



PERSPEKTIF

Jurnal Ekonomi & Manajemen AMIK Bina Sarana Informatika Jakarta

ISSN 1411 - 8637

VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN
PASIR GUNUNG SELATAN KOTA DEPOK
Egis Yani Pramularso

ANALISIS *BREAK EVEN POINT* DENGAN PENDEKATAN MATEMATIKA
MENGUNAKAN MS. ACCESS PROGRAMMING
Suhartono

PENGARUH VIRAL MARKETING DALAM PEMBELIAN ON LINE
DI MEDIA SOSIAL
Desy Tri Anggarini

ANALISIS PENERAPAN *STANDART OPERATIONAL PROCEDURE* (SOP) DALAM PELAYANAN
KESEHATAN BERBASIS IT MENGGUNAKAN ANALISA SWOT
Tri Retnasari

ANALISIS PENGENDALIAN INTERN PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI BERBASIS
KOMPUTER
Sri Wasiyanti

ANALISA PERBEDAAN PERHITUNGAN PPH 21 TERHADAP KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
TIDAK TETAP SERTAPENGARUHNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
Susan Rachmawati

PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA DIVISI *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT*
(STUDI KASUS: PT NEYDA RIZKI)
Fahmi Kamal

ANALISA SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA BADAN NASIONALPENGELOLA
PERBATASAN REPUBLIK INDONESIA JAKARTA
Muhammad Setiadi Hartoko

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN
KONSUMEN PADA *RESTAURANT MY BENTO*
Dede Suleman

PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PERSEPSI ATAS METODE PEMBELAJARAN TERHADAP
PRESTASI BELAJAR ILMU PENGETAHUAN SOSIAL SISWA (Pada SMPN 98 Jakarta Selatan)
Teni Agustina

STRATEGI PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH DALAM MENGHADAPI MEA
(MASYARAKAT EKONOMI ASEAN) 2015
Dian Indah Sari

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN
PASIR GUNUNG SELATAN KOTA DEPOK
Egis Yani Pramularso**

**ANALISIS *BREAK EVEN POINT* DENGAN PENDEKATAN MATEMATIKA
MENGUNAKAN MS. ACCESS PROGRAMMING
Suhartono**

**PENGARUH VIRAL MARKETING DALAM PEMBELIAN ON LINE
DI MEDIA SOSIAL
Desy Tri Anggarini**

**ANALISIS PENERAPAN *STANDART OPERATIONAL PROCEDURE* (SOP) DALAM
PELAYANAN KESEHATAN BERBASIS IT MENGGUNAKAN ANALISA SWOT
Tri Retnasari**

**ANALISIS PENGENDALIAN INTERN PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
BERBASIS KOMPUTER
Sri Wasiyanti**

**ANALISA PERBEDAAN PERHITUNGAN PPH 21 TERHADAP KARYAWAN TETAP
DAN KARYAWAN TIDAK TETAP SERTAPENGARUHNYA TERHADAP
KESEJAHTERAAN KARYAWAN
Susan Rachmawati**

**PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA DIVISI *HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT*(STUDI KASUS: PT NEYDA RIZKI)
Fahmi Kamal**

**ANALISA SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA BADAN
NASIONALPENGELOLA PERBATASAN REPUBLIK INDONESIA JAKARTA
Muhammad Setiadi Hartoko**

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN
KONSUMEN PADA *RESTAURANT MY BENTO*
Dede Suleman**

**PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PERSEPSI ATAS METODE
PEMBELAJARAN TERHADAP PRESTASI BELAJAR ILMU
PENGETAHUAN SOSIAL SISWA (Pada
SMPN 98 Jakarta Selatan)
Teni Agustina**

**STRATEGI PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH DALAM MENGHADAPI MEA
(MASYARAKAT EKONOMI ASEAN) 2015
Dian Indah Sari**

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PASIR GUNUNG SELATAN KOTA DEPOK Egis Yani Pramularso	104
ANALISIS <i>BREAK EVEN POINT</i> DENGAN PENDEKATAN MATEMATIKA MENGUNAKAN MS. ACCESS PROGRAMMING Suhartono.....	114
PENGARUH VIRAL MARKETING DALAM PEMBELIAN ON LINE DI MEDIA SOSIAL Desy Tri Anggarini.....	121
ANALISIS PENERAPAN <i>STANDART OPERATIONAL PROCEDURE (SOP)</i> DALAM PELAYANAN KESEHATAN BERBASIS IT MENGGUNAKAN ANALISA SWOT Tri Retnasari.....	128
ANALISIS PENGENDALIAN INTERN PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI BERBASIS KOMPUTER Sri Wasiyanti.....	139
ANALISA PERBEDAAN PERHITUNGAN PPH 21 TERHADAP KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN Susan Rachmawati.....	149
PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA DIVISI <i>HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT</i> (STUDI KASUS: PT NEYDA RIZKI) Fahmi Kamal.....	155
ANALISA SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA BADAN NASIONAL PENGELOLA PERBATASAN REPUBLIK INDONESIA JAKARTA Muhammad Setiadi Hartoko.....	166
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA <i>RESTAURANT MY BENTO</i> Dede Suleman	177
PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PERSEPSI ATAS METODE PEMBELAJARAN TERHADAP PRESTASI BELAJAR ILMU PENGETAHUAN SOSIAL SISWA (Pada SMPN 98 Jakarta Selatan) Teni Agustina	186
STRATEGI PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH DALAM MENGHADAPI MEA (MASYARAKAT EKONOMI ASEAN) 2015 Dian Indah Sari.....	196

Indeks Subjek
Indeks Penulis
Riwayat Hidup Penulis
Pedoman Penulisan Jurnal

PERSPEKTIF

Pelindung

Yayasan Bina Sarana Informatika
AMIK BSI Jakarta

Penanggung Jawab

Direktur
Ir. Naba Aji Notoseputro

Pemimpin Redaksi

Hartanti, SE, MM

Penyunting Ahli

Syamsul Bahri, MM, M.Kom
Dwiyatmoko Pudji W., SE, MM
Dr. Mochammad Wahyudi, MM, M.Kom, M.Pd

Penyunting Pelaksana

Ida Zuniarti, SE, MM
Fahmi Kamal, SE, MM

Penyunting Pengelola

Suryanto, ST, M.Kom
Suhartono, SE, M.Akt

Kesekretariatan

Titik Misriati, M.Kom
Ahmad Fauzi, M.Kom

Penerbit

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
AMIK BSI Jakarta

Alamat Redaksi

Tim Jurnal– LPPM AMIK BSI Jakarta
Jl. Dewi Sartika No. 289
Jakarta Timur
Telp : 8010836
Fax. 8010820
<http://www.bsi.ac.id>
email:
jurnal.perspektif@bsi.ac.id

ISSN NO. 1411–8637



PENGANTAR REDAKSI

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuhu

Salah satu parameter yang digunakan untuk menilai suatu penerbitan berkala adalah dengan keseriusan seluruh dewan redaksi, yakni adanya kesinambungan menerbitkan sesuai dengan komitmen kami untuk memberikan yang terbaik buat para pembaca, maka Jurnal Ekonomi dan Manajemen PERSPEKTIF ini kami usahakan selalu hadir sesuai dengan skala waktu yang telah diprogramkan.

Tetapi terlepas dari hal itu semua, redaksi mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas terbitnya Jurnal Ekonomi dan Manajemen PERSPEKTIF Edisi Volume XII No. 2bulan September 2014.

Redaksi setiap saat menerima sumbangan naskah berupa artikel, hasil penelitian atau karya ilmiah yang belum pernah dipublikasikan di media lain.

Akhirnya, Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para peneliti yang telah berpartisipasi dalam penerbitan Jurnal Ekonomi dan Manajemen PERSPEKTIF edisi ini. Semoga Jurnal Ekonomi dan Manajemen PERSPEKTIF kali ini dapat memenuhi khasanah ilmu pengetahuan bagi civitas akademika Bina Sarana Informatika dan masyarakat pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Redaksi

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PASIR GUNUNG SELATAN KOTA DEPOK

Egis Yani Pramularso

Program Studi Manajemen Perpajakan
Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta
Jl. Dewi Sartika No. 289, Cawang, Jakarta Timur
eigis.ey@bsi.ac.id

ABSTRACT

The success key of organization can not be separated from its human resources . For that organizations should always pay attention to their employees in order to have a good performance and in accordance with the expectations of the organization. One that can affect an employee 's performance is the presence of job satisfaction . This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance in political distric Pasir Gunung Selatan Depok . The sampling method using saturated sample where all respondents are all employees . Data collection was conducted by using a questionnaire study consisting of closed questions include variable indicators of job satisfaction and employee performance . In analyzing the data using the correlation coefficient, coefficient of determination, regression, and significant test. The results showed that job satisfaction significantly influence employee performance. The magnitude of the correlation coefficient indicates the number 0,63, it means the relationship of job satisfaction on employee performance is equal to 63,90 % . The coefficient of determination by R Squared = 0,408 indicates the magnitude of the effect of job satisfaction on employee performance is equal to 40,08 % and 59,92 % influenced by other factors outside the study.

Keywords: job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan terus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya seoptimal mungkin. Sumber daya manusia harus diperhatikan karena mereka adalah kunci kesuksesan organisasi dimasa sekarang atau yang akan datang, karena hal tersebutlah maka diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik tentu akan berkontribusi positif terhadap organisasi dalam menjalankan fungsi operasionalnya.

Efektivitas organisasi dalam penerapannya akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai operatornya. Permasalahannya kemudian adalah bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur organisasi tersebut dapat menjalankan fungsinya. Dalam suatu organisasi pemanfaatan pegawai selaku sumber daya manusia masih banyak yang belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyak pegawai yang belum melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang ditetapkan dan banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi itu sendiri. Oleh karena itu organisasi dan individu pegawai perlu kesepahaman dan kesungguhan bersama dalam menjalankan fungsi sesuai dengan perannya masing-masing.

Salah satu hal kongkrit yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Kepuasan kerja penting bagi Organisasi. Pegawai yang puas akan bekerja optimal karena mereka merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang

puas juga akan selalu mendukung dan loyal terhadap upaya tercapainya tujuan yang diharapkan oleh segenap elemen organisasi. Oleh karena itu, menjadi perhatian bagi organisasi untuk tetap menjaga dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadikan pola perubahan yang sangat mendasar dalam bidang pemerintahan yaitu perubahan pola sentralisasi yang dominan bergeser ke pola desentralisasi. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang luas pada daerah kabupaten dan kota dalam rangka menjalankan otonomi daerahnya, maka pemerintah daerah wajib mempersiapkan perangkat kelembagaan dan sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat. Otonomi daerah di Indonesia adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang kompleks yang dihadapi dan masih terjadi sampai saat ini adalah masih rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi publik. Disini mulai terjadi persepsi yang kurang baik yang melekat pada masyarakat Indonesia dimana organisasi pemerintah yang didalamnya terdapat birokrasi yang merupakan keseluruhan organisasi pemerintah yang menjalankan tugas-tugas negara, dimana yang seharusnya bertugas melayani publik atau masyarakat tetapi sebaliknya dilayani, mempermudah tetapi mempersulit, mempercepat tetapi menghambat sehingga masyarakat malas atau enggan berurusan kepada birokrasi.

Persepsi yang kurang baik terhadap birokrasi publik menjadi evaluasi dan tantangan bagi instansi pemerintah untuk memperbaikinya. Hal yang dapat dilakukan adalah perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya dari berbagai aspek. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah adanya kepuasan kerja bagi sumber daya yang dimiliki. Adanya kepuasan kerja di internal organisasi diharapkan nantinya kinerja aparat meningkat dan akhirnya dapat mewujudkan kepuasan dipihak eksternal terutama dalam hal pelayanan masyarakat.

Permasalahan birokrasi dihadapi oleh semua tingkatan organisasi pemerintahan tidak terkecuali di tingkat kelurahan. Pemerintah kelurahan dalam hal ini kurang mempunyai tugas membantu Walikota menjalankan sebagian

kewenangan pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan Pemerintahan Kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pemeliharaan prasarana dan fasilitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok

1.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok ?
2. Seberapa besar dan kuatnya hubungan antara antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok ?

1.2 Hipotesa Penelitian

$H_0: \rho \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \rho > 0$, ada pengaruh signifikan variabelkepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang hasil penelitiannya dapat dijadikan bahan uji banding bagi penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan masukan dan uji banding bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Muslim (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe. Variabel yang digunakan adalah variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Hasil yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *standardized coefficient* diketahui secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja

mempunyai pengaruh dominan dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan.

Suparman (2007) meneliti dengan judul "Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai (Studi pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah)". Hasil yang diperoleh adalah kepuasan kerja, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Syainin (2008) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan tahun 2007". Berdasarkan hasil analisa bivariat terhadap kepuasan kerja kumulatif menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Klinik Bestari Medan ($p=0,048$).

Soegihartono (2012) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)". Penelitian ini dapat membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini sesuai dengan teorinya Robins (1996).

2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nawawi (2006:330) pada dasarnya kepuasan kerja berarti tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek didalam atau pada keseluruhan pekerjaan/jabatannya.

Dalam hal kepuasan kerja aspek-aspek yang dapat mempengaruhi adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Sopiah, 2008:172). Luthan dalam Sopiah (2008:171) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Gilmer dalam As'ad (2003:114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial

dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Harianja (2009:291) mengemukakan para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Rivai (2003:856) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja yang cukup terkenal, yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerjadengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
3. Teori dua faktor (*two factor theory*). Menurut teori dua faktor (*two factor theory*) kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan

sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan secara emosional dari seorang pekerja terhadap pekerjaan sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:13), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*).
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan atau pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas-tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
2. Faktor motivasi (*motivation*).
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang di maksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Gibson (1999:53) ada tiga perangkat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Variabel organisasional terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan
3. Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Mangkunegara (2009:16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori konvergensi dari William Stern, yaitu:

1. Faktor individu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fungsi fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mengelola dan mendayagunakan potensinya dengan optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2009:12), membagi aspek-aspek kinerja dalam mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Menurut Hasibuan (2005:96) unsur-unsur yang dinilai mencakup kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Dharma (1991:355) menyatakan tiga kriteria utama dalam pengukuran kinerja yaitu:

1. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan (berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, jumlah yang harus diselesaikan).
2. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan (jangka waktu yang digunakan dalam pencapaian sasaran, kapan harus diselesaikan). Pengukuran ketepatan waktu dalam penelitian ini antara lain mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan ketepatan waktu dalam kehadiran ditempat kerja.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2009:22) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan kinerja pegawai adalah catatan *outcome* atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kemampuan, motivasi, individu, organisasional, psikologis dan ketepatan waktu.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok. Menurut Sugiyono (2004:72) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *saturation sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan *sampling* bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok.

3.2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja di definisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Harianja, 2009:291). Kepuasan kerja diukur dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:09) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja Karyawan diukur dengan indikator: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja (Umar dalam Mangkunegara, 2009:17).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dan bahan-bahan yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer melalui angket atau kuesioner kepada para responden. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang dalam pengukurannya menggunakan *Skala Likert*. Apabila jawaban “Sangat Setuju” diberi Skor nilai 5. Apabila jawaban “Setuju” diberi Skor nilai 4. Apabila jawaban “Kurang Setuju” diberi Skor nilai 3. Apabila jawaban “Tidak

Setuju” diberi Skor nilai 2. Apabila jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi Skor nilai 1. Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk sudah jadi, sehingga penulis dapat secara langsung menggunakan data tersebut. Data tersebut berupa *literature*, jurnal, dan kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan dan Kuncoro, 2008:216). Validitas *instrument* dalam penelitian ini di uji dengan cara menghitung korelasi pearson dari skor item pertanyaan dengan skor totalnya. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor kurang dari $r = 0,3$, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus Korelasi Pearson Product Moment (r)

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
- $\sum X$ = Jumlah skor item
- $\sum Y$ = Jumlah Skor total (semua item)
- n = Jumlah responden

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dapat menggunakan Alpha Chronbach.

Rumus Alpha Chronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor butir soal ke-i
- σ_t^2 = Varians total

Ghozali (2002:44) mengatakan perlu ditafsirkan hasil dari harga indeks yang didapat indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach* yaitu :

“Dinyatakan reliabel jika nilai α hitung $\geq 0,60$ (paling tidak mencapai 0,60), kemudian jika α hitung $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Jika α hitung mencapai 0,85 bahkan 0,90 dikatakan reliabilitas tinggi.”

3.5. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan pengumpulan data primer yang berasal dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu pegawai kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok. Kemudian data ini diklasifikasikan ke dalam suatu bentuk tabel untuk memudahkan penelitian dalam mentransformasikan jawaban kuesioner yang penulis dapat menjadi nilai yang berupa angka. Data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner diberi nilai skor yang telah ditetapkan dan dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17*.

3.6. Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Menguji dengan analisis regresi sederhana. Yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dirumuskan:

$$\widehat{Y} = a + bX$$

- \widehat{Y} = Kinerja pegawai
- X = Kepuasan kerja
- a = Konstanta regresi
- b = Koefisien regresi

2. Menguji dengan analisis korelasi sederhana. Koefisien korelasi ialah suatu nilai untuk menggambarkan kuatnya hubungan (korelasi) antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai. Untuk menghitung adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien Korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0.599	Cukup Kuat

0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Kuncoro(2008:223)

3. Koefisien Determinasi
Teknik ini digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien Determinasi adalah kuadrat nilai koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%.
 $D = r^2 \times 100\%$, dimana
D = koefisien Diterminan
r = nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai
4. Uji Signifikansi (Uji t)
Dilakukan uji t, untuk membuktikan hipotesis awal yaitu tentang pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*.
Langkah-langkah:
 - a. Perumusan hipotesis
Ho: $\rho \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
Ha: $\rho > 0$, ada pengaruh signifikan variabelkepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
 - b. Harga statistik melalui uji t:
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:
t_{hitung} =Nilai t
r =Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah sampel
 - c. Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$
 - d. Kriteria keberartian adalah
Jika nilai signifikansi (ρ value) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
Jika nilai signifikansi (ρ value) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai

IV. HASILDANPEMBAHASAN

4.1. Gambaran Obyek Penelitian

Kelurahan Pasir Gunung Selatan adalah satu kelurahan di wilayah Kecamatan Cimanggis Kota Depok dengan luas wilayah 251,1 Ha yang terdiri dari 15 RW dan 137 RT.

Batas wilayah Kelurahan Pasir Gunung Selatan adalah sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Kalisari Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Tugu Kecamatan Cimanggis, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Tugu Kecamatan Cimanggis, dan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Srengseng Sawah Jakarta Selatan.

Jarak antara kantorKelurahan Pasir Gunung Selatan ke ibukota Kecamatan Cimanggis adalah 9 km, dengan ibukota kota Depok berjarak 13 km, dengan ibukota propinsi Jawa Barat jaraknya adalah 97 km, dan dengan Ibukota Negara Jakarta jaraknya adalah 34 Km. Pemanfaatan dan penggunaan lahan di kelurahan Pasir Gunung Selatan adalah untuk perumahan dan pemukiman sekitar 71,300 Ha, perusahaan sekitar 3,350 Ha, dan untuk sarana umum 19,000 Ha, dan sisanya untuk lahan pertanian, sarana olahraga dan lain-lain.

Struktur organisasi dan tata kerja Kelurahan Pasir Gunung Selatan sudah berpedoman kepada Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 30 tahun 2004 tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Unsur Organisasi Kelurahan, dimana Kelurahan dipimpin oleh seorang Kepala Kelurahan yang dibantu oleh seorang Sekretaris Kelurahan dan beberapa Kepala Seksi seperti seksi pembangunan perekonomian, seksi kemasyarakatan, dan seksi Pemerintahan. Lembaga Kemasyarakatan yang ada di Kelurahan Pasir Gunung Selatan, yaitu LPM, PKK, BKM, Karang Taruna, Satgas Siaga Kelurahan, dan Satgas Siaga RW.

4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk dapat melakukan pengujian keabsahan dan keandalan jawaban responden dalam suatu kuesioner. Suatu butir instrumen penelitian yang dikatakan valid apabila nilai r diatas dari 0,3. Sedangkan untuk reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut, maka dapat dilakukan pengujian validitas atas butir pernyataan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	0,571	0,30	Valid

2	0,790	0,30	Valid
3	0,746	0,30	Valid
4	0,769	0,30	Valid
5	0,702	0,30	Valid
6	0,667	0,30	Valid
7	0,855	0,30	Valid
8	0,757	0,30	Valid
9	0,855	0,30	Valid
10	0,751	0,30	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 2. yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari sepuluh item pernyataan dan semua item pernyataan adalah valid, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} .

Tabel 3. Hasil Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	0,533	0,30	Valid
2	0,456	0,30	Valid
3	0,787	0,30	Valid
4	0,497	0,30	Valid
5	0,609	0,30	Valid
6	0,745	0,30	Valid
7	0,652	0,30	Valid
8	0,820	0,30	Valid
9	0,373	0,30	Valid
10	0,497	0,30	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 3. yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari sepuluh item pernyataan dan semua item pernyataan adalah valid, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} .

Selanjutnya dapat disajikan pengujian reabilitas untuk setiap variabel yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kepuasan kerja	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,802	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 4. yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel

adalah reliabel sebab nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

4.3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Kepuasan kerjaterhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai. Oleh karena itulah dalam melakukan analisis regresi maka dapat disajikan hasil olahan data SPSS yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Olahan Data dengan SPSS 17.0

Variabel	B	Std. Error	t_{hit}	Sign
Constant	19,619	7,438	2,637	0,030
Kepuasan kerja	0,408	0,174	2,349	0,047
R= 0,639				
R ² = 0,408				

Sumber: Hasil pengolahan data (2014).

Berdasarkan tabel 5. yaitu hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 maka persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sehingga dari hasil olahan data maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,619 + 0,408X$$

Dimana :

a = 19,619 merupakan nilai konstanta
 b = 0,408 yang artinya apabila kepuasan kerja (X) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408.

Sedangkan besarnya nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, menunjukkan angka 0,639 artinya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok adalah sebesar 0,639 atau 63,90% atau dengan kata lain hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat.

Berdasarkan hasil analisis atau hasil olahan data bahwa koefisien determinasi diperoleh angka dengan R Squared = 0,408 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok adalah sebesar

0,408 atau 40,08%. Angka ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan faktor-faktor lain di luar penelitian adalah 59,92%.

Pengujian Hipotesis untuk menguji tingkat signifikan variabel kepuasan kerjaterhadap variabel kinerja pegawai, dapat dilihat t_{hitung} yang diperoleh dimana $t=2,349$ pada tabel Coefficien adalah $0,047 < \text{daripada } 0,05$.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa: nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh 0,408 yang artinya apabila kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408.
2. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,639 artinya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,639 atau 63,90% atau dengan kata lain hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat.
3. Koefisien determinasi dengan $R \text{ Squared} = 0,408$ menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,408 atau 40,08% sedangkan 59,92% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian.
4. Ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,349 pada tabel Coefficien adalah $0,047 < \text{daripada } 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad.M. (2003). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.
- Dharma, Agus. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ghozali, Imam. (2002). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, Ivancevich, & Donnely. (1999). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.

Hadi, Sutrisno. 1991. Analisis Butir Untuk Instrumen. Yogyakarta: Andi Offset

Handoko, T. (2001). Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima belas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harianja, Marihot Tua Effendi. (2009). MSDM (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasisan, dan peningkatan produktifitas Pegawai). Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT Salemba Empat Putra Patria.

Muslim, Khairul. (2006). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe. Pascasarjana Magister Sains Universitas Sumatera Utara, Medan.

Nawawi, Hadari, (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Riduwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. (2008). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2003). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti

- Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April 2012, ISSN 2087-1090. Hal: 123-140.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Suparman. (2007). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai (Studi pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah)*. Pascasarjana Magister Manajemen Undip, Semarang.
- Syaini, Subakti. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan tahun 2007*. Pascasarjana Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.

ANALISIS *BREAK EVEN POINT* DENGAN PENDEKATAN MATEMATIKA MENGGUNAKAN MS. ACCESS PROGRAMMING

Suhartono

Program Studi Komputerisasi Akuntansi
AMIK BSI Jakarta
Jl. RS. Fatmawati No. 24 Jakarta Selatan, Indonesia
suhartono.sht@bsi.ac.id

ABSTRACT

Breakeven Analysis (break even point) is required for a company at the time of going to produce new product/service. Due to the breakeven analysis (break even point), it can be seen how much the total cost will be incurred and what price per unit is right for products/services. Known as early as possible with the selling price per unit of product/service will make it easier for companies to calculate the unit sales occur for a breakeven (break even point). Because in addition to the specific product design, production and planning to maximize the amount of profit that is desired, use one of the goals is to determine the breakeven selling price per unit so as to prevent the loss. One of the benefits or usefulness of break even point of which is to show how the level of sales that must be achieved, if the company wants to make a profit. There are many kinds of costs based on the breakeven point is a fixed cost, semi-fixed costs, variable costs and semi-variable costs. One of the assumptions/basic concepts underlying the break-even point is all the costs incurred in a company should be classified into fixed costs and variable costs. There are two methods used in the calculation of breakeven analysis that uses mathematical approach and graphics.

Keywords: *Break Even Point, Mathematical Approach, Ms. Access Programming*

I. PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan dimanapun jika akan mulai memproduksi sebuah produk/barang/jasa yang baru pasti akan menggunakan analisa titik impas. Karena dengan menggunakan analisa titik impas, perusahaan dapat mengetahui dengan pasti berapa jumlah biaya yang akan dikeluarkan dan berapa harga produk/barang/jasa tersebut jika dijual ke masyarakat. Sehingga dapat diketahui pada titik berapa hasil penjualan sama dengan jumlah biaya yang dikeluarkan.

Menurut Kasmir (2012:332), analisis titik impas atau analisis pulang pokok atau dikenal dengan nama analisis *Break Even Point (BEP)* merupakan salah satu analisis keuangan yang sangat penting dalam perencanaan keuangan perusahaan. Analisis titik impas sering disebut analisis perencanaan laba (*profit planning*). Analisis ini biasanya lebih sering digunakan apabila perusahaan ingin mengeluarkan suatu produk baru. Artinya dalam memproduksi produk baru tentu berkaitan dengan masalah biaya yang harus dikeluarkan, kemudian penentuan harga jual

serta jumlah barang atau jasa yang akan diproduksi atau dijual ke konsumen.

Analisis titik impas digunakan untuk mengetahui pada titik berapa hasil penjualan sama dengan jumlah biaya. Atau perusahaan beroperasi dalam kondisi tidak laba dan tidak rugi, atau laba sama dengan nol. Melalui analisis titik impas, kita akan dapat mengetahui bagaimana hubungan antara biaya tetap, biaya variabel, keuntungan dan volume kegiatan (penjualan atau produksi). Oleh karena itu, analisis ini juga sering disebut dengan nama *cost profit volume analysis*.

Analisis titik impas juga memberikan pedoman tentang berapa jumlah produk minimal yang harus diproduksi atau dijual. Tujuannya adalah agar perusahaan mampu memperoleh laba (keuntungan) yang maksimal. Artinya dengan memproduksi sejumlah barang dengan kapasitas produksi yang dimilikinya, perusahaan akan tahu batas minimal yang harus dijual dan keuntungan maksimal yang diperoleh apabila diproduksi secara penuh.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Titik Impas (*Break Event Point*)

Menurut Mulyadi (2001:232) *Break Event Point* adalah keadaan suatu usaha yang tidak memperoleh laba dan tidak menderita rugi. Dengan kata lain, suatu usaha dikatakan impas jika jumlah pendapatan atau *revenue* (penghasilan) sama dengan jumlah biaya, atau apabila laba kontribusi hanya dapat digunakan untuk menutup biaya tetap saja. Dan analisis *Break Event* adalah suatu cara untuk mengetahui volume penjualan minimum agar suatu usaha tidak menderita rugi, tetapi juga belum memperoleh laba (dengan kata lain sama dengan nol).

Menurut Warindrani (2006:7) *Break Even Point* adalah kondisi perusahaan tidak laba dan tidak rugi, dengan mengetahui *Break Even Point* dimana perusahaan akan meningkatkan penjualan diatas *break even point* untuk mendapatkan laba dan menghindari penjualan dibawah *Break Even Point* karena akan menderita rugi.

Menurut Prawironegoro (2008:121) *Break Even Point* adalah posisi dimana perusahaan tidak memperoleh laba dan tidak menderita kerugian. BEP atau titik impas sangat penting bagi manajemen untuk mengambil keputusan untuk menarik produk atau mengembangkan produk, atau untuk menutup anak perusahaan yang *profit center* atau mengembangkannya

Menurut Harahap (2006:358) *Break even point* berarti suatu keadaan dimana perusahaan tidak mengalami laba dan juga tidak mengalami rugi artinya seluruh biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan produksi ini dapat ditutupi oleh penghasilan penjualan. Total biaya (biaya tetap dan biaya variabel) sama dengan total penjualan sehingga tidak ada laba tidak ada rugi.

Menurut Munawir (2002:184) Titik *break even point* atau titik pulang pokok dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana dalam operasinya perusahaan tidak memperoleh laba dan tidak menderita rugi (total penghasilan = total biaya).

Dari pengertian tersebut diatas dapat disintesis bahwa titik impas adalah suatu kondisi dimana perusahaan tidak mengalami laba dan tidak mengalami kerugian atau dengan kata lain total pendapatan sama dengan total biaya yang dikeluarkan.

2.2 Tujuan Titik Impas (*Break Event Point*)

Menurut Kasmir (2012:334) penggunaan titik impas memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Mendesain spesifik produk.
2. Menentukan harga jual per satuan.
3. Menentukan jumlah produksi atau penjualan minimal agar tidak mengalami kerugian.
4. Memaksimalkan jumlah produksi.
5. Merencanakan laba yang diinginkan
6. Tujuan lainnya.

2.3 Manfaat Titik Impas (*Break Event Point*)

Menurut Harahap (2006:357) Dalam analisa laporan keuangan kita dapat menggunakan rumus *break even point* untuk mengetahui :

1. Hubungan antara penjualan biaya dan laba.
2. Untuk mengetahui struktur biaya tetap dan biaya variabel.
3. Untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menekan biaya dan batas dimana perusahaan tidak mengalami laba dan rugi.
4. Untuk mengetahui hubungan antara *cost*, volume, harga dan laba.

Menurut Irawati (2006:34) kegunaan *break even point* adalah sebagai berikut:

1. Untuk menunjukkan berapa tingkat penjualan yang harus dicapai, jika perusahaan ingin mendapatkan laba.
2. Untuk membantu menganalisis rencana untuk modernisasi atau otomatisasi untuk mengganti biaya variabel menjadi biaya tetap.
3. Untuk membantu menganalisis pengaruh-pengaruh dari ekspansi terhadap tingkat operasi atau kegiatan.
4. Untuk membantu dalam keputusan mengenai produk baru dalam hal biaya dan hasil penjualan.

Menurut Kuswandi (2005:127), analisis *Break Even Point* memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan volume penjualan (produksi), harga jual, biaya produksi dan biaya-biaya lain serta mengetahui laba rugi perusahaan.
2. Sebagai sarana merencanakan laba.
3. Sebagai alat pengendalian (*controlling*) kegiatan operasi yang sedang berjalan.
4. Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan harga jual.
5. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan misalnya

menentukan usaha yang perlu dihentikan atau yang harus tetap dijalankan ketika perusahaan dalam keadaan tidak mampu menutup biaya-biaya tunai.

Menurut Sigit (2002:2) analisis *Break even point* dapat digunakan untuk membantu menetapkan sasaran dan tujuan perusahaan. Manfaat lainnya antara lain:

1. Sebagai dasar atau landasan merencanakan kegiatan operasional dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Jadi sebagai alat perencanaan laba.
2. Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan harga jual yaitu setelah diketahui hasil perhitungannya menurut analisis *Break Even* dan laba yang ditargetkan.
3. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang harus dilakukan oleh seorang manager.

Menurut Sutrisno (2005:273) menjelaskan ada beberapa manfaat lain yang bisa diambil dengan menggunakan konsep *break even point* yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan penjualan atau produksi
Pada setiap awal periode perusahaan sudah harus mempunyai perencanaan produksi dan penjualan. Rencana produksi dan penjualan bisa direncanakan dengan menggunakan konsep *break even point*.
2. Perencanaan harga jual normal
Salah satu keputusan yang harus diambil oleh manajer keuangan adalah penentuan harga jual. Harga jual merupakan sejumlah uang yang dibayarkan oleh pembeli untuk mendapatkan barang/jasa yang diinginkan. Bagi perusahaan harga jual harus bisa menutup semua biaya dan target keuntungan. Apabila tidak bisa menutup target laba, apalagi biaya yang dikeluarkan berarti perusahaan dalam kondisi rugi. Dalam membuat rencana harga jual, perusahaan mendasarkan pada proyeksi penjualan yang telah direncanakan, serta target laba pada periode yang bersangkutan.
3. Perencanaan metode produksi
Analisis *break even point* ini juga sering digunakan untuk menentukan alternatif pemilihan metode produksi atau mesin produksi. Ada mesin produksi yang mempunyai karakteristik biaya tetap rendah tetapi biaya variabel tinggi (sering disebut padat karya) atau biaya tetap tinggi tetapi biaya variabel perunit rendah (sering disebut padat modal). Dari dua pilihan tersebut, mana yang akan dipilih apakah dengan padat karya (*labour intencive*) atau padat modal (*capital intencive*)? Untuk memilih alternatif mana yang terbaik, bisa

digunakan analisis biaya, laba, dan volume (*cost, profit, volume analysis*).

4. Titik tutup pabrik

Apabila kondisi perusahaan sudah menunjukkan biaya total melebihi penjualan totalnya, yang artinya bahwa perusahaan beroperasi dibawah titik *break even*, apakah perusahaan sebaiknya ditutup atau tetap dipertahankan. Untuk itu manajemen harus menganalisis apakah kondisi yang demikian akan berlanjut dalam waktu yang relatif lama, atau tidak. Ada kemungkinan manajemen harus memutuskan untuk menghentikan sementara atau seterusnya apabila kondisi sudah sedemikian parah. Alat yang dapat digunakan manajemen dalam mengadakan analisis penutupan perusahaan tersebut adalah analisis titik tutup pabrik atau sering disebut *shut down point*. Apabila perusahaan beroperasi dibawah *break even point* berarti perusahaan secara akuntansi mengalami kerugian namun secara *cash flow* atau aliran kas perusahaan masih mendapatkan sisa kas, selama penerimaan penghasilan masih bisa menutup biaya variabel dan biaya tetap tunai. Biaya tetap tunai adalah biaya tetap yang dikeluarkan secara tunai seperti pembayaran gaji, biaya promosi, sewa gedung, dan biaya tetap tunai lainnya. Artinya pada kondisi tersebut perusahaan masih bisa membayar gaji karyawannya, walaupun untuk membayar biaya tetap tidak tunai (penyusutan) tidak mencukupi. Tetapi kalau penerimaan penjualan tidak bisa menutup biaya variabel dan biaya tetap tunai, maka perusahaan sudah harus ditutup.

Dari pengertian tersebut, dapat disintesis bahwa sangat banyak manfaat titik impas bagi sebuah perusahaan. Salah satunya adalah untuk menunjukkan berapa tingkat penjualan yang harus dicapai, jika perusahaan ingin mendapatkan laba.

2.4 Jenis Biaya Berdasarkan Titik Impas (*Break Even Point*)

Menurut Mulyadi (2009:19), biaya yang dikeluarkan perusahaan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. **Biaya variabel**, adalah biaya yang jumlah totalnya berubah sebanding dengan perubahan volume kegiatan. Contoh : biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan sebagainya.
2. **Biaya semivariabel**, adalah biaya yang berubah tidak sebanding dengan perubahan

volume kegiatan. Biaya semivariabel mengandung unsur biaya tetap dan unsur biaya variabel. Contoh : biaya reparasi dan pemeliharaan aktiva tetap, biaya listrik, dan sebagainya.

3. **Biaya semifixed**, adalah biaya yang tetap untuk tingkat volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume produksi tertentu.
4. **Biaya tetap**, adalah biaya yang jumlah totalnya tetap dalam kisar volume kegiatan tertentu. Contoh : gaji direktur produksi.

2.5 Asumsi yang digunakan dalam *Break Even Point*

Mudah tidaknya perhitungan atau penutupan titik *break even point* tergantung pada konsep-konsep yang mendasari atau asumsi yang digunakan didalamnya. Menurut Irawati (2006:218) memaparkan asumsi dasar yang digunakan dalam *break even point* adalah sebagai berikut :

1. Biaya yang terjadi dalam suatu perusahaan harus digolongkan kedalam biaya tetap dan biaya variabel.
2. Biaya variabel yang secara total berubah sesuai dengan perubahan volume, sedangkan biaya tetap tidak mengalami perubahan secara total.
3. Jumlah biaya tetap tidak berubah walaupun ada perubahan kegiatan, sedangkan biaya tetap perunit akan berubah-ubah.
4. Harga jual per unit konstan selama periode dianalisis.
5. Jumlah produk yang diproduksi dianggap selalu habis terjual.
6. Perusahaan menjual dan membuat satu jenis produk, bila perusahaan membuat atau menjual lebih dari satu jenis produk maka "perimbangan hasil penjualan" setiap produk tetap.

Menurut Sigit (2002:2) di dalam menganalisa *Break Even* termasuk menghitung dan mengumpulkan angka-angka yang dihitung itu, analisa *Break Even* menetapkan syarat-syarat tertentu. Jika syarat-syarat itu tidak ada dalam kenyataan, maka harus diadakan atau dianggap ada seperti dipersyaratkan. Jadi jika syaratnya tidak ada, dapat dianggap ada. Inilah yang disebut asumsi, dan asumsi-asumsi yang diperlukan agar dapat menganalisa *Break Even* adalah :

1. Bahwa biaya-biaya yang terjadi didalam perusahaan yang bersangkutan (yang dihitung *Break Even-nya*) dapat diidentifikasi sebagai biaya variabel, atau sebagai biaya tetap. Biaya-biaya yang meragukan apakah sebagai biaya variabel

ataukah sebagai biaya tetap harus tegas tegas dimasukkan kedalam variabel atau tetap. Biayasemi variabel dimasukkan ke dalam biaya variabel, biaya semi variabel tetap dimasukkan ke dalam biaya tetap.

2. Bahwa yang ditetapkan sebagai biaya tetap itu akan tetap konstan, tidak mengalami perubahan meskipun volume produksi atau volume kegiatan berubah.
3. Bahwa yang ditetapkan sebagai biaya variabel itu akan tetap sama jika dihitung biaya per unit produknya, berapapun kuantitas unit yang diproduksi. Jika kegiatan produksi berubah, biaya variabel itu berubah *proporsional* dalam jumlah seluruhnya, sehingga biaya per unitnya akan sama.
4. Bahwa harga jual per unit akan tetap saja, berapapun banyak unit produk yang dijual. Harga jual per unit tidak akan turun meskipun pembeli membeli banyak. Juga sebaliknya harga jual per unit tidak akan naik, meskipun langganan pembeli hanya sedikit. Sedikit ataupun banyak yang dibeli, harga per unit tidak akan mengalami perubahan.
5. Bahwa ada sinkronisasi di dalam perusahaan yang bersangkutan menjual atau memproduksi hanya satu jenis barang. Jika ternyata lebih dari satu jenis produk, maka produk tersebut harus dianggap satu jenis produk dengan kombinasi yang selalu tetap.

2.6 Metode Perhitungan *Break Even Point*

Perhitungan untuk menentukan luas operasi pada tingkat *break even point* dapat dilakukan dengan menggunakan suatu rumus tertentu, tetapi untuk menggambarkan tingkat volume dengan laba maka diperlukan grafik atau bagan *break even point*. Secara matematik tingkat *break even point* dapat ditentukan dengan berbagai rumus.

Menurut Kasmir (2012:340) mengemukakan metode perhitungan *break even point* dapat ditentukan dengan dua cara yaitu :

1. Dengan pendekatan matematik

Ada dua cara perhitungan *break even point* dengan pendekatan matematik, yaitu :

- a. Atas dasar unit

Rumus *break even point* adalah sebagai berikut :

$$\text{BEP (dalam unit)} = \frac{\text{FC}}{(\text{P}-\text{VC/unit})}$$

Keterangan :

BEP = *Break Even Point* (Titik Impas)

FC = *Fixed Cost* (Biaya Tetap)

VC = *Variabel Cost* (Biaya Variabel)

- b. Atas dasar rupiah
 Apabila diinginkan *break even point* dalam rupiah, maka dari formulasi rumus *break even point* dalam unit dikalikan dengan harganya (P), sehingga:

$$\text{BEP (dalam rupiah)} = \frac{FC}{\left(1 - \frac{VC}{S}\right)}$$

2. Dengan pendekatan grafik
 Menurut Sartono (2010:271), pendekatan grafik menggambarkan hubungan antara volume penjualan dengan laba yang dikeluarkan oleh perusahaan serta laba. Selain itu juga untuk mengetahui biaya tetap dan biaya variabel dan tingkat kerugian perusahaan.

2.7 Kelemahan Metode Perhitungan Analisis Break Even Point

Menurut Syamsuddin (2004:106), keterbatasan dari analisis *Break Even Point* yaitu :

1. Asumsi tentang *linearity*
 Harga jual per unit maupun *variabel operating cost* per unit tidaklah berdiri sendiri terlepas dari volume penjualan yang artinya tingkat penjualan yang melewati titik tertentu hanya akan dicapai dengan menurunkan harga jual per unit. Hal ini tentu saja akan menyebabkan garis *revenue* tidak akan lurus melainkan melengkung. *Variabel operating cost* per unit juga akan bertambah besar dengan meningkatnya volume penjualan mendekati kapasitas penuh. Hal ini bisa saja disebabkan karena menurunnya efisiensi tenaga kerja atau bertambah besarnya upah lembur.
2. Klasifikasi biaya

Kesulitan di dalam mengklasifikasikan biaya karena adanya biaya semi variabel dimana biaya ini tetap sampai dengan tingkat tertentu dan kemudian berubah-ubah setelah melewati titik tersebut.

3. Jangka waktu penggunaan
 Jangka waktu penerapannya yang terbatas, biasanya hanya digunakan di dalam pembuatan proyeksi operasi perusahaan selama setahun.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan adalah:

1. Studi Literatur
 Studi literatur dilakukan dengan membaca buku literatur tentang Analisa Titik Impas (*Break Even Point*), Manajemen Keuangan, Akuntansi Manajemen dan Analisa Laporan Keuangan, materi Analisa Titik Impas pada website dan buku-buku yang lain.
2. Pengambilan kesimpulan
 Setelah proses analisa telah selesai dilakukan, maka dilakukan pengambilan kesimpulan dengan cara menarik kesimpulan dari analisa data dilakukan sebelumnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses Input Data

Proses analisis titik impas (BEP) menggunakan ilustrasi data yang diolah dengan MS. Acces Programming sebagai berikut :

1. Pada layar komputer akan tampil form kosong seperti berikut ini:

PT. SAMUDERA ANALISIS TITIK IMPAS (BEP)	
<p>1) Kapasitas Produksi <input type="text"/> /unit</p> <p>2) Harga Jual Persatuan <input type="text"/></p> <p>3) Total Biaya Tetap <input type="text"/></p> <p>4) Total Biaya Variabel <input type="text"/></p> <p>5) Total Penjualan <input type="text"/> unit x <input type="text"/> = <input type="text"/></p> <p>6) Biaya Tetap unit <input type="text"/> = <input type="text"/> /unit</p> <p>7) Biaya Variabel unit <input type="text"/> = <input type="text"/> /unit</p>	<p><u>Ringkasan bujet laba rugi sbb :</u></p> <p>8) Total Penjualan = <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>9) Total Biaya Variabel = <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>10) Marginal Income = <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>11) Total Biaya Tetap = <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>12) Laba = <input type="text"/> <input type="text"/></p>
<p>13) BEP dalam unit : BEP (unit) = <input type="text"/> - <input type="text"/> = <input type="text"/> /unit</p>	<p>14) BEP dalam rupiah : BEP (rupiah) = <input type="text"/> = <input type="text"/></p>

Sumber: Kasmir (2012:341)

Gambar III.1
 Form Analisis Titik Impas / BEP (kosong)

1. Pada form tersebut program akan meminta user untuk menginput Kapasitas Produksi, Harga Jual Persatuan, Total Biaya Tetap dan Total Biaya Variabel.
 2. Kapasitas Produksi diinput berdasarkan banyaknya jumlah barang yang mampu diproduksi. Pada contoh kasus Kapasitas Produksi di input sebanyak 250.000 unit.
 3. Harga Jual Persatuan diinput berdasarkan perkiraan harga jual per unit. Pada contoh kasus Harga Jual Persatuan di input sebesar Rp. 2.500 /unit.
 4. Total Biaya Tetap dan Total Biaya Variabel diinput berdasarkan total biaya yang terjadi. Pada contoh kasus Total Biaya Tetap = Rp. 100.000.000 dan Total Biaya Variabel = Rp. 200.000.000
- Setelah semua item di input, maka proses selanjutnya adalah menghitung titik impas dalam unit dan rupiah. Hasil dari proses penghitungan data adalah sebagai berikut :

PT. SAMUDERA																					
ANALISIS TITIK IMPAS (BEP)																					
<p>1) Kapasitas Produksi <input type="text" value="250.000"/> /unit</p> <p>2) Harga Jual Persatuan <input type="text" value="Rp2.500"/></p> <p>3) Total Biaya Tetap <input type="text" value="Rp100.000.000"/></p> <p>4) Total Biaya Variabel <input type="text" value="Rp200.000.000"/></p> <p>5) Total Penjualan <input type="text" value="250.000"/> unit x <input type="text" value="Rp2.500"/> = <input type="text" value="Rp625.000.000"/></p> <p>6) Biaya Tetap unit $\frac{\text{Rp100.000.000}}{250.000} = \text{Rp400} /\text{unit}$</p> <p>7) Biaya Variabel unit $\frac{\text{Rp200.000.000}}{250.000} = \text{Rp800} /\text{unit}$</p>	<p>Ringkasan bujet laba rugi sbb :</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">8) Total Penjualan</td> <td style="width: 20%;">=</td> <td style="width: 15%;"><input type="text" value="Rp625.000.000"/></td> <td style="width: 15%;"><input type="text" value="100%"/></td> </tr> <tr> <td>9) Total Biaya Variabel</td> <td>=</td> <td><input type="text" value="Rp200.000.000"/></td> <td><input type="text" value="32%"/></td> </tr> <tr> <td>10) Marginal Income</td> <td>=</td> <td><input type="text" value="Rp425.000.000"/></td> <td><input type="text" value="68%"/></td> </tr> <tr> <td>11) Total Biaya Tetap</td> <td>=</td> <td><input type="text" value="Rp100.000.000"/></td> <td><input type="text" value="16%"/></td> </tr> <tr> <td>12) Laba</td> <td>=</td> <td><input type="text" value="Rp325.000.000"/></td> <td><input type="text" value="52%"/></td> </tr> </table>	8) Total Penjualan	=	<input type="text" value="Rp625.000.000"/>	<input type="text" value="100%"/>	9) Total Biaya Variabel	=	<input type="text" value="Rp200.000.000"/>	<input type="text" value="32%"/>	10) Marginal Income	=	<input type="text" value="Rp425.000.000"/>	<input type="text" value="68%"/>	11) Total Biaya Tetap	=	<input type="text" value="Rp100.000.000"/>	<input type="text" value="16%"/>	12) Laba	=	<input type="text" value="Rp325.000.000"/>	<input type="text" value="52%"/>
8) Total Penjualan	=	<input type="text" value="Rp625.000.000"/>	<input type="text" value="100%"/>																		
9) Total Biaya Variabel	=	<input type="text" value="Rp200.000.000"/>	<input type="text" value="32%"/>																		
10) Marginal Income	=	<input type="text" value="Rp425.000.000"/>	<input type="text" value="68%"/>																		
11) Total Biaya Tetap	=	<input type="text" value="Rp100.000.000"/>	<input type="text" value="16%"/>																		
12) Laba	=	<input type="text" value="Rp325.000.000"/>	<input type="text" value="52%"/>																		
<p>13) BEP dalam unit :</p> $\text{BEP (unit)} = \frac{\text{Rp100.000.000}}{\text{Rp2.500} - \text{Rp800}} = \text{Rp58.824} /\text{unit}$	<p>14) BEP dalam rupiah :</p> $\text{BEP (rupiah)} = \frac{\text{Rp100.000.000}}{1 - \frac{\text{Rp200.000.000}}{\text{Rp625.000.000}}} = \text{Rp147.058.824}$																				

Sumber : Hasil penelitian (2014)

Gambar III.2
Form Analisis Titik Impas /BEP (isi)

- Dari data tersebut diatas dapat di hitung bahwa :
1. Total Penjualan = Rp. 625.000.000 di dapat dari Kapasitas Produksi dikalikan dengan Harga Jual Persatuan (250.000 unit x Rp.2.500)
 2. Biaya Tetap Unit = Rp. 4.000 /unit di dapat dari hasil input (Total Biaya Tetap = Rp. 100.000.000 dibagi dengan Kapasitas Produksi = 250.000 unit)
 3. Biaya Variabel Unit = Rp. 8.000 /unit di dapat dari hasil input (Total Variabel Tetap = Rp. 200.000.000 dibagi dengan Kapasitas Produksi = 250.000 unit)
 4. Total Penjualan didapat dari hasil input data.
 5. Total Biaya Variabel didapat dari hasil input data.
 6. Marginal Income = Rp. 425.000.000 di dapat dari Total Penjualan dikurangi Total Biaya Variabel (Rp.625.000.000 – Rp. 200.000.000)
 7. Total Biaya Tetap didapat dari hasil input data.
 8. Laba = Rp. 325.000.000 di dapat dari Marginal Income dikurangi Total Biaya Variabel (Rp.425.000.000 – Rp. 100.000.000)
 9. BEP dalam unit = Rp. 58.824 /unit di dapat dari Total Biaya Tetap dibagi dengan Harga Jual Persatuan dikurangi Biaya Variabel per unit (Rp. 100.000.000 / (Rp.2.500 – Rp. 800))
 10. BEP dalam rupiah = Rp. 147.058.824 di dapat dari Total Biaya Tetap dibagi dengan 1 - Total Biaya Variabel dibagi Total Penjualan (Rp. 100.000.000 / (1- (Rp.200.000.000 / Rp. 625.000.000))

IV. KESIMPULAN

Meskipun analisis titik impas (*break even point*) mempunyai kekurangan/kelemahan seperti jangka waktu penerapannya yang terbatas yaitu paling lama selama setahun, analisis titik impas (*break even point*) juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi

sebuah perusahaan. Karena disamping sebagai alat pengendalian (*controlling*) kegiatan operasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan, yang paling penting adalah untuk mengetahui hubungan volume penjualan (produksi), harga jual, biaya produksi dan biaya-biaya lain serta mengetahui laba rugi perusahaan,

Ada dua metode dalam penghitungan analisis titik impas, yaitu pendekatan matematika dan pendekatan grafik. Dari kedua pendekatan tersebut, yang paling mudah dipahami adalah pendekatan matematika. Analisis titik impas (*break even point*) dengan pendekatan matematika menggunakan dua metode perhitungan yaitu atas dasar unit dan atas dasar rupiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Sofyan Syafri. (2006). Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindos Persada
- Irawati, Susan. (2006). Manajemen Keuangan. Bandung: Pustaka.
- Kasmir. (2012). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers
- Kuswandi. (2005). Meningkatkan Laba Melalui Pendekatan Akuntansi Keuangan dan Akuntansi Biaya. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Mulyadi. (2001). Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Jakarta: Salemba Empat
- Munawir, S. (2005). Analisis Laporan Keuangan, edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Prawironegoro, Darsono, dkk. (2009). Akuntansi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media,
- Sartono, Agus. (2010). Manajemen Keuangan (Teori dan Aplikasi). Yogyakarta: BPFE
- Sigit, Soehardi. (2002). Analisa Break Even Ancangan Linear Secara Ringkas dan Pasti. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno. (2005). Manajemen Keuangan : Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonisia.
- Syamsuddin, Lukman. (2011). Manajemen Keuangan Perusahaan (Konsep Aplikasi dalam Perencanaan, Pengawasan, dan Pengambilan Keputusan). Jakarta: Rajawali Pers.
- Warindrani, Armila Krisna. (2006). Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu

PENGARUH VIRAL MARKETING TERHADAP PEMBELIAN ON LINE DI MEDIA SOSIAL

Desy Tri Anggarini

Program Studi Manajemen Informatika

AMIKBSI Jakarta

Jl. R. S Fatmawati No. 24, Pondok Labu, Jakarta Selatan

desy.dra@bsi.ac.id

ABSTRACT

Viral marketing is a marketing technique by using social networks (in the form of video, games, music, pictures and text) is then the product or service maybe forwarded via e-mail services, multimedia and social media. The purpose of research is to analyze the effect of providing information to the viral marketing acceptance, accessing content on viral marketing acceptance, sharing content to the viral marketing acceptance, sharing content with respect to providing information, sharing content for accessing content, risk acceptance towards providing information, risk acceptance of accessing content, personal attachment against providing personal information, sharing content, attachment against attachment against sharing personal content. Consumers who have researched social networking such as facebook as a sample. Primary data collected through sampling techniques and with the help of a questionnaire. Analysis (SEM) with AMOS software was used to test the hypothesis. Results of testing has been done, it can be inferred that there was a positive influence in the viral marketing activity between providing information with viral marketing acceptance, accessing content with viral marketing acceptance, sharing content with viral marketing acceptance, sharing content with providing information, sharing content with accessing content, risk acceptance by providing information, risk acceptance by accessing content, personal attachment by providing information, accessing content by accessing content, personal attachment to sharing content

Keyword: *viral marketing, social media, the internet*

I. PENDAHULUAN

Viral marketing merupakan teknik pemasaran dengan menggunakan jaringan sosial (dalam bentuk video, permainan, lagu, gambar dan text) yang kemudian produk atau layanan tersebut diteruskan melalui layanan email, multimedia dan media sosial (Gao, Sultan, Rohn, 2010)

Word of mouth (WOM) merupakan suatu topik yang hangat, hal ini merupakan suatu komunikasi pemasaran yang interaktif. Kirby dan Marsden (2006) menunjukkan bahwa fragmentasi media, media dapat meningkatkan harga, meningkatkan pemasaran konsumen dan iklan. Beberapa alasan organisasi untuk menemukan cara-cara baru untuk masyarakat, seperti membicarakan keterlibatan antara produk dan layanan. Kemudian berbagi pengalaman pembelian mereka dalam rangka untuk membantu orang lain. Percakapan ini kemudian diteruskan ke keluarga, teman dan orang lain dalam jaringan sosial (Allsop et al., 2007).

Viral Marketing adalah istilah dikembangkan oleh Juverson dan Draper (1997). Merupakan layanan yang digunakan untuk menggambarkan layanan email gratis, multimedia, media sosial (seperti hotmail, yahoo, google). Menurut Juverson (2000:1-2), ini merupakan media sebagai "jaringan yang dilakukan melalui kata-kata atau jaringan dari mulut ke mulut yang telah disempurnakan". Namun, dalam berbagai literatur berisi berbagai istilah yang digunakan untuk menjelaskan apa virus pemasaran.

Pembelian on line melalui media sosial oleh Chung dan Sin (2009) menyatakan bahwa *shopping convenience* adalah suatu keadaan dimana konsumen merasa nyaman saat melakukan transaksi secara *online* di website. Pembeli akan merasa mudah dalam menjalankan langkah-langkah pemesanan produk yang ditawarkan. Faktor *convenience* lebih diarahkan kepada keuntungan yang diterima oleh konsumen dan kualitas yang diterima oleh konsumen karena pembelian secara *online*.

Indonesia masuk urutan keempat terbesar pengguna Twitter, dan urutan kedua pengguna Facebook di dunia, dengan 36,6 juta pengguna. Ini menunjukkan pesatnya pertumbuhan industri *Information Communication Technology*(ICT) di dalam negeri. Jumlah pelanggan ponsel per 31 Desember 2010 menunjukkan peningkatan progresif mencapai 240 juta pelanggan. Sedangkan jumlah pengguna internet akan mencapai 45 juta orang, yang mewakili 20 persen dari total penduduk negeri ini. Jejaring media sosial juga meningkat drastis, memungkinkan orang untuk terhubung selama 24 jam. Karena itu, tidak diragukan lagi jumlah pengguna Twitter dan Facebook masih akan terus meningkat. (Gatra, 2011)

Konseptual model penerima viral marketing. Pertumbuhan dalam komunikasi nirkabel dan internet seluruh dunia telah secara signifikan mengubah cara individu berkomunikasi, akses, dan berbagi informasi. Kami menggambar di kedua perspektif untuk mengembangkan dan mengestimasi model konseptual penerimaan konsumen *viral marketing*.

Berdasarkan pada pengungkapan latar belakang penelitian maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

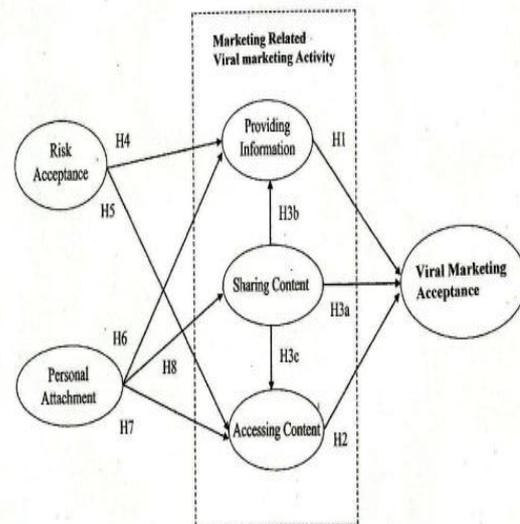
1. Apakah ada pengaruh *providing information* terhadap *viral marketing acceptance*?
2. Apakah ada pengaruh *accessing content* terhadap *viral marketing acceptance*?
3. Apakah ada pengaruh *sharing content* terhadap *viral marketing acceptance*?
4. Apakah ada pengaruh *sharing content* terhadap *providing information*?
5. Apakah ada pengaruh *sharing content* terhadap *accessing content*?
6. Apakah ada pengaruh *risk acceptance* terhadap *providing information*?
7. Apakah ada pengaruh *risk acceptance* terhadap *accessing content*?
8. Apakah ada pengaruh *personal attachment* terhadap *providing information*?
9. Apakah ada pengaruh *personal attachment* terhadap *sharing content*?
10. Apakah ada pengaruh *personal attachment* terhadap *sharing content*?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Gao, Sultan, Rohn (2010) menyatakan penelitian ini adanya hubungan antara faktor anteseden resiko penerimaan (*risk acceptance*) dan lampiran pribadi (*personal attachment*) berpengaruh terhadap penerimaan

konsumen akan dimediasi oleh kegiatan viral marketing terkait seperti mengakses dan berbagi konten dan memberikan informasi. Disini adanya penggabungan tiga pemasaran terkait viral marketing sebagai faktor mediasi yang mempengaruhi konsumen: *providing information*, *accessing content*, *sharing content*. Ada tambahan dua hipotesis, yaitu untuk *sharing content* akan berpengaruh terhadap *providing information* dan untuk *accessing content* mobile marketing.

Konseptual model penerima *viral marketing*. Pertumbuhan dalam komunikasi nirkabel dan internet seluruh dunia telah secara signifikan mengubah cara individu berkomunikasi, akses, dan berbagi informasi. Kami menggambar di kedua perspektif untuk mengembangkan dan mengestimasi model konseptual penerimaan konsumen *viral marketing*.



Sumber: Gao, Sultan, Rohn (2010)

Gambar II.1
Model Konseptual Viral Marketing

Dari konseptual didefinisikan *Viral Marketing Acceptance* telah dioperasionalisasikan, digunakan dan diungkapkan oleh Gao, Sultan, Rohn (2010). Mencakup konsumen bersedia untuk menerima informasi tentang tempat untuk membeli produk atau layanan tertentu dalam viral marketing, kesediaan untuk menerima penawaran dari perusahaan yang menjual produk terkait. Kemudian bersedia menghadiri acara yang ditawarkan. Secara keseluruhan, konsumen akan bersedia untuk menerima permohonan dari perusahaan perusahaan yang ditawarkan.

Viral marketing terkait dengan kegiatan seperti penyediaan informasi, mengakses konten, dan berbagi konten dalam platform viral marketing, sebagai faktor menengahi hubungan antara penerimaan risiko, lampiran pribadi serta penerimaan praktek dalam *viral marketing*. *Viral marketing acceptance*, diukur oleh perilaku dari *viral marketing*, merupakan kunci dalam penelitian ini. Perilaku ini didefinisikan sebagai "niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu" (Fishbein dan Ajzen, 1975).

Personal Attachment mengacu pada konsumen mencari untuk mempersonalisasikan mereka dengan konten yang unik, text, wallpaper, dan lagu. Gao, Sultan, Rohn (2010). mencakup *personal attachment* dalam konsumen menyukai gambar yang menarik atau wallpaper, konsumen menyatakan bahwa konten terlihat dan dirancang sangat penting dan menyukai lagu, nada dering dari *viral marketing*.

Accessing Content mengacu pada konsumen bersedia unduh konten (wallpaper, gambar, lagu atau lainnya), akses menyenangkan dan konten menghibur seperti lagu atau permainan, dan membayar untuk konten seperti game atau lagu untuk *viral marketing*. *Accessing content* telah dioperasionalkan, digunakan dan diungkapkan oleh Gao, Sultan, Rohn (2010). Menurut Malhotra, (2004) Milne (2004) Urban, (2000). Penerimaan risiko (*Risk Acceptance*) membangun mengacu pada kemungkinan untuk responden untuk memberikan informasi pribadi kepada badan usaha online seperti situs web. Dalam studi ini, kita mendefinisikan penerimaan risiko kecenderungan individu untuk memberikan informasi pribadi dalam rangka untuk masuk ke dalam promosi pemasaran online untuk menerima hadiah, masukkan kontes atau mendapatkan diskon masa depan. Penelitian menunjukkan bahwa membangun kepercayaan antara konsumen dan pemasar dan konsumen menyediakan beberapa derajat kontrol atas pengungkapan informasi pribadi mereka di online pengaturan dapat mengurangi masalah privasi.

Providing Information mengacu pada konsumen bersedia memberikan alamat e-mail Anda ke situs web, mendaftar dengan situs web/email, mendaftar untuk kontes atau promosi menggunakan media *viral marketing* hal ini telah dioperasionalkan, digunakan dan diungkapkan oleh Gao, Sultan, Rohn (2010).

Sharing content mengacu pada penerimaan konsumen dari teman atau relasinya sering mengirimkan download keren

seperti lagu atau gambar, dan konsumen bersedia juga sering mengirim teman-teman saya gambar atau lagu dalam *viral marketing*. Hal ini telah dioperasionalkan, digunakan dan diungkapkan oleh Gao, Sultan, Rohn (2010)

III. METODE PENELITIAN

Merupakan suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis The Structural Analysis Modelling (SEM) dengan *software* AMOS. Alat analisis ini digunakan karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif "rumit" secara simultan (Ferdinand, 2006).

Menurut Ferdinand (2006) keunggulan SEM lainnya adalah kemampuan lainnya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan secara teoritis. Program AMOS digunakan dalam penelitian ini karena mempunyai kemampuan untuk:

1. Memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan struktural
2. Mencakup model yang memuat variabel laten.
3. Memuat pengukuran kesalahan (*error*) baik pada variabel dependen maupun independen.
4. Mengukur efek langsung dan tak langsung pada variabel dependen dan independen.
5. Memuat hubungan sebab akibat yang timbal balik, bersamaan (*simultaneity*) dan interdependensi.

Daftar pertanyaan dalam *Viral Marketing Acceptance* dioperasionalkan, digunakan dan diungkapkan oleh Gao, Sultan, Rohn (2010). Dengan tiga item yang digunakan adalah:

1. Responden bersedia untuk menerima informasi tentang tempat untuk membeli produk atau layanan tertentu dalam viral marketing.
2. Responden bersedia untuk menerima penawaran dari perusahaan yang menjual produk terkait. Kemudian responden bersedia menghadiri acara yang ditawarkan.

3. Secara keseluruhan, responden akan bersedia untuk menerima permohonan dari perusahaan perusahaan yang ditawarkan

Pertanyaan dalam *Providing Information* :

1. Memberikan alamat e-mail Anda ke situs web dalam viral marketing.
2. Mendaftar dengan situs web/ email menggunakan media viral marketing.
3. Mendaftar untuk kontes atau promosi menggunakan media viral marketing.

Pertanyaan dalam *Accesing Content*:

1. Unduh konten (wallpaper, gambar, lagu atau lainnya) dengan viral marketing.
2. Akses menyenangkan dan konten menghibur seperti lagu atau permainan dalam viral marketing.
3. Membayar untuk konten seperti game atau lagu untuk viral marketing.

Pertanyaan dalam *Sharing content*:

1. Teman sering mengirimkan saya download keren seperti lagu atau gambar dalam viral marketing.
2. Saya sering mengirim teman-teman saya gambar atau lagu dalam viral marketing.

Risk Acceptance didefinisikan kecenderungan individu untuk memberikan informasi pribadi dalam rangka untuk masuk ke dalam promosi pemasaran online untuk menerima hadiah, masukkan kontes atau mendapatkan diskon masa depan. Gao, Sultan, Rohn (2010) ada tiga item yang digunakan :

1. Reponden akan memberikan sebuah situs web dengan informasi pribadi (seperti alamat e-mail) untuk menerima hadiah (*gift*).
2. Responden akan memberikan sebuah situs web dengan informasi pribadi (seperti alamat e-mail saya) untuk masuk ke dalam kontes.
3. Responden akan memberikan sebuah situs web dengan informasi pribadi (seperti alamat e-mail saya) untuk menerima diskon pada masa pembelian.

Personal Attacment mengacu pada konsumen mencari untuk mempersonalisasikan mereka dengan konten yang unik, text, wallpaper, dan lagu . Gao, Sultan, Rohn (2010), ada tiga item yang digunakan:

1. Responden menyukai gambar yang menarik atau wallpaper dari viral marketing.

2. Responden menyatakan bahwa konten dari viral marketing terlihat dan dirancang sangat penting.
3. Responden menyukai lagu, nada dering dari viral marketing.

Penelitian menggunakan questioner dari 17 pertanyaan reponden diminta memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah interval metode pengukuran skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Dengan Skala yang digunakan adalah Skala Likert - lima point dengan susunan interval skala 1 hingga skala 5 sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak setuju,
- 3 = Netral ,
- 4 = Setuju,
- 5 = Sangat Setuju.

Menurut Gao, Sultan, Rohn (2010) sebanyak 126 responden didistribusikan untuk survei dalam jaringan sosial dalam *viral marketing* dalam pembelian on line dengan media sosial di Tangerang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, penyajian data kedalam bentuk yang lebih informatif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data didalam suatu penelitian. Dibawah ini merupakan statistik deskriptif dari item-item pertanyaan maupun variabel-variabel yang digunakan:

Tabel IV.1
Statistik Deskriptif

	N	Min		Mean	Std. Deviat ion
Mobile Marketing Acceptance	126	1	5	3.551	.888
Providing Information	126	2	5	3.678	.814
Accesing Content	126	1	5	3.482	.883
Sharing Content	126	2	5	3.647	.888
Risk Acceptance	126	2	5	3.527	.916

Personal Attachment	126	1	5	3,627	.866
Valid N	126				

Sumber : Hasil pengolahan data (2014)

Pada tabel diatas, diketahui bahwa:

Secara keseluruhan Providing Information mempunyai nilai rata-rata jawaban paling tinggi yaitu sebesar 3,768 dimana nilai minimum 2 ; nilai maksimum 5 ; dengan standar deviasi sebesar 0,814 yang berarti responden merasa sangat mudah memberikan alamat e-mail ke situs web dalam viral marketing untuk mendapatkan informasi, responden bersedia mendaftar dengan situs web/ email menggunakan media viral marketing dan responden bersedia mendaftar untuk kontes atau promosi menggunakan media viral marketing

Sharing Content mempunyai rata-rata jawaban sebesar 3,647 dimana nilai minimum 2; nilai maksimum 5 ; dengan standar deviasi sebesar 0,888 yang berarti responden merasa sangat nyaman menggunakan viral marketing dalam bertransaksi sehingga apabila ada rekan yang sering mengirimkan saya download keren seperti lagu atau gambar dalam viral marketing reponden tidak berkeberatan, kemudian begitu juga sebaliknya responden sering mengirimkan ke rekannya dalam bentuk gambar atau lagu dalam viral marketing.

Personal Attacment mempunyai rata-rata jawaban sebesar 3,627 dimana nilai minimum 1; nilai maksimum 5; dengan standar deviasi sebesar 0,866 yang berarti responden menyukai gambar yang menarik atau wallpaper dari viral marketing, responden menyatakan bahwa konten dari viral marketing terlihat dan dirancang sangat penting dan responden menyukai lagu, nada dering dari viral marketing

Viral Marketing Acceptance mempunyai rata-rata jawaban sebesar 3,551 dimana nilai minimum 1; nilai maksimum 5; dengan standar deviasi sebesar 0,888 yang berarti responden merasa berminat bertransaksi menggunakan Viral Marketing, responden bersedia untuk menerima informasi tentang tempat untuk membeli produk atau layanan tertentu, responden bersedia untuk menerima penawaran dari perusahaan yang menjual produk terkait. Kemudian responden menghadiri acara yang ditawarkan, dan secara keseluruhan, responden akan bersedia untuk menerima permohonan dari perusahaan yang ditawarkan dalam viral marketing.

Risk Acceptance mempunyai rata-rata jawaban sebesar 3,527 dimana nilai minimum

2; nilai maksimum 5; dengan standar deviasi sebesar 0,916 yang berarti responden merasa bahwa bertransaksi dengan viral marketing sangat baik; sangat bermanfaat; merupakan tindakan yang bijaksana; dan memiliki keuntungan positif seperti responden memberikan sebuah situs web dengan informasi pribadi (seperti alamat e-mail) untuk menerima hadiah (*gift*), responden tidak berkeberatan memberikan sebuah situs web dengan informasi pribadi (seperti alamat e-mail saya) untuk masuk ke dalam kontes, dan responden bersedia memberikan sebuah situs web dengan informasi pribadi (seperti alamat e-mail) untuk menerima diskon pada masa pembelian dalam transaksi viral marketing.

Accessing content mempunyai rata-rata jawaban sebesar 3,482 dimana nilai minimum 1; nilai maksimum 5; dengan standar deviasi sebesar 0,883 yang berarti responden merasa dapat menerima tanggapan positif tentang viral marketing, seperti responden tidak berkeberatan untuk mengunduh konten (wallpaper, gambar, lagu atau lainnya) dengan *viral marketing*, kemudian reponden dapat mengakses konten yang menyenangkan dan menghibur seperti lagu atau permainan dalam *viral marketing* dan reponden tidak berkeberatan untuk membayar untuk konten seperti game atau lagu untuk viral marketing.

Uji Hipotesis dilakukan uji kesesuaian model, maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesa dengan melihat hasil regresi pada pengolahan data dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

Dasar pengambilan Keputusan Hipotesis :

Jika *p-value* ≤ 0,05, maka H₀ ditolak.

Jika *p-value* > 0,05, maka H₀ gagal ditolak.

Tabel. IV.2
Hasil Pengujian Hipotesa

		Standardized Estimate	VPValue	Keputusan
Providing Information	---> Viral Marketing Acceptance	0.210	0.019	H ₀₁ Ditolak
Accessing Content	---> Viral Marketing Acceptance	0.203	0.024	H ₀₂ Ditolak
Sharing content	---> Viral Marketing Acceptance	0.425	0.000	H _{03a} Ditolak
Sharing content	---> Providing Information	0.244	0.012	H _{03b} Ditolak
Sharing content	---> Accessing Content	0.263	0.006	H _{03c} Ditolak
Risk acceptance	---> Providing Information	0.213	0.026	H ₀₄ Ditolak
Risk acceptance	---> Accessing Content	0.228	0.014	H ₀₅ Ditolak
Personal Attachment	---> Providing Information	0.223	0.020	H ₀₆ Ditolak

		Standardized Estimate	VPValue	Keputusan
Personal Attachment	→ Accessing Content	0.242	0.010	H ₀₇ Ditolak
Personal Attachment	→ Sharing Content	0.263	0.005	H ₀₈ Ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan data (2014)

H1 berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0.019 < \alpha 0,05$, maka H₀₁ ditolak, yang berarti *Providing Information* mempunyai pengaruh terhadap *Viral Marketing Acceptance*. Dengan *standardized* koefisien yang didapat sebesar 0.210, menunjukkan bahwa *providing information* mempunyai pengaruh positif terhadap *Viral Marketing Acceptance*.

Hipotesa 2 (H2) adalah: berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0.024 < \alpha 0,05$, maka H₀₂ ditolak, yang berarti aktifitas *accessing content* mempunyai berpengaruh terhadap *viral marketing acceptance* (penerimaan konsumen). Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0.203, *accessing content* mempunyai pengaruh positif terhadap *mobile marketing acceptance*.

Hipotesa 3a (H3a) adalah sebagai berikut berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, maka H₀₃ ditolak, yang berarti aktivitas *sharing content* (berbagi konten) berpengaruh terhadap (penerimaan konsumen *viral marketing*) dari penggunaan *facebook*. Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0,425 , menunjukkan bahwa *sharing content* berpengaruh positif terhadap *viral marketing acceptance*.

Hipotesa 3b (H3b) adalah sebagai berikut berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,012 < \alpha 0,05$, maka H_{03b} ditolak, yang berarti aktivitas *sharing content* (berbagi konten) berpengaruh terhadap *providing information* (memberikan informasi). Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0,244 ,menunjukkan bahwa *sharing content* berpengaruh positif terhadap *providing information* dari penggunaan media sosial.

Hipotesa 3c (H3c) adalah sebagai berikut berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,006 < \alpha 0,05$, maka H_{03c} ditolak, yang berarti aktivitas *sharing content* (berbagi konten) berpengaruh terhadap *accessing content* (mengakses

konten). Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0,263 , menunjukkan bahwa *sharingcontent* berpengaruh positif terhadap *accessingcontent* dari penggunaan media sosial.

Hipotesa 4 (H4) adalah sebagai berikut berdasarkan hasil pengujian *StructuralEquationModeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,026 < \alpha 0,05$, maka H₄ ditolak, yang berasal dari aktivitas *risk acceptance* (penerimaan resiko) berpengaruh terhadap *providing information*. Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0,213 menunjukkan bahwa *risk acceptance* (penerimaan resiko) berpengaruh positif terhadap *providing information* (memberikan informasi) dari penggunaan media sosial.

Hipotesa 5 (H5) adalah sebagai berikut: berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,014 < \alpha 0,05$, maka H₅ ditolak, yang berasal dari aktivitas *riskacceptance* (penerimaan resiko) berpengaruh terhadap *acesing content*. Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0.228, menunjukkan bahwa *risk acceptance* (penerimaan resiko) berpengaruh positif terhadap (akses konten) *acesing content* dari penggunaan media sosial.

Hipotesa 6 (H6) adalah sebagai berikut: berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,020 < \alpha 0,05$, maka H₆ ditolak, yang berasal dari aktivitas *personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh terhadap *providing information*. Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0,223 , menunjukkan bahwa *personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh positif terhadap *providing information* (memberikan informasi) dari penggunaan media sosial.

Hipotesa 7 (H7) adalah sebagai berikut: berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa P-value yang didapat sebesar $0,010 < \alpha 0,05$, maka H₇ ditolak, yang berasal dari aktivitas *personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh terhadap akses konten) *acesing content*. Dengan *standardized koefisien* yang didapat sebesar 0,242 , menunjukkan bahwa *personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh positif terhadap *acesing content*(akses konten) dari penggunaan media sosial.

Hipotesa 8 (H8) adalah sebagai berikut: berdasarkan hasil pengujian *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa

P-value yang didapat sebesar $0,005 < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, yang berasal dari aktivitas personal attachment (lampiran pribadi) berpengaruh (berbagi konten) *sharing content*. Dengan *standardized* koefisien yang didapat sebesar 0,263, menunjukkan bahwa personal attachment (lampiran pribadi) berpengaruh positif terhadap (berbagi konten) *sharing content*.

V. KESIMPULAN

Dari hasil uji *The Structural Analysis Modelling (SEM)* dengan *software* AMOS 16.0. yang dilakukan, didapatkan :

Providing Information mempunyai pengaruh terhadap *Viral Marketing Acceptance* dan *providing information* mempunyai pengaruh positif terhadap *Viral Marketing Acceptance*.

Accessing content mempunyai pengaruh terhadap *viral marketing acceptance* (penerimaan konsumen) dan, *accessing content* mempunyai pengaruh positif terhadap *viral marketing acceptance*.

Sharing content (berbagi konten) berpengaruh terhadap (penerimaan konsumen *viral marketing*) dari penggunaan media sosial dan *sharing content* berpengaruh positif terhadap *viral marketing acceptance*.

Sharing content (berbagi konten) berpengaruh terhadap *providing information* (memberikan informasi) dan *sharing content* berpengaruh positif terhadap *providing information* dari penggunaan media sosial.

Sharing content (berbagi konten) berpengaruh terhadap *accessing content* (mengakses konten) dan *sharing content* berpengaruh positif terhadap *accessing content* dari penggunaan media sosial.

Risk acceptance (penerimaan resiko) berpengaruh terhadap *providing information* dan *risk acceptance* (penerimaan resiko) berpengaruh positif terhadap *providing information* (memberikan informasi) dari penggunaan media sosial.

Risk acceptance (penerimaan resiko) berpengaruh terhadap *accessing content* dan *risk acceptance* (penerimaan resiko) berpengaruh positif terhadap (akses konten) *accessing content* dari penggunaan media sosial.

Personal attachment (lampiran pribadi) berpengaruh terhadap *providing information* dan *personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh positif terhadap *providing information* (memberikan informasi) dari penggunaan media sosial.

Personal attachment (lampiran pribadi) berpengaruh terhadap akses konten) *accessing content*. *Personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh positif terhadap *accessing content* (akses konten) dari penggunaan media sosial.

Personal attachment (lampiran pribadi) berpengaruh (berbagi konten) *sharing content* dan *personal attachment* (lampiran pribadi) berpengaruh positif terhadap (berbagi konten) *sharing content*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diharapkan industri dapat melakukan prediksi atas faktor yang mempengaruhi *viral marketing* sehingga dapat ditetapkan tujuan yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chanaka Jayawardhena, Andreas Kuckertz, Heikki Karjaluoto and Teemu Kautonen, (2009). *Antecedents to permission based mobile marketing: an initial examination. European Journal of Marketing* Vol. 43 No. 3/4.
- Chung, K. -H. and Shin, J. -I. (2009). *The Relationship Between Site Characteristics, Relationship Quality, and Word of Mouth. International Journal of Business and Information*, Vol.4, December, pp. 137-156.
- Danilo Cruz and Chris Fill. (2008). *Evaluating viral marketing: isolating the key criteria. Journal Emerald, Marketing Intelligence & Planning* Vol.26.
- Ferdinand. (2006). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gemma, Roach, (2009). *Consumer perceptions of mobile phone marketing: a direct marketing innovation" Q Emerald Group Publishing Limited Direct Marketing: An International Journal* Vol. 3 No. 2,.
- Lynd D. Bacon, Lynd Bacon & Associates, Ltd, Halonen. (2010). *Road-mapping the societal transformation potential of social media. Q Emerald Group Publishing Limited* VOL. 12 NO. 5.

ANALISIS PENERAPAN *STANDART OPERATIONAL PROCEDURE* (SOP) DALAM PELAYANAN KESEHATAN BERBASIS IT MENGGUNAKAN ANALISA SWOT

Tri Retnasari

Program Studi Teknik Informatika
STMIK Nusamandiri Jakarta
Jl. Damai No. 8, Warung Jati Barat (Margasatwa)
tri.trs@bsi.ac.id

ABSTRACT

Hospital at this time in the form of systems utilizing information technology support, with the aim to facilitate the activities, one of which is Pengayoman Cipinang Hospital. Hospital system in Pengayoman Cipinang still a stand-alone system, separate, and the scope is limited to the organization unit that is less supportive use of hospital services. To overcome this, the design is made of information technology architecture as a referral hospital for the construction of integrated information systems. This study is the proposal for information technology governance Pengayoman Cipinang Hospital as a referral for Pengayoman Hospital Cipinang to eliminate the difference of both the existing situation and reaching a state of the target architecture. As one of the agencies engaged in health, have not been fully able to provide complete information so as to develop an information system that refers to the Standard Operating Procedure (SOP) in the field of health care is necessary to design a good information system architecture. Analysis of IT Governance using SWOT method.

Keywords: Hospital, Standard Operational Procedure (SOP), SWOT.

I. PENDAHULUAN

Definisi rumah sakit menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia adalah penyedia layanan kesehatan dasar, spesialis, maupun pelatihan. dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit harus dapat mengoptimalkan kerjanya karena berhubungan dengan nyawa manusia. Menurut Rufaida (2012:1) rumah sakit dalam menjalankan kegiatannya akan dipermudah pula dengan adanya sistem informasi. Yunis (2009) dalam Agung dkk (2011:1) menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong pemanfaatan sistem informasi yang lebih baik dalam rumah sakit adalah semakin meningkatnya kebutuhan fungsi pelayanan yang dijalankan. Dampak dari itu semua banyak rumah sakit yang berlomba-lomba untuk menerapkan sistem informasi dengan teknologinya dengan hanya memperhatikan kebutuhan sesaat dan memungkinkan penerapan sistem informasi yang saling menunjang dan adanya sub-sub sistem yang berbeda satu dengan yang lainnya. Kondisi tersebut membuat sistem informasi tidak dapat dimanfaatkan sesuai yang diharapkan, berdasarkan misi dan tujuan penerapan sistem

informasi, yaitu efisiensi dan efektifitas dalam pemenuhan kebutuhan rumah sakit, mulai dari pemenuhan kebutuhan pada level yang tertinggi sampai pada kebutuhan yang paling bawah yaitu operasional.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mendefinisikan dan merancang teknologi untuk menunjang penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) pelayanan dibidang kesehatan dengan analisa metode SWOT?
2. Bagaimana model rancangan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi (SI/TI) untuk menunjang penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) pelayanan dibidang kesehatan?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa aktivitas-aktivitas operasional di Rumah Sakit dengan SOP yang diterapkan pemerintah.

2. Merancang arsitektur pengembangan sistem informasi berdasarkan analisa metode SWOT.
3. Membuat model rancangan Sistem Informasi yang dapat digunakan sebagai salah satu fasilitas di Rumah Sakit untuk penyajian informasi penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) pelayanan dibidang kesehatan.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup berfungsi untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan saja agar penelitian lebih fokus. Ruang lingkup penelitian dibatasi cakupannya sebagai berikut:

1. Analisa teknologi informasi dalam penerapan SOP pelayanan kesehatan menggunakan metode SWOT
2. Ruang lingkup data dilakukan pada Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang.
3. Ruang lingkup waktu penelitian yang dilakukan selama 3 bulan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sistem

Sistem berasal dari Bahasa Latin (*systēma*) dan Bahasa Yunani (*sustēma*) yang artinya suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi. Istilah sistem banyak dipergunakan dalam berbagai disiplin ilmu, beberapa ahli mendefinisikan sistem sebagai berikut:

1. Menurut Kusri (2007:11), sistem adalah tatanan yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional (dengan tugas/fungsi khusus) yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses/pekerjaan tertentu.
2. Menurut Mc. Leod (1997) dalam Fatta (2007:4), sistem adalah sebagian sekelompok elemen-elemen yang berintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan.
3. Menurut Davis (1995) dalam Ladjamudin (2005:3), sistem adalah bagian-bagian saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai saran atau maksud.
4. Menurut Lucas (1987) dalam Ladjamudin (2005:3), sistem adalah suatu komponen atau variable yang terorganisir, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu.
5. Menurut Marimin (2005:1) sistem adalah susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas dan sebagainya. Dengan kata lain,

sistem adalah suatu kesatuan usaha yg terdiri dari bagian-bagian yg berkaitan satu sama lain yang berusaha mencapai suatu tujuan dalam suatu lingkungan kompleks.

Dilihat dari definisi yang dikemukakan oleh para pakar dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan kumpulan komponen atau elemen yang berintegrasi, saling beroperasi, berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan yang lain secara terpadu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2 Pengertian Rumah Sakit

Beberapa definisi tentang pengertian Rumah Sakit menurut para ahli antara lain, yaitu:

1. Menurut *World Health Organization* (WHO), Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.
2. Menurut Wangsi (2006:23), rumah sakit adalah suatu organisasi yang memiliki tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Pelayanan RS di Indonesia saat ini sudah bersifat padat modal, padat karya, dan padat teknologi dalam menghadapi persaingan global. Dalam hal rujukan medik, RS juga diandalkan untuk memberikan pengayoman medik (pusat rujukan) untuk pusat-pusat pelayanan yang ada di wilayah kerjanya. Sifat pengayoman sangat erat kaitannya dengan klasifikasi Rumah Sakit. Ada empat jenis RS berdasarkan klasifikasi perumahsakitan di Indonesia yaitu kelas A, B, C, dan D.

Menurut Siregar dan Endang (2004:9) Klasifikasi tersebut didasarkan pada unsur pelayanan, ketenagaan fisik, dan peralatan.

1. Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialisistik luas dan subspesialisistik luas.
2. Rumah sakit umum kelas B adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis sekurang-

- kurangnya 11 spesialisik dan subspecialistik terbatas.
3. Rumah sakit umum kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialisik dasar.
 4. Rumah sakit umum kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik dasar.

2.3 Standard Operational Procedure (SOP)

Beberapa definisi tentang pengertian *Standard Operational Procedure* (SOP) menurut para ahli di *Oxford Dictionary* dalam Atmoko (2013:18) antara lain, yaitu:

1. *“Standard is something used as a measure, norm, or model in comparative evaluations”*. Sesuatu yang digunakan sebagai ukuran, norma, atau model dalam evaluasi komparatif.
2. *“Operating is control the functioning of (a machine, process, or system)”*. Mengontrol fungsi (mesin, proses, atau sistem).
3. *“Procedure is an established or official way of doing something”*. Cara yang tersusun atau resmi melakukan sesuatu.
4. Menurut Atmoko (2013:18), Standar Operasional Prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian SOP menurut para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan utama dari penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir adanya kesalahan di dalam proses pengerjaannya. Adapun tujuan dari penyusunan SOP menurut Atmoko (2013:19), diantaranya:

1. Agar petugas atau pegawai menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas atau pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja.
2. Agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi.
3. Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas atau pegawai terkait.
4. Melindungi organisasi atau unit kerja dan petugas atau pegawai dari malpraktek atau kesalahan administrasi lainnya.
5. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi.

6. Memberikan keterangan tentang dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam suatu proses kerja.

Berdasarkan artikel yang diambil dari itjen.kemenag.go.id (26 Maret 2013), manfaat yang didapat dengan pembuatan Standar Operasional Prosedur ini menurut diantaranya:

1. Efisiensi Waktu, karena semua proses menjadi lebih cepat ketika pekerjaan itu sudah terstruktur secara sistematis dalam sebuah dokumen tertulis. Semua kegiatan karyawan sudah tercantum dalam SOP sehingga mereka tahu apa yang harus dilakukan selama masa kerja.
2. Memudahkan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai konsumen dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
3. Kesungguhan karyawan dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Ini merupakan standardisasi bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugasnya.
4. Dapat digunakan sebagai sarana untuk mengkomunikasikan pelaksanaan suatu pekerjaan.
5. Dapat digunakan sebagai sarana acuan dalam melakukan penilaian terhadap proses layanan. Jika karyawan bertindak tidak sesuai dengan SOP berarti dia memiliki nilai kurang dalam melakukan layanan.
6. Dapat digunakan sebagai sarana mengendalikan dan mengantisipasi apabila terdapat suatu perubahan sistem.
7. Dapat digunakan sebagai daftar yang digunakan secara berkala oleh pengawas ketika diadakan audit. SOP yang valid akan mengurangi beban kerja. Bersamaan dengan itu dapat juga meningkatkan comparability, credibility dan defensibility.
8. Membantu pegawai menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
9. Mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

2.4 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.

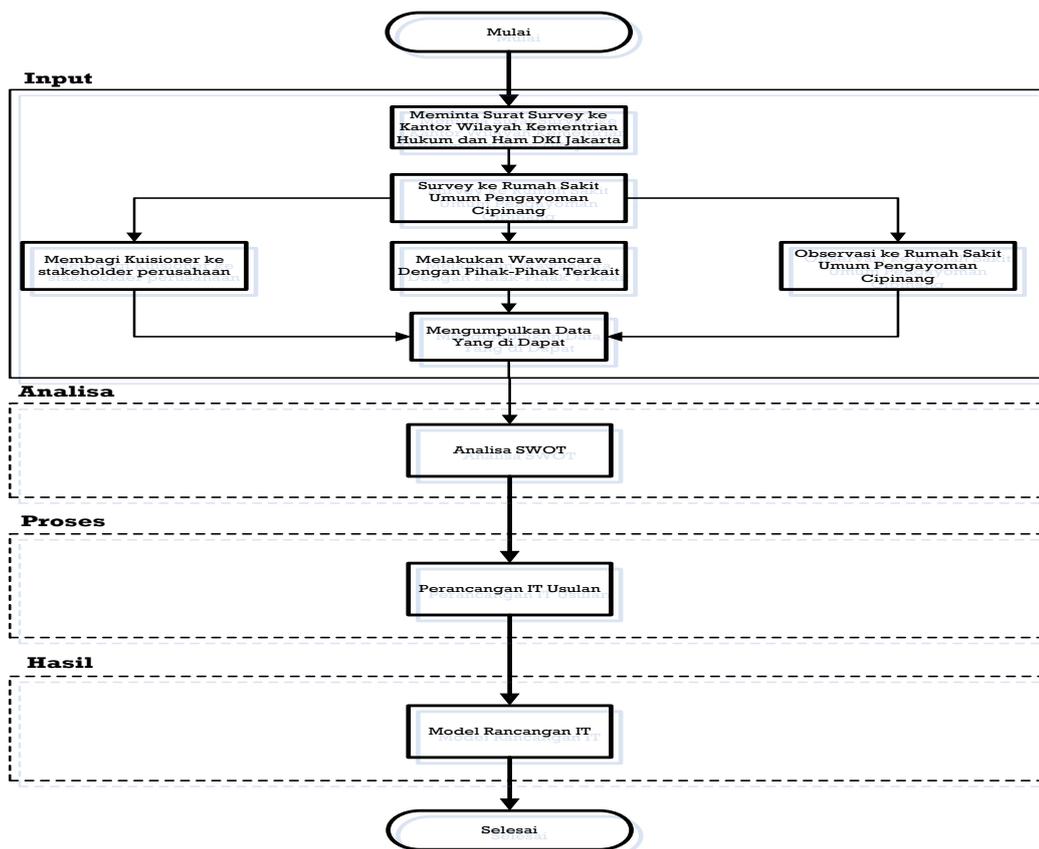
2. *Weakness* (kelemahan) merupakan keterbatasan atau kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya atau kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif.
3. *Opportunity* (peluang) merupakan situasi atau tren yang menguntungkan 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.

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, langkah yang dilakukan berdasarkan kerangka penelitian yang dapat dilihat dalam bentuk diagram alir pada gambar berikut ini:



Sumber : Hasil penelitian (2014)

Gambar 3.1 Langkah-Langkah Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 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.

faktor lingkungan eksternal dalam menentukan peluang (*opportunities*) atau ancaman (*threats*) terhadap perusahaan. Sumber peluang dan ancaman berasal dari lingkungan pemerintah, lingkungan masyarakat dan lingkungan industri.

4.2 Analisis Eksternal

Analisis eksternal dilakukan untuk perencanaan strategi agar dapat memantau

Tabel 4.1 Analisa permasalahan rumah sakit

KOMPONEN	INDIKATOR	FAKTA
<i>Man</i>	Jumlah dan personel SDM sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan	Jumlah dan personel SDM belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan SDM yang sudah ada belum diberikan pelatihan dasar RM
<i>Money</i>	Anggaran untuk rekam medik mencukupi untuk kegiatan di rekam medik	Anggaran belum mencukupi untuk kegiatan rekam medik
<i>Material</i>	Tersedia ATK yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan di rekam medik setiap saat	ATK tidak cukup tersedia sehingga sering kali menggunakan asset pribadi untuk kebutuhan kegiatan rekam medik
	Tersedia ruang rekam medik yang memudahkan mobilisasi petugas rekam medik	Tersedia ruang rekam medik kurang efektif
<i>Method</i>	Tersedia tempat penyimpanan arsip (lemari arsip)	Tersedia tempat untuk menyimpan arsip tetapi kurang maksimal penggunaannya
	Kegiatan yang dilaksanakan sesuai SOP	Kegiatan belum sesuai SOP dan pada kegiatan tertentu ada hambatan muncul karena sistem belum mendukung
<i>Machine</i>	Menggunakan perangkat komputer dan SIRS dalam mendukung kegiatan rekam medik	Belum tersedia perangkat komputer dan SIRS RS

Sumber : Hasil penelitian (2014)

Tabel 4.2 Analisa SWOT

KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	TANTANGAN
a. <i>Man</i> Terdiri dari 1 personil	a. <i>Man</i> 1. SDM tidak sesuai kompetensi latar belakang pendidikan rekam medik 2. SDM tidak memiliki pengetahuan RM	a. <i>Man</i> Pegawai yang ada diberikan pelatihan dasar RM	a. <i>Man</i> 1. Sense of owner ship di semua lini Manajemen harus diterapkan 2. Membangun sistem rekam medik RSUPC

Tabel 4.2 Analisa SWOT (lanjutan)

KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	TANTANGAN
<p>b. <i>Money</i></p> <p>Anggaran Tersedia</p>	<p>3. Tidak ada panitia rekam medik</p> <p>b. <i>Money</i></p> <p>Proses pencairan anggaran sulit</p>	<p>b. <i>Money</i></p> <p>Anggaran yang sudah ada dipermudah pencairannya</p>	<p>b. <i>Money</i></p> <p>Anggaran yang sudah cair dapat digunakan sesuai kebutuhan unit RM dan dapat dipergunakan tepat sasaran</p>
<p>c. <i>Matherial</i></p> <p>Ruangan tersedia direncanakan</p>	<p>c. <i>Matherial</i></p> <p>1. Formulir rekam medik belum diperbaiki dab belum lengkap</p> <p>2. Sampul rekam medik tidak sesuai standar</p> <p>3. Lemari penyimpanan tidak sesuai standar</p> <p>4. Tidak ada Buku Pedoman RM dan Juknis RM</p>	<p>c. <i>Matherial</i></p> <p>1. Formulir rekam medik diperbaiki</p> <p>2. Sampul rekam medik sesuai standar</p> <p>3. Disediakan lemari penyimpanan arsip</p> <p>4. Disediakan buku pedoman dan juknis RM</p>	<p>c. <i>Matherial</i></p> <p>1. Formulir baru tersedia</p> <p>2. Sampul rekam medik sesuai standar</p> <p>3. Lemari arsip tersedia</p> <p>4. Buku pedoman RM dan Juknis tersedia</p>
<p>d. <i>Method</i></p>	<p>d. <i>Method</i></p> <p>1. Kegiatan yang dilakukan belum sesuai SOP, karena SOP belum disahkan</p> <p>2. Sistem di RM dan Unit terkait lainnya kurang mendukung</p> <p>3. Metode Coding belum didukung system</p> <p>4. Tidak ada pedoman pengisian RM</p> <p>5. Tidak ada sosialisasi pengisian RM ke semua unit yang terkait dengan kerja RM</p>	<p>d. <i>Method</i></p> <p>1. SOP dapat disosialisasikan ke semua unit</p> <p>2. Sistem SIRS dapat dipergunakan untuk mempermudah</p> <p>3. Sistem pengkodean dan pencatatan pelaporan</p> <p>4. Petugas RM diberikan pelatihan Koding</p> <p>5. Disediakan pedoman pengisian RM</p> <p>6. Sosialisasi pengisian RM ke semua unit</p>	<p>d. <i>Method</i></p> <p>1. Pengesahan SOP dan Sosialisasinya</p> <p>2. IRS RS segera diterapkan di Rekam medik</p>
<p>e. <i>Machine</i></p> <p>Tersedia Komputer 1 unit</p>	<p>e. <i>Machine</i></p> <p>1. Komputer belum terintegrasi SIRS</p> <p>2. Tidak Ada printer khusus untuk kegiatan rekam medik</p>	<p>e. <i>Machine</i></p> <p>1. Sistem komputerisasi terintegrasi SIRS RS</p> <p>2. Printer tersedia</p>	<p>e. <i>Machine</i></p> <p>1. SIRS RM tersedia</p> <p>2. Printer segera tersedia</p>

Sumber : Hasil penelitian (2014)

4.3 Alternatif Strategi

Berbagai alternatif strategi yang dapat dilakukan adalah:

1. Strategi SO

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

- a. Optimalisasi faktor-faktor produksi Adanya jaminan pengadaan obat dan kelengkapannya, ketersediaan modal dan sumber daya yang terampil dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi persaingan bebas.
- b. Peningkatan pelayanan dengan ekstensifikasi usaha
Perusahaan perlu meningkatkan pelayanan dengan ekstensifikasi dan instensifikasi usaha agar dapat memenuhi permintaan masyarakat.

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 rumah sakit serta dalam rangka memenuhi permintaan masyarakat 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 pelayanan yang berdaya saing tinggi.
- c. Peningkatan mutu pelayanan
Karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dapat dimanfaatkan dalam pengembangan cara untuk peningkatan mutu pelayanan perusahaan terhadap masyarakat agar dapat selalu memenuhi harapan masyarakat.

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 nantinya diperlukan kecepatan dan keluwesan dalam pengambilan keputusan operasional. Keadaan ini menurut pihak perusahaan untuk melakukan pemanfaatan teknologi informasi 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 pelayanan kesehatan
Adanya faktor pelayanan kesehatan yang belum dimanfaatkan optimal seperti teknologi informasi dapat dipergunakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan rumah sakit. Peningkatan pelayanan kesehatan rumah sakit dapat menambah kemampuan rumah sakit dalam memenuhi permintaan masyarakat yang masih belum terpenuhi seluruhnya.
- c. Peningkatan usaha melalui peningkatan kemampuan karyawan
Peningkatan pelayanan perlu diantisipasi seluruh rumah sakit dengan mengembangkan sumberdaya manusianya agar dapat mendukung rumah sakit nantinya. Semakin tingginya kualitas sumberdaya yang dimiliki perusahaan secara langsung dapat meningkatkan kecepatan dan efisiensi kerja.

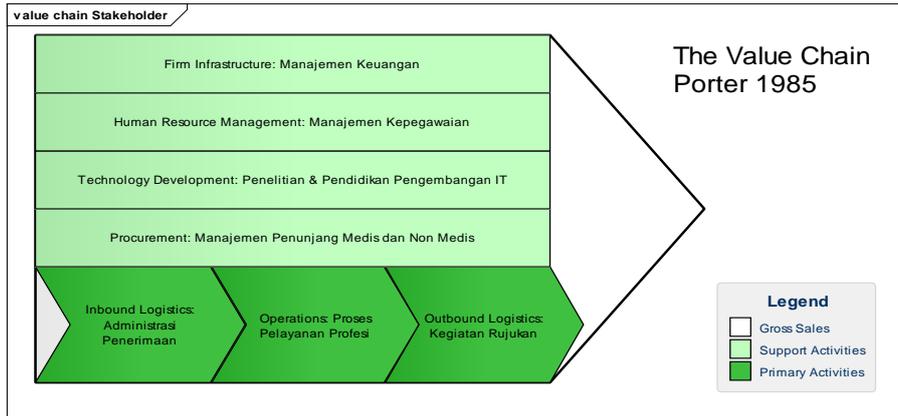
4. Strategi WT

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

- a. Pengembangan kemampuan perusahaan
Adanya pengembangan karyawan akan membantu pimpinan rumah sakit dalam melakukan pengawasan kerja. Semakin tingginya kemampuan karyawan dalam melaksanakan kerjanya akan meningkatkan efisiensi sehingga rumah sakit memiliki daya saing yang lebih besar dalam menghadapi ancaman dimasa datang.
- b. Optimalisasi pelayanan kesehatan
Adanya faktor pelayanan kesehatan yang belum dimanfaatkan optimal seperti lahan teknologi informasi dapat dipergunakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan rumah sakit. Peningkatan pelayanan kesehatan dapat menambah kemampuan rumah sakit dalam memenuhi permintaan masyarakat yang masih belum terpenuhi seluruhnya.

4.4 Identifikasi Stakeholder dan Kebutuhan Bisnis

Pendefinisian area bisnis Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang digambarkan dengan menggunakan *value chain* sebagai berikut:



Sumber : Hasil penelitian (2014)

Gambar 4.1 Value Chain Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang

Tabel 4.4 Hubungan Stakeholder Dengan Aktivitas Organisasi

Stakeholder	Rumah Sakit	Pemerintah	Masyarakat
Aktivitas Aktivitas Utama: - Administrasi penerimaan - Proses Pelayanan Profesi - Kegiatan Rujukan Aktivitas Pendukung: - Manajemen Keuangan - Manajemen Kepegawaian - Penelitian & Pendidikan Pengembangan TI - Manajemen Penunjang Medis dan Non Medis	Dokter, Bidan, Perawat, Penata radiologi, Analis laboratorium dan Apoteker Kepala RS, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan, Subbagian Umum, Kepegawaian dan Humas.	Walikota, Departemen Kesehatan, Komite Medis, Satuan Pengawas Intern (SPI) Departemen Kesehatan, Satuan Pengawas Intern (SPI).	Warga Binaan Masyarakat, Pegawai dilingkungan Kemenhum HAM dan masyarakat umum Pegawai dilingkungan Kemenhum HAM

Sumber : Hasil penelitian (2014)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap proses bisnis, diperoleh gambaran permasalahan yang dialami oleh Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang, dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Permasalahan Bisnis

No.	Nama Aktivitas Bisnis	Permasalahan	Tolak Ukur
1.	Administrasi penerimaan	- Belum tersedia Call Center di RSU Pengayoman Cipinang dan SIMRS RS. - Masih kurangnya petugas administrasi di pelayanan medis RSU pengayoman Cipinang.	Terkendala Ijin RS, TIK tidak dimanfaatkan secara optimal. Kelengkapan Formulir Pelayanan Medis.

Tabel 4.4 Permasalahan Bisnis (lanjutan)

No.	Nama Aktivitas Bisnis	Permasalahan	Tolak Ukur
2.	Proses Pelayanan Profesi	<ul style="list-style-type: none"> - Kegiatan belum sesuai SOP dan pada kegiatan tertentu ada hambatan muncul karena sistem belum mendukung. - Kurangnya penataan sarana dan prasarana. 	Koleksi data yang tidak digunakan secara optimal, tidak ada desain penataan sarana dan prasarana.
3.	Kegiatan Rujukan	<ul style="list-style-type: none"> - Belum terbina komunikasi antara RS Pengayoman Cipinang dengan RS lain sebagai Rujukan. - Belum adanya pelayanan jamkesmas di RS Pengayoman Cipinang. 	Tidak ada pelayanan jamkesmas, askes, dan asuransi.
4.	Manajemen Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> - Administrasi keuangan tidak efisien. 	Waktu pembuatan laporan keuangan.
5.	Manajemen Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Semua yang berkaitan dengan karyawan tidak terorganisir dengan baik. 	Data karyawan yang berbeda-beda
6.	Penelitian & Pendidikan Pengembangan TI	<ul style="list-style-type: none"> - Belum ada bagian yang menangani IT di RS. 	Struktur organisasi.
7.	Manajemen Penunjang Medis dan Non Medis	<ul style="list-style-type: none"> - Penunjang medik seperti Laboratorium, Radiologi belum dapat berfungsi optimal. - Masih kurangnya alat-alat kesehatan dan <i>Ambulance</i>. 	<p>Jumlah sarana dan prasarana rumah sakit.</p> <p>Anggaran belum mencukupi untuk kegiatan rumah sakit.</p>

Sumber : Hasil penelitian (2014)

Selain permasalahan yang dialami, Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang juga sudah memiliki keunggulan di antaranya telah memiliki sarana sistem informasi berupa perangkat komputer dengan jenis *personal*

computer dan laptop, jaringan komputer, dan layanan internet.

Solusi bisnis yang ditawarkan pada permasalahan yang dialami Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang adalah sebagai berikut:

a. Solusi bisnis

Tabel 4.6 Solusi Bisnis

No.	Permasalahan	Sasaran Perbaikan
1.	Belum tersedia Call Center di RS Pengayoman Cipinang dan SIMRS RS.	Segera disediakan call center dan SIMRS RS.
2.	Masih kurangnya petugas administrasi di pelayanan medis RS pengayoman Cipinang.	Segera ditunjuk petugas administrasi khusus pelayanan kesehatan.
3.	Kegiatan belum sesuai SOP dan pada kegiatan tertentu ada hambatan muncul karena sistem belum mendukung.	Mengoptimalkan SIMRS RS.

Tabel 4.6 Solusi Bisnis (lanjutan)

No.	Permasalahan	Sasaran Perbaikan
4.	Kurangnya penataan sarana dan prasarana	Pendataan sarana dan prasarana yang tertuang dalam rancangan pengembangan RS.
5.	Belum terbina komunikasi antara RS Pengayoman Cipinang dengan RS lain sebagai Rujukan.	Membuat MOU dengan Rumah sakit yang akan menjadi rujukan.
6.	Belum adanya pelayanan jamkesmas di RS Pengayoman Cipinang.	Disediakan pelayanan Jamkesmas di RS Pengayoman Cipinang.
7.	Administrasi keuangan tidak efisien.	Pelatihan tentang manajemen keuangan.
8.	Semua yang berkaitan dengan karyawan tidak terorganisir dengan baik.	Setiap subbagian harus saling terorganisir
9.	Belum ada bagian yang menangani IT di RS	Menambahkan subbagian IT di struktur organisasi.
10.	Penunjang medik seperti Laboratorium, Radiologi belum dapat berfungsi optimal.	Melengkapi dan mulai mengaktifkan penunjang medis.
11.	Masih kurangnya alat-alat kesehatan dan Ambulance.	Menambahkan alat yang kurang dan melengkapi yang belum ada.

Sumber : Hasil penelitian (2014)

b. Solusi sistem informasi

Tabel 4.8 Solusi SI

No.	Permasalahan	Pola solusi SI
1.	Belum tersedia Call Center di RS Pengayoman Cipinang dan SIMRS RS.	Konsultasi secara elektronik (<i>online</i>) dengan mengembangkan SIMRS RS.
2.	Masih kurangnya petugas administrasi di pelayanan medis RS pengayoman Cipinang.	Membuat aplikasi <i>online</i> untuk semua aktivitas administrasi.
3.	Kegiatan belum sesuai SOP dan pada kegiatan tertentu ada hambatan muncul karena sistem belum mendukung.	Pengembangan SIMRS RS yang sesuai dengan SOP pelayanan kesehatan.
4.	Kurangnya penataan sarana dan prasarana	Katalog basis data yang di <i>update</i> setiap saat.
5.	Belum terbina komunikasi antara RS Pengayoman Cipinang dengan RS lain sebagai Rujukan.	Pertukaran data dengan rumah sakit lain untuk pasien rujukan.
6.	Belum adanya pelayanan jamkesmas di RS Pengayoman Cipinang.	integrasi data dengan pemerintah untuk pasien rujukan.
7.	Administrasi keuangan tidak efisien.	Pengembangan aplikasi keuangan.
8.	Semua yang berkaitan dengan karyawan tidak terorganisir dengan baik.	Pengembangan aplikasi kepegawaian.
9.	Belum ada bagian yang menangani IT di RS.	Hak akses data dengan <i>user</i> dan <i>password</i> .
10.	Penunjang medik seperti Laboratorium, Radiologi belum dapat berfungsi optimal.	Pengembangan aplikasi penunjang medik.
11.	Masih kurangnya alat-alat kesehatan dan Ambulance.	Pengembangan aplikasi pemakaian aset.

Sumber : Hasil penelitian (2014)

V. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan Penelitian ini merupakan usulan dalam tatakelola teknologi informasi untuk Rumah Sakit Pengayoman Cipinang sebagai arahan bagi Rumah Sakit Pengayoman Cipinang untuk menghilangkan selisih dari kedua keadaan yang ada sekaligus mencapai keadaan pada arsitektur target. Analisa Tata kelola IT menggunakan metode SWOT untuk melaksanakan perencanaan teknologi informasi, akan tetapi masih bersifat generik. Hasil akhir adalah rancangansistem informasi dan standar-standar tata kelola teknologi informasi yang dapat digunakan sebagai salah satu fasilitas di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang untuk penyajian informasi penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatta, Hanif.(2007). Analisis & Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing & Organisasi Modern. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Atmoko, Tjipto. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 26 Maret 2013. <<http://e-dokumen.kemenag.go.id/contents/download.php?id=106&file=BX32jRZz1284857253>>.
- Depkes. Kebijakan Akreditasi Baru. 26 Maret 2013 <http://www.hukor.depkes.go.id/up_prod_permenkes/PMK%20No.%201691%20tgg%20Keselamatan%20Pasien%20Rumah%20Sakit.pdf>.
- Katili. (2004). Pengembangan Arsitektur Informasi Perusahaan Aspek Fungsi, Jaringan, Motivasi, AJB Bumi Putera 1912 [Tesis], Bandung: ITB.
- Kusrini. (2007). Strategi Perancangan Dan Pengelolaan Basis Data, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Ladjamudin, Al-Bahra. (2005). Analisa dan Desain Sistem Informasi, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Marimin. (2005). Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk, Jakarta: PT. Grasindo.
- Rangkuti, F.(2006). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, Charles J.P. dan Endang Kumolosasi. (2006). Farmasi Klinik Teori dan Penerapan. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- TIM SOP Menpan. Teknis Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. 26 Maret 2013. <http://ranking-ptai.info/sop/pedoman_penyusunan_sop.pdf>
- TIM SOP Kemenag. Itjen.kemenag.go.id. Standar Operasional Prosedur. 26 Maret 2013. <http://itjen.kemenag.go.id/web/download/SOP_Itjen.pdf>
- Wangsi, Husni. (2006). Analisis Penilaian Kinerja Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. [Skripsi]. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.

ANALISIS PENGENDALIAN INTERN PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI BERBASIS KOMPUTER

Sri Wasiyanti

Program Studi Komputerisasi Akuntansi
AMIK BSI Bandung
Jl. Sekolah International No. 1-6 Antapani Bandung
sri.siw@bsi.ac.id

ABSTRACT

Of information is the most important part of a system. The system that managed well so that reliable information can be produced. Financial report is one example of information used by the internal and ekstern to assess an enterprise. The reliability of in a financial filing very determined by good or whether or not an accounting system applied to the company. Hence researchers do research by the title internal control the the information system accounting dna-based computer to increase the internal control. Based on the title of research over the researchers explore internal control this as a whole includes the implementation of the internal control in general and control the application of so that it can be increased its application in the future.

Keywords: *the system of internal control, information systems of accounting*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi merupakan era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi kebutuhan masyarakat dunia. Hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang sangat pesat dibidang telekomunikasi dan komputer. Sehingga mendorong masyarakat dunia merasakan teknologi era teknologi yang serba canggih. Laju perkembangan teknologi terutama pada penggunaan komputer akan sangat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan pekerjaan terutama dalam pengolahan data yang akan menghasilkan informasi yang akurat, cepat, serta tepat waktu, dan juga penghematan ruang penyimpanan sehingga mempermudah pengarsipan dan pengambilan data kembali. Komputerisasi adalah merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan diambil oleh Manajemen. Komputer juga merupakan alat untuk memproses *input* data dan menghasilkan *output* yang berupa informasi.

Laporan keuangan adalah salah satu sumber informasi. Untuk menghasilkan informasi tersebut, maka harus dikelola dengan baik. Semua bentuk transaksi harus dicatat ke dalam bentuk laporan yang disebut jurnal. Kegiatan akuntansi, mulai dari pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, peringkasan sampai dengan penyajian laporan keuangan, bila dikerjakan secara manual, akan sangat menyita waktu, akan terjadi redundan (kerangkapan data), memerlukan biaya yang

lebih besar, akan memakan tempat, hilang atau rusaknya data karena waktu yang lama dan data tidak konsisten atau selalu berubah-ubah. Pengolahan akuntansi secara manual memiliki lebih banyak resiko dibandingkan dengan menggunakan sistem yang terkomputerisasi. Misal, dalam hal yang paling sederhana yaitu penginputan jurnal, seringkali terjadi penggandaan, atau dua kali input dengan nomor atau kode *voucher* yang sama tapi transaksi yang berbeda.

Hal ini dapat berakibat pada tidak *balance*-nya buku besar dan laporan keuangan yang dibuat nantinya. Atau kemungkinan lain, kita sudah melakukan penjualan ke *customer*, tapi karena pencatatannya masih secara manual, suatu saat datang pembayaran dari *customer* yang menyatakan *customer* belum membayar atas sejumlah tagihan, kita tidak dapat mencarinya dengan cepat, informasi waktu dan dokumen pembayaran atas tagihan tersebut. Lain halnya jika kita sudah menggunakan sistem yang terkomputerisasi, hanya input nomor *invoice* atas tagihan tersebut, maka munculan informasi mengenai pembayaran kita atas tagihan tersebut. Atas dasar contoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bidang akuntansi pun sangat membutuhkan sistem yang terkomputerisasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka penulis berkeinginan mengajukan penelitian dengan judul "Pengendalian Intern pada Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer".

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mulyadi (2007:49) Sistem informasi akuntansi adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan informasi pengambil keputusan dengan orientasi *finansial* yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam perusahaan.”

Menurut Murdick, Thomas dan Ross dalam Mustakini (2005:17) ”Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah kumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapatkan dari transaksi data untuk tujuan pelaporan *internal* kepada manajer untuk digunakan dalam pengendalian dan perencanaan sekarang dan operasi masa depan serta pelaporan eksternal kepada pemegang saham, pemerintah dan pihak-pihak luar lainnya”.

Menurut Romney (2006:3) Sistem informasi akuntansi terdiri dari lima komponen, yaitu :

1. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
2. Prosedur-prosedur, baik yang manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
3. Data tentang proses-proses bisnis organisasi.
4. *Software* yang dipakai untuk memproses data organisasi.
5. Infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, peralatan pendukung (*peripheral device*), dan peralatan untuk komunikasi jaringan.

Kelima komponen ini secara bersama-sama memungkinkan suatu SIA memenuhi tiga fungsi pentingnya dalam organisasi, yaitu :

1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut, agar pihak manajemen, para pegawai, dan pihak-pihak luar yang berkepentingan dapat meninjau ulang (*review*) hal-hal yang telah terjadi.
2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat, dan andal.

Dari beberapa uraian diatas dapat disintesis bahwa sistem informasi akuntansi adalah komponen atau kumpulan kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab dalam menyediakan informasi terutama akuntansi untuk pihak-pihak yang berkepentingan baik intern dan ekstern.

B. Pengendalian Intern

1. Pengertian

Secara umum, pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Perusahaan pada umumnya menggunakan Sistem Pengendalian Internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem.

Menurut Nugroho (2001:168) Pengendalian internal adalah pengendalian yang mempunyai dua fungsi utama yaitu: (1) Mengamankan sumber daya organisasi dari penyalahgunaan, (2) Mendorong efisiensi operasi organisasi sehingga kebijaksanaan ataupun tujuan yang telah digariskan dapat tercapai.

Menurut Mulyadi (2002:181), menyatakan bahwa, “Sistem Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi”.

2. Tujuan

Menurut Mulyadi (2002:178) tujuan pengendalian intern terbagi atas dua yaitu:

- 1) Menjaga kekayaan perusahaan
 - a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan,
 - b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya.
- 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
 - a. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan,

- b. Pencatatan transaksi yang terjadi tercatat dengan benar di dalam catatan akuntansi perusahaan.

3. Karakteristik dan Keterbatasan Pengendalian Internal

a. Karakteristik

Menurut Mulyadi (2002:164) Pengendalian Internal yang baik memiliki karakteristik yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Suatu rencana organisasi yang memungkinkan adanya pemisahan pertanggungjawaban fungsi secara tepat;
- 2) Suatu sistem otoritas dan prosedur pencatatan yang tepat untuk memungkinkan Accounting Control, yang memadai terhadap aktiva, hutang, pendapatan dan biaya;
- 3) Praktek yang sehat diikuti dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi, dan
- 4) Kualitas pengamat yang cocok dengan tanggungjawabnya.

Karakteristik yang baik akan mendukung terciptanya pengendalian internal yang efektif. Rencana organisasi, sistem otoritas dan prosedur pencatatan yang tepat, praktek yang sehat serta kualitas pengamat yang cocok harus terintegrasi dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya. Kelancaran pekerjaan akan memudahkan pengendalian internal terlaksana dalam mencapai tujuan.

b. Keterbatasan Pengendalian Internal

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian internal dapat mengakibatkan tujuan dari pengendalian internal tidak akan tercapai. Keterbatasan-keterbatasan tersebut menurut Mulyadi (2002 : 181) adalah:

- 1) Kesalahan dalam pertimbangan
- 2) Gangguan
- 3) Kolusi
- 4) Pengabaian oleh manajemen
- 5) Biaya lawan manfaat

4. Efektivitas Pengendalian Internal

Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

Menurut Hartono (2003:561) pengendalian aplikasi terdiri dari beberapa bagian berikut:

A. Pengendalian Masukan (*Input Controls*).

Pengendalian masukan mempunyai tujuan untuk menyakinkan bahwa data transaksi yang valid telah lengkap, terkumpul semuanya serta bebas dari kesalahan sebelum dilakukan proses pengolahan. Pengendalian terhadap *input* yang akan dimasukkan ke dalam komputer dilakukan pada tahap penangkapan data dan pada tahap pemasukan data.

B. Pengendalian Pengolahan (*Processing Controls*).

Pengendalian pengolahan mempunyai tujuan untuk mencegah kesalahan-kesalahan yang terjadi selama proses pengolahan data yang dilakukan setelah data dimasukkan ke dalam komputer. Kesalahan pengolahan dapat terjadi karena terdapat kesalahan pada program aplikasi yang digunakan untuk mengolah data. Untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan seperti tersebut, maka pada tahap ini dapat dilakukan beberapa pengendalian berupa pengecekan-pengecekan.

C. Pengendalian Keluaran (*Output Control*).

Output yang merupakan produk dari pengolahan data dapat disajikan dalam dua bentuk utama, yaitu dalam bentuk *hard copy* dan dalam bentuk *soft copy*. Dalam bentuk *hard copy* yang paling banyak dilakukan adalah berbentuk laporan yang dicetak dengan menggunakan alat cetak (*printer*) dan dalam bentuk *soft copy* yang paling umum adalah berbentuk tampilan di layar *terminal*. Pengendalian keluaran dimaksudkan untuk diterapkan pada kedua macam bentuk keluaran tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini adalah studi pustaka yang dilakukan dengan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan akuntansi, pengendalian intern, sistem informasi akuntansi yang bersumber pada buku dan internet.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian kali ini penulis hanya membahas mengenai pengendalian aplikasi. Pengolahan data akuntansi yang terdapat pada perusahaan jasa ataupun dagang umumnya masih menggunakan cara yang manual, hal ini tentunya kurang efektif untuk penyampaian

informasi akuntansi pada bagian yang terkait dalam sebuah perusahaan. Pencatatan data akuntansi yang manual ini membutuhkan banyak waktu dalam pengerjaannya, tidak hanya itu buku atau kertas yang dibutuhkan sebagai alat atau bahan dalam pencatatan data akuntansi cenderung lebih banyak lagi dan hal tersebut pastinya memerlukan biaya dalam pembelian alat tulis yang dibutuhkan. Pengolahan data akuntansi secara manual juga memiliki resiko kesalahan apabila dalam proses pengerjaannya dilakukan dengan tidak teliti dan dibutuhkan waktu yang lama dalam penyajian informasi laporan keuangan. Sehingga efektifitas dalam hal pengendalian intern sulit diterapkan. Dalam penelitian ini peneliti mengusulkan penggunaan program akuntansi Zahir Versi 5.1 untuk diterapkan pada perusahaan dalam pengolahan data akuntansi perusahaan jasa. Dengan penggunaan aplikasi zahir satu transaksi yang diinput ke dalam jurnal maka otomatis semua laporan keuangan yang diinginkan akan secara

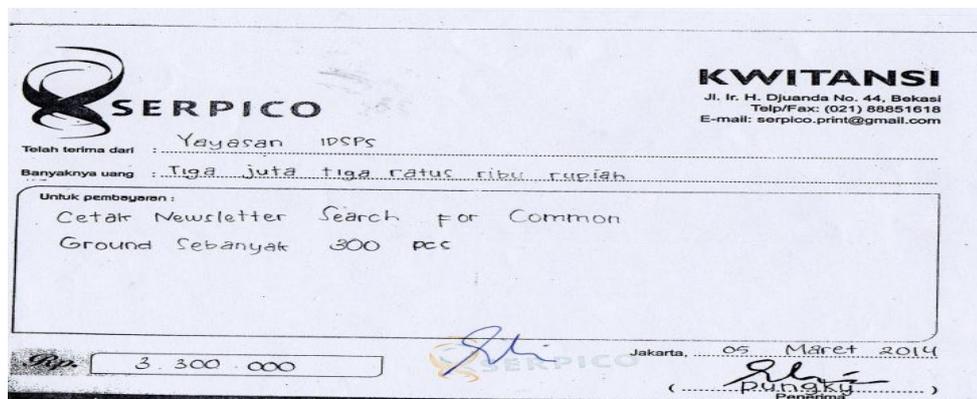
langsung terbentuk sehingga tidak ada alas an lagi bahwa penyajian laporan keuangan membutuhkan tenaga yang banyak dan waktu yang lama.

Salah satu sub sistem dalam perusahaan adalah penjualan. Pada umumnya penjualan tunai terdiri dari dokumen faktur penjualan dan bukti pembayaran misalnya berupa kwitansi.

Dari dokumen di atas maka dalam pencatatan akuntansi dimulai dari pembuatan jurnal penjualan, jurnal penerimaan kas, jurnal umum hingga menghasilkan laporan keuangan misalnya laporan laba/rugi.

a. Pengendalian masukan

Semua bukti transaksi harus dikumpulkan dan selalu disimpan, digolongkan berdasarkan jenisnya, apakah termasuk penerimaan kas, pengeluaran kas atau transaksi yang bersifat umum dan diurutkan berdasarkan urutan tanggal kedatangannya agar memudahkan dalam proses penginputan di komputer.



Gambar 1. Contoh bukti transaksi

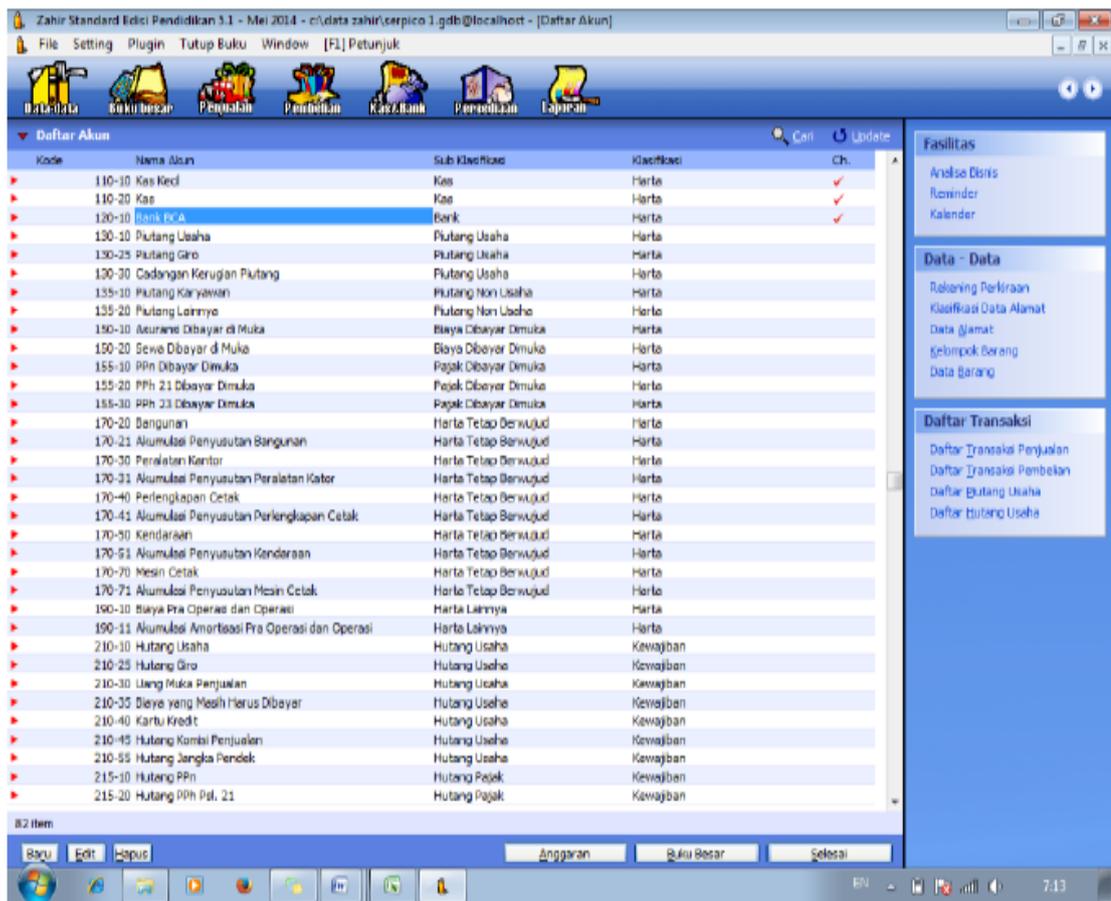
b. Pengendalian pengolahan

Untuk menghindari kesalahan dalam penginputan bukti transaksi maka user wajib mengetahui tentang akuntansi, siklus akuntansi dan mengerti mengenai program aplikasi yang digunakan serta dibutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi. Oleh karena itu sebaiknya dilakukan pelatihan terlebih dahulu agar menghindari kesalahan seperti jika menggunakan aplikasi zahir, transaksi yang berhubungan dengan pembayaran dari pelanggan terhadap penjualan maka diinputnya di modul penjualan bukan di modul penerimaan kas. User harus dapat membedakan

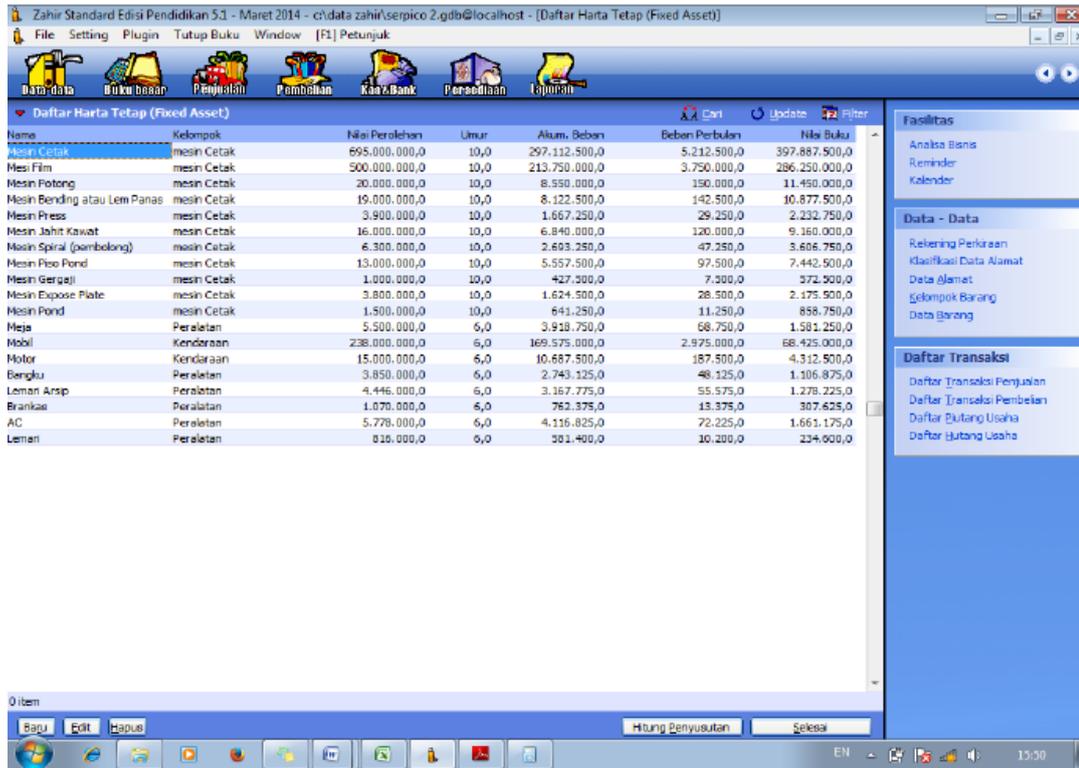
kapan menginput transaksi di modul penerimaan kas kapan diinput di modul penjualan. Meskipun transaksi tersebut menimbulkan penambahan kas namun bukan berarti diinput di modul penerimaan kas karena penerimaan kas digunakan untuk menginput pemasukan kas selain dari pelanggan misalnya pengisian kas kecil dan lain sebagainya. Dalam pencatatan akuntansi menggunakan aplikasi zahir dimulai dari pembuatan perusahaan baru, menentukan periode akuntansi, membuat kode akun/perkiraan, setup saldo awal, input transaksi sesuai dengan jenis transaksi sampai menghasilkan laporan keuangan



Gambar 2. Tampilan set up perusahaan baru



Gambar 3. Tampilan Kode Akun perusahaan



Gambar 4. Tampilan Daftar Harta Tetap

Kode Akun	Nama Akun	Debet	Kredit
111	Kas	Rp 48.041.000	
112	Bank BCA	Rp 99.761.000	
113	Piutang Usaha	Rp 47.167.000	
114	Perlengkapan Cetak	Rp 5.845.870	
115	Sewa Dibayar Di Muka	Rp 15.000.000	
121	Peralatan Kantor	Rp 21.460.000	
122	Akum. Penyusutan Peralatan Kantor		Rp 15.290.250
123	Mesin Cetak	Rp 1.279.500.000	
124	Akum. Penyusutan Mesin Cetak		Rp 546.986.250
125	Kendaraan	Rp 253.000.000	
126	Akum. Penyusutan Kendaraan		Rp 180.262.500
211	Hutang Usaha		Rp 18.487.870
311	Modal Tn. Panel		Rp 1.008.748.000
	Jumlah	Rp 1.769.774.870	Rp 1.769.774.870

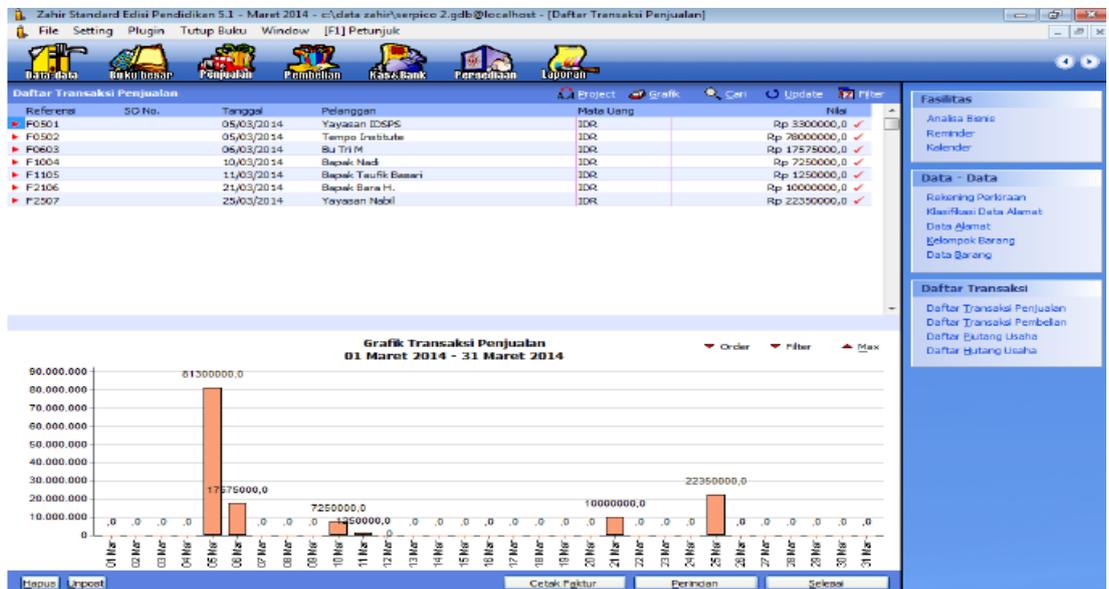
Gambar 5. Saldo Awal Akun

Nama Pelanggan	Tanggal	No Invoice	Saldo Piutang
Bapak Gunarto	28/02/2014	INV-01	Rp 2367000,0
Bapak Paskals	28/02/2014	INV-02	Rp 5300000,0
Bapak Jupiter	28/02/2014	INV-03	Rp 10600000,0
Bapak Ridho Saleh	28/02/2014	INV-04	Rp 6700000,0
Bapak Josephin	28/02/2014	INV-05	Rp 1500000,0
Bapak Edo	28/02/2014	INV-06	Rp 2500000,0
Bapak Keman	28/02/2014	INV-07	Rp 18200000,0
Total :			Rp 47157000,0

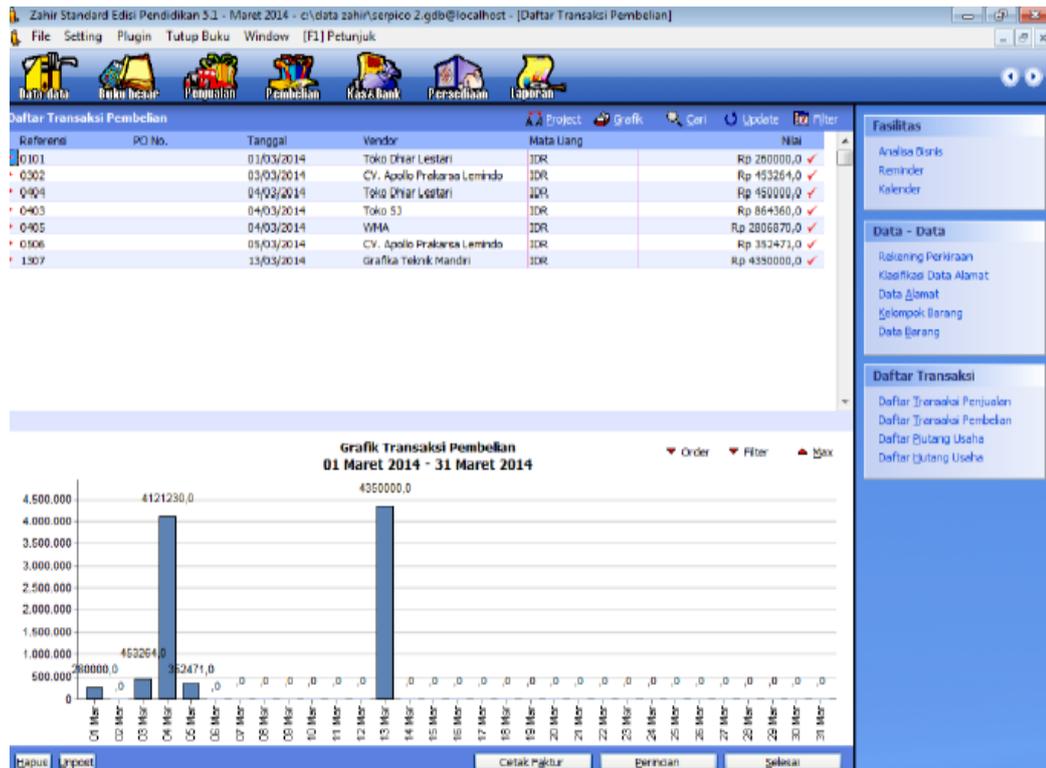
Gambar 6. Saldo Awal Piutang Usaha

Nama Pemasok	Tanggal	No Invoice	Saldo Hutang
LJD_Mitra Usaha	28/02/2014	INV-03	Rp 1131000,0
WMA	28/02/2014	INV-01	Rp 2906870,0
AKM	28/02/2014	INV-02	Rp 14550000,0
Total :			Rp 18487870,0

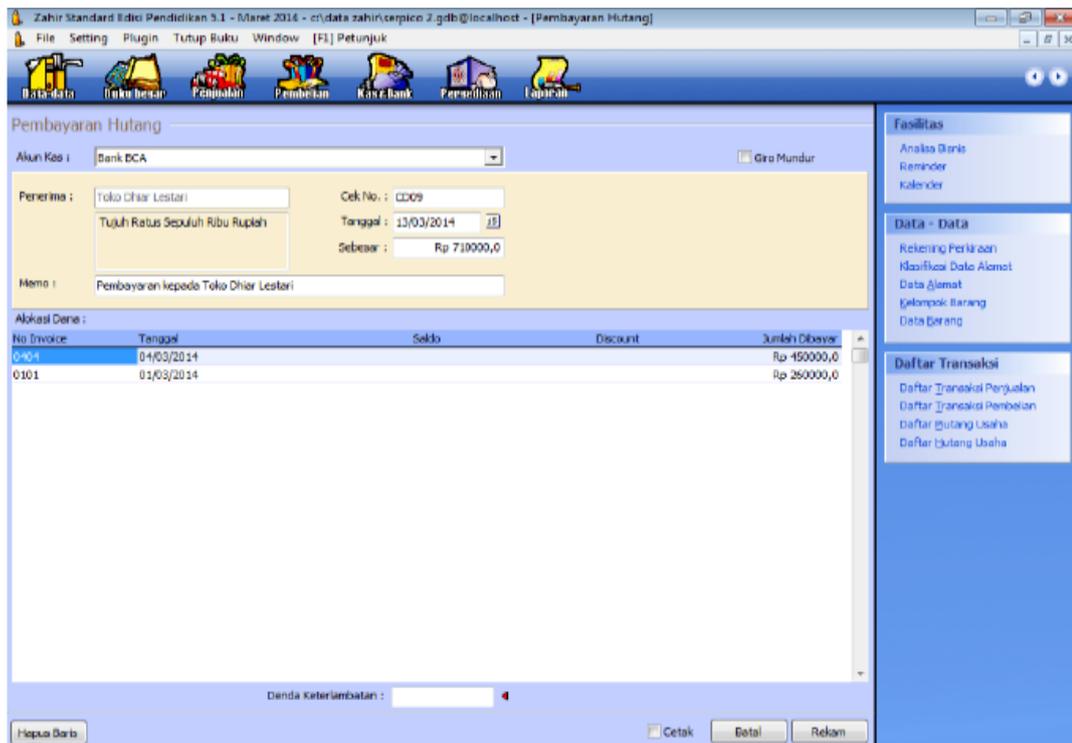
Gambar 7. Saldo Awal Hutang Usaha



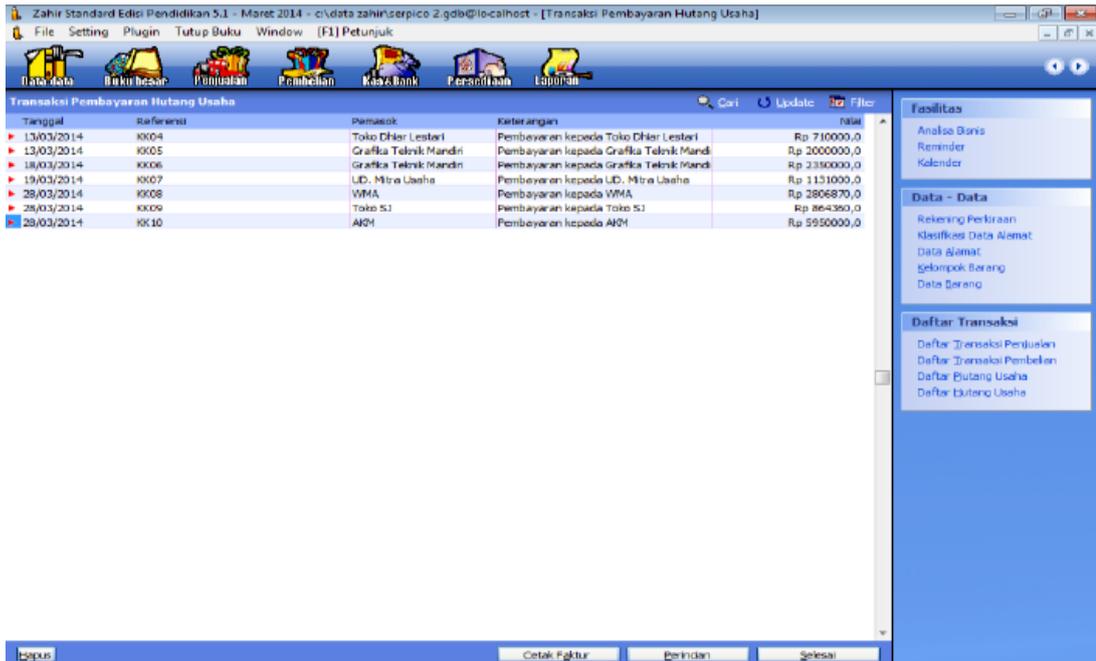
Gambar 8. Entry Daftar Transaksi Penjualan



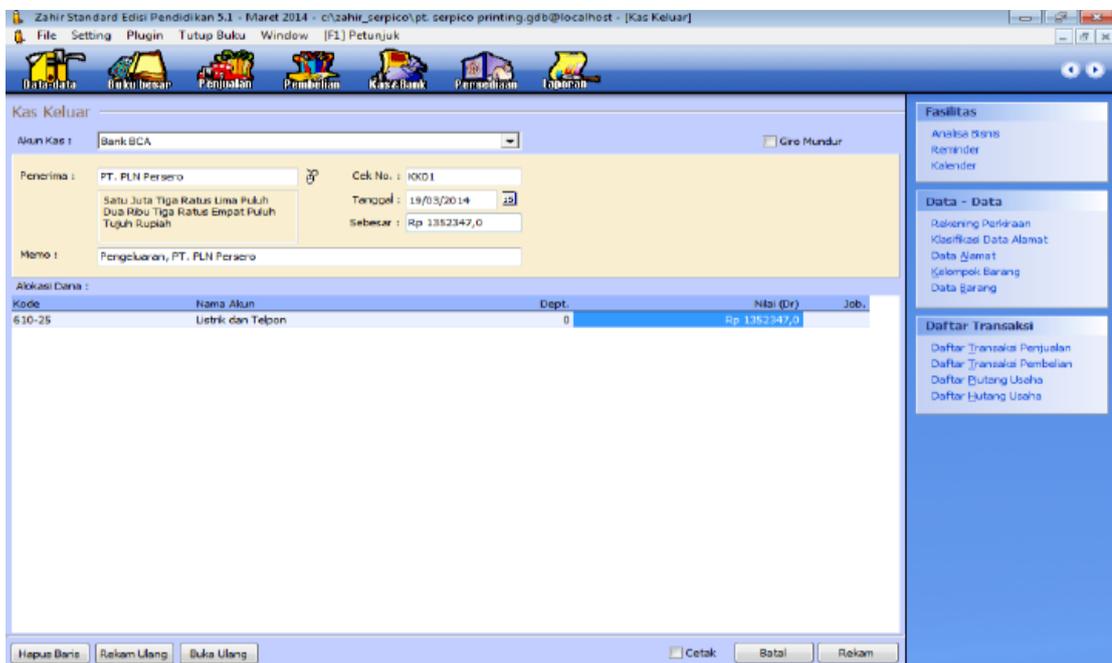
Gambar 9. Entry Daftar Pembelian



Gambar 10. Entry Pembayaran Hutang Usaha



Gambar 11. Daftar Pembayaran Hutang Usaha



Gambar 12. Entry Transaksi Kas Keluar

c. Pengendalian keluaran

Hasil dari laporan keuangan yang akan dihasilkan dengan penggunaan aplikasi zahir dapat ditampilkan di layar monitor ataupun dicetak. Dalam aplikasi zahir laporan yang disajikan lengkap seperti laporan neraca, laporan laba/rugi, laporan hutang per

pelanggan, laporan hutang secara keseluruhan, laporan piutang per pelanggan dan lain-lain dengan berbagai bentuk sesuai dengan yang diinginkan oleh user. Dengan kemudahan dan kelengkapan ini sehingga pengendalian keluaran dapat dilakukan kapan saja saat diperlukan.

Pendapatan		IDR
Pendapatan Usaha		
410-10 Pendapatan Cetak		139.725.000.00
Total Pendapatan Usaha		<u>139.725.000.00</u>
Total Pendapatan		<u>139.725.000.00</u>
Biaya atas Pendapatan		
Total Biaya atas Pendapatan		<u>0.00</u>
Laba/Rugi Kotor		<u>139.725.000.00</u>
Pengeluaran Operasional		
Biaya Administrasi & Umum		
610-10 Biaya Gaji Karyawan		42.705.500.00
610-25 Listrik dan Telpon		1.566.323.00
610-60 Biaya Sewa Gedung		1.500.000.00
610-61 Biaya Ongkos Kerja		1.000.000.00
610-62 Biaya Perlengkapan Cetak		12.575.985.00
Total Biaya Administrasi & Umum		<u>59.347.808.00</u>
Biaya Non Operasional		
660-30 Penyusutan Peralatan Kantor		268.250.00
660-50 Penyusutan Kendaraan		3.162.500.00
660-60 Penyusutan Mesin Cetak		9.596.250.00
Total Biaya Non Operasional		<u>13.027.000.00</u>
Total Pengeluaran Operasional		<u>72.374.808.00</u>
Laba/Rugi Operasi		<u>67.350.192.00</u>

Gambar 13. Laporan Laba/Rugi

V. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah disebutkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dengan sistem yang masih manual, maka proses pengolahan data akuntansi menjadi kurang efektif dan efisien karena membutuhkan waktu yang banyak untuk pembuatan laporan.
- b. Penggunaan aplikasi seperti Zahir dapat mempercepat pekerjaan sehingga dapat memberikan informasi akuntansi perusahaan lebih akurat dan cepat karena karena tidak perlu lagi membuat laporan yang membutuhkan waktu lama. Hal ini karena hanya dengan memasukan data transaksi saja laporan dan buku besar secara otomatis dapat terbuat dengan berbagai macam bentuk.
- c. Data akuntansi yang ada pada aplikasi Zahir dapat *dibackup* sehingga lebih aman dan dapat mempermudah dalam pencarian data yang dibutuhkan sehingga pengendalian intern lebih dapat dilakukan setiap saat.

DAFTAR PUSTAKA

- Jogiyanto, Hartono. (2003). Sistem Teknologi Informasi. Jakarta: Andi Publisher
- Mulyadi. (2002). Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat
- Mustakini. (2005). Sistem Akuntansi. Jakarta: Andi Publisher
- Nugroho, Widjajanto. (2001). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Erlangga
- Romney, Marshall B. (2006). Sistem Informasi Akuntansi. Jilid 2. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat

ANALISA PERBEDAAN PERHITUNGAN PPH 21 TERHADAP KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Susan Rachmawati

Program Studi Manajemen Informatika
AMIK BSI Bogor
Jl. Merdeka No. 168 Bogor
susan.srw@bsi.ac.id

ABSTRACT

Everyone who make money will be taxed namely pph article 21, but not everyone knowing how calculation the tax .so they do not mengetahui whether immensity tax they paid according or not. Hence writers themed about calculation pph 21 against the employee fixed and not fixed and its influence on the welfare of employees. Methods writer use in writing . This are using studies literature and enforcement conclusion of. This research result there are differences in the process of calculation between disclosed does not remain of them: to disclosed fixed production of a month-to-month direct added by allowance the given by a company reduced by spending be a burden disclosed then multiplied 12 to make money net year after that reduced income the result are included in tariff article 17 to get immensity tax a year yes

Keywords: permanent employees, the employee is not fixed, the PPh 21

I. PENDAHULUAN

Setiap orang pasti pernah mendengar istilah pajak, tetapi hanya sedikit orang yang mengetahui perhitungan perpajakan, hal tersebut dikarenakan untuk di Indonesia segala sesuatunya dikenakan pajak termasuk diantaranya pajak penghasilan (PPH), pajak pertambahan nilai (PPN), pajak penjualan atas barang mewah (PPnBM), pajak bumi dan bangunan (PBB), bea perolehan hak atas tanah dan bangunan (BPHTB), dan lain-lainnya (Nugroho, 2009:5).

Dalam penulisan ini penulis hanya membahas mengenai pajak penghasilan untuk pegawai tetap dan honorer yang menerima penghasilan setiap bulannya, hal tersebut disebabkan setiap bulan setiap pegawai akan memperoleh slip gaji yang didalamnya terdapat potongan pajak tetapi pegawai tersebut tidak tahu apakah benar potongan pajak tersebut dan apakah sudah sesuai dengan peraturan perpajakan atau tidak.

Berdasarkan alasan tersebut maka penulis membahas tentang perhitungan PPh 21 terhadap karyawan tetap dan honorer serta bagaimana pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pajak

Menurut Sumitro dalam Marsyahrul (2005:2) pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

Menurut Nugroho (2009:5) pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang

Menurut Anderson dalam Sari (2013:35) pajak adalah pembayaran yang bersifat paksaan kepada negara yang dibebankan pada pendapatan kekayaan seseorang yang diutamakan untuk membiayai pengeluaran negara.

Menurut Ray M., Herschel M., & Horace dalam Sari (2013:35) pajak adalah suatu pengalihan sumber dari sektor swasta ke sektor pemerintah, bukan akibat pelanggaran hukum, namun wajib dilaksanakan, berdasarkan ketentuan yang ditetapkan lebih dahulu, tanpa mendapat imbalan yang langsung dan proporsional, agar pemerintah dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk menjalankan pemerintahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan atau disintesisikan bahwa pajak adalah pengalihan atau pemindahan kekayaan

dari sektor swasta ke pada sektor pemerintah dan merupakan pendapatan bagi pemerintah yang digunakan untuk membiayai pengeluaran pemerintah diantaranya pembayaran pegawai, membiayai proyek-proyek yang dapat dinikmati oleh masyarakat berpenghasilan rendah yang besarnya pajak ditentukan berdasarkan undang-undang yang dapat dipaksakan dalam bentuk hukuman dan tidak memperoleh timbalbalik secara langsung.

Didalam perpajakan, sering kita mengenal istilah Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) yaitu nomor yang diberikan kepada Wajib Pajak (WP) sebagai sarana dalam administrasi perpajakan. NPWP berfungsi sebagai:

- 1 Untuk mengetahui identitas wajib pajak
- 2 Untuk menjaga ketertiban dalam pembayaran pajak dan dalam pengawasan administrasi perpajakan
- 3 Untuk keperluan yang berhubungan dengan dokumen perpajakan
- 4 Untuk memenuhi kewajiban perpajakan, misalnya dalam pengisian SSP (surat setoran pajak)
- 5 Untuk mendapatkan pelayanan dari instansi-instansi tertentu yang mewajibkan pencantuman NPWP dalam dokumen yang diajukan, misalnya dokumen impor (PPUD, PIUD). (Nugroho:2009:6)

Sedangkan wajib pajak (wp) adalah pribadi atau badan yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan ditentukan untuk melakukan kewajiban perpajakan, termasuk pemungut pajak atau pemotong pajak tertentu. (Nugroho:2009:6)

Rumus Pajak (*Tax formula*)

Earl R. Rolph memberikan batasan tentang rumus terutangnya pajak:

A. *Tax formula contains at least three elements: the definition of the base, the rate structure, and the identification of the legal taxpayer. The base multiplied by the appropriate rate gives a product, called the tax liability, which is the legal obligation that the taxpayer must meet at specified dates.* (Nurmanto: 2005:24)

Menurut Nurmanto (2005:24) Terhutangnya suatu pajak sekurang-kurangnya harus memenuhi unsur-unsur rumus pajak, yaitu adanya *tax base* atau dasar pengenaan pajak, *tax rate* atau tarif pajak dan adanya *taxpayer* atau wajib pajak. Tarif pajak dikalikan dasar pengenaan pajak akan menghasilkan utang

pajak atau *tax liability*, yang dapat juga disajikan dalam persamaan:

$$\text{Pajak} = \text{Tarif} \times \text{Dasar Pengenaan Pajak}$$

(*Tax = Rate x Base*)

Pajak Penghasilan (PPH 21)

Semua orang yang berpenghasilan wajib membayar pajak kepada pemerintah. Pajak itulah yang disebut dengan pajak penghasilan. (Nugroho:2009:10)

Di dalam pajak penghasilan kita mengenal ada istilah subyek pajak dan obyek pajak.

- 1 Subyek pajak adalah pihak, baik orang atau badan, yang menjadi sasaran oleh undang-undang untuk membayar atau memikul beban pajak. Dalam dunia perpajakan terpenuhinya syarat sebagai subyek pajak merupakan pajak subyektif. Sedangkan untuk orang atau badan sudah menerima atau memperoleh penghasilan pada suatu tahun pajak atau bagian tahun pajak berarti telah dipenuhi kewajiban pajak obyektif. Dengan terpenuhinya kewajiban subyektif dan obyektif maka secara otomatis terpenuhi pula syarat dasar agar seseorang atau badan dapat dikenai PPH menurut Undang Undang.
- 2 Obyek pajak adalah penghasilan yaitu penghasilan yang diperoleh oleh subyek pajak. Penghasilan adalah kemampuan ekonomis seseorang yang dapat dinilai dengan uang yang diperoleh dari pekerjaan dalam rangka hubungan kerja atau kegiatan dari pemberi kerja. (Nugroho:2009:10)

2.3 Tarif Pajak

Tarif merupakan daerah yang sensitif karena tarif mencerminkan keadilan. Menurut Smith dalam Sari (2013:46) ada dua prinsip keadilan, yaitu:

1. *Benefit principle*, berupa keuntungan yang diperoleh dinegara yang bersangkutan (seperti keamanan, fasilitas jalan yang baik), maka bayarlah pajak sesuai dengan keuntungannya.
2. *Ability to pay*, melihat kemampuan seseorang untuk membayar pajak.
 - a. *Horizontal equity* yaitu orang yang berpenghasilan sama, dalam keadaan atau kondisi yang sama, situasi yang sama, tanggungan sama akan dikenakan pajak yang sama pula
 - b. *Vertical equity* yaitu orang membayar pajak dalam jumlah yang tidak sama karena kondisinya (*income bracket*) tidak selalu sama.

Tarif pajak menurut Sari (2013:46) adalah tarif yang digunakan untuk menghitung besarnya pajak yang terutang. Besarnya tarif pajak dapat dinyatakan dalam bentuk persentase. Dikenal empat macam struktur tarif yang berhubungan dengan pola persentase yaitu:

1. Tarif tetap

Tarif yang besarnya merupakan jumlah yang tetap, tidak berubah jika yang dijadikan dasar perhitungan berubah. Contoh: tarif bea materai Rp 3000 dan Rp 6000

2. Tarif proporsional atau tarif sebanding

Tarif berupa persentase yang tetap, terhadap berapapun jumlah yang dikenai pajak sehingga besarnya pajak yang terutang proporsional terhadap besarnya nilai yang dikenai pajak. Contoh: tarif PPN sebesar 10%

3. Tarif progresif

Tarif berupa persentase yang semakin besar/meningkat apabila dasar pengenaan pajaknya semakin meningkat. Penerapan tarif progresif untuk menghitung pajak terutang dilakukan dengan menerapkan lapisan pajak. Contoh: pasal 17 UU PPh

4. Tarif degresif

Tarif berupa persentase yang semakin kecil/menurun apabila dasar pengenaan pajaknya semakin meningkat. Penerapan tarif degresif untuk menghitung pajak terutang dilakukan dengan menerapkan lapisan pajak.

Tarif pajak yang diterapkan atas Penghasilan Kena Pajak bagi Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Negeri adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tarif Pajak Untuk Wajib Pajak Orang Pribadi

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
Sampai dengan Rp 50.000.000,-	5%
di atas Rp 50.000.000,- sampai dengan Rp 250.000.000,-	15%
di atas Rp 250.000.000,- sampai dengan Rp 500.000.000,-	25%
di atas Rp 500.000.000,-	30%

Sumber: <http://www.pajak.go.id>

2.4 Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP)

Berdasarkan *asas ability to pay*, PPh dikenakan atas penghasilan subyek pajak yang telah melampaui suatu batasan tertentu. Batasan tersebut dikenal dengan istilah penghasilan tidak kena pajak (PTKP).

Menurut <http://www.pajak.go.id> berikut adalah Jumlah Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) terbaru :

1. Untuk Diri Wajib Pajak Orang Peribadi = Rp. 24.300.000,-
2. Tambahan Untuk Wajib Pajak Kawin = Rp. 2.025.000,-
3. Tambahan untuk penghasilan istri yang digabung dengan penghasilan suami = Rp. 24.300.000,-
4. Tambahan untuk anggota keluarga (max. 3 orang) = @ Rp. 2.025.000,-

Atau, Jumlah PTKP terbaru berdasarkan Status Perkawinan adalah sebagai berikut :

- * TK/0 = Rp. 24.300.000,-
- * K/0 = Rp. 26.325.000,-
- * K/1 = Rp. 28.350.000,-
- * K/2 = Rp. 30.375.000,-
- * K/3 = Rp. 32.400.000,-

2.5 Kesejahteraan Karyawan

Banyak istilah yang dipergunakan untuk program-program pelayanan karyawan, ada yang menggunakan istilah “jaminan sosial”, “program kesejahteraan karyawan”, dan sebagainya. Bentuk program pelayanan karyawan bisa dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Yang menyangkut masalah ekonomi para karyawan
2. Program rekreasi/hiburan
3. Program penyediaan fasilitas bagi para karyawan (Sirait, 2006:268)

Menurut Sirait (2006:269) Sebab-sebab makin berkembangnya program kesejahteraan karyawan adalah:

1. Perubahan sikap para karyawan, yang disebabkan terutama oleh makin meningkatnya taraf pendidikan mereka
2. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan

4. Persaingan yang semakin ketat yang mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jainan agar para karyawan betah.

merupakan selisih antara penghasilan netto setahun dikurangi PTKP. Berikut ini beberapa contoh yang dapat penulis sajikan dalam perhitungan PPh pasal 21 untuk karyawan tetap dan tidak tetap yang dibayar secara bulanan:

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- 1 Studi Literatur
Studi literatur dilakukan dengan membaca buku literatur tentang perhitungan pajak pribadi, pengantar perpajakan dan pengelolaan sumber daya manusia pada website dan buku-buku yang lain.
- 2 Pengambilan kesimpulan
Setelah proses analisa telah selesai dilakukan, maka dilakukan pengambilan kesimpulan dengan cara menarik kesimpulan dari analisa data dilakukan sebelumnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam perhitungan pajak PPh pasal 21 untuk karyawan tetap dan honorer yang perlu diperhatikan adalah penghasilan tidak kena pajak atau PTKP yang dapat dilihat pada web direktorat perpajakan, kemudian besarnya penghasilan kena pajak atau PKP yang

A. Perhitungan PPh Pasal 21 Untuk Karyawan Tetap Dibayar Secara Bulanan

Anto pegawai pada perusahaan PT. XYZ, menikah dengan memiliki 2 anak, memperoleh gaji sebulan Rp 4.000.000,00. PT. XYZ mengikuti Anto pada program Jamsostek, premi Jaminan Kecelakaan Kerja dan premi Jaminan Kematian dibayar oleh pemberi kerja dengan jumlah masing-masing 0,60% dan 0,40% dari gaji. PT. XYZ menanggung iuran Jaminan Hari Tua setiap bulan sebesar 3,80% dari gaji sedangkan Anto membayar iuran Jaminan Hari Tua sebesar 1,5% dari gaji setiap bulan. Disamping itu PT. XYZ juga mengikuti program pensiun untuk pegawainya. PT. XYZ membayar iuran pensiun untuk Anto ke dana pensiun, yang pendiriannya telah disahkan oleh Menteri Keuangan, setiap bulan sebesar Rp150.000,00, sedangkan Anto membayar iuran pensiun sebesar Rp 100.000,00. Pada bulan Januari 2014 Anto hanya menerima pembayaran berupa gaji. Penghitungan PPh Pasal 21 bulan Januari 2014 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Perhitungan PPH Pasal 21 Karyawan Tetap Dibayar Secara Bulanan

Gaji		4.000.000
Premi Jaminan Kecelakaan Kerja (6% x 4.000.000)		240.000
Premi Jaminan Kematian (4% x 4.000.000)		160.000
Penghasilan Bruto		4.040.000
Pengurangan		
1. Biaya Jabatan (5% x 4.040.000)	202.000	
2. Iuran Pensiun	100.000	
3. Iuran Jaminan Hari Tua (1,5% x 4.000.000)	600.000	
		902.000
Penghasilan Netto Sebulan		3.138.000
Penghasilan Netto Setahun (12 x 3.138.000)		37.656.000
PTKP		
- Untuk WP Sendiri	24.300.000	
- Tambahan WP Kawin	2.025.000	
- Tambahan 2 Anak (2 x 2.025.000)	4.050.000	
		30.375.000
Penghasilan Kena Pajak Setahun		7.281.000
PPH Terutang (5% x 7.281.000)		364.050
PPH Pasal 21 Bulan Januari (364.050/12)		30.338

Sumber: Hasil Penelitian (2014)

B. Perhitungan PPh Pasal 21 Untuk Upah Pegawai Tidak Tetap Dibayar Secara Bulanan

Andika menikah belum memiliki anak, bekerja di PT. XYZ sebagai operator pabrik sepatu. Pada bulan Januari 2014 andika bekerja selama 24 hari, menyelesaikan 120 buah sepatu dan mendapatkan upah satuan sebesar Rp. 50.000,-. Maka perhitungan PPh 21 adalah :

1. Upah Satuan

Tabel 4.1 Perhitungan PPH Pasal 21 Karyawan Tidak Tetap Dibayar Secara Bulanan

Upah Januari 2014 (120 x Rp 50.000)		6,000,000.00
Penghasilan netto disetahunkan (12 x Rp 6.000.000)		72,000,000.00
PTKP setahun - untuk WP sendiri	24,300,000.00	
- untuk tambahan kawin	<u>2,025,000.00</u>	<u>26,325,000.00</u>
Penghasilan Kena Pajak disetahunkan		45,675,000.00
PPh disetahunkan (5% x Rp 45.675.000)		2,283,750.00
PPh terutang Januari 2014 (Rp 2.283.750 / 12)		190,312.50
Pembulatan PPh terutang Januari 2014		190,313

Sumber : Hasil Penelitian (2014)

*jika Andika belum memiliki NPWP maka tarif pajaknya 20% lebih besar.

2. Upah Harian

Andika menikah belum memiliki anak, bekerja di PT. XYZ sebagai operator pabrik

sepatu. Menerima upah harian sebesar Rp. 180.000 per hari. Maka perhitungan PPh pasal 21 adalah sbb:

Tabel 4.1 Perhitungan PPH Pasal 21 Karyawan Upah Harian

Upah Januari 2014 (24 hari x Rp 180.000)		4,320,000.00
Penghasilan Netto disetahunkan (12 bulan x Rp 4.320.000)		51,840,000.00
PTKP Setahun - untuk WP sendiri	24,300,000.00	
- untuk tambahan kawin	<u>2,025,000.00</u>	<u>26,325,000.00</u>
Penghasilan Kena Pajak disetahunkan		25,515,000.00
PPh disetahunkan (5% x Rp 25.515.000)		1,275,750.00
PPh terutang Januari 2014 (Rp 1.275.750 / 12)		106,312.50
Pembulatan PPh terutang Januari 2014		106,313

Sumber = Hasil Penelitian (2014)

*jika Andika belum memiliki NPWP maka tarif pajaknya 20% lebih besar.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas diperoleh hasil yaitu terdapat perbedaan dalam proses perhitungan pajak penghasilan pada pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap diantaranya:

1. Untuk penghasilan setahun pegawai tetap dari gaji perbulan langsung dikalikan 12 sedangkan untuk pegawai tidak tetap dikalikan 24 untuk mendapatkan gaji sebulan baru kemudian dikalikan 12
2. Untuk pegawai tetap mendapatkan tunjangan dari perusahaan diantaranya tunjangan premi kematian dan kecelakaan kerja sedangkan pegawai tidak tetap tidak memperoleh tunjangan tersebut.
3. Untuk pegawai tetap setiap pembayaran premi asuransi yang dibayarkan akan mengurangi besarnya gaji bruto begitu juga dengan biaya jabatan dampaknya dengan berkurangnya gaji bruto maka akan berkurang pula besarnya pajak yang akan dibebankan kepada karyawan

Yang dapat dikembangkan dari penulisan ini adalah dalam perhitungan pajak penghasilan terdapat beberapa metode diantaranya *gross method*, *net method* dan tunjangan pajak yang terdiri dari metode flat yaitu besarnya tunjangan pajak tetap dan metode *gross up* yaitu jumlah tunjangan pajak tidak tetap melainkan disesuaikan dengan besarnya pajak yang harus dipotong dari penghasilan karyawan atau proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Marsyahurul, Tony. (2005). Pengantar Perpajakan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Nugroho, Suryo, Dwianto, Agung. (2009). Cara Mudah Menghitung Pajak Pribadi. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Nurmantu, Safri. (2005). Pengantar Perpajakan Edisi 3. Jakarta: Granit
- Sari, Diana. (2013). Konsep Dasar Perpajakan. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sirait, Justine, T. (2006). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Grasindo
- PTKP Baru berlaku mulai tgl. 01 Januari 2013.* <http://www.pajak.go.id/blog-entry/kp2kptrenggalek/ptkp-baru-berlaku-mulai-tgl-01-januari-2013>. Selasa, 13 Nopember 2012 - 04:13
- Seri PPh - Tarif PPh Pasal 17.* <http://www.pajak.go.id/content/seri-pph-tarif-pph-pasal-17?lang=en>. Saturday, 13 October 2012 - 09:34.

PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA DIVISI HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (STUDI KASUS: PT NEYDA RIZKI)

Fahmi Kamal

Manajemen Administrasi

Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta

Jl. Kramat Raya 168 Jakarta Pusat

fahmi.fmk@bsi.ac.id

ABSTRACT

The training program at a company is required to improve the quality of work that affect the achievement of objectives of a company. The purpose of this study was to determine the types of research conducted by PT Neyda RIZKI in implementing employee training programs at every new and old employees to get to know their work areas. The research method that I use is the method of observation / interview, and literature. Based on observations and interviews at the Human Resource Development Division of PT Neyda RIZKI training starts from the planning stages to the training evaluation training. This type of training is used for new employee orientation, training methods on the job training and of the job training for new employees and old employees that provide benefits for companies and employees to achieve results or targets satisfactory work. The training provided is Leadership, Decision Making, Safety Awareness, Excellent Service, Taxation, Computer Organization Development and Filing. Until recently conducted a training program on Human Resource Development division goes well and smoothly. Training is the best way to provide the skills and mastery of work in the field of their work. Good training can have a positive impact in identifying and improving the quality of work of each employee.

Keywords: *Employee Training*

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula.

Salah satu hal yang terpenting dalam mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan karyawan adalah dengan diadakannya pelatihan, dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi seseorang akan lebih mudah menjalankan tugasnya dan dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan telah memiliki modal atau

kemampuan yang cukup. PT NEYDA RIZKI memberikan pelatihan kepada semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan yang lama. Pelatihan ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan mendapatkan ilmu baru dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan secara maksimal bagi karyawan akan memberikan manfaat yang besar tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. PT NEYDA RIZKI menganggap bahwa pelatihan sangat penting agar dapat mengukur kemampuan kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Tanpa adanya pelatihan tidak mungkin karyawan dapat bekerja dengan baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Bicara pelatihan berarti berbicara tentang sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Mondy (2008:210) "Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan

ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini”.

Sedangkan menurut Dessler dalam Fajar dan Heru (2013a:100) “Pelatihan adalah proses pembelajaran ketrampilan dasar yang yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Lain halnya menurut Sikula dalam Hasibuan (2007a:70) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan mengunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian pelatihan, maka dapat diketahui pelatihan adalah suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan.

2.2. Karyawan

Adapun pelatihan-pelatihan tersebut diberikan kepada karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan untuk mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Banyak ahli yang memberikan pengertian tentang karyawan.

Menurut Hasibuan (2007b:12) “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi dengan perjanjian”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:10) Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberi imbalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan, yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Lain halnya menurut Gaol (2014:11) “Karyawan adalah setiap orang yang mengembangkan jasanya kepada badan usaha atau organisasi baik lembaga swasta maupun pemerintah dan mendapat imbalan upah atau gaji atas jasa tersebut”.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian karyawan, maka dapat diketahui karyawan adalah seseorang yang berada dalam perusahaan atau organisasi yang menyumbangkan jasanya dan mendapatkan imbalan berupa gaji.

2.3. Prinsip Pelatihan

Dalam melakukan pelatihan harus memperhatikan prinsip-prinsipnya agar pelatihan yang diberikan dapat terlaksana secara maksimal.

Menurut Gehee dalam Mangkunegara (2011a:44) prinsip pelatihan sebagai berikut:

1. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku.

2.4. Metode Pelatihan

Menurut Yodar dalam Samsudin (2010a:111) metode pelatihan di bagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

1. *In-House Atau On-Site-Training*
In-house training (IHT) berupa *on the job training*, seminar, atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
2. *External Atau Outside Training*
External training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan. Berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job-spesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

2.5. Pendekatan Dalam Pemberian Pelatihan

Dalam melakukan pelatihan juga harus melalui pendekatan-pendekatan agar pelatihan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Samsudin (2010b:111) ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan:

1. Pendekatan Internal

Pendekatan Internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi *one on one training*, *on the job computer based training*, *formal group instruction*, dan *media based instruction*. *One on one training* dilaksanakan dengan menempatkan karyawan yang kurang terampil dan belum berpengalaman di bawah bimbingan karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman.

Pendekatan ini sering digunakan bila ada karyawan yang baru direkrut. Pendekatan ini efektif juga untuk mempersiapkan penggantian karyawan karena pensiun atau keluar. *Computer based training* terbukti sebagai pendekatan internal yang efektif. Penerapannya sangat cocok dalam memberikan pengetahuan umum. Metode ini bersifat *selfpaced*, *individualized*, dan dapat menyajikan umpan balik yang cepat dan terus-menerus. Dalam *formal group instruction*, karyawan yang memerlukan pelatihan umum dilatih bersama. Metode ini meliputi kuliah, demonstrasi, penggunaan multimedia, sesi tanya jawab, permainan peran (*role play*), dan simulasi. *Media-based instruction* digunakan secara luas dalam pendekatan internal. Cara yang paling sederhana dilakukan dengan bantuan satu set *audiotapes*. Sedangkan yang lebih komprehensif menggunakan video dan buku kerja. Pemanfaatan *laser disk interaktif* (kombinasi antara komputer, video, dan teknologi *laser disk*) juga efektif untuk digunakan dalam pendekatan internal.

2. Pendekatan Eksternal

Pendekatan eksternal adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional, dan perusahaan pelatihan swasta. Pendekatan yang paling sering dilakukan adalah mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka pendek dalam jam kerja dan mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka panjang, seperti kursus-kursus. Pendekatan eksternal terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan khusus karyawan.

3. Pendekatan Kemitraan

Dewasa ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan

pelatihan bagi para karyawannya. Perguruan tinggi memiliki tenaga profesional dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Mereka sangat memahami cara-cara mentransformasikan tujuan pelatihan ke dalam materi pelatihan yang bersifat *customized*. Perguruan tinggi juga memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan. Keuntungan lainnya adanya kredibilitas, formalisasi, standarisasi, dan fleksibilitas yang dimiliki oleh perguruan tinggi.

2.6. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Agar tetap *survive*, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Menurut Juran dalam Samsudin (2010c:113) Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas di sini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki ketrampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

2. Persaingan Global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi, senjata tersebut adalah pelatihan.

3. Perubahan Yang Cepat Dan Terus Menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus menerus. Pengetahuan dan ketrampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbarui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

5. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja sama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin, dibutuhkan pelatihan dan komitmen.

2.7. Menetapkan Kebutuhan Latihan

Latihan harus sesuai dengan kebutuhan. Seringkali latihan yang diselenggarakan suatu lembaga pendidikan di luar organisasi tidak ada hubungannya dengan kebutuhan pesertanya. Untuk mengatasi hal ini maka latihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan latihan.

Menurut Manullang (2006a:73) ada dua metode atau cara untuk menentukan kebutuhan latihan:

1. Metode penentuan dengan melalui analisis pekerjaan dan ketrampilan.
Hasil analisis jabatan, memberi gambaran tentang tugas-tugas yang dilaksanakan dalam jabatan yang bersangkutan. Dari gambaran tentang tugas-tugas-tugas dalam sesuatu jabatan, dapat diperoleh spesifikasi latihan, yang menetapkan karakteristik hal-hal yang harus dimiliki pejabat (pekerja) agar dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan berhasil. Karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap pejabat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, meliputi tiga hal, yaitu: ilmu pengetahuan, ketrampilan dan perilaku. Setiap orang untuk memegang suatu jabatan memerlukan keahlian dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan jabatannya itu, demikian pula ia harus mempunyai ketrampilan khusus untuk mampu melakukan pekerjaannya, selanjutnya ia

harus memiliki perilaku yang diperlukan sesuai tuntutan suatu pekerjaan.

2. Analisis Prestasi Kerja

Bagaimana tingkat prestasi kerja seseorang, dapat diketahui dengan membandingkan antara standar prestasi kerja dengan hasil kerja nyata dari seseorang. Bila hasil kerja nyata seseorang dibawah standar prestasi kerja, maka yang berwenang harus menganalisis mengapa hal tersebut tersebut terjadi. Kesalahan mungkin timbul dan berasal dari pihak pekerja, dan demikian, harus diadakan suatu diskusi untuk menetapkan apa yang harus dilakukan. Jalan keluarnya mungkin perlu ada pengarahan lebih lanjut dari atasan, atau mengadakan latihan bagi pegawai yang bersangkutan. Jadi dalam hal ini kelemahan individu, harus mendapat perhatian dan kelemahan tersebut dapat diperbaiki dengan memberi pengarahan atau memberikan latihan demi untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih baik dengan kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja individu yang bersangkutan.

2.8. Perencanaan Pelatihan

Sebelum latihan dilaksanakan maka terlebih dahulu dibuat perencanaan. Menurut Manullang (2006b:74) perencanaan pelatihan meliputi:

1. Tujuan latihan.

Tujuan latihan, sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab berdasar tujuan itulah, misalnya ditetapkan metode atau teknik-teknik latihan yang mana akan dianut, subyek atau materi yang akan dibahas, siapa saja yang boleh menjadi peserta dan siapa instruktur atau pelatih yang *qualified* untuk dapat memberi subyek-subyek yang bersangkutan.

2. Tanggung jawab terhadap latihan.

Agar jelas, siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu program latihan, maka perlu organisasi menunjuk atau menetapkan seseorang yang bertanggung jawab sebagai pimpinan suatu program latihan.

3. Subyek atau materi pelatihan.

Apa yang harus dibahas dalam latihan haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan yang bersangkutan dengan kata lain subyek, atau materi yang dibahas dalam suatu latihan harus ada hubungannya dengan usaha untuk merealisasikan apa

yang menjadi tujuan training yang bersangkutan.

4. Lama serta jadwal latihan.
Jadwal latihan yang tepat, sangat berpengaruh untuk efektivitas suatu program latihan. Jadwal harus disesuaikan dengan keinginan para peserta, terlebih pula harus dipilih waktu dengan melihatnya dari sudut produktivitasnya.
5. Lokasi dan tempat latihan.
Dalam menetapkan suatu lokasi suatu latihan perhatian harus diarahkan kepada kemungkinan selain pemberian fasilitas bagi pelaksanaan latihan, tetapi pula suasana yang sebaik mungkin, sehingga para peserta latihan merasakan suasana yang kondusif untuk belajar.
 - a. Jumlah dan kualifikasi peserta latihan.
Jumlah dan kualifikasi peserta, perlu pula mendapat perhatian. Jumlah peserta sebaiknya jangan melebihi tiga puluh orang, sungguhpun hal ini ada hubungannya dengan ruangan kelas, sebaiknya jumlah dua puluh orang. Para peserta sebaiknya agak homogen, terutama dalam hal tingkat pendidikan dan pengalaman.
 - b. Instruktur.
Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu *training*, selain peserta, metode *training* dan bahan adalah instruktur atau pelatihnya. Ada tiga kualifikasi penting, yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu: pengetahuan yang mendalam mengenai topiknya, paham akan berbagai metode *training* dan adanya keinginan untuk mengajar.
 - c. Teknik latihan.
Dalam praktik terdapat berbagai teknik latihan, demikian pula terdapat berbagai jenis latihan.
 - d. Metode penilaian latihan.
Dalam melaksanakan pelatihan metode penilaian latihan juga sangat diperlukan untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan pelatihan tersebut.

2.9. Keputusan Yang Ada Dalam Pelatihan

Setelah melakukan pendekatan-pendekatan dalam pelatihan, keputusan yang diambil juga harus tepat dalam pelatihan.

Menurut Juran dalam Samsudin (2010d:113) ada tiga keputusan penting yang harus dibuat berkaitan dengan pelatihan adalah:

1. Apakah pelatihan bersifat sukarela atau wajib?

Apabila pelatihan merupakan bagian yang penting dari organisasi maka pelatihan seharusnya bersifat wajib.

2. Bagaimana pelatihan yg seharusnya dirangkai?
Meskipun penekanan dalam lingkungan organisasi adalah *bottom up*, dalam hal jumlah pelatihan yang diberikan, rangkaian pelatihan bersifat *top down*. Dengan kata lain, manajer menerima pelatihan yang lebih sedikit daripada karyawan, tetapi mereka menerimanya pertama kali.
3. Apa yang seharusnya diajarkan?
Materi pelatihan disesuaikan dengan sasaran organisasi mengenai kualitas, produktivitas, dan daya saing. Kebutuhan akan pelatihan ditentukan dengan membandingkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran organisasi.

2.10. Evaluasi Program Pelatihan

Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan kerja yang telah diselenggarakan, maka perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap peserta pelatihan kerja.

Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara (2011b:59) berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan), dan rancangan percobaan.

1. Kriteria dalam Evaluasi Pelatihan
Ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.
 - a. Kriteria pendapat
Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuisisioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan.
 - b. Kriteria belajar
Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes ketrampilan yang mengukur *skill*, dan kemampuan peserta.
 - c. Kriteria perilaku
Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes

keterampilan kerja kerja. Se jauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d. Kriteria hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

- Rancangan Percobaan dalam Evaluasi Pelatihan
Mengavaluasi pelatihan dapat dilakukan dengan membuat rancangan percobaan.

Peserta diberikan tes sebelum pelatihan (*pretest*), dan kemudian setelah pelatihan diberikan kembali tes penempatan (*posttest*). Rancangan percobaan dapat didasarkan pada empat kelompok subjek, yang ditunjukkan secara random pada empat kelompok tersebut. Dalam hal ini digunakan sebagai berikut:

T-1 Menggambarkan tes sebelum pelatihan (*pretest*).

T-2 Menggambarkan *posttest*, dan x pelatihan yang diberikan. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada gambar berikut:

Tabel 2.1.
Rancangan Percobaan

Kelompok 1	T-1	X	T-2
Kelompok 2	T-1		T-2
Kelompok 3		X	T-2
Kelompok 4			T-2

Sumber: Mangkunegara (2011b:59)

Keterangan:

- Menggunakan kelompok 1 menunjukkan bahwa tidak menjamin pelatihan (x) disebabkan ada perbedaan di antara *pretest* dan *posttest*.
- Menggunakan kelompok 2 sebagai kelompok I untuk mengontrol kemungkinan adanya pengaruh *pretest*.
- Menggunakan kelompok 3 mendapat pengaruh yang memungkinkan pada *pretest*.
- Menggunakan kelompok 4 membantu membuat bermacam-macam perbandingan hasil. Cara mengevaluasi program pelatihan diatas dapat juga digunakan untuk mengevaluasi program pengembangan.

III. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi yang dilakukan dalam bentuk kunjungan langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan data dan informasi, dan studi pustaka (*library research*) yang meliputi referensi buku – buku yang dapat menjadi penunjang isi penulisan.

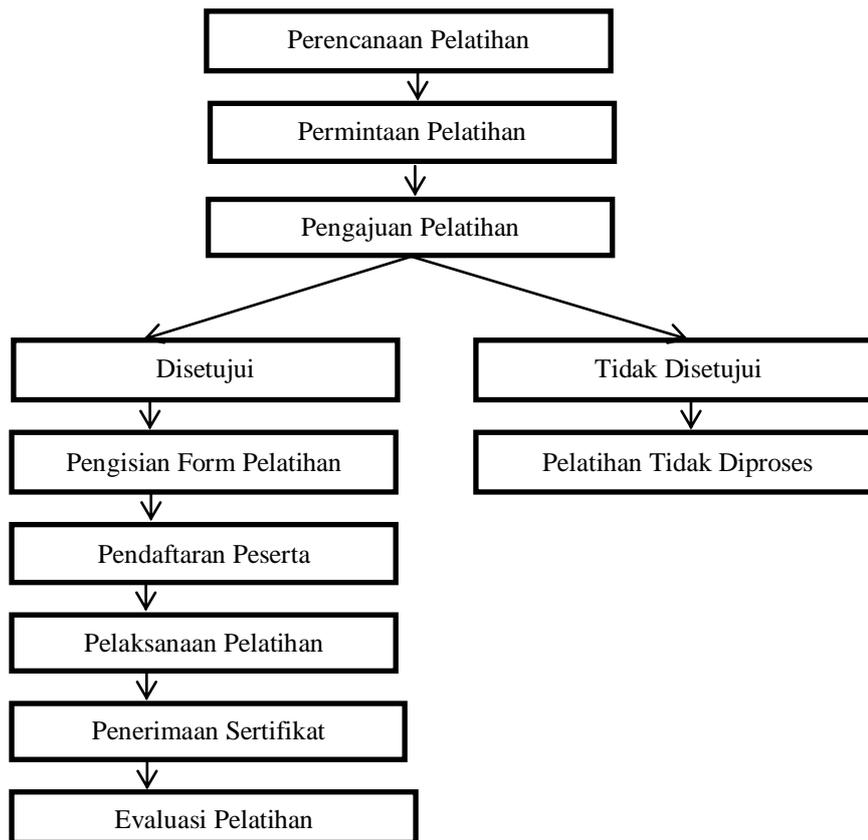
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting. PT NEYDA RIZKI mengupayakan agar karyawan mampu bekerja secara baik dan profesional. Dalam hal tersebut PT NEYDA RIZKI sangat memperhatikan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Wujud dari perhatiannya tersebut adalah dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Pelatihan yang diberikan PT NEYDA RIZKI adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan dalam hal keterampilan dan kemampuan serta penguasaan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

4.1. Tahapan Pelatihan Karyawan Pada Divisi Human Resource Development (HRD) PT NEYDA RIZKI

Perencanaan pelatihan karyawan pada divisi *Human Resource Development* (HRD) PT NEYDA RIZKI dilaksanakan melalui tahapan-tahapan yang harus diikuti dengan baik dan tertib dalam administrasi maupun pelaksanaannya. Adapun tahapan-tahapan tersebut adalah:



Sumber: PT NEYDA RIZKI

Gambar IV.2.
Tahapan-tahapan Pelatihan

Adapun keterangan tahapan – tahapan pelatihan tersebut sebagai berikut :

1. Perencanaan pelatihan
Perencanaan pelatihan adalah perencanaan yang menentukan kebutuhan latihan. Semua pimpinan akan mengevaluasi setiap karyawan yang memerlukan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam bidang pekerjaannya masing-masing.
2. Permintaan pelatihan
Setelah dilaksanakan evaluasi kebutuhan pelatihan, pimpinan masing-masing divisi akan mengkonfirmasi kepada *Human Resource Development*(HRD) agar melaksanakan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan. Informasi ini akan disampaikan melalui email ke *Human Resource Development*(HRD).
3. Pengajuan formulir pelatihan
Pengajuan formulir pelatihan merupakan formulir yang masuk ke divisi *Human Resource Development* (HRD) untuk diajukan kepada direktur utama untuk mendapatkan persetujuan.
4. Persetujuan oleh direktur utama

- Permintaan pelaksanaan pelatihan yang sudah masuk ke *Human Resource Development*(HRD) akan diteruskan untuk mendapatkan persetujuan dari direktur utama oleh *Human Resource Development*(HRD) melalui email. Setelah mendapatkan konfirmasi dari direktur utama, *Human Resource Development*(HRD) akan menginformasikan kembali kepada divisi yang memerlukan pelatihan karyawan tersebut. Jika permintaan tersebut disetujui maka akan dilanjutkan ke tahap berikutnya.
5. Pengisian formulir pelatihan
Formulir pelatihan merupakan formulir permintaan pelaksanaan kegiatan pelatihan yang digunakan PT NEYDA RIZKI. Formulir ini berisi:
 - a. *Participant* atau peserta
Participant merupakan karyawan yang direkomendasikan atasannya untuk melaksanakan pelatihan. Nama dan NIP harus dicantumkan.
 - b. Jenis Pelatihan
Jenis pelatihan yang akan diikuti harus dicantumkan dalam *form*

- pelatihan tersebut. Pelatihan tersebut dapat berupa seminar dan *workshop*. Selain itu dalam kolom jenis pelatihan juga dicantumkan tujuan yang berhubungan dengan pengguna.
- c. Pihak yang bekerja sama
Bagian ini menguraikan tentang pihak yang bekerja sama dengan PT NEYDA RIZKI. Tema pelatihan yang akan diikuti, waktu dan tempat pelatihan besarnya biaya yang dibebankan untuk pelatihan *contact person* pihak yang bekerjasama serta waktu pendaftarannya.
 - d. Pihak yang merekomendasikan
Permintaan pelatihan karyawan direkomendasikan oleh masing-masing pimpinan.
 - e. Pihak yang mengetahui
Manajer *Human Resource Development* (HRD) harus menandatangani formulir pelatihan tersebut sebagai pihak yang mengetahui tentang pelaksanaan pelatihan karyawan tersebut.
 - f. Pihak yang menyetujui
Pelaksanaan pelatihan karyawan harus mendapatkan persetujuan dari direktur utama PT NEYDA RIZKI..
6. Pendaftaran Karyawan
Pendaftaran karyawan dibantu oleh sekretaris manajer *Human Resource Development* (HRD). Pendaftaran biasanya dilakukan lewat email dengan melampirkan form pendaftaran dan akan dikonfirmasi kembali untuk memastikan diterimanya pendaftaran tersebut. Selama pelaksanaan pelatihan Asisten Manajer *Human Resource Development* (HRD) memantau pelaksanaan pelatihan tersebut dengan cara menanyakan kepada peserta pelatihan, peserta pelatihan wajib menginformasikan kepada *Human Resource Development* (HRD) apabila mendapatkan hal-hal diluar kesepakatan oleh pihak yang bekerja sama. *Human Resource Development* (HRD) juga memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik dan lancar.
 7. Penerimaan sertifikat
Sebelum sertifikat diterima oleh peserta pelatihan pihak yang bekerja sama dalam pelatihan akan menginformasikan kepada *Human Resource Development* (HRD) atau karyawan yang bersangkutan melalui email bahwa karyawan yang bersangkutan berhasil atau tidak dalam pelatihan tersebut.

Setelah dinyatakan lulus, sertifikat hasil pelatihan akan dikirimkan oleh pihak yang bekerja sama atas terlaksananya pelatihan tersebut. Selanjutnya *Human Resource Development* (HRD) menyimpan dalam bentuk *soft copy* sertifikat, dan sertifikat asli akan diberikan langsung kepada karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut.

8. Evaluasi Pelatihan
Evaluasi pelatihan karyawan pada divisi *Human Resource Development* (HRD) berguna untuk mengukur tingkat keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan yang telah diselenggarakan. PT NEYDA RIZKI mengadakan evaluasi terhadap karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Dari keseluruhan kegiatan yang diikuti, sebagian peserta dapat menangkap materi dari pelatihan tersebut. PT NEYDA RIZKI memberikan evaluasi kepada para peserta pelatihan dengan cara memberikan formulir kepada semua peserta pelatihan tanpa terkecuali. Dari formulir tersebut PT NEYDA RIZKI dapat mengambil kesimpulan atas jawaban yang diberikan peserta pelatihan pada isi formulir yang hampir semua peserta memahami dan menikmati jalannya pelatihan sehingga mampu mengatasi masalah pada bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pelatihan harus benar-benar direncanakan dari rencana perusahaan sehingga bentuk pelatihan sendiri bisa menyesuaikan dengan rencana tersebut. Dengan begitu pelatihan yang dilakukan tidak akan sia-sia dan kebutuhan perusahaan akan karyawan yang berkualitas bisa tercapai.

4.2. Jenis-jenis Pelatihan Karyawan

Jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. NEYDA RIZKI pada divisi *Human Resource Development* (HRD) sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan baru
Setiap karyawan yang baru masuk ke divisi *Human Resource Development* (HRD) PT NEYDA RIZKI harus mendapatkan pelatihan. Pelatihan untuk karyawan baru berupa orientasi-orientasi. Orientasi tersebut diberikan kepada karyawan baru yang akan bekerja pada divisi *Human Resource Development* (HRD) PT NEYDA RIZKI. Tujuannya adalah agar karyawan tersebut mengenal dan mengetahui lebih banyak serta dapat mengetahui peraturan-peraturan yang

diterapkan oleh divisi *Human Resource Development* (HRD) PTNEYDA RIZKI. Proses pelaksanaan orientasi ini dimulai dari pengenalan pada karyawan lama di divisi *Human Resource Development* (HRD). Pihak *Human Resource Development* (HRD) menginformasikan kepada seluruh karyawan melalui email bahwa adanya karyawan baru. Pengumuman tersebut dilakukan 1 (satu) sampai 3 (tiga) hari sebelum karyawan efektif bekerja pada divisi *Human Resource Development* (HRD) PT NEYDA RIZKI. Bersamaan dengan pemberitahuan tersebut pihak *Human Resource Development* (HRD) akan memperkenalkan karyawan baru tersebut kepada setiap divisi yang ada pada PTNEYDA RIZKI. Jadwal orientasi

tersebut disesuaikan dengan jadwal masing-masing divisi.

2. Pelatihan karyawan lama
Sama halnya dengan karyawan baru, karyawan lama juga mendapatkan pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk karyawan lama adalah yang berhubungan dengan pekerjaannya masing-masing karyawan. Pelatihan-pelatihan ini berbeda-beda setiap karyawan misalnya untuk karyawan lama pada divisi *Human Resource Development* (HRD), seperti staf keselamatan dan kesehatan pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *safety awareness* dan tanggap darurat.

Adapun jenis-jenis pelatihan karyawan yang dilaksanakan pada divisi *Human Resource Development* PT NEYDA RIZKI bulan Januari sampai Februari 2014 sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Jenis-Jenis Pelatihan pada Divisi *Human Resource Development*

Tanggal	Yang Mengikuti Pelatihan	Jenis Pelatihan	Tujuan
13/01/2014	Manager HRD	<i>Leadership</i>	Untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan terhadap diri sendiri dan terhadap semua aspek kerja
15/01/2014	Manager HRD	<i>Decision Making</i>	Untuk meningkatkan strategi sukses dalam pengambilan keputusan
20/01/2014	Staf Kesehatan dan Keselamatan	<i>Safety Awareness</i>	Untuk menumbuhkan pola pikir perilaku betapa pentingnya <i>safety</i> dalam kehidupan sehari-hari
23/01/2014	Sekretaris Manajer HRD	<i>Excellent Service</i>	Untuk memberikan wawasan inspirasi serta motivasi kepada klien/mitra perusahaan
04/02/2014	Staf Kompensasi dan Tunjangan	Perpajakan	Memberikan analisa komprehensif dan komparatif tentang pajak
06/02/2014	Staf Ketenagakerjaan	<i>Organisation Development</i>	Memberikan pengetahuan (konsep dan teori) dan keterampilan praktis agar mampu melaksanakan proses <i>Organisation Development</i> secara komprehensif.
25/02/2014	Staf Administrasi	<i>Filing Computer</i>	Meningkatkan pemahaman metode klasifikasi yang digunakan dalam sistem pengarsipan

Sumber : PT NEYDA RIZKI

4.3. Metode Pelatihan Karyawan

Dalam mencapai tujuan dan sasaran program pelatihan, PT NEYDA RIZKI menyadari bahwa diperlukan beberapa metode. Metode pelaksanaan pelatihan yang digunakan pada divisi *Human Resource Development* (HRD) PT NEYDA RIZKI adalah:

1. Metode *On The Job Training*
Metode *On The Job Training* yang digunakan adalah *Understudy Method* (bimbingan). Metode ini adalah melatih para peserta pada suatu pekerjaan dengan bimbingan pegawai yang berpengalaman.
2. Metode *Of The Job Training*
Metode *Of The Job Training* yang digunakan adalah:

- a. *Case Study* (Studi Kasus)
Para peserta mempelajari berbagai situasi dan kasus-kasus yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri.
- b. *Simulation* (Simulasi)
Suatu metode yang digunakan oleh para peserta dengan menggunakan alat tiruan.
- c. *Leaderless Group Discussion* (Diskusi Kelompok)
Dalam teknik ini para peserta dikumpulkan dalam suatu konferensi mendiskusikan suatu topik yang akan dibahas.
Para peserta pelatihan pada PT NEYDA RIZKI adalah para karyawan operasional pada divisi *Human Resource Development* (HRD). Jumlah peserta

pelatihan berkisar antara 10 (sepuluh) sampai dengan 14 (empat belas) orang. Dalam program pelatihan pada PT NEYDA RIZKI diperlukan adanya:

1. Instruktur
Pelatihan yang digunakan oleh PT NEYDA RIZKI adalah pelatih *intern* yaitu pelatih yang berasal dari PT NEYDA RIZKI sendiri. Para pelatih ini adalah karyawan, yang sudah berpengalaman dan dituntut mampu berperan sebagai instruktur bagi staf di organisasinya.
2. Lokasi dan Fasilitas
Kegiatan pelatihan dapat diselenggarakan di perusahaan atau lokasi yang ditentukan oleh perusahaan, sedangkan untuk peralatan pelatihan seperti *overhead projector*, layar dan alat pendukung lainnya disediakan oleh perusahaan.
3. Waktu Pelatihan
Program pelatihan karyawan operasional dilaksanakan dua kali dalam setahun, tetapi jadwal program pelatihan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan situasi dan kondisi.
4. Biaya Program Pelatihan
Biaya program pelatihan karyawan ditentukan berdasarkan program yang dipilih serta waktu penyelenggaraannya.

4.4. Manfaat Pelatihan

Setelah dilakukannya evaluasi, maka manfaat dari program pelatihan adalah:

1. Manfaat pelatihan bagi divisi *Human Resource Development* (HRD) adalah:
 - a. Memiliki staf yang ahli dalam pekerjaannya masing-masing.
 - b. Dapat mendelegasikan lebih banyak tugas dan tanggung jawab kepada staf yang ada di divisi *Human Resource Development* (HRD).
 - c. Tugas dan pekerjaan staf di divisi *Human Resource Development* (HRD) berjalan dengan sangat lancar.
2. Manfaat pelatihan bagi karyawan divisi *Human Resource Development* (HRD) adalah:
 - a. Membuat pekerjaan akan lebih efisien dan efektif.
 - b. Menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan pada divisi *Human Resource Development* (HRD).
 - c. Karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya.

Manfaat yang didapat dari program pelatihan pada PT NEYDA RIZKI sangat membantu semua kegiatan operasional pada semua divisi sehingga program pelatihan tersebut memberikan kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut maka penulis menyimpulkan pada bahwa:

1. Jenis-jenis pelatihan karyawan pada PT NEYDA RIZKI adalah pelatihan untuk karyawan baru berupa orientasi dan untuk karyawan lama. Pelatihan-pelatihan yang diberikan adalah yang berhubungan dengan pekerjaannya masing-masing yang bertujuan meningkatkan ketrampilan dan penguasaan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari misalnya pelatihan karyawan untuk staf kesehatan dan keselamatan adalah *safety awareness*.
2. Pelatihan karyawan pada PT NEYDA RIZKI sangat bermanfaat bagi karyawan divisi *Human Resource Development* dan perusahaan. Hal ini terlihat dari kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.
3. Semua karyawan pada divisi *Human Resource Development* bersedia untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT NEYDA RIZKI karena mereka merasakan manfaat dari pelatihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti, dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota IKAPI.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**ANALISA SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA
BADAN NASIONAL PENGELOLA PERBATASAN REPUBLIK
INDONESIA
JAKARTA**

Muhammad Setiadi Hartoko

Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Politeknik LP3I Jakarta
Jl. Raya Pasar Minggu Ujung No.25, Jakarta
muhammad.mtk@bsi.ac.id

ABSTRACT

Role of the newly formed state is very strategic. Analysis is done to manage the assignment of functional personnel and employee payroll and perform pattern in accordance with existing procedures. National Agency for Border Management is in the auspices of the Department of the Interior as the agency that handles strategic territorial borders of the Republic of Indonesia. Analysis of internal controls related to the payroll systems supporting staff (other than civil servants, recruited from the general public) to manage general administration in accordance with applicable regulations where the process of collecting data through interviews, observations and literature. Results achieved BNPPRI is sufficient and successfully implement functional process payroll with good internal control. Grooves and patterns are part of the groove payroll administration managed to smooth operation of supporting staff.

Keywords: Internal Control, Supporting Staff, BNPPRI, personnel.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam upaya menjalankan perannya, Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia (BNPP RI) sangat memerlukan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan lembaga, merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja suatu lembaga. Sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai pegawai pengelola dan pelaksana suatu lembaga yang dipercaya oleh lembaga dalam melaksanakan operasional lembaga. Lembaga mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika memiliki pegawai yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih, dan melatih para pegawai. Sebaliknya, pegawai membutuhkan lembaga sebagai tempat untuk mencari nafkah. Pegawai harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu pegawai berhak mendapatkan gaji sesuai dengan kualitasnya.

Sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem akuntansi penggajian. Sistem

pengendalian intern harus dimiliki oleh BNPP RI dalam sistem penggajian yang dimiliki agar tujuan lembaga dapat tercapai. Suatu keharusan bagi suatu lembaga untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya manipulasi, penyelewengan dan kecurangan yang dapat merugikan lembaga. Dengan adanya penerapan sistem pengendalian intern yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Alasan Pemilihan Objek

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin menganalisa bagaimana prosedur penggajian pada BNPP RI dan bagaimana sistem pengendalian intern penggajian yang sudah diterapkan di BNPP RI. Yang dapat diketahui berdasarkan rekap absen dan penggajian yang sudah dilaksanakan.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penulisan ini, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur penggajian pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia (BNPP RI) selama Tahun Anggaran 2013?

2. Bagaimana alur/*flow chart* sistem penggajian pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia (BNPP RI)?
3. Bagaimana sistem pengendalian intern penggajian yang diterapkan pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia (BNPP RI)?
4. Bagaimana alur/*flow chart* sistem penggajian yang sudah sesuai dengan pengendalian intern?

1.4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur penggajian pada BNPP RI.
2. Untuk mengetahui bagaimana alur sistem penggajian pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia (BNPP RI).
3. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengendalian intern penggajian yang diterapkan pada BNPP RI.
4. Untuk mengetahui bagaimana alur sistem penggajian yang sudah sesuai dengan pengendalian intern.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2008) mendefinisikan sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut :

“Hal-hal yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen” Definisi sistem pengendalian intern tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian pengendalian intern tersebut di atas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan maupun dengan komputer.

Menurut Yusup (2011) “Sistem yang lazim diterapkan dalam perusahaan untuk meningkatkan keandalan catatan akuntansi dan laporan keuangan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis, sistem pengendalian intern adalah suatu sistem yang dapat mencegah dan mendeteksi kesalahan, baik kesalahan disengaja maupun tidak disengaja, sehingga laporan keuangan bisa dipercaya kebenarannya. Sistem tersebut mencakup

organisasi perusahaan secara keseluruhan dan tidak hanya menyangkut bagian akuntansi saja. Karena transaksi perusahaan dilakukan oleh berbagai bagian dalam organisasi perusahaan.

2.2 Gaji

Untuk menjalankan kegiatannya, perusahaan mempekerjakan orang yang disebut pegawai atau buruh. Secara umum disebut karyawan. Dalam hal ini, pegawai, buruh dan karyawan menjual tenaga kerja untuk mendapatkan imbalan yang disebut gaji atau upah.

Menurut James M. Reeve et. al (2013), istilah gaji (*salary*) adalah pembayaran untuk tenaga kerja bagian manajerial, administrasi atau jasa kantor sejenis. Besaran gaji biasanya dinyatakan dalam satu bulan atau satu tahun. Lain halnya dengan istilah upah (*wage*) yaitu pembayaran tenaga kerja buruh pabrik, baik yang memiliki keahlian ataupun tidak. Besaran upah biasanya dinyatakan dalam basis per jam atau per minggu. Dalam praktiknya, istilah gaji dan upah sering kali tertukar digunakan.

Tingkat gaji dan upah ditentukan berdasarkan perjanjian antara pemberi kerja dan karyawan. Perusahaan di Indonesia harus mengikuti ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan yang disebutkan dalam peraturan ini diharuskan membayar minimum dua kali dari tingkat normal untuk setiap jam kerja di atas 40 jam per minggu, kecuali untuk jam lembur pertama di mana tingkat minimumnya adalah 1,5 kali dari tingkat pembayaran normal. Pengecualian diberikan untuk para eksekutif, bagian administrasi dan posisi pengawas tertentu. Tingkat premium untuk lembur di malam hari, hari libur atau waktu-waktu yang tidak umum juga ditentukan oleh UU tersebut.

Di samping gaji dan upah, pegawai atau buruh mungkin memperoleh manfaat-manfaat lain yang diberikan dalam bentuk tunjangan. Misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan dan lain-lain.

Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Menurut Mulyadi (2008), sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terdiri dari :

1. Fungsi kepegawaian.

Fungsi kepegawaian bertanggungjawab dalam pengangkatan karyawan, penetapan jabatan, penetapan tarif gaji, promosi dan penurunan pangkat, mutasi karyawan, pemberhentian karyawan dan penetapan

berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan serta penghitungan gaji karyawan.

2. Fungsi keuangan.

Fungsi keuangan bertanggungjawab atas pelaksanaan pembayaran gaji dan upah serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan.

3. Fungsi akuntansi.

Fungsi akuntansi bertanggungjawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan distribusi biaya tenaga kerja untuk kepentingan perhitungan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

Selain sistem akuntansi, kegiatan penggajian dan pengupahan juga membutuhkan informasi (Mulyadi, 2008), yaitu:

1. Jumlah biaya gaji dan upah yang menjadi beban perusahaan selama periode akuntansi tertentu.
2. Jumlah biaya gaji dan upah yang menjadi beban setiap pusat pertanggungjawaban selama periode akuntansi tertentu.
3. Jumlah biaya gaji dan upah yang diterima setiap karyawan selama periode akuntansi tertentu.
4. Rincian unsur biaya gaji dan upah yang menjadi beban perusahaan dan setiap pusat pertanggungjawaban selama periode akuntansi tertentu.

2.3 Flowchart

Simbol-simbol Flowchart

Sistem akuntansi dapat dijelaskan dengan menggunakan bagan alir dokumen (*document flowchart*). Berikut ini adalah simbol-simbol standar dengan maknanya masing-masing yang dikutip dari Mulyadi (2008).

1. Dokumen.



Simbol ini digunakan untuk menggambarkan semua jenis dokumen yang merupakan formulir yang digunakan untuk merekam data terjadinya suatu transaksi. Nama dokumen dicantumkan di tengah simbol. Contoh dokumen yang digambarkan dengan simbol ini adalah : faktur penjualan, surat order pembelian, cek, bukti memorial, bukti kas keluar (*voucher*), surat permintaan dan pengeluaran barang gudang, faktur dari pemasok dan bukti kas masuk. Bagan alir harus menunjukkan dengan jelas dari mana suatu dokumen masuk ke dalam sistem dan ke mana dokumen keluar dari sistem.

2. Dokumen dan tembusannya.



Simbol ini digunakan untuk menggambarkan dokumen asli dan tembusannya. Nomor lembar dokumen dicantumkan di sudut kanan atas.

3. Berbagai dokumen.



Simbol ini digunakan untuk menggambarkan berbagai jenis dokumen yang digabungkan bersama di dalam satu paket. Nama dokumen dituliskan di dalam masing-masing simbol dan nomor lembar dokumen dicantumkan di sudut kanan atas simbol dokumen yang bersangkutan.

4. Catatan.



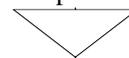
Simbol ini digunakan untuk menggambarkan catatan akuntansi yang digunakan untuk mencatat data yang direkam sebelumnya di dalam dokumen atau formulir. Nama catatan akuntansi dicantumkan di dalam simbol ini. Catatan akuntansi yang digambarkan dengan simbol ini adalah : jurnal, buku pembantu dan buku besar.

5. Keterangan, komentar.



Simbol ini memungkinkan ahli sistem menambahkan keterangan untuk memperjelas pesan yang disampaikan dalam bagan alir.

6. Arsip sementara.



Simbol ini digunakan untuk menunjukkan tempat penyimpanan dokumen, seperti almari arsip dan kotak arsip. Terdapat dua tipe arsip dokumen, yaitu : arsip sementara dan arsip permanen. Arsip sementara adalah tempat penyimpanan dokumen yang dokumennya akan diambil kembali dari arsip tersebut di masa yang akan datang untuk keperluan pengolahan lebih lanjut terhadap dokumen tersebut. Untuk menunjukkan urutan pengarsipan dokumen digunakan simbol berikut ini :

A = menurut abjad

N = menurut nomor urut

T = kronologis, menurut tanggal

7. Arsip permanen.



Simbol ini digunakan untuk menggambarkan arsip permanen yang merupakan tempat penyimpanan dokumen yang tidak akan diproses lagi dalam sistem akuntansi yang bersangkutan.

8. *On-line computer process.*



Simbol ini menggambarkan pengolahan data dengan komputer secara *on-line*. Nama program ditulis di dalam simbol.

9. *Keying (typing, verifying).*



Simbol ini menggambarkan pemasukan data ke dalam komputer melalui *on-line terminal*.

10. Pita magnetik (*magnetik tape*).



Simbol ini menggambarkan arsip komputer yang berbentuk pita magnetik. Nama arsip ditulis di dalam simbol.

11. *On-line storage.*

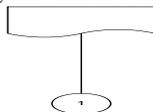


Simbol ini menggambarkan arsip komputer yang berbentuk *on-line* (di dalam memori komputer).

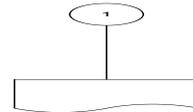
12. Penghubung pada halaman yang sama (*on-page connector*).



Dalam menggambarkan bagan alir, arus dokumen dibuat mengalir dari atas ke bawah dan dari kiri ke kanan. Karena keterbatasan ruang halaman kertas untuk menggambar, maka diperlukan simbol penghubung untuk memungkinkan aliran dokumen berhenti di suatu lokasi pada halaman tertentu dan kembali berjalan di lokasi lain pada halaman yang sama. Dengan memperhatikan nomor yang tercantum di dalam simbol penghubung pada halaman yang sama, dapat diketahui aliran dokumen dalam sistem akuntansi yang digambarkan dalam bagan alir.



Akhir arus dokumen dan mengarahkan pembaca ke simbol penghubung halaman yang sama yang bernomor seperti yang tercantum di dalam simbol tersebut.



Awal arus dokumen yang berasal dari simbol penghubung halaman yang sama yang bernomor seperti yang tercantum di dalam simbol tersebut.

13. Penghubung pada halaman yang berbeda (*off page connector*).



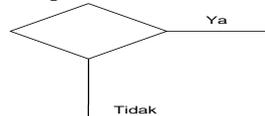
Jika untuk menggambarkan bagan alir suatu sistem akuntansi diperlukan lebih dari satu halaman, simbol ini harus digunakan untuk menunjukkan kemana dan bagaimana bagan alir terkait satu dengan lainnya. Nomor yang tercantum di dalam simbol penghubung menunjukkan bagaimana bagan alir yang tercantum pada halaman tertentu terkait dengan bagan alir yang tercantum pada halaman lain.

14. Kegiatan manual.



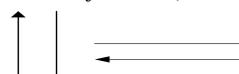
Simbol ini digunakan untuk menggambarkan kegiatan manual seperti : menerima order dari pembeli, mengisi formulir, membandingkan, memeriksa dan berbagai jenis kegiatan lainnya. Uraian singkat kegiatan manual dicantumkan di dalam simbol ini.

15. Keputusan.



Simbol ini menggambarkan keputusan yang harus dibuat dalam proses pengolahan data. Keputusan yang dibuat ditulis di dalam simbol.

16. Garis alir (*flowline*).



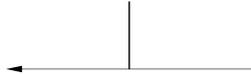
Simbol ini menggambarkan arah proses pengolahan data. Anak panah tidak digambarkan jika arus dokumen mengarah ke bawah dan ke kanan. Jika arus dokumen mengalir ke atas atau ke kiri, anak panah perlu dicantumkan.

17. Persimpangan garis alir.



Jika dua garis alir bersimpangan, untuk menunjukkan arah masing-masing garis, salah satu garis dibuat sedikit melengkung tepat pada persimpangan ke dua garis tersebut.

18. Pertemuan garis alir.



Simbol ini digunakan jika dua garis alir bertemu dan salah satu garis mengikuti arus garis lainnya.

19. Mulai/berakhir (*terminal*).



Simbol ini untuk menggambarkan awal dan akhir suatu sistem akuntansi.

20. Masuk ke sistem.

Dari pemasok



Karena kegiatan di luar sistem tidak perlu digambarkan dalam bagan alir, maka diperlukan simbol untuk menggambarkan masuk ke sistem yang digambarkan dalam bagan alir.

21. Keluar ke sistem lain.



Ke sistem penjualan

Karena kegiatan di luar sistem tidak perlu digambarkan dalam bagan alir, maka diperlukan simbol untuk menggambarkan keluar sistem lain.

Untuk menggambarkan aliran dokumen dalam sistem tertentu, digunakan simbol-simbol tersebut di atas dalam satu bagan alir dokumen (*document flowchart*). Dalam bagan alir, arus dokumen digambarkan berjalan dari kiri ke kanan dan dari atas ke bawah. Arah perjalanan dokumen ini dapat diikuti dengan melihat nomor dalam simbol penghubung pada halaman yang sama (*on-page connector*) atau nomor dalam simbol penghubung pada halaman yang berbeda (*off-page connector*).

Menurut Mulyadi (2008), penggunaan bagan alir lebih bermanfaat dibandingkan dengan uraian tertulis dalam menggambarkan suatu sistem. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gambaran sistem secara menyeluruh lebih mudah diperoleh dengan menggunakan bagan alir.
2. Perubahan sistem lebih mudah digambarkan dengan menggunakan bagan alir.
3. Kelemahan-kelemahan dalam sistem dan identifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan lebih mudah ditemukan dengan bagan alir.
4. Dokumentasi sistem akuntansi dilakukan dengan menggunakan bagan alir.

III. METODE PENELITIAN

Metode penulisan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara terperinci keadaan serta kondisi dari suatu objek penelitian dengan teknik penulisan sebagai berikut :

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian lapangan, Penulis melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian dengan maksud memperoleh data primer. Data primer yaitu data yang diperlukan secara langsung dari sumber penelitian itu sendiri, dalam hal ini Kementerian/Lembaga yang dijadikan objek penelitian adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan Kepala Sub Bagian Perbendaharaan dan Penggajian.

b. Pengamatan (*observasi*)

Yaitu kegiatan yang dilakukan oleh penulis dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti. Adapun data yang diperlukan tersebut berupa gambaran umum mengenai penggajian.

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data-data dengan cara mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis seperti buku-buku penunjang kajian, majalah, catatan-catatan maupun referensi lain yang bersifat tertulis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Prosedur Penggajian Pada BNPP RI

Fungsi yang terkait dalam sistem penggajian pada BNPP RI :

1. Fungsi kepegawaian.

Fungsi ini bertanggungjawab untuk mencari pegawai baru, menyeleksi calon pegawai, memutuskan penempatan pegawai baru, membuat surat keputusan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi pegawai, dan pemberhentian pegawai.

2. Fungsi pencatat waktu

Fungsi ini bertanggungjawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua pegawai BNPP RI. Pencatatan waktu hadir di BNPP RI menggunakan dua cara, yaitu : menggunakan daftar hadir biasa, yang mana pegawai tersebut harus menandatangani setiap datang dan pulang dan menggunakan absensi sidik jari (*finger print*), yang mana setiap

datang dan pulang pegawai harus men-*scan* jarinya di mesin *finger print*. Fungsi pencatat waktu berada di tangan bagian administrasi, disetiap bagian dan juga disetiap keasdepan. Sedangkan absensi sidik jari (*finger print*), berada di lobi kantor yang diawasi oleh keamanan kantor, di bawah tanggungjawab fungsi kepegawaian.

3. Fungsi pembuat daftar gaji.

Fungsi ini bertanggungjawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap pegawai selama jangka waktu pembayaran gaji, berdasarkan laporan rekap daftar hadir dari bagian administrasi di masing-masing bagian. Data yang dipakai sebagai dasar untuk pembuatan daftar gaji pegawai adalah surat keputusan kerja mengenai pengangkatan pegawai dan daftar hadir pegawai.

4. Fungsi akuntansi.

Fungsi akuntansi bertanggungjawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji pegawai. Fungsi ini berada di tangan bendahara pengeluaran.

5. Fungsi keuangan

Bertanggungjawab untuk menguji Surat Permintaan Pembayaran (SPP) guna pembayaran gaji, menerbitkan dan menandatangani Surat Perintah Membayar (SPM). Kemudian bendahara pengeluaran pada bagian keuangan membawa Surat Perintah Membayar (SPM) tersebut ke Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) untuk selanjutnya diproses dan KPPN mengeluarkan SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana), lalu KPPN melakukan pemindahbukuan sejumlah uang dari rekening kas negara ke rekening bendahara pengeluaran. Kemudian bendahara pengeluaran mentransfer gaji pegawai ke rekening masing-masing dan pegawai menandatangani daftar gaji..

Jaringan prosedur sistem akuntansi penggajian pegawai pada BNPP RI :

1. Prosedur pencatatan waktu hadir

Prosedur ini dilakukan dengan menggunakan daftar hadir biasa yang diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu ditangani oleh bagian pencatat waktu, dengan uraian kegiatannya sebagai berikut:

- a. Bagian pencatatan waktu mengawasi setiap pegawai yang mengisi daftar hadir yang dicatat dengan menggunakan daftar hadir biasa pada waktu masuk dan pulang.
- b. Membuat rekap daftar hadir pegawai berdasarkan catatan yang ada pada catatan daftar hadir pegawai.
- c. Menyerahkan daftar hadir pegawai masing-masing bagian ke bagian administrasi di bagian keuangan.

Untuk absensi menggunakan absensi sidik jari (*finger print*), diselenggarakan oleh fungsi kepegawaian, dengan uraian kegiatannya sebagai berikut:

- a. Bagian keamanan kantor mengawasi setiap pegawai yang melakukan *scan* pada mesin absensi sidik jari (*finger print*) pada waktu masuk dan pulang.
- b. Membuat rekap daftar hadir pegawai berdasarkan catatan yang ada pada memori mesin absensi sidik jari (*finger print*).
- c. Melaporkan rekap daftar hadir pegawai kepada pimpinan tertinggi badan.

Absensi menggunakan absensi biasa maupun menggunakan absensi sidik jari (*finger print*) tidak berpengaruh terhadap gaji (tidak adanya pemotongan dikarenakan tidak masuk kerja). Absensi berfungsi untuk mengontrol kegiatan-kegiatan kantor. Seperti kegiatan rapat maupun kegiatan perjalanan dinas.

2. Prosedur administrasi

Prosedur ini dilakukan dengan menggunakan daftar hadir biasa yang diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu ditangani oleh bagian pencatat waktu, dengan uraian kegiatannya sebagai berikut:

- a. Bagian pencatatan waktu mengawasi setiap pegawai yang mengisi daftar hadir yang dicatat dengan menggunakan daftar hadir biasa pada waktu masuk dan pulang.
- b. Membuat rekap daftar hadir pegawai berdasarkan catatan yang ada pada catatan daftar hadir pegawai.
- c. Menyerahkan daftar hadir pegawai masing-masing bagian ke bagian administrasi di bagian keuangan.

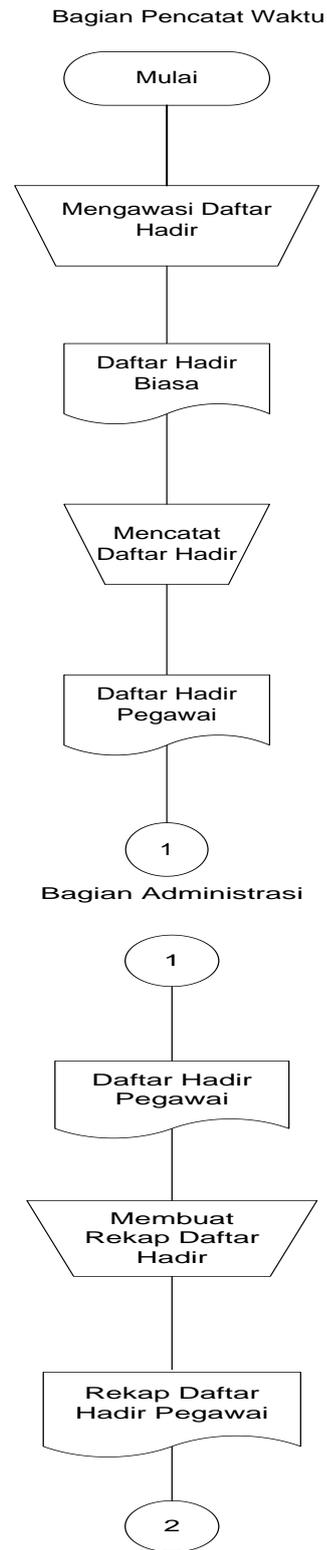
3. Prosedur administrasi

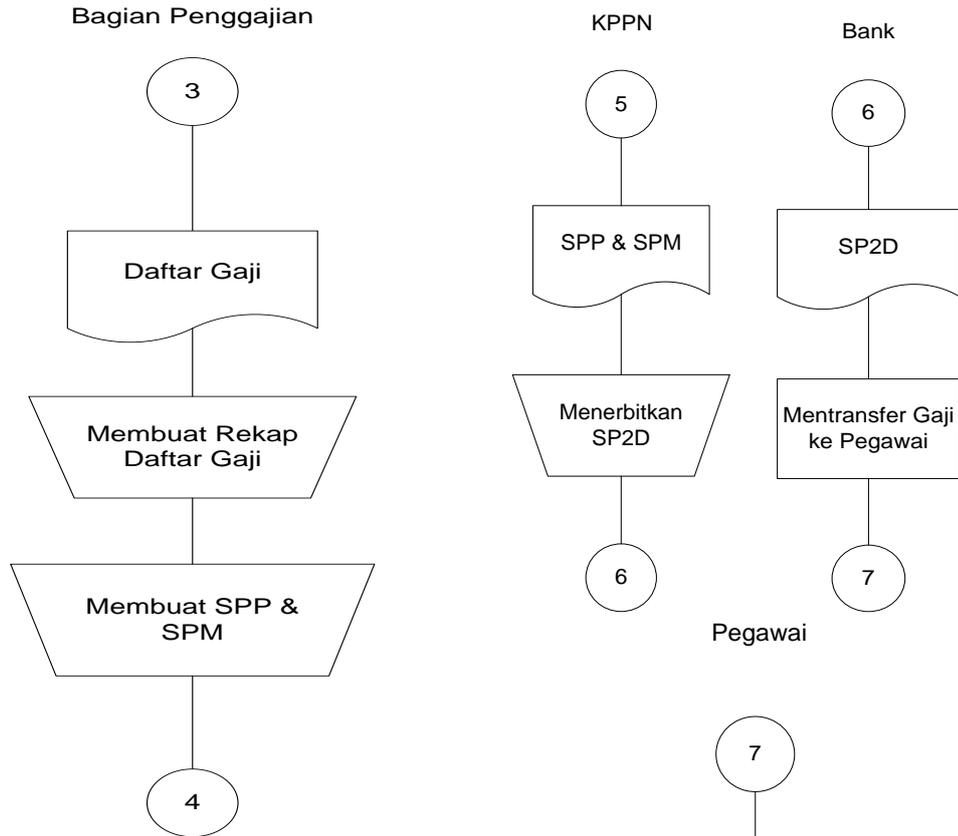
Prosedur ini dilakukan oleh bagian administrasi di bagian keuangan dengan uraian kegiatan sebagai berikut :

- a. Menerima daftar hadir pegawai dari masing-masing bagian.
- b. Membuat rekap daftar hadir berdasarkan catatan daftar hadir pegawai dari masing-masing bagian.

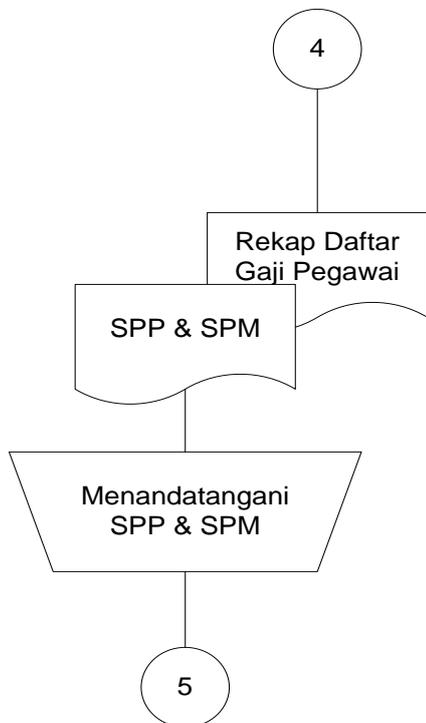
- c. Membuat daftar gaji berdasarkan dokumen Surat Keputusan pengangkatan pegawai dan daftar hadir.
 - d. Menyerahkan daftar gaji ke kepala sub bagian perbendaharaan dan penggajian.
4. Prosedur penggajian
 Prosedur ini dilakukan oleh kepala sub bagian perbendaharaan dan penggajian dengan uraian kegiatan sebagai berikut :
- a. Menerima daftar gaji pegawai dari bagian administrasi.
 - b. Membuat rekap daftar gaji.
 - c. Membuat Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dan Surat Perintah Membayar (SPM).
 - d. Laporan rekap daftar gaji, SPP dan SPM tersebut diajukan ke kepala bagian keuangan untuk di acc/ditetapkan.
5. Prosedur pembayaran gaji
 Prosedur ini dilakukan oleh kepala bagian keuangan dengan uraian kegiatan sebagai berikut :
- a. Menerima hasil rekap daftar gaji, SPP dan SPM gaji dari kepala sub bagian perbendaharaan dan penggajian.
 - b. Menandatangani SPP dan SPM gaji.
 - c. SPM gaji dikirim ke KPPN untuk selanjutnya diproses pencairannya melalui bank. Sebagai bukti SPM gaji telah masuk ke rekening bendahara, maka KPPN mengeluarkan SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana).
 - d. Mentransfer gaji ke rekening tabungan masing-masing pegawai.

4.2 Flowchart Sistem Penggajian Pada BNPP RI.





Gambar 4.1 Flowchart Sistem Penggajian Pada BNPP RI Bagian Keuangan



Gambar 4.2 Flowchart Sistem Penggajian Pada BNPP RI

4.3 Sistem Pengendalian Intern dalam Sistem Penggajian pada BNPP RI.

Unsur-unsur pengendalian intern penggajian pegawai BNPP RI meliputi :

a) Aspek organisasi

Struktur organisasi yang telah memisahkan tanggung jawab serta memberikan kewenangan terhadap masing-masing bagian terkait dengan proses pelaksanaan prosedur penggajian pada BNPP RI ditunjukkan dengan :

- 1) Pemisahan fungsi pembuatan daftar gaji dari fungsi keuangan
- 2) Pemisahan fungsi pencatatan waktu hadir dari fungsi pembuatan daftar gaji

Fungsi pembuatan daftar gaji dipegang oleh bagian penggajian, fungsi keuangan dipegang oleh bagian keuangan, fungsi pencatatan waktu hadir yang

menggunakan daftar hadir biasa dipegang oleh bagian pencatat waktu.

b) Aspek otorisasi

Sistem otorisasi yang ada pada BNPP RI adalah :

- 1) Setiap pegawai BNPP RI yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai pegawai BNPP RI yang ditandatangani oleh yang pejabat tertinggi atau kepala badan.
- 2) Pencatatan waktu hadir diotorisasi oleh administrasi.
- 3) Setiap perubahan gaji pegawai karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji harus didasarkan pada surat keputusan dari kepala bagian kepegawaian dan kepala badan.
- 4) Perintah lembur diotorisasi oleh kepala bagian atau kepala bidang masing-masing
- 5) Bukti pengeluaran untuk pembayaran gaji diotorisasi oleh kepala bagian keuangan.

c) Aspek prosedur pencatatan

Prosedur pencatatan pada BNPP RI adalah :

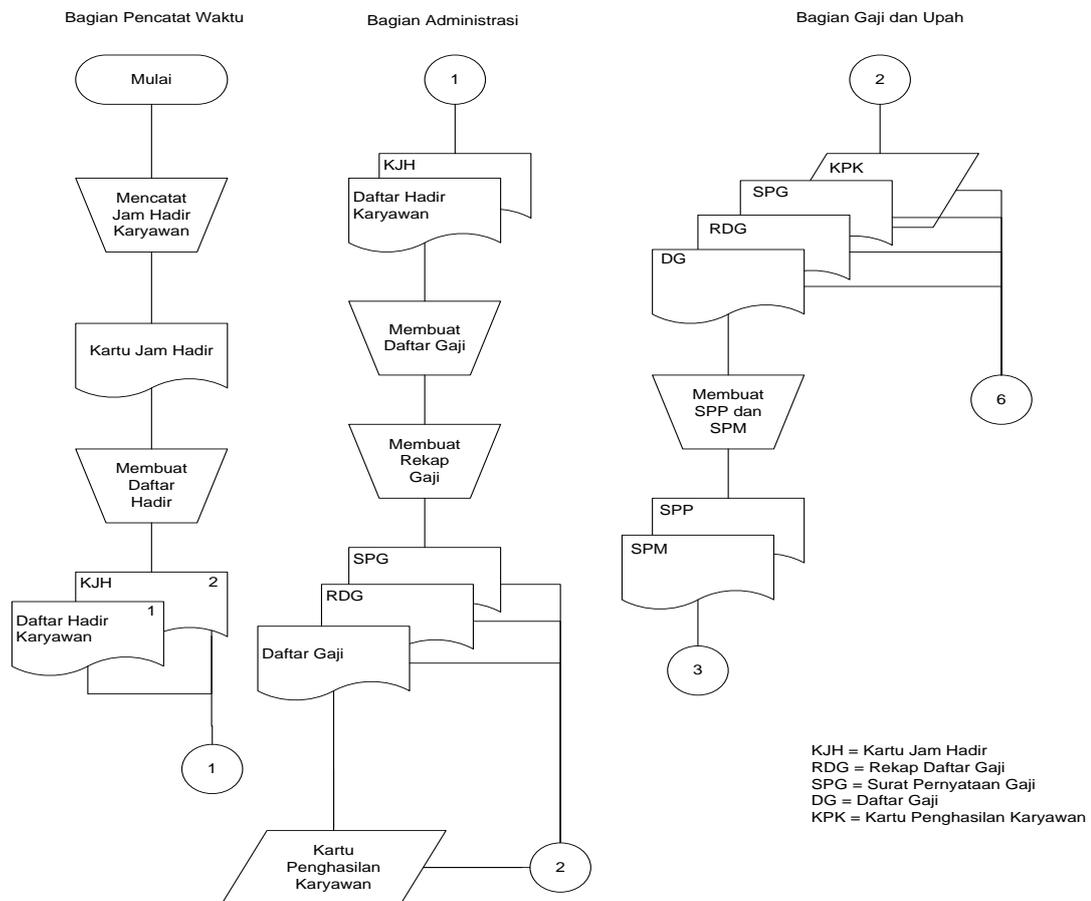
- 1) Belum adanya kartu penghasilan pegawai, sehingga perubahan gaji pegawai belum bisa direkonsiliasi dengan daftar gaji.
- 2) Karena belum adanya kartu penghasilan pegawai, tarif gaji hanya tercantum di dalam daftar gaji, sehingga tidak bisa diverifikasi oleh fungsi akuntansi.

d) Aspek praktik yang sehat

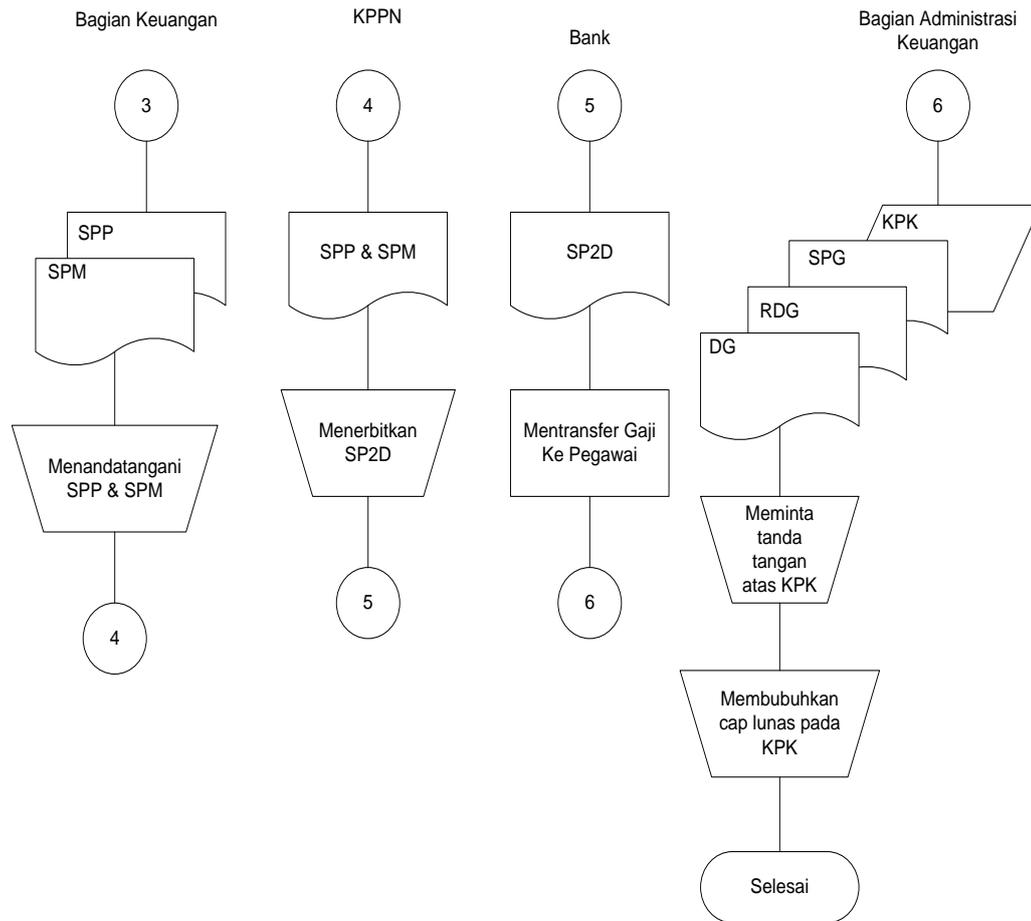
Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi pada BNPP RI adalah :

- 1) Pengisian daftar hadir diawasi oleh fungsi pencatatan waktu.
- 2) Pembuatan daftar gaji diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
- 3) Perhitungan pajak penghasilan pegawai belum bisa direkonsiliasi karena tidak adanya kartu penghasilan pegawai.
- 4) Daftar gaji karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji.

4.4 Flowchart Sistem Penggajian Sesuai Pengendalian Intern.



Gambar 4.3 Flowchart Sistem Penggajian Sesuai Pengendalian Intern



Gambar 4.4 Flowchart Sistem Penggajian Sesuai Pengendalian Intern

V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pengamatan dan pembahasan terhadap sistem pengendalian intern penggajian pada Badan Nasional Pengelola Perbatasan Republik Indonesia (BNPP RI) adalah sebagai berikut :

1. BNPP RI telah memisahkan tugas dan tanggungjawab fungsional pada masing-masing bagian dalam penggajian pegawai. Jaringan prosedur sistem penggajian pegawai pada BNPP RI terdiri dari prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur administrasi, prosedur penggajian dan prosedur pembayaran gaji.
2. *Flowchart* sistem penggajian pada BNPP RI sederhana dan dapat dikatakan baik, serta mudah dipahami.
3. Sistem pengendalian intern penggajian pada BNPP RI menunjukkan bahwa pengendalian internnya cukup baik. Sudah ada pemisahan tugas dan tanggungjawab dalam struktur organisasinya, sistem otorisasi yang baik walaupun masih ada sedikit kekurangan pada prosedur pencatatan, yaitu belum tersedianya kartu

penghasilan pegawai sehingga belum bisa dilakukannya rekonsiliasi perubahan gaji pegawai dan verifikasi tarif gaji pegawai oleh fungsi akuntansi, serta praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi setiap organisasi.

4. *Flowchart* sistem penggajian sesuai pengendalian intern terlihat lebih sempurna karena adanya kartu penghasilan pegawai. Sehingga dapat dilakukan rekonsiliasi perubahan gaji pegawai dan verifikasi tarif gaji pegawai oleh fungsi akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

BNPP RI. (2011). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Tetap BNPP. Jakarta: BNPP RI.

Jusuf, Al. Haryono. (2011). Dasar-dasar Akuntansi. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Mulyadi. (2008). Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.

Reeve, James M et. al. (2011). Pengantar Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.

Soemarso. (2010). Akuntansi Suatu Pengantar, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Tofik, Moch. (2010). Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Dengan Excel 2007, Jakarta: Mediakita.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA *RESTAURANT MY BENTO*

Dede Suleman

Program Studi Manajemen Perpajakan
Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta
Jl. Dewi Sartika No.289 Cawang - Jakarta Timur
dede.dln@bsi.ac.id

ABSTRACT

Improving the quality of services offered by the company to the attention of management. This is because the quality of service can be used as a tool to achieve competitive advantage. The purpose of this study conducted to determine the influence of service quality on customer satisfaction on restaurant My Bento Japanese Fast food. This study uses primary data by conducting research directly in the field with data collection techniques are used questionnaires or sheet statement to the 100 respondents, and secondary data that can support the research, are for methods of analysis and hypothesis testing using simple linear regression. Based on the coefficient of determination can be concluded that the effect of service quality on satisfaction at fast-food restaurants My Bento. Based on calculations with simple linear regression formula obtained results $Y = 0.575X + 5.028$ and hypothesis test results of 17.989 t-test and t-table 1.66, then so determination obtained yield was 76.50%. Based on these results it can be concluded that significant. Significant here means H_0 accepted and rejected, which means there is the influence of the variable x (quality of service) of the variable y (customer satisfaction) and Quality of Service makes an influence on consumer satisfaction was 76.50% while the rest of 23.50% obtained by other factors or variables that is unknown and is not included in this regression analysis.

Keywords: *Quality of Service and Customer Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dekade terakhir, peningkatan kualitas jasa pelayanan yang ditawarkan semakin mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Hal ini disebabkan karena kualitas jasa dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan adanya peningkatan kualitas jasa yang baik maka dapat menimbulkan loyalitas dari konsumen dan menjadi modal dasar untuk menarik konsumen baru. Konsumen yang telah loyal pada suatu produk jasa juga dapat diartikan konsumen tersebut merasa terpuaskan kebutuhannya sehingga melakukan pembelian lebih dari sekali. Hal tersebut sangat menguntungkan perusahaan, karena konsumen tidak akan melihat perusahaan lain. Keuntungan lain yaitu promosi gratis dalam

bentuk *word of mouth* yang dilakukan oleh konsumen loyal kepada calon konsumen lainnya.

Persaingan dibidang usaha terutama dibidang jasa semakin ketat. Hal ini diikuti dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat yang menyebabkan setiap perusahaan harus menempatkan orientasi kepada kepuasan konsumen sebagai tujuan utama. Keadaan ini tampak dari banyaknya perusahaan yang menyertakan komitmennya terhadap kepuasan konsumen dalam pernyataan misi, tujuan dan iklan. Selain itu, banyaknya perusahaan yang menyadari bahwa kepuasan konsumen merupakan suatu tuntutan dari komitmen sehingga perusahaan mau tak mau harus memberikan atau mewujudkannya dengan berbagai macam strategi agar dapat mempertahankan pelanggannya.

Untuk memenuhi kepuasan pelanggan pada industri jasa, kualitas pelayanan sangat penting dikelola perusahaan dengan baik. Kualitas harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan (Kotler, 1994). Hal ini berarti bahwa citra kualitas yang baik bukan dilihat dari persepsi pihak penyedia jasa, melainkan berdasar persepsi pelanggan. Persepsi konsumen terhadap kualitas pelayanan merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan suatu jasa.

Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa harus mampu melaksanakan kegiatan pemasaran secara aktif dalam menarik konsumen, yaitu melalui pelayanan. Artinya, perusahaan tersebut harus memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan keinginan konsumen untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila keinginan konsumen sudah terpenuhi, pelayanan yang diberikan kepada konsumen akan menjadi suatu usaha yang berhasil karena perusahaan telah mempunyai keunggulan bersaing. Perusahaan yang sukses biasanya pertama kali selalu mengutamakan kepuasan bagi konsumennya. Kepuasan konsumen akan datang dengan sendirinya bila jasa yang dijual perusahaan sesuai atau bahkan melampaui apa yang diinginkan konsumen.

My Bento Indonesia sebagai badan usaha yang bergerak di sektor rumah makan khususnya Makanan Jepang adalah satu diantara jenis industri yang menghasilkan dan menyediakan sesuatu dalam bentuk barang dan jasa. Dengan demikian, Rumah makan tidak hanya menjual produk yang berwujud, tetapi juga menjual produk yang tidak berwujud seperti dalam bentuk pelayanan, hiburan, suasana atau lingkungan yang nyaman, bersih dan indah.

Untuk mengevaluasi betapa pentingnya kualitas pelayanan pada usaha rumah makan sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan bagi konsumen yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan.

Ditengah persaingan usaha yang semakin kompetitif, terutama pada bisnis yang bergerak dibidang restoran cepat saji maka orientasi perusahaan untuk menjadikan konsumen sebagai focus target pasarnya, membuat perusahaan selalu berusaha menciptakan kepuasan konsumen, keunggulan bersaing dapat diartikan bahwa perusahaan harus mempunyai sesuatu yang unik unggul dari pada pesaingnya.

Maka kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen menjadi prioritas utama dimana tingkat kepentingan dan harapan konsumen serta pelaksanaan atau kinerja yang dilakukan perusahaan haruslah sesuai dan memadai serta harus memperhatikan hal yang dianggap penting oleh konsumen.

Berdasarkan persepsi konsumen terhadap kualitas jasa pelayanan yang merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan suatu jasa yang ditawarkan, sehingga kualitas jasa dipersepsikan baik dan memuaskan akan tetapi apabila kualitas jasa pelayanan yang diterima melampaui harapan konsumen maka kualitas jasa pelayanan dipersepsikan sebagai kualitas jasa pelayanan yang ideal.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada *restaurant My Bento*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada *restaurant My Bento*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen di *restaurant My Bento*.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi:

1. *Restaurant My Bento*
Memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang memiliki pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen serta memberikan solusi berupa saran terhadap pengelolaan variabel-variabel tersebut.
2. Masyarakat
Memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kepuasan konsumen.
3. Penulis
Meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh berhubungan terhadap

kepuasan konsumen khususnya yang berkaitan dengan bisnis *Restaurant*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pemasaran merupakan salah satu dari kegiatan pokok yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk berkembang dan mendapatkan laba. Melihat arti pentingnya pemasaran, banyak ahli ekonomi mendefinisikan pemasaran secara berbeda-beda. Pemasaran merupakan suatu proses sosial dan manajerial yang membuat individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan serta inginkan lewat penciptaan dan pertukaran timbal balik produk dan nilai dengan orang lain. Manusia mempunyai keinginan nyaris tanpa batas dengan sumber daya terbatas. Jadi, mereka ingin memilih produk yang memberikan nilai dan kepuasan paling tinggi untuk uang yang mereka miliki.

Semua kegiatan pemasaran ditujukan agar produknya dapat diterima kemudian disenangi pasar. Produk yang diterima oleh pasar berarti produk tersebut laku dijual. Apabila produk itu tidak cocok dengan kebutuhan, maka produk tersebut tidak akan diterima pasar. Oleh karena itu, sebenarnya kegiatan pemasaran tidak hanya dilaksanakan saat setelah produk itu selesai dibuat akan tetapi sebelum produk tersebut dibuatpun haruslah sudah dilaksanakan kegiatan pemasaran dan setelah produk tersebut dibeli oleh konsumen.

2.1 Pengertian Manajemen

Menurut Mary Parker Follett dikutip oleh James A.F. Stoner (1996:7) memberikan pengertian manajemen sebagai "Seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain". Siagian (1992:192) mengemukakan manajemen adalah: "Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain"

Secara umum manajemen bisa diartikan sebagai seni dan ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola manusia dan material untuk mencapai tujuan. Sebagai alat pelaksana dari administrasi, manajemen diperlukan agar tujuan organisasi bisa dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Keterkaitan antara manajemen dengan administrasi diterangkan oleh Siagian (1992:194) sebagai "Manajemen merupakan inti dari administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama dari administrasi".

Menurut James A.F. Stoner (1996:8) mengemukakan aspek-aspek dalam manajemen: "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan"

2.2 Pengertian Manajemen Pemasaran

Penanganan proses pertukaran memerlukan waktu dan keahlian yang banyak. Manajemen pemasaran akan terjadi apabila sekurang-kurangnya satu pihak dari pertukaran potensial memikirkan cara untuk mendapatkan tanggapan dari pihak lain sesuai dengan yang diinginkannya.

Dengan demikian, manajemen pemasaran dapat diartikan: Manajemen pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksanaan pemikiran, penetapan harga, promosi serta penyaluran gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memuaskan tujuan-tujuan individu dan organisasi (Kotler, 1997). Definisi ini mengakui bahwa manajemen pemasaran adalah proses yang melibatkan analisa, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang mencakup barang, jasa dan gagasan yang tergantung pada pertukaran dengan tujuan menghasilkan kepuasan bagi pihak-pihak yang terkait. Manajemen pemasaran dapat diterapkan pada semua bidang usaha.

Dalam manajemen terdapat fungsi penganalisaan, perencanaan, pelaksanaan atau penerapan serta pengawasan. Tahap perencanaan merupakan tahap yang menentukan terhadap kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi pemasaran. Proses perencanaan merupakan satu proses yang selalu memandang ke depan atau pada kemungkinan masa akan datang termasuk dalam pengembangan program, kebijakan dan prosedur untuk mencapai tujuan pemasaran.

2.3 Pengertian Pemasaran

Kotler (1985:15), mengemukakan bahwa pengertian pemasaran adalah suatu kegiatan yang dilahirkan untuk memenuhi kebutuhan dan kegiatan manusia melalui proses pertukaran.

Banyak ahli yang telah memberikan definisi atas pemasaran ini. Definisi yang diberikan sering berbeda antara ahli yang satu dengan ahli yang lain. Perbedaan ini disebabkan karena adanya perbedaan para ahli tersebut dalam memandang dan meninjau pemasaran. Dalam kegiatan pemasaran ini, aktivitas pertukaran merupakan hal sentral. Pertukaran merupakan kegiatan

pemasaran dimana seseorang berusaha menawarkan sejumlah barang atau jasa dengan sejumlah nilai keberbagai macam kelompok sosial untuk memenuhi kebutuhannya.

Pemasaran sebagai kegiatan manusia diarahkan untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan melalui proses pertukaran. Definisi yang paling sesuai dengan tujuan tersebut adalah:

Pemasaran adalah suatu proses social dan manajerial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan mempertukarkan prosuk yang bernilai kepada pihak lain (Kotler, 1997).

Definisi pemasaran ini bersandar pada konsep inti yang meliputi kebutuhan (*needs*), keinginan (*wants*), dan permintaan (*demands*).

Manusia harus menemukan kebutuhannya terlebih dahulu, sebelum ia memenuhinya. Usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan suatu hubungan. Dengan demikian pemasaran bisa juga diartikan suatu usaha untuk memuaskan kebutuhan pembeli dan penjual (Swasta, 1996).

2.4 Pengertian Jasa

Jasa menurut (Kotler, 1995) didefinisikan sebagai setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain dan pada dasarnya tidak berwujud, serta tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu. Ada empat karakteristik khusus dari jasa yang membedakannya dengan barang. Beberapa karakteristik utama dari jasa, menurut Kotler (1993:230), adalah sebagai berikut:

a. Tidak berwujud (*Intangibility*)

Jasa mempunyai sifat tidak berwujud, tidak dapat diraba, dirasa, dilihat dan didengar sebelum jasa tersebut dibeli. Dengan demikian seseorang tidak dapat menilai kualitas jasa sebelum orang tersebut merasakan atau mengkonsumsinya sendiri. Oleh karena itu, untuk mengurangi ketidak pastian, para pelanggan akan memperhatikan tanda atau bukti dari kualitas jasa tersebut.

b. Tidak dapat dipisahkan (*Inseparability*)

Pada umumnya jasa dihasilkan dan dikonsumsi secara bersamaan, tidak seperti produk fisik yang diproduksi disimpan sebagai persediaan, didistribusikan melalui penjual dan kemudian baru dikonsumsi. Hal ini mengakibatkan kualitas jasa ditentukan oleh interaksi produsen dan konsumen.

c. Berubah-ubah atau bervariasi (*Variability*)

Jasa sangat mudah berubah-ubah, karena jasa ini sangat tergantung pada siapa saja yang menyajikan, kapan dan dimana disajikan. Para pembeli jasa sangat peduli dengan variabilitas yang tinggi ini dan seringkali mereka meminta pendapat orang lain sebelum memutuskan untuk memilih.

d. Tidak tahan lama (*Perishability*)

Jasa merupakan komoditas yang tidak tahan lama dan tidak dapat disimpan. Ketidaktahan lama jasa tersebut tidak akan menjadi hasil jika permintaan konstan tapi pada kenyataannya permintaan konsumen akan jasa pada umumnya sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh faktor musiman.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pasti menginginkan suatu produk yang lebih unggul dibandingkan dengan para pesaingnya. Jasa yang unggul (*Service Excellence*) adalah suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan (Tjiptono, 2000).

Menurut Philip Kotler (1995) yang dimaksud dengan pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun.

2.5 Kualitas Jasa

Pengertian tentang kualitas adalah bersifat relatif atau dengan kata lain mengarah kepada subyektifitas penilai, sehingga banyak terdapat definisi yang berbeda-beda namun secara umum terdapat beberapa elemen persamaan tentang pemahaman kualitas, yaitu: Kualitas meliputi usaha pemenuhan atau melebihi harapan pelanggan. Kualitas mencakup produk, jasa, proses dan lingkungan. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (terutama terhadap variabel waktu). Berdasarkan elemen-elemen tersebut di atas, Goetsch dan Davis (1994:4) dalam bukunya Fandy Tjiptono (2001) membuat definisi yang lebih luas cakupannya mengenai kualitas yaitu sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Apabila dilihat dari keempat karakteristik jasa yang telah diungkapkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan jika :Kualitas jasa akan lebih sulit untuk dievaluasi bila dibandingkan dengan kualitas produk, sehingga kriteria yang akan digunakan untuk

mengevaluasi kualitas jasa menjadi lebih kompleks.

Konsumen tidak hanya mengevaluasi kualitas jasa berdasarkan pada hasil akhir, melainkan juga mempertimbangkan proses pembelian pelayanannya. Persepsi kualitas jasa timbul dari seberapa jauh pemberian jasa mampu memenuhi kebutuhan yang diharapkan konsumen.

2.6 Pengertian Kepuasan Konsumen

Kepuasan konsumen sendiri tidak mudah didefinisikan. Ada berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para pakar. Menurut Engel, et al (1992) kepuasan konsumen merupakan evaluasi paska beli dimana alternatif yang dipilih sekurang-kurangnya memberi hasil (*outcome*) sama atau melampaui harapan konsumen, sedang ketidakpuasan timbul bila hasil yang diperoleh tidak memenuhi harapan konsumen.

Kepuasan konsumen dipandang sebagai konsep multidimensional yang melibatkan biaya, kemudahan sarana, aspek teknis, dan interpersonal serta hasil akhir. Sedangkan menurut Kotler (1997), kepuasan merupakan tingkat perasaan dimana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja produk barang atau jasa yang diterima dan yang diharapkan. Tingkat kepuasan amat subyektif dimana ukuran kepuasan satu konsumen dengan konsumen lain akan berbeda.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti umur, pekerjaan, pendapatan, pendidikan, jenis kelamin, kedudukan sosial, tingkat ekonomi, budaya, sikap mental dan kepribadian. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.

2.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen

Oleh karena kepuasan konsumen merupakan prioritas paling utama dalam perusahaan, maka perusahaan harus memiliki fokus pada pelanggan. Menurut Kotler (1999: 52) tingkat kepuasan pelanggan ditentukan oleh lima faktor utama dan harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu:

1. Kualitas produk
Konsumen akan merasa puas bila evaluasi mereka menunjukkan bahwa produk yang mereka gunakan memang berkualitas.
2. Kualitas Konsumen
Konsumen akan merasa puas bila mereka mendapatkan pelayanan yang baik atau yang sesuai dengan yang diharapkan.
3. Emosional

Konsumen akan merasa bangga dan mendapatkan keyakinan bahwa orang lain akan kagum terhadap dia, bila menggunakan produk tertentu yang cenderung mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

4. Harga
Produk yang mempunyai kualitas yang sama tapi menetapkan harga yang relatif murah akan memberikan nilai yang lebih tinggi kepada konsumennya.
5. Biaya
Konsumen yang tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan atau yang tidak perlu membuang waktu untuk mendapatkan suatu produk cenderung puas akan produk tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang ingin diketahui besaran karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang membeli atau order menu makanan restoran di MY Bento Cabang pada bulan Januari sampai dengan April yang berjumlah 3.600 orang.

Sampel

Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing-masing kelompok dan untuk penelitian survey jumlah sampel minimum adalah 100.

Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel :

Penulis menggunakan Prosedur sampling Non-Probabilitas yaitu pengambilan sample didasarkan kepada kebijaksanaan peneliti sendiri. Dengan teknik *accidental sampling* adalah teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sample jika dipandang cocok.

Definisi Variabel Penelitian

Agar setiap variabel yang terdapat dalam penelitian ini dapat dimengerti, maka perlu pembatasan pengertian dari variabel yang akan diteliti, yaitu:

A. Kualitas Pelayanan

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas pelayanan. Yang dimaksud dengan pengertian kualitas pelayanan dalam penelitian ini adalah komitmen untuk merealisasikan konsep yang berorientasi pada konsumen menetapkan suatu standard kinerja pelayanan (*service*), mengukur kinerja perusahaan dengan melakukan *benchmarks*, mengenali dan memberikan perilaku teladan serta memelihara daya tarik bagi konsumen setiap saat dalam upaya untuk meningkatkan penjualan.

- 1 Kualitas pelayanan dibangun atas adanya perbandingan dua factor utama yaitu: persepsi konsumen atas pelayanan nyata yang mereka terima (*perceived service*) dengan pelayanan yang diharapkan (X). Adapun sub variabel dari kualitas pelayanan (X) adalah sebagai berikut:
 - 2 Keandalan (*reability*), yaitu konsistensi kinerja (*performance*) dan sifat dapat dipercaya. Hal ini berarti perusahaan mampu menyampaikan jasa nya secara benar sejak awal sesuai dengan waktu yang disepakati, memenuhi janji dan memberikan layanan secara akurat dan handal tanpa membuat kesalahan apapun.
 - 3 Daya tangkap (*Responsiveness*), yakni keinginan dan kesiapan para karyawan untuk membantu para konsumen dan merespon permintaan mereka, serta menginformasikan kapan jasa akan diberikan dan kemudian memberikan layanan secara cepat.
 - 4 Jaminan (*Assurance*), yakni perilaku para karyawan mampu menumbuhkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dan perusahaan dapat menciptakan rasa aman bagi para konsumennya. Jaminan juga berarti bahwa para karyawan selalu bersikap sopan dan menguasai pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menangani setiap pertanyaan atau masalah konsumen.
 - 5 Empati (*Empathy*), berarti perusahaan memahami masalah konsumennya dan bertindak demi kepentingan konsumen serta memberikan perhatian secara pribadi dan memiliki jam operasi yang nyaman.
 - 6 Bukti langsung (*tangibles*), berkenaan dengan daya tarik fasilitas fisik, perlengkapan, dan material, yang digunakan perusahaan serta penampilan karyawan.

B. Kepuasan Konsumen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan konsumen. Yang dimaksud dengan

kepuasan konsumen dalam penelitian ini adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau pesannya terhadap kinerja (hasil) suatu produk atau jasa dan harapannya.

Sub variabel dari kepuasan konsumen (Y), adalah sebagai berikut:

- 1 Produk (Product) yang terdiri dari kualitas bahan baku, cita rasa, makanan yang halal, higienis, praktis, mengandung gizi, dan produk tersebut harapan konsumen.
- 2 Harga (Price) terdiri dari waktu penyajian yang cepat, efisiensi waktu, pelayanan sesuai dengan harapan Konsumen.
- 3 Pelayanan terdiri dari waktu penyajian yang cepat, efisiensi waktu, pelayanan sesuai dengan harapan konsumen.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Bhuono (2005:66) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu variabel tertentu.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Menurut Hamzah (2014: 221) suatu kelayakan butir dalam pernyataan dikatakan valid jika hasil item korelasi tidak menunjukkan nilai negatif. Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat dari keluaran SPSS pada tabel dengan judul *Item total statistics*. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected* item total correlation masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected* item total *correlation* > r -tabel. uji validitas sebaiknya dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel yang lain sehingga dapat diketahui butir-butir pernyataan variabel mana yang paling banyak tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2001: 4) bahwa reliabilitas adalah sejumlah hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrument yang reliabel berarti instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's Alpha > dari 0,06. (Bhuono, 2005; 72)

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dipercaya. Uji reabilitas alat pengumpulan data maka akan digunakan teknik analisis *alpha cronbach* (Azwar, 2003: 87)

3. Hipotesis Statistik

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : $\rho_{y1} = 0$
 H1 : $\rho_{y1} > 0$

Keterangan:

- Ho = Hipotesis nol
- H1 = Hipotesis Alternatif
- ρ_y = Koefisien pengaruh antara kualitas pelayanan (X) terhadap kepuasan konsumen (Y).

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier sederhana, model ini digunakan karena penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh variable kualitas pelayanan(X) terhadap kepuasan konsumen (Y). Dalam perhitungan regresi linier sederhana, penulis menggunakan bantuan program SPSS. Dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$Y = a + bX$

Dimana:

- Y = Kepuasan Konsumen
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X = kualitas pelayanan

Ho: $b=0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independe dengan variable dependen).

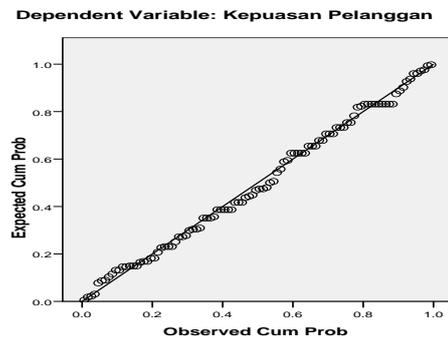
Ha: $b \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen dengan variable dependen).

Dari perhitungan dengan SPSS 13 akan diperoleh keterangan atau hasil mengenai koefisien determinasi, uji F, uji t untuk menjawab perumusan masalah penelitian.

4. Uji Normalitas Data

Uji Ini bertujuan untuk mengetahui variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Uji Normalitas data bahwa didapatkan data normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka regresi layak digunakan atau distribusi normal.

5. Uji Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.765	1.89752	1.702

- a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan
- b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Berdasarkan tabel diatas nilai adjusted R Square sebesar 0.765 hal ini berarti bahwa 76.5 % variabel kepuasan pelanggan dijelaskan oleh variabel Pelayanan Konsumen sedangkan sisanya sebesar 23.5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 2: Hasil Uji Koefesien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.028	1.987		2.531	.013		
	Kualitas Pelayanan	.575	.032	.876	17.989	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Berdasarkan data diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana tersebut bahwa:

$Y = 5.028 + 0.575 X$

1. Konstanta (Koefisien α)

Nilai konstanta sebesar 5.028 yang berarti bahwa jika Kualitas Pelayanan bernilai 0 (nol), maka besarnya kepuasan konsumen akan sebesar 5.028. hal ini berarti tanpa variabel bebas (kepuasan konsumen)

2. Koefisien IOS (β)

Kualitas pelayanan mempunyai hubungan yang positif dengan Kepuasan Konsumen, dengan koefisien regresi sebesar 5.028 yang artinya apabila Kualitas pelayanan meningkat sebesar 1 kali, maka kepuasan konsumen akan meningkat sebesar sebesar 5.028 kali dengan asumsi bahwa variabel lain konstan. Dengan adanya hubungan yang positif ini berarti bahwa Kualitas pelayanan(X) dan Kepuasan Konsumen (Y) menunjukkan hubungan yang searah. Kualitas Pelayanan yang semakin meningkat mengakibatkan Kepuasan konsumen meningkat, begitu pula dengan set Kualitas pelayanan yang semakin menurun maka Kepuasan konsumen menurun.

6. Uji F- Hitung

Hasil F-Hitung pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA.Hasil F-Hitung menunjukan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan, atau F-hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel.F tabel dihitung dengan cara $df1=k-1$, dan $df2=n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen.

Tabel 3: Hasil Uji Anova

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 85.144	1	1165.144	323.600	.000 ^a
	Residual 352.856	98	3.601		
	Total 438.000	99			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan

b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Berdasarkan tabel di atas output tersebut menunjukan p-value $0,000 < 0,05$, Artinya signifikan, sedangkan F hitung sebesar (sig) $323.600 > 3.07$ ($df1=3-1$ dan $df2 100-3=97$).Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.dengan kata lain variabel kualitas pelayanan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y).

7. Uji T-Hitung

Dalam pengujian T-Hitung penulis menggunakan nilai *coefficients* untuk mengetahui apakah kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen.

Tabel 4: Hasil Uji Koefesien

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.028	1.987		2.531	.013		
	Kualitas Pelayanan	.575	.032	.876	17.989	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Variabel kualitas pelayanan memiliki nilai p-value $0.003 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung 17.989. t-tabel 1.66 artinya signifikan.signifikan disini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya kualitas pelayanan (X) berpengaruh para kepuasan konsumen (Y).

8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007: 84).Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Hasil F-Hitung pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA.Hasil F-Hitung menunjukan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan, atau F-hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1=k-1$, dan $df2=n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan

variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi, dalam *output* SPSS terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R square* berkisar nol sampai satu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas pelayanan (x) terhadap kepuasan konsumen (Y).

Hasil penelitian didapat nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*adjusted R Square*) sebesar 0.765. Hal ini berarti bahwa 76.50% variabel Kepuasan pelanggan (Y) dijelaskan oleh variabel Pengaruh pelayanan. Sedangkan sisanya sebesar 23.5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $323.600 > F$ tabel 3.70, dan taraf signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel kualitas pelayanan (X) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y).

Hasil Uji Parsial (Individu) pada variabel kualitas pelayanan (X) diperoleh nilai t hitung tabel 17.989 artinya signifikan, serta P-Value sebesar $0.003 < 0.05$ artinya signifikan maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kualitas pelayanan (X) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kepuasan konsumen (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kualitas pelayanan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y). Ini ditunjukkan dari nilai (*adjusted R Square*) sebesar 0,765. Hal ini berarti bahwa 76,50% variabel Kepuasan pelanggan (Y) dijelaskan oleh variabel Pengaruh pelayanan (X). Sedangkan sisanya sebesar 23.5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kepuasan konsumen tentunya harus didukung kualitas pelayanan. Apabila variabel independen naik, maka variabel dependen juga meningkat, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen juga menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2001). Reliabilitas dan Validitas. (Edisi Ketiga). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agung, Bhuono. (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kotler, Philip. (2004). Manajemen Pemasaran, Jakarta: Millennium
- Kotler, Philip. (1993). Manajemen Pemasaran, Jakarta: Millennium
- Tjiptono, Fandy. (2004). Manajemen Jasa, Yogyakarta: Andi Offset
- Firdaus, Muhammad. (2004). Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Gerson F. Richard. (2000). Mengukur Kepuasan Pelanggan; Panduan Menciptakan Layanan Bermutu. Jakarta: PPM.

**PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PERSEPSI ATAS METODE
PEMBELAJARAN TERHADAP PRESTASI BELAJAR ILMU
PENGETAHUAN SOSIAL SISWA
(Pada SMPN 98 Jakarta Selatan)**

Teni Agustina

Program Studi Manajemen Informatika

AMIK BSI Jakarta

Jl. RS. Fatmawati No.24 Pondok Labu, Jakarta Selatan

teni.tng@bsi.ac.id

ABSTRACT

In the process of teaching and learning in schools is very necessary motivation to make students feel excited in Belajar. Needs encouragement or motive to perform certain actions, where it is believed that if the deed has been done, then the equilibrium state was reached and there arose perassan satisfied within the individual. This study aims to determine the extent of the influence on the perception of learning motivation learning method to learning achievement IPS students. These results indicate that there is significant influence learning motivation and perception of the teaching methods together towards achievement of social studies students, a significant difference between achievement motivation toward social studies students and a significant difference between the perceptions of the learning method of learning achievement IPS students.

Keywords: *Motivation, Perception of Learning Methods and Learning Achievement IPS*

I. PENDAHULUAN

Menurut Sudjana (2010:50) motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri setiap individu seperti kebutuhan, bakat, kemauan, minat dan harapan. Misalnya; seorang anak yang membeli buku pelajaran biologi karena adanya stimulus (rangsangan) dari luar dirinya atau lingkungannya.

Motivasi adalah merupakan psikologis yang nantinya akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan keseluruhan daya penggerak didalam diri siswa untuk menimbulkan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. Bagi siswa yang memiliki motivasi dari dalam dirinya, siswa tersebut akan mudah memahami atau memperhatikan materi pelajaran dengan baik yang diberikan oleh guru. Hal ini tidak masalah bagi guru karena didalam diri siswa tersebut sudah ada kemauan dan kesadaran sendiri. Berbeda dengan siswa yang tidak memiliki motivasi dari dalam diri sendiri atau hanya memiliki motivasi dari luar maka hal ini sangat memerlukan dukungan atau dorongan dari luar. Disini tugas guru yang membangkitkan siswa untuk semangat belajar mengikuti pelajaran.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan diatas dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebgai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi belajar dan persepsi atas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar ilmu pengetahuan sosial siswa?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar ilmu pengetahuan sosial siswa?
3. Apakah terdapat pengaruh persepsi atas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar ilmu pengetahuan sosial siswa?

1.2. Hipotesis Penelitian

Ho : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi belajar dan persepsi atas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar ilmu pengetahuan sosial siswa.

H₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi belajar dan persepsi atas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar ilmu pengetahuan sosial siswa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hakekat Motivasi Belajar

a. Pengertian Motivasi

Menurut Moekijat dalam Malayu (2007:95) motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Berelson dan A.Steiner (2007:95) motivasi adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan manusia untuk melakukan suatu gerakan dalam beraktivitas yang mengarah kepada hasil.

b. Pengertian Motivasi Belajar

Menurut Sadirman (2005:75) motivasi belajar dapat juga diartikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelak perasaan tidak suka.

Dengan demikian pengertian motivasi belajar diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi untuk melakukan sesuatu yang disukai atau tidak disukai.

2.2. Hakekat Metode Pembelajaran

Menurut Sudjana (2005:76) metode pembelajaran adalah cara yang digunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pengajaran.

Menurut Sutikno (2009:88) menyatakan, metode pembelajaran adalah cara-cara menyajikan materi pelajaran yang dilakukan oleh pendidik agar terjadi proses pembelajaran pada diri siswa dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan metode pembelajaran adalah hubungan guru dan cara penyajian yang disampaikan oleh seorang pendidik kepada siswa dan dapat diserap dengan baik oleh setiap siswa.

2.3. Hakekat Prestasi Belajar IPS

a. Pengertian Prestasi Belajar

Menurut Poerwadarminto (2004:768) dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah “Hasil yang telah dicapai”.

Menurut Trianto (2010:16) proses belajar terjadi melalui banyak cara baik disengaja maupun tidak disengaja dan berlangsung sepanjang waktu dan menuju pada suatu perubahan pada diri pembelajar.

Menurut Syah (2000:150) bahwa prestasi adalah “hasil belajar yang meliputi seluruh ranah psikologis yang berubah sebagai akibat pengalaman dan proses belajar siswa”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis atau disimpulkan prestasi belajar adalah suatu hasil dari pembelajaran seorang siswa yang telah dicapai dengan baik.

b. Pengertian Prestasi Belajar IPS

Menurut Soemantri (2001:92) Pendidikan IPS adalah penyederhanaan atau adaptasi dari disiplin ilmu-ilmu social dan umaniora, serta kegiatan dasar manusia yang diorganisasikan dan disajikan secara ilmiah dan pedagogis/psikologis untuk tujuan pendidikan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara motivasi belajar terhadap prestasi belajar IPS Siswa, sejauh mana pengaruh antara persepsi atas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar IPS Siswa dan sejauh mana pengaruh motivasi belajar dan persepsi atas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar IPS Siswa

3.1. Sumber Data

Data Yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada siswa-siswa kelas XI terdiri dari tiga kelas masing-masing rata-rata terdiri dari lima siswa perkelas dari SMPN 98 Jakarta Selatan.

3.2. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah:

a. Instrumen Variabel Penelitian Prestasi Belajar IPS Siswa (Y)

Digunakan alat ukur yang sudah berstandar dari nilai-nilai KKM Ujian Tengah Semester dari hasil Ujian Tengah Semester

diambil nilai setiap Siswa yang sudah mencapai nilai standar KKM (7,5).

b. Instrumen Variabel Motivasi Belajar (X1)

Motivasi belajar dapat juga diartikan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seorang mau dan

1. Kisi-Kisi

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1.	Hasrat keinginan berhasil	1, 2, 3, 4	4
2.	Dorongan dan kebutuhan belajar	5, 6, 7, 8	4
3.	Harapan dan cita – cita masa depan	9, 10, 11, 12, 13	5
4.	Penghargaan dalam belajar	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	9
5.	Lingkungan belajar yang kondusif	23, 24, 25	3

Sumber: Hasil penelitian (2014)

Instrumen dalam penelitian ini alat yang dipergunakan adalah menggunakan angket bersifat langsung, terdiri dari 5 option pilihan atau menggunakan Rating Scale. Responden diminta memilih salah satu jawaban dari kelima point yang tersedia dan diberi ceklist dengan point tersebut adalah:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

2. Kalibrasi

Menurut Sugiyono (2009:11) Kalibrasi digunakan untuk menghitung validitas butir kuesioner motivasi menggunakan rumus korelasi product moment pearson sebagai berikut:

1. Kisi-kisi

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
1.	Kemampuan Mengajar	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
2.	Kemampuan berkomunikasi dengan siswa	10, 11, 12, 13, 14, 15	5
3.	Prilaku dan sikap	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	9

2. Kalibrasi

Untuk menghitung validitas butir kuesioner metode pembelajaran menggunakan rumus korelasi product moment pearson, nilai r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kepercayaan (df)=k-2.

(modus), simpangan baku. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histrogram dari masing-masing perlakuan.

ingin melakukan sesuatu, dan bula ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelak perasaan tidak suka itu. Motivasi dan belajar adalah dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar adalah merupakan tingkah laku secara relative permanen atau penguatan yang dilandasi tujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

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

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y
- n : jumlah Subyek Penelitian
- $\sum xy$: jumlah hasil perkalian tiap skor x dan y
- $\sum x$: jumlah skor variabel x
- $\sum y$: jumlah skor variabel y

C. Instrumen Variabel Penelitian Persepsi atas Metode Pembelajaran (X2)

Instrumen metode embelajaran ini adalah cara-cara menyajikan materi pelajaran yang dilakukan oleh pendidik

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan:

- a. Teknik analisis deskriptif
Data yang diperoleh dalam besaran statistic deskriptif seperti rata-rata (mean), (median), frekuensi terbanyak
- b. Uji Persyaratan Analisis
Dari Hasil Penelitian yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis variansi harus memenuhi persyaratan, yaitu:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Menentukan taraf signifikansi (α), yaitu misalkan pada $\alpha = 5\%$ (0,05).

1. Uji Linearitas
 - a) Linearitas regresi pengaruh variabel X1 terhadap variabel terikat Y
 - b) Linearitas regresi pengaruh variabel X2 terhadap variabel terikat Y
 - c) Uji Multikolinearitas
Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas.
2. Uji Heterokedasitas

Hasil perhitungan dilakukan uji t. kriteria pengujiannya adalah apabila t hitung < t tabel, maka antara variabel bebas tidak terkena residual model regresi ini adalah homogen.

3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasional sederhana untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat regresi berganda untuk keseluruhan variabel bebas, variabel terikat

serta korelasional sederhana dan korelasional parsial.

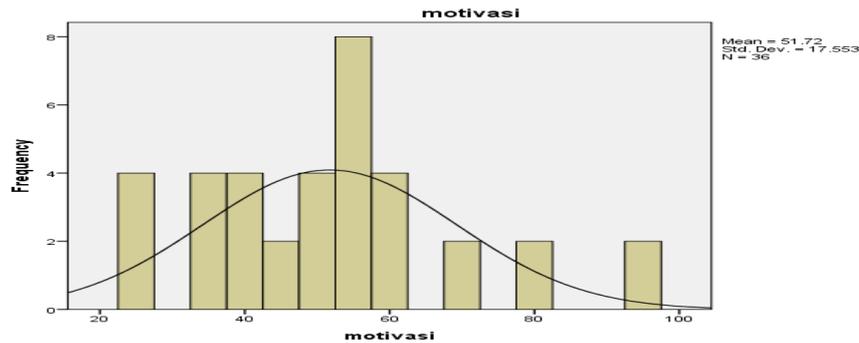
Hipotesis:

1. $H_1 : \beta_1 = 0 ; \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh motivasi belajar dan β metode pembelajaran terhadap prestasi belajar IPS siswa kelas VII SMP Negeri Jakarta Selatan.
 $H_1 : \beta_1 \neq 0 ; \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar IPS Siswa SMP Negeri Jakarta Selatan.
2. $H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar IPS Siswa kelas VII SMP Negeri Jakarta Selatan.
 $H_0 : \beta \neq 0$ terdapat pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran IPS siswa kelas VII SMP Negeri Jakarta Selatan.
3. $H_0 : \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh metode pembelajaran Terhadap Prestasi belajar IPS siswa kelas VII SMP Negeri Jakarta Selatan.
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi belajar terhadap prestasi belajar IPS siswa kelas VII SMP Negeri Jakarta Selatan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Hasil dari pembahasan menggunakan:
a. Variabel Motivasi belajar



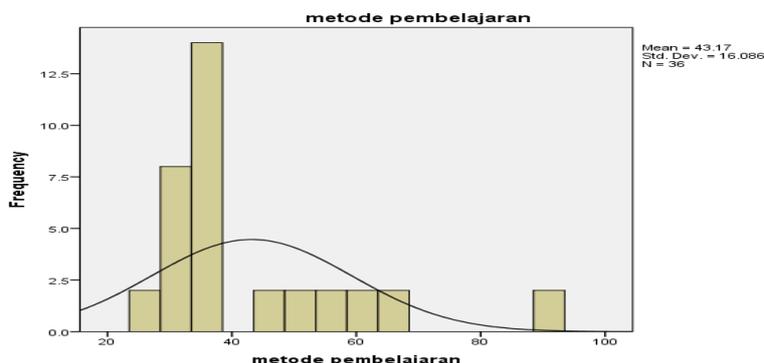
Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Gambar 4.1. Histogram instrument motivasi belajar

Berdasarkan data 4.1. dari pemberian kuesioner untuk sampel penelitian yang terdiri dari 36 siswa diperoleh rata-rata 51.72 dengan simpangan baku 17.553, median sebesar 52,

skor minimum 25 dan skor maksimum 94. Banyaknya butir pertanyaan yang valid dalam instrument. Motivasi belajar 25 pertanyaan dengan skor tiap butir pertanyaan adalah 5.

b. Variabel Metode Pembelajaran



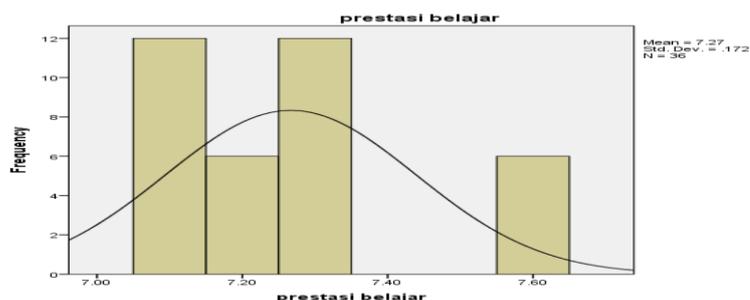
Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Gambar 4.2. Histogram instrument motivasi pembelajaran

Dari hasil analisis data untuk variabel prestasi belajar IPS, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 0,30 dan standar deviasinya 172. Data dari variabel mempunyai rerata sebesar 7.266 dan median

7.250 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor prestasi belajar IPS Siswa SMPN 98 dan SMPN 242 dalam katagori baik.

c. Variabel Prestasi Belajar IPS



Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Gambar 4.3. histogram instrument prestasi belajar

Dari tabel distribusi, serta histogram dan polygon frekuensi dapat disimpulkan bahwa data skor skala prestasi belajar siswa pada prestasi belajar Ilmu pengetahuan Sosial dalam

penelitian ini memiliki sebaran yang cenderung normal.

Berdasarkan skor dari masing-masing variable tersebut dibuat martrulasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skor Data Deskriptif Variabel Penelitian Statistics

		motivasi belajar	metode belajar	prestasi belajar
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		51.7222	43.1667	7.2667
Std. Error of Mean		2.92543	2.68106	.02873
Median		52.0000	36.5000	7.2500
Mode		25.00 ^a	32.00 ^a	7.10 ^a
Std. Deviation		17.55255	16.08637	.17238

Tabel 4.1 Skor Data Deskriptif Variabel Penelitian Statistics (Lanjutan)

Variance			308.092
			258.771
			.030
Skewness	.610	1.654	.976
Std. Error of Skewness	.393	.393	.393
Kurtosis	.360	2.551	-.069
Std. Error of Kurtosis	.768	.768	.768
Range	69.00	65.00	.50
Minimum	25.00	26.00	7.10
Maximum	94.00	91.00	7.60
Sum	1862.00	1554.00	261.60
	10	25.0000	30.0000
	25	39.0000	33.0000
Percentiles	50	52.0000	36.5000
	75	59.0000	53.0000
	90	79.0000	64.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown
 Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

4. Pengujian Persyaratan Analisis

Proses pengujian terhadap data yang ada terdiri dari beberapa tahap diantaranya adalah:

a. **Uji Normalitas Data**

Untuk menguji normal tidaknya sampel digunakan uji lilifors (kolmogorof-smirnov) pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun maksud pengujian persyaratan normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah sampel penelitian di ambil dari poplasi yang berdistribusi normal/tidak.

Dependent Variabel : Prestasi Belajar IPS siswa.

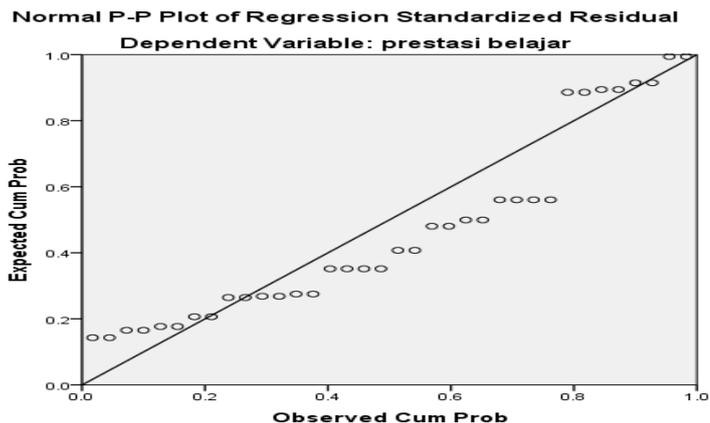
Tabel 4.2. Uji Kenormalan data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05901560
	Absolute	.216
Most Extreme Differences	Positive	.216
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.
 b. b.Calculated from

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Terlihat bahwa nilai P-value yaitu Asymp.Sig (2-tailed) bernilai 0.071>0.05. sehingga disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal. Tampak juga secara visual gambar di bawah ini, titik-titik residual mengikuti pola garis lurus.



Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Gambar 4.4. Uji Normalitas

b. Uji Linearitas

Untuk uji linearitas terdapat hasil sebagai berikut:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			9699.889	3	3233.296	95.507	.000
motivasi belajar * prestasi belajar	Between Groups	Linearity	9513.094	1	9513.094	281.002	.000
		Deviation from Linearity	186.795	2	93.397	2.759	.078
	Within Groups		1083.333	32	33.854		
Total			10783.222	35			

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

1. Linearitas garis regresi Pengaruh variable (X_1) terhadap variable (Y)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *Deviation from Linierity*

adalah 0,78 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi antara variable X_1 dan variable Y tersebut adalah linier.

2. Linearitas Garis Regresi Pengaruh Variabel X_2 terhadap Variabel Y

Tabel 4.4. Anova ANOVA Tabel

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			7111.333	3	2370.444	38.986	.000
metode pembelajaran * prestasi belajar	Between Groups	Linearity	7012.654	1	7012.654	115.336	.000
		Deviation from Linearity	98.679	2	49.340	.811	.453
	Within Groups		1945.667	32	60.802		
Total			9057.000	35			

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *Deviation From Linierity* adalah 0,453 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0

diterima, dengan kata lain bahwa garis besar regresi antara variable X_2 dan variable Y tersebut adalah linier.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk uji multikolinearitas terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5. Uji multikolinearitas

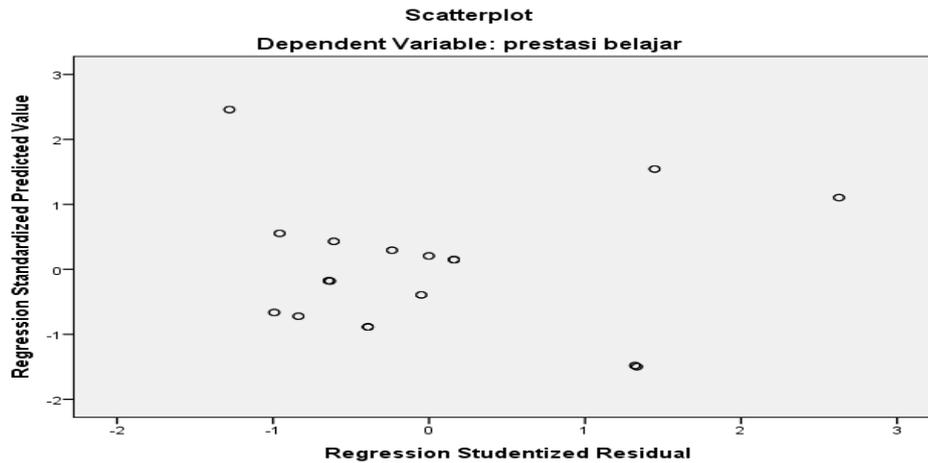
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
motivasi belajar	.140	7.133
metode pembelajaran	.140	7.133

Sumber: hasil pengolahan data (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan spss didapat nilai *tolerance* sebesar 0,140 dan nilai VIF 7,133. Sehingga model regresi tidak terdapat problem multikolinearitas

d. Uji Heterokedasitas

Untuk uji heterokedasitas terdapat hasil sebgai berikut:



Sumber: hasil pengolahan data (2014)

Gambar 4.5. Heterokedasitas

Berdasarkan hasil perhitungan gambar 4.5 tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga data penelitian tidak terdapat heterokedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat pada tabel 4.6., tabel 4.7., dan tabel 4.8.

Tabel 4.6.

Koefisien Korelasi Ganda, Koef. Determinasi, Motivasi dan Persepsi atas Metode Pembelajaran Secara bersama-sama Terhadap Prestasi Belajar IPS.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.876	.06078

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

a.Predictors: (constant, motivasi belajar, metode pembelajaran

Tabel 4.7
Pengujian Koefisien Korelasi Ganda
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.918	2	.459	124.272	.000 ^b
Residual	.122	33	.004		
Total	1.040	35			

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

a. Dependent Variable: prestasi belajar

b. Predictors: (Constant), metode pembelajaran, motivasi belajar

Tabel 4.8
Koefisien Regresi Ganda dan Tingkat dan
Signifikansinya
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.790	.032		212.520	.000
motivasi belajar	.009	.002	.880	5.527	.000
metode pembelajaran	.001	.002	.064	.403	.690

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

4. Pembahasan / Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui antara Motivasi Belajar (X_1) dan Persepsi atas Metode Pembelajaran (X_2) terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa (Y).

a. Pengaruh Motivasi Belajar dan Persepsi atas Metode Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,940 dan koefisien determinasi sebesar 9,18%, setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel X_1 (motivasi belajar) dan X_2 (persepsi atas

metode pembelajaran) secara bersama-sama terhadap terikat Y (prestasi belajar IPS Siswa). Sedangkan dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 6.790 + 0,009 (X_1) + 0,001 (X_2)$. Nilai Konstanta = 6,790 menunjukkan bahwa dengan Motivasi Belajar dan persepsi atas metode pembelajaran paling rendah sulit bagi siswa tersebut untuk bisa meraih prestasi belajar yang baik, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,009 dan 0,001 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_1 (Motivasi Belajar) dan X_2 (Persepsi atas metode pembelajaran) serta secara bersama-sama terhadap variabel Y (prestasi belajar IPS Siswa).

b. Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai **Sig** = 0,000 dan $t_{hitung} = 5,527$, sedangkan $t_{tabel} = 1,69$. Karena nilai **Sig** < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Motivasi Belajar) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Belajar IPS Siswa).

c. Pengaruh Persepsi atas Metode Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai **Sig** = 0,690 dan $t_{hitung} = 0,403$, sedangkan $t_{tabel} = 1,69$. Karena **Sig** > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (persepsi atas metode pembelajaran) terhadap variabel terikat Y (prestasi belajar IPS Siswa).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Motivasi Belajar (X_1) dan Persepsi atas metode pembelajaran (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi belajar IPS Siswa (Y), hal ini dapat diketahui dengan nilai **Sig** = 0.000 dan $F_{hitung} = 124,272$, sedangkan $F_{tabel} = 3,28$. Karena nilai **Sig** < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan.
2. terdapat pengaruh signifikan variabel bebas Motivasi Belajar (X_1) dan persepsi atas metode pembelajaran (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi belajar IPS Siswa (Y).

3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Motivasi Belajar) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Belajar IPS Siswa) . dengan demikian apabila kualitas motivasi belajar pada siswa kelas VII SMPN di Jakarta Selatan ditingkatkan, maka prestasi belajar IPS Siswa semakin kuat , hal ini dapat diketahui dengan nilai $Sig = 0,000$ dan $t_{hitung} = 5,527$, sedangkan $t_{tabel} = 1,69$. Karena nilai $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Motivasi Belajar) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Belajar IPS Siswa).
4. Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (Persepsi atas metode pembelajaran) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Belajar IPS Siswa). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas metode pembelajaran akan semakin memperkuat Prestasi Belajar IPS Siswa hal ini dapat diketahui dengan nilai bahwa nilai $Sig = 0,690$ dan $t_{hitung} = 0,403$, sedangkan $t_{tabel} = 1,69$. Karena $Sig > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (persepsi atas metode pembelajaran) terhadap variabel terikat Y (prestasi belajar IPS Siswa).

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2007). Organisasi dan Motivasi. Jakarta:Bumi Aksara.
- M.Sobri, Sutikno. (2009). Belajar dan Pembelajaran “Upaya Kreatif dalam mewujudkan Pembelajaran yang berhasil. Bandung:Prospect.
- Sudjana. Nana. (2010). Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung. Sinar Baru Algensindo
- _____ . (2010). Dasar– Dasar Proses Belajar Mengajar.Bandung. Sinar Baru Algensindo
- Syah, Muhibbin. (2006). Psikologi Belajar. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- W.J.S. Poerwadarminta. (2004). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka).

ANALISIS STRATEGI PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH DALAM MENGHADAPI MEA (MASYARAKAT EKONOMI ASEAN) 2015

Dian Indah Sari

Program Studi Manajemen Informatika

AMIK BSI Bekasi

Jl. Cut Mutiah No. 88 Bekasi

dian.dhr@bsi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to know the strategy of the central government and local in the face of MEA 2015. By knowing the strategy of the central government and local Indonesian society is expected to be able to prepare themselves to face MEA 2015. This study used a descriptive analytical and literature study with secondary data which source books, journals, literature, reports and official information from ASEAN secretary in Jakarta or other sources obtained from the internet related to the above theme. Strategy and preparation Indonesia in order to deal with liberalization of the system applied ASEAN still less than optimal. But Indonesia with potential resources abundant have brought the movement to a more advanced again. This is evidenced by the growing recognition of international environmental against the existence of Indonesia on a positive track. It can be concluded that Indonesia is able to and ready to face the realization AEC 2015.

Keywords: AEC, ASEAN Community, Strategy of national and local government to face MEA

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama lebih dari empat dekade ASEAN telah mengalami banyak perubahan dan perkembangan yang positif dan signifikan menuju tahapan baru yang lebih integratif dan berwawasan ke depan dengan dibentuknya Komunitas ASEAN (ASEAN dengan disahkannya Piagam ASEAN (ASEAN Charter) yang secara khusus akan menjadi landasan hukum dan landasan jati diri ASEAN ke depannya.

Pembentukan Komunitas ASEAN diawali dengan komitmen para pemimpin ASEAN dengan ditandatanganinya ASEAN Vision 2020 di Kuala Lumpur pada tahun 1997 yang mencita-citakan ASEAN sebagai suatu komunitas yang berpandangan maju, hidup dalam lingkungan yang damai, stabil dan makmur, serta dipersatukan oleh hubungan kemitraan.

Tekad untuk membentuk Komunitas ASEAN kemudian dipertegas lagi pada KTT ke-9 ASEAN di Bali pada tahun 2003 dengan ditandatanganinya ASEAN Concord II. ASEAN Concord II yang menegaskan bahwa ASEAN akan menjadi sebuah komunitas yang aman, damai, stabil, dan sejahtera pada tahun 2020.

Bahkan, pada KTT ke-12 ASEAN di Cebu, Filipina, pada Januari 2007, komitmen untuk mewujudkan Komunitas ASEAN dipercepat dari tahun 2020 menjadi tahun 2015 dengan ditandatanganinya “Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015”. Tujuan dari pembentukan Komunitas ASEAN adalah untuk lebih mempererat integrasi ASEAN dalam menghadapi perkembangan konstelasi politik internasional. ASEAN menyadari sepenuhnya bahwa ASEAN perlu menyesuaikan cara pandangnya agar dapat lebih terbuka dalam menghadapi permasalahan-permasalahan internal dan eksternal.

Negara-negara ASEAN memproklamkan pembentukan komunitas ASEAN (ASEAN Community) yang terdiri atas tiga pilar yaitu: Komunitas Keamanan ASEAN (ASEAN Security Community/ASC), Komunitas Ekonomi ASEAN (ASEAN Economic Community/AEC), dan Komunitas Sosial-Budaya ASEAN (ASEAN Socio-Cultural Community/ASCC). Tiga pilar pendukung tersebut akan menjadi paradigma baru yang akan menggerakkan kerjasama ASEAN ke arah sebuah komunitas dan identitas baru yang lebih mengikat.

Dari ketiga pilar tersebut, Indonesia saat ini mengedepankan pembangunan

komunitas ekonomi ASEAN/masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (*ASEAN Economic Community/AEC*).

Sebagai bagian dari salah satu pilar komunitas ini, AEC sendiri merupakan pondasi yang diharapkan dapat memperkuat dan memaksimalkan tujuan integrasi ekonomi di kawasan ASEAN dan membuka peluang bagi negara-negara anggota. Dengan adanya AEC juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerjasama dalam hal ekonomi di ASEAN kearah yang lebih signifikan. Dalam hal ini, yang perlu dilakukan oleh Indonesia adalah bagaimana Indonesia sebagai bagian dari komunitas ASEAN berusaha untuk mempersiapkan kualitas diri dan memanfaatkan peluang dalam AEC 2015 serta harus meningkatkan kapabilitas untuk dapat bersaing dengan Negara anggota ASEAN lainnya sehingga ketakutan akan kalah saing di negeri sendiri akibat terimplementasinya AEC 2015 tidak terjadi, seperti telah kita ketahui bersama bahwa negara – negara di ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Filipina dan Brunei Darussalam yang juga terus meningkatkan kualitas mereka dalam hal perekonomian dalam rangka menghadapi AEC 2015.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana langkah strategis pemerintah pusat Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 ?
2. Bagaimana langkah strategi pemerintah daerah Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 ?
3. Bagaimana persiapan yang telah dilakukan Indonesia dalam menghadapi AEC 2015 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pemerintah pusat dan daerah dalam menghadapi MEA 2015. Dengan mengetahui persiapan dan strategi pemerintah Indonesia diharapkan masyarakat Indonesia dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi MEA 2015.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 AEC

AEC adalah bentuk integrasi ekonomi regional yang direncanakan untuk dicapai pada tahun 2015. Tujuan utama dari AEC 2015 adalah menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang lebih bebas. AEC adalah wadah yang lebih mempererat integrasi masyarakat ASEAN dan untuk menyesuaikan cara pandang keterbukaan dalam menyikapi perkembangan dunia. Kesepakatan Association of South East Asia Nations (ASEAN) Vision 2020 pada Desember 1997 di Kuala Lumpur telah *membuka akarawala baru hubungan antar negara di kawasan Asia Tenggara*. Sebuah babak baru dimulai dengan rencana strategis untuk melakukan integrasi kawasan. ASEAN juga diarahkan sebagai kawasan kondusif dengan mentransformasikannya sebagai wilayah yang stabil, kompetitif dan sejahtera.

2.2 ASEAN Community

Association of South East Asian Nations (ASEAN) yang dikenal sebagai organisasi kerja sama regional, rencananya di tahun 2015, ASEAN akan berubah menjadi lebih dari sebuah organisasi yaitu komunitas. Kondisi ini akan berpengaruh serta akan terjadi perubahan besar dalam kehidupan masyarakat. ASEAN Community 2015, dapat disatukan melalui tiga pilar, yaitu :

1. Pilar pertama adalah Komunitas Politik Keamanan ASEAN. Pilar ini akan menekankan pada pembentukan norma-norma politik bagi negara anggota ASEAN. Dalam rangka pengamanan bersama dimulai dari pencegahan aksi terorisme, peredaran sindikat obat-obat terlarang, penjualan manusia dan hambatan-hambatan lainnya yang dianggap berbahaya di kawasan ASEAN, tentunya hal tersebut mengacu pada ketentuan hukum dan politik keamanan *sprit* kawasan damai, bebas dan netral, *traktat* persahabatan dan kerja sama di Asia Tenggara dan *traktat* kawasan bebas senjata nuklir Asia Tenggara.

2. Pilar kedua adalah Komunitas Ekonomi ASEAN yang menekankan menekankan pada pembentukan pasar tunggal di mana setiap warga negara anggota ASEAN mempunyai kesempatan untuk

bekerja atau membuka usaha di wilayah ASEAN mana pun. Selain itu, sebuah barang bisa memiliki harga yang sama di seluruh wilayah ASEAN. AEC bertujuan membentuk ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi, kawasan yang lebih dinamis dan berdaya saing, memiliki pembangunan yang setara, serta berupaya mempercepat keterpaduan ekonomi di kawasan ASEAN dan dengan kawasan diluar ASEAN. AEC diwujudkan melalui penyusunan suatu cetak biru yang berisikan rencana kerja terjawab sampai dengan tahun 2015. Kerja sama ekonomi mencakup bidang perindustrian, perdagangan, investasi, jasa dan transportasi, telekomunikasi, pariwisata serta keuangan. Selain itu, kerja sama juga mencakup bidang pertanian dan kehutanan, energi dan mineral serta usaha kecil dan menengah. Pelaksanaan rencana kerja tersebut dilakukan dengan memperhatikan perbedaan tingkat pembangunan negara anggota.

3 Pilar ketiga adalah Komunitas Sosial Budaya ASEAN. Dari komunitas ini diharapkan akan terbentuk hubungan tolong-menolong antar-anggota ASEAN, terutama dalam hal lingkungan hidup, penanganan bencana, kesehatan, IPTEK, tenaga kerja, dan pengentasan kemiskinan. Semoga dengan terbentuknya ASEAN Community di tahun 2015, anggota-anggota ASEAN akan terpacu untuk mempererat kerja sama terhadap satu sama lainnya (sumber: Kompas)

Dari ketiga pilar tersebut, dapat kita bayangkan bagaimana kondisi Indonesia ke depan. Dengan terbentuknya pasar tunggal ASEAN, dimana setiap warga negara anggota ASEAN mempunyai kesempatan untuk bekerja atau membuka usaha di wilayah ASEAN manapun. Ini berarti tantangan bagi bangsa Indonesia, untuk mempersiapkan diri agar dapat bertarung dengan generasi muda dari negara lain seperti Malaysia, Singapore dan lain sebagainya.

2.3 Komunitas Ekonomi ASEAN (AEC - ASEAN Economic Community 2015)

AEC 2015 akan diarahkan kepada pembentukan sebuah integrasi ekonomi kawasan dengan mengurangi biaya transaksi perdagangan, memperbaiki fasilitas perdagangan dan bisnis, serta meningkatkan daya saing sektor UMKM.

Pemberlakuan AEC 2015 bertujuan untuk menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang stabil, makmur, berdaya saing tinggi, dan secara ekonomi terintegrasi dengan regulasi efektif untuk perdagangan dan investasi, yang di dalamnya terdapat arus bebas lalu lintas barang, jasa, investasi, dan modal serta difasilitasinya kebebasan pergerakan pelaku usaha dan tenaga kerja.

Implementasi AEC 2015 akan berfokus pada 12 sektor prioritas, yang terdiri atas tujuh sektor barang (industri pertanian, peralatan elektronik, otomotif, perikanan, industri berbasis karet, industri berbasis kayu, dan tekstil) dan lima sektor jasa (transportasi udara, pelayanan kesehatan, pariwisata, logistik, dan industri teknologi informasi atau e-ASEAN).

2.4 Teori Integrasi Ekonomi

Integrasi ekonomi adalah rancangan dan implementasi serangkaian kebijakan khusus antar kelompok negara dalam region yang bertujuan untuk meningkatkan pertukaran barang maupun faktor produksi antar negara anggota. Integrasi ekonomi yang terbentuk meliputi integrasi perdagangan dan integrasi moneter.

Ada beberapa tahapan integrasi ekonomi menurut intensitas integrasi, yaitu (Walter dan Andrew, 2009:46):

1 *Preferential Trading Arrangement (PTA)*

Merupakan kelompok perdagangan yang memberikan preferensi (keringanan) terhadap jenis produk tertentu kepada negara anggota, dilaksanakan dengan cara mengurangi tarif (tidak menghapuskan tarif sampai menjadi nol).

2 *Free Trade Area (FTA)*

Dua negara atau lebih dikatakan membentuk FTA apabila mereka sepakat untuk menghilangkan semua kewajiban impor atau hambatan-hambatan perdagangan baik dalam bentuk tarif maupun non tarif terhadap semua barang yang diperdagangkan diantara mereka; sedangkan terhadap negara-negara lain yang bukan merupakan anggota masih tetap diperlakukan menurut ketentuan di masing-masing negara. Setiap negara anggota bebas menentukan tarifnya terhadap arus perdagangan internasional dari negara-negara bukan anggota.

3 *Customs Union (CU)*

Dua negara atau lebih dikatakan membentuk CU apabila mereka sepakat untuk menghilangkan semua kewajiban impor atau hambatan-hambatan perdagangan dalam bentuk tarif maupun non tarif terhadap semua barang dan jasa yang diperdagangkan

- sesama mereka; sedangkan terhadap negara – negara lain yang bukan anggota juga akan diberlakukan penyeragaman ketentuan.
- 4 **Common Market (CM)**
Dua negara atau lebih akan dikatakan membentuk CM jika terpenuhi kondisi CU plus mengizinkan adanya perpindahan yang bebas seluruh faktor produksi di antara sesama negara anggota.
 - 5 **Economic Union (EU)**
Dua negara atau lebih dikatakan membentuk EU jika terpenuhi kondisi CM plus adanya harmonisasi dalam kebijakan-kebijakan makro-ekonomi nasional di antara sesama negara anggota. Dengan begitu dapat dihindari adanya kebijakan-kebijakan yang saling bertentangan dan kontroversial satu sama lain.
 - 6 **Total Economic Integration (TEI)**
Kondisi ini terwujud apabila telah terjadi penyatuan kebijakan makroekonomi maupun sosial dan memfungsikan suatu badan atau lembaga yang bersifat “supra nasional” dengan kewenangan yang cukup luas dan sangat mengikat semua negara anggotanya.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dimana menggambarkan keadaan atau kondisi yang terjadi tentang ASEAN Community 2015, dengan menjelaskan strategi pemerintah pusat dan daerah dalam menghadapi MEA 2015. Selain itu dengan menggunakan studi kepustakaan dengan data-data sekunder yang bersumber dari buku-buku, jurnal, *literature*, laporan sereta informasi resmi dari Sekretariat ASEAN di Jakarta atau sumber lain yang diperoleh dari internet yang berhubungan dengan tema diatas. Adapun teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode *content analysis* yaitu menjelaskan data-data dari tema yang dikaji dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Strategi Pemerintah Pusat menghadapi MEA 2015

Langkah strategis pemerintah pusat Indonesia dalam menghadapi MEA 2015, yaitu :

1. **Peningkatan Daya Saing Ekonomi**
Daya saing ekonomi merupakan suatu hal yang penting dalam menjadikan ASEAN sebagai *single market and production base*,

daya saing merupakan salah satu pilar AEC 2015 yang bertujuan menjadikan ASEAN sebagai kawasan regional dengan daya saing ini di kawasan maupun di lingkungan internasional. Hal ini juga merupakan syarat bagi Indonesia dan negara ASEAN lainnya untuk meningkatkan daya saing ekonomi dalam rangka menghadapi integrasi ekonomi AEC 2015.

2. **Peningkatan Laju Ekspor**

Ekspor nasional telah mengalami peningkatan diversifikasi sepanjang tahun pada periode 2006 – 2009, baik dari sisi produk maupun dari sisi pasar tujuan ekspor. Walaupun demikian, diversifikasi tujuan ekspor dan produk ekspor tetap terus ditinkatkan, karena hal ini akan memberikan fleksibilitas bagi ekspor nasional jika terjadi guncangan permintaan di pasar tujuan ekspor ataupun guncangan penawaran di dalam negeri.

3. **Reformasi Regulasi**

Harmonisasi peraturan perundangan antar negara ASEAN merupakan salah satu kebutuhan untuk mendukung upaya penerapan penciptaan iklim usaha yang kondusif bagi dunia usaha, termasuk usaha kecil, makro dan menengah (UMKM). Upaya untuk mencapai harmonisasi ini perlu disepakati dua aspek yaitu (i) masalah hambatan arus barang dan jasa dapat disebabkan oleh aturan, struktur usaha, jenis komoditi, rantai tata niaga dan struktur pasar, sehingga harmonisasi peraturan perdagangan anya merupakan salah satu alternatif pemecahan masalah.(ii) harmonisasi bukan berarti penyamarataan peraturan perdagangan antar wilayah. Dengan demikian upaya harmonisasi perlu dilakukan secara fokus melalui pertimbangan keragaman kondisi dan kebutuhan masyarakat di setiap daerah. (Dalam Kemendagri RI, 2009:31)

4. **Perbaikan Infrastruktur**

Tantangan Indonesia dalam infrastruktur antara lain:

- 1) Memperbaiki infrastruktur yang rusak seperti jalan raya yang berlubang dan bergelombang dan sebagian hancur karena tanah longsor dalam waktu singkat
- 2) Membangun jalan tol atau jalan kereta api ke pelabuhan dan memperluas kapasitas pelabuhan seperti Tanjung Priok dan lainnya yang selama ini

menjadi pintu keluar masuk barang dalam beberapa tahun kedepan dan

- 3) Meningkatkan akselerasi listrik dalam dua tahun kedepan dan banyak lagi. Logistik juga merupakan bagian penting dalam infrastruktur dalam kaitannya dalam kepentingan ekonomi atau urat nadi perdagangan pada khususnya. Terutama dalam hal pusat produksi regional dan logistik seperti pelabuhan dan jalan raya dari pabrik ke pelabuhan atau sebaliknya atau dari pelabuhan ke pusat pemasaran. Tanpa kelancaran logistik, kegiatan produksi dan perdagangan pun akan terganggu. Inflasi pun akan menjadi lebih tinggi akibat terjadinya kesendatan di jalan raya dan di pelabuhan daya saing ditentukan oleh kecepatan barang masuk dan keluar. Begitu pentingnya logistik yang membuat sektor ini menjadi yang pertama yang diintegrasikan dalam pelaksanaan ASEAN Economic Community 2015. (Outlook BI, 2009:62).

5. Reformasi Iklim Investasi

Dalam menghadapi implementasi AEC 2015, Indonesia harus mempersiapkan diri dengan pembenahan iklim investasi melalui perbaikan infrastruktur ekonomi, menciptakan stabilitas makro ekonomi serta adanya kepastian hukum dan kebijakan. Dan memangkas biaya tinggi. Salah satu langkah konkret yang terus dilakukan Indonesia dengan disahkannya UU PMA No. 25 Tahun 2007 tentang penanaman modal (menantikan Undang-Undang No 1 tahun 1967 yang telah diubah menjadi Undang-Undang no. 11 tahun 1970) (Kadin: 2007) Dalam Undang-Undang No. 25 tahun 2007 ini dapat dikatakan sudah mencakup semua aspek penting (termasuk soal pelayanan koordinasi, fasilitas dan hak kewajiban investor, ketenagakerjaan dan sektor-sektor yang menjadi perhatian utama investor) yang terkait dengan upaya peningkatan investasi dari sisi pengusaha atau investor. Ada beberapa di antara aspek-aspek tersebut yang selama ini merupakan masalah serius yang dihadapi pengusaha atau investor. Oleh karena itu akan sangat berpengaruh positif terhadap kegiatan penanaman modal di Indonesia.

6. Reformasi Kelembagaan dan Pemerintah

Penguatan lembaga hukum harus ditingkatkan terutama dalam hal independensi dan akuntabilitas

kelembagaan hukum dan penguatan etika dan profesionalisme aparaturnya dibidang hukum, agar dapat mendorong berlakunya sistem peradilan yang transparan. Upaya meningkatkan kesejahteraan aparaturnya terus dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan Negara. Diharapkan dengan adanya peningkatan kesejahteraan yang memadai bagi aparaturnya penegak hukum, tindakan yang mengarah dan berpotensi koruptif dapat diminimalkan. Budaya taat hukum, baik di lingkungan aparaturnya penegak hukum maupun penyelenggara Negara serta masyarakat secara umum melalui peningkatan kesadaran akan hak dan kewajiban hukum pada aparaturnya penegak hukum serta masyarakat, juga ditingkatkan (The Kian, 2003, 38(3): 331-342)

7. Pemberdayaan UMKM

UMKM sebagai sektor ekonomi nasional yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi kerakyatan selalu menjadi isu sentral yang diperebutkan politisi dalam menarik simpati massa. Para akademisi dan LSM juga banyak mendiskusikannya dalam forum-forum seminar, namun jarang sekali yang melakukan dalam upaya riil sehingga berdampak pada kesejahteraan UMKM. Sebagai proses kebangkitan ekonomi nasional, UMKM ternyata bukan termasuk sektor usaha yang tanpa masalah. Dalam perkembangannya sektor ini menghadapi banyak masalah yang sampai saat ini belum mendapat perhatian serius untuk mengatasinya (BPPK Kemenlu RI, 2008:62-63)

8. Pengembangan Pusat UMKM Berbasis Website

Teknologi informasi merupakan bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya, melalui pemanfaatan teknologi informasi ini. Perusahaan makro kecil dan menengah dapat memasuki pasar global. Pemanfaatan teknologi informasi, dalam menjalankan bisnis atau sering dikenal dengan *e-commerce* bagi perusahaan kecil dapat memberikan fleksibilitas dalam produksi, memungkinkan pengiriman ke pelanggan secara cepat untuk produk perangkat lunak, mengirimkan dan menerima penawaran secara cepat dan hemat serta mendukung transaksi cepat tanpa kertas. Pemanfaatan internet memungkinkan UMKM melakukan

pemasaran dengan tujuan pasar global, sehingga peluang ekspor sangat mungkin (BPPK Kemenlu RI, 2008:69-72)

9. Penguatan Ketahanan Ekonomi

Kebijakan moneter akan diarahkan untuk menjaga inflasi yang rendah dan stabil. Dengan tetap memperhatikan kestabilan sistem keuangan. Sebaliknya kebijakan perbankan tidak hanya *focus* kepada upaya menopang industri perbankan, tetapi juga mendukung stabilitas makro ekonomi dan menopang aktivitas perekonomian. Dalam perspektif yang lebih luas, koordinasi dengan kebijakan *fiscal* dan kebijakan *sector riil* akan terus ditingkatkan guna menciptakan pondasi yang kokoh bagi pencapaian pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan ke depan (Outlook BI, 2009:54)

10. Peningkatan Partisipasi Semua Unsur Negara

Peningkatan pemahaman akan memungkinkan proses persiapan tidak hanya dilakukan oleh pihak pemegang otoritas terkait, tetapi juga bersama-sama dengan segenap pemangku kepentingan (*stakeholders*). Efek negatif integrasi yang mungkin terjadi dalam jangka pendek harus secara jelas dikomunikasikan pada sektor-sektor yang terpengaruh untuk membantu persiapan mereka melalui pelatihan ulang, peningkatan ketrampilan peralihan perlahan pekerjaan lain. Adanya konsultasi yang intensif antara kelompok yang terpengaruh dapat menghindari reaksi yang tidak diinginkan (BPPK Kemenlu RI, 2008:70)

4.2 Strategi Daerah menghadapi MEA 2015

Strategi Daerah dalam menghadapi MEA 2015 (kementerian PPN/Bappenas) yaitu :

1. Meningkatkan daya saing produk unggulan daerah

Melalui:

- 1) Meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk unggulan daerah antara lain:
 - a. Kerjasama riset dengan universitas
 - b. Mendukung UMKM dalam pengembangan produk dan kemasan
 - c. Mengembangkan produk daerah yang berorientasi ekspor
- 2) Mendorong ekspansi dan promosi produk unggulan baik barang dan jasa antara lain:

- a. Memberikan memfasilitas promosi bagi UKM
- b. Meningkatkan jaringan kerjasama dan mitra usaha dengan negara ASEAN.

2. Mendorong investasi di daerah

Melalui:

- 1) Menyederhanakan prosedur, mempersingkat waktu serta transparansi proses perijinan investasi/memulai usaha
- 2) Menciptakan iklim investasi yang kondusif di daerah melalui tata kelola investasi, kualitas sumber daya manusia dan kualitas pelayanan dan perijinan.
- 3) Mengoptimalkan kinerja dan efektivitas pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) dan
- 4) Meningkatkan promosi sektor unggulan yang belum menjadi target investasi.

3. Meningkatkan daya saing (SDM) sumber daya manusia daerah

Melalui:

- 1) Bekerja sama dengan lembaga sertifikasi di daerah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pekerja sehingga diakui di dunia internasional dan
- 2) Meningkatkan *utilisasi* balai pelatihan tenaga kerja di daerah.

4. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur daerah

Melalui:

- 1) Meningkatkan proporsi anggaran daerah untuk pembangunan sistem transportasi dan infrastruktur yang terintegrasi yaitu jalan raya, pelabuhan dan bandara serta ketersediaan pasokan negeri dan listrik untuk mendukung keterhubungan antar provinsi di Indonesia dan
- 2) Mengoptimalkan peran dan kerjasamadengan swasta dalam pengembangan infrastruktur melalui mekanisme *Public Private Partnersip* (PPP).

5. Meningkatkan sinkronisasi kebijakan pusat dan daerah

4.3 Tantangan Indonesia menghadapi MEA 2015.

Masyarakat Ekonomi ASEAN dalam RKP 2014

Tantangan yang dihadapi yaitu :

1. Masih rendahnya pemahaman dan pengetahuan terhadap MEA 2015 di berbagai *stakeholders*, baik pemerintah

pusat, daerah, pengusaha, akademisi maupun masyarakat.

2. Belum siapnya daerah dalam menghadapi AEC 2015.

Hal ini ditandai oleh:

- a) masih banyaknya PEMDA yang belum menyiapkan kerangka regulasi, kebijakan ataupun program;
- b) masih belum optimalnya koordinasi antara pusat dan daerah maupun koordinasi antara pemerintah dan swasta; dan
- c) masih kurangnya sosialisasi MEA di pusat dan di daerah.

4.4 Persiapan Indonesia Menghadapi AEC 2015

Sejauh ini, langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Indonesia berdasarkan rencana strategis pemerintah pusat untuk menghadapi AEC 2015, antara lain:

1. Penguatan Daya Saing Ekonomi

Pada tanggal 27 Mei 2011 Pemerintah meluncurkan Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI). MP3EI merupakan perwujudan transformasi ekonomi nasional dengan orientasi yang berbasis pada pertumbuhan ekonomi yang kuat, inklusif, berkualitas, dan berkelanjutan.

Sejak MP3EI diluncurkan sampai akhir Desember 2011 telah dilaksanakan *Groundbreaking* sebanyak 94 proyek investasi sektor riil dan pembangunan infrastruktur dengan total nilai investasi Rp. 499,5 triliun yang terdiri dari nilai investasi sektor riil Rp. 357,8 triliun (56 proyek) dan infrastruktur Rp. 141,7 triliun (38 proyek), yang akan dibiayai oleh Pemerintah senilai Rp. 71,6 triliun (24 proyek), BUMN senilai Rp. 131,0 triliun (24 proyek), swasta senilai Rp. 168,6 triliun (38 proyek) dan melalui Kerjasama Pemerintah Swasta/KPS senilai Rp. 128,3 triliun (8 proyek). (Bappenas RI Buku II, 2012:27)

Hasilnya, Perekonomian Indonesia pada tahun 2011 tumbuh 6,5%, lebih tinggi dari tahun sebelumnya (6,2%) dengan investasi dan industri pengolahan sebagai penggerakannya. Neraca pembayaran mencatat surplus baik pada neraca transaksi berjalan maupun neraca modal dan finansial. Cadangan devisa meningkat menjadi USD 110,1 miliar. Stabilitas ekonomi tahun 2011 tetap terjaga. Nilai tukar rupiah kembali menguat dan kembali

stabil setelah melemah oleh kekuatiran terhadap imbas krisis utang Eropa pada bulan September dan Oktober 2011. Laju inflasi tahun 2011 terkendali sebesar 3,8%. (Bappenas RI, 2012:27)

2. Program ACI (Aku Cinta Indonesia)

Program ini direalisasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan kampanye dan ajakan dalam menggunakan produk-produk dalam negeri, antara lain adalah: ACI (Aku Cinta Indonesia). Program ini merupakan salah satu gerakan '*Nation Branding*' yang merupakan bagian dari pengembangan ekonomi kreatif yang termasuk dalam Inpres No.6 Tahun 2009 yang berisikan Program Ekonomi Kreatif bagi 27 Kementerian Negara dan Pemda. Gerakan ini sendiri masih berjalan sampai sekarang dalam bentuk kampanye nasional yang terus berjalan dalam berbagai produk dalam negeri seperti busana, aksesoris, *entertainment*, pariwisata dan lain sebagainya. (Kemendagri RI : 2009:17)

3. Penguatan Sektor UMKM

Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan UMKM di Indonesia, pihak Kadin telah mengadakan mengadakan beberapa program, antara lainnya adalah 'Pameran Koperasi dan UKM Festival' pada 5 Juni 2013 lalu yang diikuti oleh 463 KUKM. Acara yang dan UKM Festival' pada 5 Juni 2013 lalu yang diikuti oleh 463 KUKM. Acara yang diselenggarakan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah ini bertujuan untuk memperkenalkan produk-produk UKM yang ada di Indonesia dan juga sebagai stimulan bagi masyarakat untuk lebih kreatif lagi dalam mengembangkan usaha kecil serta menengah. Dari segi pendanaan sendiri, pemerintah telah mensosialisasikan dan menjalankan program KUR (Kredit Usaha Rakyat). Pemberlakuan program KUR merupakan tindak lanjut dari tandatanganinya Nota Kesepahaman Bersama (MOU) pada tanggal 9 Oktober 2007 tentang Penjaminan Kredit/Pembiayaan kepada UMKM dan Koperasi antara Pemerintah (Menteri Negara Koperasi dan UKM, Menteri Keuangan, Menteri Pertanian, Menteri Kehutanan, Menteri Kelautan dan Perikanan, Menteri Perindustrian, Perusahaan Penjamin (perum Sarana Pengembangan Usaha dan PT. Asuransi Kredit Indonesia) dan Perbankan (Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BTN, Bank Bukopin, dan Bank Syariah Mandiri).

KUR ini didukung oleh Kementerian Negara BUMN, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian serta Bank Indonesia.

Hasil pelaksanaan program-program terkait pemberdayaan koperasi dan UMKM pada tahun 2011 antara lain penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) sebesar Rp. 29,0 triliun untuk lebih dari 1,9 juta UMKM dan koperasi, dengan rata-rata kredit pembiayaan sebesar Rp. 15,12 juta. Tingkat pengembalian KUR cukup baik dengan kredit macet hanya sebesar 2,1%. Volume penyaluran KUR tersebut dapat dicapai dengan dukungan dana penjaminan kredit secara penuh pada tahun 2011. (Bappenas RI Buku II, 2012:32)

4. Perbaikan Infrastruktur

Dalam rangka mendukung peningkatan daya saing sektor riil, selama tahun 2010 telah berhasil dicapai peningkatan kapasitas dan kualitas infrastruktur seperti prasarana jalan, perkeretaapian, transportasi darat, transportasi laut, transportasi udara, komunikasi dan informatika, serta ketenagalistrikan:

a. Perbaikan Akses Jalan dan Transportasi

Pembangunan prasarana jalan telah menghasilkan capaian preservasi jalan nasional sepanjang 43.140 km dan jembatan sepanjang 181.070 m, serta peningkatan kapasitas jalan sepanjang 1.790 km jalan dan 4.540 m jembatan pada lintas utama yaitu Lintas Timur Sumatera, Pantura Jawa, lintas selatan Kalimantan, lintas barat Sulawesi, dan lintas lainnya di Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Selain itu, bidang transportasi laut melaksanakan Pemasangan sistem National Single Window di pelabuhan Tanjung Priok, melaksanakan pengembangan Pelabuhan Tanjung Priok, dan Belawan. (Bappenas I, 2011:4)

b. Perbaikan dan Pengembangan Jalur TIK

Untuk pembangunan komunikasi dan informatika tahun 2010 telah dicapai diantaranya:

- a) penyediaan layanan pos di 2.363 kantor pos cabang luar kota (kpcpk);
- b) beroperasinya akses telekomunikasi di 27.670 desa dan Pusat Layanan Internet Kecamatan

(PLIK) di 4.269 desa ibukota kecamatan;

- c) dimulainya pembangunan Nusantara *Internet Exchange* (NIX) di Medan, Surabaya, Balikpapan, dan Makassar;
- d) pembangunan 15 Desa Informasi;
- e) Beroperasinya pemancar TVRI di 30 lokasi (*on air*);
- f) Pembangunan pemancar TV digital di Jakarta, Surabaya, dan Batam;
- g) Dimulainya penyediaan jasa akses internet melalui community access point di 222 kecamatan di Lampung, Jawa Barat, dan Banten; dan
- h) Meningkatnya teledensitas total akses telekomunikasi menjadi 95,47% (Q3/2010).

Pada tahun 2011 diperkirakan dapat dicapai:

- a) Penyediaan layanan pos PSO di 2.515 kpcpk;
- b) Penyelesaian penyediaan jasa akses telekomunikasi dan internet di 33.187 desa (Desa Berdering) dan 5.748 desa ibukota kecamatan;
- c) Penyelesaian pembentukan dan dimulainya *pemanfaatan Information and Communications Technology (ICT) Fund*;
- d) Selesaiannya pembangunan jaringan *backbone* serat optik link Mataram-Kupang;
- e) Pengesahan RPP UU No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;
- f) Penyelesaian penyusunan Rencana Induk (Master Plan) e-Government Nasional; serta
- g) Selesaiannya pengembangan sistem e-pendidikan di 240 sekolah di provinsi DIY sehingga menjadi 350 dari target 500 sekolah. (Bappenas RI Buku I, 2011:6)

c. Perbaikan dan Pengembangan Bidang Energi Listrik

Untuk mendukung kemandirian energi dan memenuhi pasokan listrik nasional, selama tahun 2010 telah dibangun jaringan transmisi tenaga listrik dengan total panjang 38.825 kms. Disamping itu terjadi penambahan kapasitas panas bumi sebesar 127 MW, sehingga secara total, kapasitas terpasang pembangkit energi panas bumi menjadi 1.189 MW, dan kapasitas pembangkit dapat ditingkatkan menjadi 32.864 MW. Upaya tersebut menambah peningkatan

rasio elektrifikasi menjadi sebesar 67,20% dan rasio listrik perdesaan menjadi 92,5%. Pemerintah juga telah melakukan pembangunan jaringan distribusi gas untuk rumah tangga di kota Tarakan, Depok, Bekasi dan Sidoarjo. (Bappenas RI Buku I, 2011:7)

5. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu jalan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui jalur pendidikan, Guna mendukung penuntasan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun, Pemerintah menaikkan satuan biaya program BOS pada jenjang SD/MI/Salafiyah Ula dari Rp 397 ribu (kabupaten) dan Rp 400 ribu (kota) pada periode 2009-2011 menjadi Rp 580 ribu/siswa/tahun pada tahun 2012, yang mencakup 31,32 juta siswa. Adapun pada jenjang SMP/MTs/Salafiyah Wustha satuan biaya dinaikkan dari Rp 570 ribu (kabupaten) dan Rp 575 ribu (kota) menjadi Rp 710 ribu/siswa/tahun, yang mencakup 13,38 juta siswa. Selain itu, dalam rangka memberikan layanan pendidikan yang bermutu, pemerintah telah membangun sarana dan prasarana pendidikan secara memadai, termasuk rehabilitasi ruang kelas rusak berat. Data Kemdikbud tahun 2011 menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 173.344 ruang kelas jenjang SD dan SMP dalam kondisi rusak berat. (dalam Bappenas RI Buku I, 2011:36)

6. Reformasi Kelembagaan dan Pemerintahan

Dalam rangka mendorong Percepatan Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, telah ditetapkan strategi nasional pencegahan dan pemberantasan korupsi jangka panjang 2012-2025 dan menengah 2012-2014 sebagai acuan bagi seluruh pemangku kepentingan untuk pelaksanaan aksi setiap tahunnya. Upaya penindakan terhadap Tindak Pidana Korupsi (TPK) ditingkatkan melalui koordinasi dan supervisi yang dilakukan oleh KPK kepada Kejaksaan dan Kepolisian. Selama tahun 2011, KPK telah melakukan strategi peningkatan koordinasi dalam penyelidikan, penyidikan dan penuntutan TPK dengan instansi terkait, melakukan 447 kegiatan supervisi terhadap perkara TPK yang ditangani oleh Kejaksaan dan Kepolisian melalui pelaksanaan gelar perkara, analisis perkara dan pelimpahan perkara ke Kepolisian dan Kejaksaan serta meminta informasi tentang perkembangan penanganan perkara TPK kepada

Kepolisian dan Kejaksaan melalui permintaan Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP). (dalam Bappenas RI Buku I, 2011:21)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Strategi dan persiapan yang telah dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah di Indonesia dalam rangka menghadapi sistem liberalisasi yang diterapkan oleh ASEAN, terutama dalam kerangka integrasi ekonomi masih kurang optimal, hal tersebut memang dilandaskan isu-isu dalam negeri yang membutuhkan penanganan yang lebih intensif.
2. Peran Indonesia di kawasan Asia Tenggara mengalami perkembangan yang cukup signifikan mengindikasikan bahwa Indonesia mampu dan siap menghadapi realisasi AEC 2015.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan, Kementrian Luar Negeri Republik (BPPK Kemenlu-RI) (2008). *ASEAN Economic Blueprint*, 2015. Jakarta.
- Bank Indonesia (BI). (2009). *Outlook Ekonomi Indonesia 2008 - 2012. Integrasi Ekonomi ASEAN dan Prospek Perekonomian Nasional*. Jakarta
- Brewer Thomas. (2006). *American Foreign Policy: A Contemporary Introduction*. New Jersey Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs
- Kementrian Perdagangan Republik Indonesia. (2009). *Menuju ASEAN Economic Community 2015*. Jakarta
- KPPN/Bappenas. (2012). *Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2013*. Buku I.
- KPPN/Bappenas. (2013). *Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2013*. Buku II.
- Triansyah Djani D. (2007). *SEAN Selayang Pandang*. Jakarta: Dir. Jen.

Kerjasama ASEAN Departemen Luar
Negeri Republik Indonesia

Wyatt, Andrew and Walter. (1995).
*Regionalism, Globalization, and World
Economic Order. In Fawcett, Louise
and Andrew Hurrell. Regionalism in
World Politics* Oxford University Press

www.djmbp.esdm.go.id, diakses 24 November
2011

www.bps.go.id, diakses pada 05 Agustus 2012

www.kadin.or.id, diakses pada 06 Maret 2011

www.depkop.go.id, diakses pada 16 Maret
2013

**INDEKS SUBJEK
PERSPEKTIF, VOL. XII NO. 2 SEPTEMBER 2014**

A

AEC 208, 209, 2010
Akuntabilitas 135, 136, 137
ASEAN Community 208, 210, 211

B

Break Even Point 121, 122, 123, 124

G

Good Governance 135, 136, 137, 138

K

Karyawan Tetap 163, 166
Kepuasan Kerja 111, 112, 113, 115
Kualitas Pelayanan 191, 195, 196, 197

M

Masyarakat Ekonomi Asean 209, 213
Metode Pembelajaran 200, 201, 205, 206
Motivasi 169, 170, 199, 200

P

Pelatihan Karyawan 174, 175, 176, 177
Pengendalian Intern 155, 156, 161, 180
PPh 21 163, 164, 167
Prestasi Belajar 200, 201, 202, 206

R

Rumah Sakit 145, 146, 150, 152

S

Sistem Informasi Akuntansi 155, 156
Standard Operational Procedure (SOP)
145, 146, 147
SWOT 145, 146, 147

T

Tenaga Kerja 123, 125, 170
Transparansi 135, 136, 137, 138

V

Viral Marketing 128, 129, 130, 131

**INDEKS PENULIS
PERSPEKTIF, VOL. XII NO. 2 SEPTEMBER 2014**

Eigis Yani Pramularso, PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PASIR GUNUNG SELATAN KOTA DEPOK, VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 104 – 113.

Suhartono, ANALISIS *BREAK EVEN POINT* DENGAN PENDEKATAN MATEMATIKA MENGGUNAKAN MS. ACCESS PROGRAMMING, VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 114 – 120.

Desy Tri Anggarini, PERANAN INFORMASI HARGA POKOK PRODUKSI DALAM PENETAPAN HARGA JUAL BERDASARKAN PRODUKSI SECARA PROSES, NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 121 – 127.

Tri Retnasari, ANALISIS PENERAPAN *STANDART OPERATIONAL PROCEDURE* (SOP) DALAM PELAYANAN KESEHATAN BERBASIS IT MENGGUNAKAN ANALISA SWOT, VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 138 – 146.

Sri Wasiyanti, ANALISIS PENGENDALIAN INTERN PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI BERBASIS KOMPUTER , VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 147 – 155.

Susan Rachmawati, ANALISA PERBEDAAN PERHITUNGAN PPH 21 TERHADAP KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP SERTAPENGARUHNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN, VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 156 – 161.

Fahmi Kamal, PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN PADA DIVISI *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* (STUDI KASUS: PT NEYDA RIZKI), VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 162 – 179.

Muhammad Setiadi Hartoko, ANALISA SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA BADAN NASIONAL PENGELOLA PERBATASAN REPUBLIK INDONESIA JAKARTA, VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 180 – 189.

Dede Suleman, PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA *RESTAURANT MY BENTO* , VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 190 – 198.

Teni Agustina, PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PERSEPSI ATAS METODE PEMBELAJARAN TERHADAP PRESTASI BELAJAR ILMU PENGETAHUAN SOSIAL SISWA (Pada SMPN 98 Jakarta Selatan), VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 199 – 207.

Dian Indah Sari, STRATEGI PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH DALAM MENGHADAPI MEA (MASYARAKAT EKONOMI ASEAN) 2015, VOL XII NO. 2 SEPTEMBER 2014. Halaman 208 – 217.

RIWAYAT HIDUP PENULIS PERSPEKTIF, VOL XII NO. 1 MARET 2014

Eigis Yani Pramularso, merupakan salah satu pengajar di kampus Margonda dan sampai saat ini beliau masih bergabung sebagai dosen tetap di Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.

Suhartono, dilahirkan di Jakarta, pada tanggal 12 November 1971 Saat ini bekerja sebagai dosen tetap di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer BSI Jakarta, memiliki jabatan fungsional dosen Lektor dan telah lulus Sertifikasi Dosen. Mengajar mata kuliah, antara lain: pengetahuan export import, dasar akuntansi dan akuntansi lanjutan. Lulus Sarjana Ilmu Ekonomi Akuntansi Universitas Islam 45 Bekasi (2000) dan Magister Manajemen Akuntansi Universitas Budi Luhur (2011). Tulisan yang pernah dibuat antara lain: Doa sebagai kekuatan supranatural dalam kehidupan sehari-hari (diterbitkan dalam jurnal ilmiah Cakrawala volume 4 No.1 Tahun 2004), Membentuk Bank Jangkar (Anchor Bank) sebagai market Leader pada Pasar Domestik Regional dan International (diterbitkan dalam Jurnal Ilmiah Perspektif Volume 4 No.1 tahun 2006).

Desy Tri Anggarini, beliau merupakan salah satu pengajar yang ada di BSI dan sampai saat ini beliau masih bergabung di BSI, serta memiliki homebase di AMIK BSI Jakarta

Tri Retnasari, dilahirkan di Bogor dan merupakan salah satu Staf Akademik di BSI. Beliau memulai karir sebagai Asisten lab kemudian menjadi Instruktur dan diangkat menjadi Staf Akademik pada tahun 2011. Saat ini beliau sudah menyelesaikan studi S2 Magister Komputer pada STMIK Nusa Mandiri pada tahun 2013

Sri Wasiantyanti, merupakan salah satu Staf Akademik di BSI. Beliau memulai karir sebagai Asisten lab kemudian menjadi Instruktur dan diangkat menjadi Staf Akademik. Saat ini beliau sudah menyelesaikan studi S2 Magister Komputer pada STMIK Nusamandiri dan memiliki sertifikasi dosen.

Susan Rachmawati, dilahirkan di Jakarta pada tanggal 19 Maret 1981. Telah menyelesaikan studi S1 dan S2 di Universitas Gunadarma. Saat ini merupakan salah satu Staf Akademik di BSI

Fahmi Kamal, dilahirkan di Jakarta, pada tanggal 25 Juli 1975 adalah Staf Akademik di BSI, Beliau memulai karir sebagai dosen luar biasa di BSI sejak bulan September 2003 dan bergabung menjadi staf Akademik di BSI sejak bulan Februari 2011. Beliau menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Borobudur tahun 1992. Saat ini beliau sudah menyelesaikan studi S2 Magister Manajemen pada Universitas BSI Bandung tahun 2012.

Muhammad Setiadi Hartoko, merupakan salah satu pengajar yang ada di BSI, memiliki jabatan fungsional asisten ahli serta memiliki homebase di Politeknik LP3I Jakarta.

Dede Suleman, beliau merupakan salah satu pengajar yang ada di BSI dan sampai saat ini beliau masih bergabung di BSI serta memiliki homebase di Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta.

Teni Agustina, merupakan salah satu Staf di BSI sejak tahun 2013, beliau memiliki 1 orang putri dan bertempat tinggal di Lenteng, Jakarta Selatan. Beliau merupakan salah satu dosen yang memiliki homebase di AMIK BSI Jakarta

Dian Indah Sari, merupakan salah satu pengajar yang ada di BSI dan masih aktif mengajar di BSI sampai dengan saat ini. Beliau memiliki homebase di AMIK BSI Bekasi.

PEDOMAN PENULISAN JURNAL ILMIAH PERSPEKTIF

A. Ketentuan Umum

1. Naskah adalah asli, belum pernah diterbitkan/dipublikasikan di media cetak lain dan ditulis dengan ragam Bahasa Indonesia baku atau dalam Bahasa Inggris.
2. Naskah yang dimuat dalam Jurnal meliputi tulisan tentang gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, studi kepustakaan dan hasil penelitian. Tulisan fokus pada bidang informatika, komputer dan teknologi.

B. Ketentuan Penulisan Naskah

1. Isi naskah terdiri dari (a) Judul, (b) Nama Penulis; tanpa gelar, (c) Abstrak, (d) Pendahuluan, (e) Tinjauan Pustaka (f) Metode Penelitian (g) Hasil dan Pembahasan (h) Kesimpulan dan Saran, (i) Daftar Pustaka.
2. Naskah diketik dalam 1 (satu) spasi dengan menggunakan Ms. Word (Font Times New Roman, ukuran 10 pitch), dengan jumlah kata minimal 3500 kata atau 9 – 12 halaman kertas A4 (sudah termasuk gambar, table, ilustrasi, dan daftar pustaka), dengan batas pengetikan adalah batas kiri = 4 cm, batas kanan, batas atas = 3 cm, dan batas bawah = 2.5 cm.
3. Judul utama (pada halaman pertama) harus dituliskan dengan jarak margin 3 cm dari tepi kertas, rata tengah dan dalam huruf Times 11-point, tebal. Judul tidak boleh lebih dari 14 kata dalam tulisan Bahasa Indonesia atau 10 kata dalam Bahasa Inggris.
4. Abstrak berisi tidak lebih dari 250 kata dan merupakan intisari seluruh tulisan yang meliputi: latar belakang, tujuan, metode, hasil dan kesimpulan serta ditulis dalam Bahasa Inggris cetak miring. Di bawah abstrak disertakan 3-5 kata kunci (*key word*) ditulis secara alfabetis.
5. Naskah dibuat dalam bentuk 2 kolom dengan jarak antar kolom sebesar 0.6 cm, kecuali judul utama, nama penulis dan abstraksi
6. Semua jenis rumus ditulis menggunakan Mathematical Equation (bagi pengguna *MS Word* ada di bagian *Insert => Equation*), termasuk pembagian/fraksi, Zigma, Akar, Matriks, Integral, Limit/Log, Pangkat, dsb
7. Judul tabel dan gambar ditulis di tengah, dengan jarak 1 spasi dari tabel atau gambarnya. Tulisan “Tabel” atau “Gambar” dengan nomornya diletakkan satu baris sendiri. Judul tabel diletakkan di atas tabel (sebelum tabel) dan judul gambar diletakkan di bawah gambar (setelah gambar). Penulisan sumber tabel atau gambar diletakkan di bawah tabel dan gambar (center pada gambar dan sejajar tabel pada tabel dengan huruf 10 pt). Pada gambar, penulisan sumber diletakkan setelah judul gambar dengan jarak 1 spasi.
8. Tidak menggunakan catatan kaki
9. Referensi menggunakan aturan *author-date* hanya mencantumkan nama belakang penulis dan tahun tulisan (contoh: Kotler, 2000) dan mohon dicek ulang dengan daftar pustaka (sangat membantu jika menggunakan fasilitas bibliography yang ada di *word processor*)
10. Daftar Pustaka berisi informasi tentang sumber referensi yang dirujuk dalam tubuh tulisan. Format penulisan pustaka menggunakan system APA (*American Psychological Association*). Sistem APA menggunakan nama penulis dan tahun publikasi dengan urutan pemunculan berdasarkan nama penulis secara alfabetis.

Contoh :

Bray, J., & Sturman, C. (2001). *Bluetooth: Connect without wires*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Tseng, Y.C., Kuo, S.P., Lee, H.W., & Huang, C.F. (2004). Location tracking in a wireless sensor network by mobile agents and its data fusion strategies. *The Computer Journal*, 47(4), 448–460.

C. Pengiriman

1. Naskah dikirim/diserahkan kepada redaksi berupa *soft copy* dan print-out (cetakan) ke alamat: **Jl Dewi Sartika No. 289 Cawang, Jakarta Timur 13630. Telp: 021-8010836, Ext: 202.**
2. Naskah dalam bentuk *soft copy* dapat di kirim melalui e-mail ke jurnal.perspektif@bsi.ac.id dan cc ke: jurnal.ka@bsi.ac.id

