- a. Pihak pemerintah yang menginginkan mendapatkan bagian yang lebih besar dari output masyarakat dengan cara defisit neraca anggarannya dengan mencetak uang baru.
- b. Pengusaha pihak swasta yang menginginkan investasi usaha baru dengan pembiayaan dari bank.
- c. Serikat buruh (SPS) yang menginginkan peningkatan gaji bagi para anggotanya melebihi tingkat produktivitas para buruh.

3. Teori Strukturalis

Menurut Boediono (2001) Teori ini lebih menekankan pada pengalaman yang terjadi di Amerika Latin dan teori ini menekankan pada tekanan dan ketegaran (*Inflexibilities*) dari struktur perekonomian negara berkembang.

Teori strukturalis sering disebut teori inflasi jangka panjang karena teori ini lebih ditekankan pada faktor jangka panjang yang menyebabkan inflasi dapat berlangsung lama. Menurut teori ini ada dua jenis ketegaran utama dalam perekonomian negara berkembang yang dapat mengakibatkan terjadinya inflasi, antara lain:

- a. Ketegaran yang berupa ketidakelastisan dari penerimaan ekspor yaitu nilai ekspor yang pertumbuhannya sangat lambat dibandingkan sektor lainnya, kelambanan tersebut disebabkan karena:
 - 1). Harga pasar dunia dari barang ekspor negara tersebut tidak menguntungkan dibanding harga barang import yang harus dibayar atau sering disebut dasar pertukaran (*terms of trade*) yang semakin memburuk. Sering disebut harga barang-barang hasil alam yang merupakan komoditi ekspor dari negara berkembang akan mengalami kenaikan yang lebih lambat dibandingkan dengan barang hasil industri yang merupakan barang import dari negara yang berkembang tersebut.
 - 2). Supply produksi dari barang ekspor yang tidak responsif terhadap kenaikan harga (Supply dari barang ekspor yang tidak elastis) Kelambanan pertumbuhan ekspor ini berarti mengakibatkan kelambanan import barang-barang

yang dibutuhkan untuk keperluan investasi maupun konsumsi masyarakat akibatnya negara tersebut mengambil kebijakan pembangunan yang menggalakkan produksi dalam negeri dari barang yang sebelumnya diimport (*Import Substitution Strategy*) meskipun dibutuhkan biaya produksi yang lebih tinggi sedangkan kualitas yang dihasilkan produk dengan kualitas barang import. Kenaikan biaya produksi mengakibatkan harga barang tersebut menjadi lebih tinggi atau akan mengalami kenaikan dan jika substitusi import mengalami perluasan, maka kenaikan harga semakin meluas juga yang berdampak terjadinya inflasi.

- b. Ketegaran yang berkaitan dengan ketidakelastisan dari supply atau produksi bahan makanan di dalam negeri. Pertumbuhan produksi bahan makanan dalam negeri tumbuh tidak secepat pertumbuhan penduduk dan pendapatan perkapita, sehingga harga bahan makanan dalam negeri ada kecenderungan terjadi kenaikan melebihi kenaikan harga barang lainnya. Akibat selanjutnya adalah timbulnya tuntutan dari para karyawan pada sektor industri untuk mendapatkan kenaikan upah atau gaji yang mengakibatkan pada kenaikan biaya produksi dan dampaknya adalah harga barang-barang mengalami kenaikan dan seterusnya dan keadaan ini akan berhenti jika harga bahan makanan tidak mengalami kenaikan. Dikarenakan adanya faktor struktural harga bahan makanan akan selalu mengalami kenaikan sehingga proses dorong-mendorong antara harga dan upah akan selalu mendapat umpan baru dan tidak berhenti.

Hal yang perlu ditekankan mengenai teori strukturalis adalah:

- 1) Teori ini menerangkan proses inflasi jangka panjang di negara yang sedang berkembang.
- 2) Jumlah uang yang beredar bertambah dan secara pasif mengikuti dan menampung kenaikan harga tersebut dan proses inflasi tersebut bisa berlangsung terus apabila jumlah uang beredar juga bertambah terus, tanpa kenaikan jumlah uang beredar inflasi akan berhenti dengan sendirinya.

- 3). Faktor struktural yang disebut sebagai sebab yang paling dasar dari proses inflasi tersebut bukan 100% struktural. Karena sering dijumpai bahwa ketegaran tersebut disebabkan oleh kebijaksanaan harga atau kebijaksanaan moneter pemerintah.

C. Penyebab Inflasi

Menurut Boediono (2001) beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya inflasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pengeluaran Agregat Yang Melebihi Kemampuan Perusahaan Menghasilkan Barang dan Jasa.

Tingkat pengeluaran agregatif adalah pengeluaran keseluruhan perusahaan. Apabila pengeluaran total perusahaan melebihi kemampuannya dalam menghasilkan barang dan jasa, tentunya akan memicu kenaikan harga barang dan jasa yang dihasilkan tersebut.

2. Tuntutan Kenaikan Upah Dari Para Pekerja

Seringkali pekerja atau karyawan perusahaan melakukan demo menuntut kenaikan upah. Adanya kenaikan upah karyawan akan menyebabkan biaya produksi barang dan jasa juga meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan harga barang dan jasa tersebut.

3. Kenaikan Harga Barang Impor

Kenaikan harga barang impor akan membawa pengaruh terhadap harga barang dalam negeri. Terlebih lagi apabila barang impor tersebut digunakan sebagai faktor produksi (bahan mentah) untuk memproduksi barang dalam negeri.

4. Penambahan Jumlah Penawaran Uang Dengan Cara Mencetak Uang Baru

Apabila jumlah uang yang beredar banyak, maka nilai uang akan turun, yang pada akhirnya akan menyebabkan kenaikan harga barang dan jasa.

5. Kekacauan Politik dan Ekonomi

Hal ini pernah terjadi di Indonesia, yaitu pada tahun 1998. Akibat kekacauan politik dan ekonomi tahun 1998 tersebut, angka inflasi di Indonesia mencapai 70%. Menurut Boediono (2008) angka inflasi ideal berkisar antara 3% – 4%.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini adalah studi pustaka yang dilakukan dengan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan Inflasi, Kebijakan Fiskal dan Moneter, serta

Peran BI dalam menanggulangi terjadinya inflasi yang bersumber pada buku kepustakaan, brosur dan internet.

IV. PEMBAHASAN

A. Dampak Inflasi

Inflasi di Indonesia dapat berdampak positif dan dampak negatif terhadap perekonomian masyarakat, tergantung tinggi rendahnya tingkat inflasi. Jika inflasi itu ringan, justru dapat berdampak positif bagi kegiatan ekonomi masyarakat.

1. Dampak Bersifat Positif

a. Meningkatkan Pendapatan Nasional

Dengan meningkatnya tingkat inflasi, maka tingkat pendapatan dari pemerintah akan mengalami peningkatan terutama dari sektor perpajakan contohnya: Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

Pada saat terjadinya kenaikan harga dari barang dan jasa, maka kenaikan harga akan menambah jumlah pajak masukan PPN ke kas negara (Pemerintah).

b. Meningkatkan Niat Menabung Masyarakat

Para penerima pendapatan tetap seperti pegawai negeri, karyawan perusahaan swasta, serta buruh semakin bergairah dalam bekerja dan melakukan investasi untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Inflasi yang stabil membuat perencanaan keuangan masyarakat lebih baik, daya beli menjangkau, kebutuhan hidup terpenuhi, investasi lancar karena penanaman modal tidak bersifat spekulatif, kredit tidak macet. Jika dampak inflasi sering terjadi, dalam jangka panjang akan menyebabkan pendapatan riil akan lebih sejahtera. Bagi dunia usaha perdagangan, laporan keuangan perusahaan bernilai positif. Sementara, neraca keuangan negara tetap stabil.

2. Dampak Bersifat Negatif

a. Pertumbuhan Ekonomi Lambat

Jika dampak dari inflasi itu parah dimana pada saat itu terjadi inflasi yang tidak terkendali (*Hiperinflasi*), dapat menurunkan perekonomian

masyarakat yang secara luas menjadi penyebab lesunya pertumbuhan ekonomi negara. Ditambah dengan kenaikan BBM, menjadikan harga-harga barang meningkat, daya beli masyarakat menurun, uang pensiun tidak cukup lagi, dunia usaha lesu karena bahan baku dan

biayaproduksi melonjak naik, banyak PHK, pengangguran dimana-mana, dan semua orang terutama orang miskin bertambah miskin.

b. Ketidakpastian Pelaku Ekonomi Dalam Pengambilan Keputusan.

Inflasi yang tidak stabil akan menciptakan ketidakpastian bagi pelaku ekonomi dalam mengambil keputusan. Pengalaman empiris menunjukkan bahwa inflasi yang tidak stabil akan menyulitkan keputusan masyarakat dalam melakukan konsumsi, investasi dan produksi, yang pada akhirnya akan menurunkan pertumbuhan ekonomi. Tingkat inflasi domestik yang lebih tinggi dibanding dengan tingkat inflasi di negara tetangga, menjadikan tingkat bunga domestik riil menjadi tidak kompetitif sehingga dapat memberikan tekanan pada nilai rupiah.

B. Cara Mengatasi Inflasi di Indonesia Melalui Kebijakan Pemerintah

Menurut Boediono (2001) Salah satu cara mengatasi inflasi dengan kebijakan pemerintah yaitu melalui kebijakan fiskal dan/ kebijakan moneter. Cara ini dilakukan pemerintah agar tidak menyebabkan dampak inflasi seperti meningkatnya harga-harga secara umum dan terus menerus (pengertian inflasi), menjadi tidak meluas. Karena inflasi dapat menurunkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sebaliknya, kebijakan yang diambil juga harus dapat mencegah penyebab inflasi maupun timbulnya deflasi.

1. Kebijakan Di Bidang Fiskal

Kebijakan fiskal merupakan kebijakan fihak pemerintah yang berhubungan dengan hal finansial (Penerimaan Pemerintah),

Adapun kebijakan yang diambil fihak pemerintah untuk mengatasi inflasi adalah:

a. Mengatur Tingkat Penerimaan dan Pengeluaran Pemerintah

Dalam rangka menurunkan Inflasi di Indonesia maka harusnya/seyogyanya tingkat pengeluaran pemerintah secara keseluruhan harus dikendalikan atau diturunkan, sehingga pemerintah diharapkan tidak akan menambah tingkat pengeluaran supaya anggaran dari pemerintah tidak mengalami defisit, karena dengan adanya defisit maka anggaran pengeluaran pemerintah untuk subsidi serta pengeluaran

pembiayaan untuk kesejahteraan rakyat

akan dikurangi sehingga mengakibatkan terjadinya inflasi karena dengan adanya subsidi dikurangi maka harga barang contohnya: Harga dari BBM akan mengalami kenaikan dan itu salah satu penyebab terjadinya inflasi, karena dengan adanya kenaikan harga BBM secara keseluruhan akan berdampak pada kenaikan harga kebutuhan sehari hari dan jika terjadi dalam jangka waktu yang lama maka akan terjadi inflasi.

b. Menaikkan Tingkat Pajak (Tax).

Demikian halnya dengan kebijakan pemerintah dengan meningkatkan tingkat penerimaan negara yang ditingkatkan dengan cara menaikkan tingkat pajak contohnya: Kenaikan tingkat PPN (Pajak Pertambahan Nilai), dengan kenaikan PPN maka harga dari kebutuhan sehari hari akan mengalami kenaikan atau harga menjadi lebih mahal.

2. Kebijakan Di Bidang Moneter

Kebijakan Moneter adalah suatu kebijakan yang diambil fihak pemerintah dalam rangka untuk meningkatkan pendapatan nasional dengan cara mengubah Jumlah Uang Yang Beredar (JUB) karena penyebab terjadinya inflasi adalah JUB terlalu banyak sehingga dengan kebijakan ini diharapkan JUB dapat dikurangi menjadi kondisi keseimbangan atau Normal (Stabil) Adapun kebijakan yang dapat diambil pemerintah adalah:

a. Politik Pasar Yang Terbuka (Open Market).

Politik pasar terbuka dilakukan fihak pemerintah melalui Bank Indonesia selaku otoritas moneter dengan cara menjual surat berharga (*Marketable Securitie*) dengan tujuan menekan JUB sehingga jumlah uang yang beredar dapat berkurang sehingga laju dari inflasi menjadi lebih rendah. Politik open market ini sering disebut dengan istilah kebijakan uang ketat (*Tight Money Policy*) yaitu dengan jalan menjual surat berharga berupa obligasi negara kepada masyarakat (Publik) dan bank - bank sehingga Jumlah uang yang beredar (JUB) dimasyarakat menjadi berkurang dan pemberian kredit oleh perbankan atau badan kredit yang dipinjamkan

kepada masyarakat (*Debitur*) akan menjadi berkurang sehingga dapat mengurangi JUB dengan kata lain laju inflasi dapat berkurang.

b. Politik Uang Ketat (Politik Diskonto)

Kebijakan lain yang dilakukan Bank Indonesia (BI) dalam rangka untuk menurunkan tingkat inflasi di Indonesia dengan menaikkan tingkat suku bunga bank sehingga masyarakat akan tertarik untuk menyimpan uang di bank dari pada uang dipergunakan untuk melakukan konsumsi atau berbelanja.

Politik diskonto ini dapat dilakukan dengan kebijakan menaikkan tingkat bunga sehingga mengurangi keinginan badan – badan pemberi kredit untuk mengalokasi kredit ataupun pinjaman kepada pihak masyarakat, sehingga jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat menjadi berkurang dan dengan cara ini dapat menekan terjadinya inflasi.

c. Menaikkan Nilai Cadangan Bank (*Bank Reserves*)

Kebijakan persediaan kas artinya cadangan yang diwajibkan oleh Bank Indonesia (BI) kepada pihak bank- bank umum yang besarnya ditentukan Bank Indonesia selaku otoritas moneter dengan menentukan kenaikan jumlah uang yang mengendap dalam bentuk kas, dengan JUB menyebabkan kemampuan bank untuk menyalurkan kredit akan mengalami penurunan sehingga JUB yang beredar dimasyarakat semakin berkurang sehingga dapat menekan laju inflasi, demikian juga Bank Indonesia akan menurunkan jumlah uang yang mengendap dalam bentuk kas maka menyebabkan kemampuan bank dalam menyalurkan kredit terjadi peningkatan sehingga JUB akan mengalami kenaikan sehingga akan menekan terjadinya deflasi.

3. Kebijakan Non Moneter

Kebijakan non moneter merupakan kebijakan yang tidak ada hubungannya dengan finansial pemerintah atau jumlah uang yang beredar (JUB) dan kebijakan ini merupakan cara atau merupakan alternatif yang lain dalam rangka mengantisipasi terjadinya inflasi. Adapun kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah adalah:

a. Pengawasan Dan Penentuan Harga

Barang/Jasa Maksimal

Dengan metode ini diharapkan tidak ada permainan harga pihak produsen karena dengan kebijakan ini para pengusaha akan menentukan harga tidak melebihi dari batas harga maksimal yang ditentukan pihak pemerintah. Dengan kebijakan yang dipatuhi para produsen maka inflasi dapat dihindari.

b. Mendorong Pengusaha/ Produsen Meningkatkan Jumlah Produksi.

Cara ini diharapkan cukup efektif untuk mencegah terjadinya inflasi karena inflasi dapat disebabkan adanya jumlah permintaan yang cukup tinggi tidak disertai jumlah produksi barang dan jasa atau supply dari produsen, sehingga dengan himbuan atau kebijakan dari pemerintah ini akan mampu meningkatkan jumlah produksi barang dan jasa sehingga inflasi dapat dihindari.

Upaya yang dilakukan pihak pemerintah antara lain:

- 1). Penentuan Prioritas Produksi.
- 2). Subsidi untuk sektor Industri.
- 3). Subsidi BBM (Bahan Bakar Minyak).
- 4). Peningkatan Produksi Beras.

c. Menekan Tingkat Upah

Cara ini dilakukan pemerintah dengan cara untuk mengatur gaji/tingkat Upah Minimum Regional (UMR), karena dengan penentuan kenaikan UMR karyawan, maka pengusaha/produsen akan menaikkan harga barang/jasa yang dihasilkan dan jika terjadi dalam waktu lama akan berakibat terjadinya inflasi. Semakin seringnya pengusaha menaikkan UMR maka besarnya nilai inflasi akan mengalami peningkatan secara signifikan.

d. Pemerintah Melakukan Distribusi Langsung.

Cara yang dilakukan pemerintah dalam penanggulangan inflasi adalah dengan cara distribusi barang kebutuhan masyarakat secara langsung melalui Badan Usaha Logistik (BULOG) dan Koperasi Unit Desa (KUD) dengan cara pendistribusian secara langsung tersebut maka distribusi akan semakin lancar mencegah terjadinya pasar gelap dimana para pengusaha akan dapat mempermainkan harga sehingga memacu timbulnya inflasi.

e. Pemotongan Nilai Dari Mata Uang (*Sneering*).

Cara ini dilakukan jika keadaan Inflasi yang sangat parah (*Hyper Inflation*). Kebijakan pemotongan nilai

mata uang dapat dilakukan dengan cara pembekuan sebagian simpanan bank bank dengan ketentuan bahwa simpanan yang akan dibekukan akan digantikan dengan simpanan jangka panjang. Cara ini pernah dilakukan oleh pemerintah Indonesia sekitar tahun 1960 pada saat inflasi mencapai 650% sehingga pihak pemerintah telah memotong nilai dari mata uang Rupiah Rp. 1.000,- menjadi Rp. 1,-.

f. Devaluasi Mata Uang Rupiah

Devaluasi merupakan suatu tindakan pihak pemerintah dalam rangka menanggulangi inflasi yaitu dengan cara menurunkan nilai mata uang rupiah dengan mata uang asing.

Hal tersebut dilakukan supaya nilai mata

uang dalam negeri menjadi stabil. Sedangkan istilah dari devaluasi sering dihubungkan dengan menurunnya nilai mata uang asing dengan mata uang rupiah yang mengakibatkan harga barang naik (terjadinya inflasi) sehingga cara yang dilakukan adalah menurunkan nilai mata uang rupiah terhadap mata uang asing.

g. Kebijakan Yang Berhubungan Dengan Output

Kebijakan ini dilakukan dengan cara Kebijakan penurunan pembebanan bea Masuk import barang dari luar negeri, sehingga diharapkan import barang ke Indonesia menjadi semakin meningkat, dengan bertambahnya jumlah barang yang diimpor kedalam negeri sehingga kebutuhan barang didalam negeri dapat terpenuhi hal tersebut dapat menurunkan harga barang sehingga inflasi dapat ditekan.

h. Kebijakan Dalam Penentuan Harga Dan Indexing

Kebijakan ini dilakukan dengan cara penentuan *Ceiling Price* yaitu kebijakan penetapan harga barang maksimal. Sedangkan kebijakan penetapan harga barani minimal disebut *Floor Price*

C. Peran Bank Indonesia Dalam Rangka Menanggulangi Inflasi (Stabilitas Keuangan).

Sebagai otoritas moneter, perbankan dan sistem pembayaran, Adapun tugas utama

Bank Indonesia tidak saja menjaga stabilitas moneter, namun juga stabilitas sistem keuangan (Perbankan dan Sistem Pembayaran). Keberhasilan Bank Indonesia dalam menjaga stabilitas moneter tanpa diikuti oleh stabilitas sistem keuangan, tidak akan banyak artinya dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Stabilitas moneter dan stabilitas keuangan ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Kebijakan moneter memiliki dampak yang signifikan terhadap stabilitas keuangan begitu pula sebaliknya, stabilitas keuangan merupakan pilar yang mendasari efektivitas kebijakan moneter. Sistem keuangan merupakan salah satu alur transmisi kebijakan moneter, Sehingga bila terjadi ketidakstabilan sistem keuangan maka transmisi kebijakan moneter tidak dapat berjalan secara normal. Sebaliknya ketidakstabilan moneter secara fundamental akan mempengaruhi stabilitas sistem keuangan akibat tidak efektifnya fungsi sistem keuangan. Hal inilah yang menjadi latar belakang mengapa stabilitas sistem keuangan juga masih merupakan tugas dan tanggung jawab Bank Indonesia.

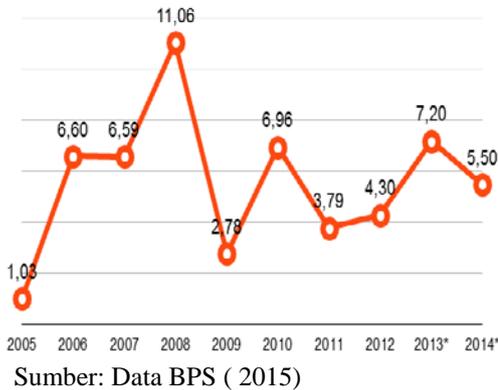
Adapun peran utama BI mencakup kebijakan dan instrumen dalam menjaga stabilitas sistem keuangan itu adalah:

1. Bank Indonesia (BI) memiliki tugas untuk menjaga stabilitas moneter antara lain melalui instrumen suku bunga dalam operasi pasar terbuka. Bank Indonesia dituntut mampu menetapkan kebijakan moneter secara tepat dan berimbang. Hal ini mengingat gangguan stabilitas moneter memiliki dampak secara langsung terhadap berbagai aspek ekonomi. Kebijakan moneter melalui penerapan suku bunga yang terlalu ketat cenderung bersifat

2. Bank Indonesia memiliki peran yang

- penting dalam menciptakan kinerja lembaga keuangan yang sehat khususnya perbankan. Penciptaan kinerja banki seperti ini dilakukan dengan mekanisme pengawasan dan regulasi seperti yang dilakukan negara lainnya, sektor perbankan memiliki pangsa pasar yang dominan dalam sistem keangan, oleh karena itu kegagalan pada sektor ini dapat mengakibatkan ketidakstabilan bidang keuangan dan dapat menggagu perekonomian. Untuk dmpat mencegah terjadinya kegagalan tersebut sistem pengawasa workn dan kebijakan perbankan yang efektif harus ditegakkan . Selain itu disiplin pasar melalui kewenangan dalam pengawasan dalam memce buat kebijakan serta penegakan hukum (*Law Enforcement*) harus dijalankan . Bukti yang ada menunjukkan bahwa negara negara yang menerapkan disiplin pasar memiliki stabilitas keuangan yang sangat kokoh. Sementara itu penegakan hukum dimaksudkan untuk melindungi perbankan dan para *stake Holder* serta mendorong kepercayaan masyarakat serta menjaga stabilan di sektor perbankan secara berkelanjutan.
3. Bank Inonesia /BI memiliki kewenangan untuk mengatur dan menjaga kelancaran Sistem pembayaran. Jika terjadi gagal bayar (*Failure to Settle*) pada salah satu peserta dalam sistem pembayaran. Kegagalan tersebut dapat menimbulkan resiko yang bersifat menular (*Contagion Risk*) sehingga mengakibatkan resiko yang bersifat sistemik. Bank Indonesia mengembangkan mekanisme dan pengaturan untuk mengurangi resiko dalam sistem pembayaran yang cenderung semakin meningkat antara lain dengan menerapkan sistem pembayaran yang bersifat *real time* atau dikenal dengan nama sistem RTGS (*Real Time Gross Settlement*) yang dapat lebih meningkatkan keamanan dan kecepatan sistem pembayaran. Sebagai otoritas dalam sistem pembayaran BI memiliki informasi dan keahlian ntuk mengidentifikasi resiko potensial dalam resiko sistem pembayaran.
 4. Melalui fungsinya dalam riset danm pembayar pemantauan Bank indonesia dapat mengakses informasi yang dinilai dapat mengancam stabilitas keuangan. melalui pemantauan macroprudential. Bank Indonesia dapat memonitor kerentana sektor keuangan dan mendeteksi kerentanan potensi kejutan (*Potential Shock*) yang berdampak pada stabilitas sektor keuangan . Melalui riset Bank Indonesia yang mengembangkan n instrumen serta indikator macroprudential untuk mendeteksi kerentanan sektor keuangan Hasil riset dan pemantauan tersebut, selanjutnya akan menjadi rekomendasi bagi otoritas terkait dalam mengambil langkah yang tepat untuk meredam gangguan dalam sektor keuangan.
 5. Bank Indonesia memiliki fungsi sebagai jaringan pengaman sistem keuangan melalui fungsi bank sentral sebagai *Lender of the Last Resort* (LoLR). Fungsi LoLR merupakan peran Bank Indonesia sebagai bank sentral secara tradisional dalam mengelola krisis guna menghindari akan terjadinya ketidakstabilan sistem keuangan. Fungsi sebagai LoLR mencakup penyediaan likuiditas pada kondisi normal maupun krisis. Fungsi ini hanya diberikan kepada bank yang menghadapi masalah likuiditas dan berpotensi memicu terjadinya krisis yang bersifat sistemik. Pada kondisi normal, fungsi LoLR dapat diterapkan pada bank yang mengalami kesulitan likuiditas temporer namun masih memiliki kemampuan untuk membayar kembali. Dalam menjalankan fungsinya sebagai LoLR, Bank Indonesia harus menghindari terjadinya *Moral Hazard*. Oleh karena itu, pertimbangan risiko sistemik dan persyaratan yang ketat harus diterapkan dalam penyediaan likuiditas tersebut.

Adapun Gambaran inflasi di Indonesia dari tahun 2005 sampai dengan 2014 dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar IV.1. Laju Inflasi Indonesia Tahun 2005-2014

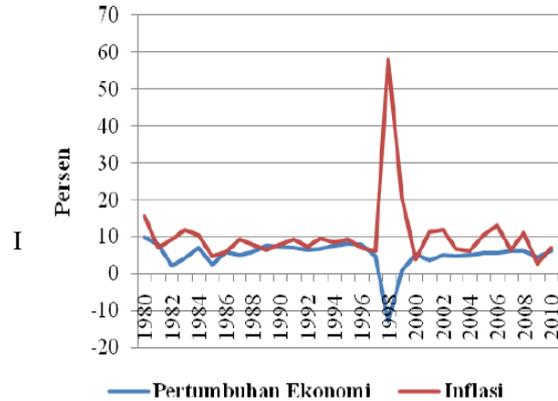
Sedangkan tabel Inflasi Indonesia Per Bulannya dari Tahun 2012 -2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1. Inflasi Indonesia Per Bulan Tahun 2012-2015

Bulan	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
	Inflasi	Inflasi	Inflasi	Inflasi
Jan	0,76	1,03	1,07	-0,24
Feb	0,05	0,75	0,26	NA
Mar	0,07	0,63	0,08	NA
Apr	0,21	-0,10	-0,02	NA
Mai	0,07	-0,03	0,16	NA
Jun	0,62	1,03	0,43	NA
Jul	0,70	3,29	0,93	NA
Agst	0,95	1,12	0,47	NA
Sep	0,01	-0,35	0,27	NA
Okh	0,16	0,09	0,47	NA
Nov	0,07	0,12	1,50	NA
Des	0,54	0,55	2,46	NA
Tahunan	4,30	6,38	6,36	

Sumber : BPS (2015)

Tingkat Pertumbuhan Ekonomi Dan Tingkat Inflasi Di Indonesia Tahun 1980-2010 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar IV.2. Pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi 1980-2010

Inflasi dan Indeks Harga Konsumen Indonesia Tahun 2004-2009 dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel IV.2. Inflasi dan IHK Di Indonesia Tahun 2004-2010

Bulan	Tahun 2004		Tahun 2005		Tahun 2006		Tahun 2007		Tahun 2008		Tahun 2009	
	IHK	Inflasi										
Jan	110,45	0,57	118,53	1,43	130,72	1,36	147,41	1,04	158,26	1,77	113,78	-0,07
Feb	110,43	-0,02	118,33	-0,17	139,53	0,58	148,32	0,62	159,29	0,65	114,02	0,21
Mar	110,83	0,36	120,59	1,91	139,57	0,03	148,67	0,24	160,81	0,95	114,27	0,22
Apr	111,91	0,97	121,00	0,34	139,64	0,05	148,43	-0,16	161,73	0,57	113,92	-0,31
Mai	112,90	0,88	121,25	0,21	140,16	0,37	148,58	0,10	164,01	1,41	113,97	0,04
Jun	113,44	0,48	121,86	0,50	140,79	0,45	148,92	0,23	110,08	2,46	114,10	0,11
Jul	113,88	0,39	122,81	0,78	141,42	0,45	149,99	0,72	111,59	1,37	114,61	0,45
Agst	113,98	0,09	123,40	0,55	141,88	0,33	151,11	0,75	112,16	0,51	115,25	0,56
Sep	114,00	0,02	124,33	0,69	142,42	0,38	152,32	0,80	113,25	0,97	116,46	1,05
Okh	114,64	0,56	135,15	0,70	143,65	0,86	153,53	0,79	113,76	0,45	116,68	0,19
Nov	115,06	0,89	136,92	1,31	144,14	0,34	153,81	0,18	113,90	0,12	116,85	-0,83
Des	116,06	1,04	138,86	-0,04	145,89	1,21	155,50	1,10	113,86	-0,04	117,83	0,33
Tahunan		6,40		17,11		6,60		6,59		11,90		2,70

Sumber: BPS (2009)

Inflasi dan Kenaikan Harga Di Indonesia Per Bulan Tahun 2003-2014 dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel IV. 3. Inflasi dan Kenaikan Harga Indonesia Menurut Bulan Tahun 2003 -2014

Tahun	Inflasi	Kenaikan Harga	Nilai Rp
31 Des. 2013		1.000.000	1.000.000
2004	6,40%	1.064.000	936.000
2005	17,11%	1.246.050	775.850
2006	6,60%	1.328.290	724.644
2007	6,59%	1.415.824	676.890
2008	11,06%	1.572.414	602.026
2009	2,78%	1.616.127	585.290
2010	6,96%	1.728.610	544.554
2011	3,79%	1.794.124	523.915
2012	4,34%	1.871.989	501.177
2013	5,47%	1.974.387	473.763
2014	8,36%	2.139.446	434.156

Sumber: BPS, diolah.

V. KESIMPULAN

Dari Hasil Pembahasan diatas penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Inflasi adalah suatu keadaan dalam Perekonomian kecenderungan harga naik dalam waktu yang lama dan hampir semua komoditi
2. Jenis-jenis inflasi dapat dikelompokkan berdasarkan atas laju dari inflasi, sebab terjadinya inflasi, serta asal terjadinya inflasi.
3. Bank Indonesia sebagai otoritas moneter di Indonesia dapat mengantisipasi terjadinya Inflasi di Indonesia dengan beberapa kebijakan baik di bidang fiskal dan Moneter.
4. Inflasi Indonesia cukup tinggi, mencapai rata-rata 7,94% pertahunnya selama 10 tahun terakhir. Sebagai contoh, bila rata-rata belanja Anda di tahun 2013 adalah Rp1 juta, maka untuk membeli barang yang sama di tahun 2014, Anda memerlukan Rp Rp2.139.446. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai uang turun rata-rata 7,94% tiap tahunnya dalam kurun waktu tersebut. Di sisi kanan tabel tersebut terlihat penurunan uang. Nilai uang Rp1 juta di tahun 2013 turun terus seiring inflasi menjadi hanya sekitar Rp434.156 di tahun 2014.

VI. DAFTAR PUSTAKA

1. Boediono. 2001. Ekonomi Makro (Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No.2). Edisi 4. Yogyakarta: BPFE UGM.
2. Nasution, Mulia. 1998. Ekonomi Moneter: Uang Dan Bank. Jakarta: Djembatan
3. Nopirin. Ekonomi .2008. Moneter. Edisi Yogyakarta: BPFE UGM.
4. Sukirno, Sadono. 2004. Makro Ekonomi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
5. Wijaya, Faried dan Hadiwigeno, Soetawo. Ekonomi Moneter Dan Perbankan. Yogyakarta: BPFE UGM.