

## PERAN KEPEMIMPINAN PADA KEBERHASILAN PERUSAHAAN KELUARGA

Oleh:

Sentot Imam Wahjono

FE-UMSurabaya

[totim27@yahoo.com](mailto:totim27@yahoo.com)

### ABSTRACT

*Family business has its own characteristics. There are three other factors that influence the successful of family firms, namely: ownership, business, and family. Because of the three factors that influence each other here, which surfaced in the value of family firms is harmony. Yet family firms still have to achieve the goal of profit and growth. That's why leadership is necessary. In family firms, especially those that are still dominated by the role of founders and their families need leadership that can be flexible to adjust the leadership style of the owner or owners of a family with subordinates or employees. Leadership models that match the characteristics of family firms, such as situational leadership style that is based on the theory of Hersey-Blanchard*

*Key words: situational leadership, leadership effectiveness, satisfaction leadership, entrepreneurship*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Wedoro adalah sebuah desa di kabupaten Sidoarjo yang letaknya berbatasan dengan kota Surabaya. Sebagai desa, Wedoro telah berkembang dari desa pengrajin sepatu menjadi desa pusat penjualan sepatu sandal. Wedoro adalah salah satu dari 3 desa di kabupaten Sidoarjo yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten sebagai Desa Pengrajin Unggulan selain Tanggulangin (tas dan koper), dan Ngingas (logam).

Perkembangan Wedoro dan beberapa daerah lain di Jawa Timur menarik perhatian pemerintah pusat untuk mendirikan Pusat Perkulakan Sepatu (PPS) di Mojokerto. Pendirian PPS ini dimaksudkan untuk mendorong peningkatan kinerja industri sepatu, sehingga dengan demikian mempermudah akses pasar. Alasan pemilihan Jawa Timur sebagai *pilot project* pendirian PPS, adalah karena Jawa Timur merupakan propinsi penghasil alas kaki dan sepatu ke-empat terbesar di Indonesia setelah DKI, Jabar dan Jateng. Pangsa pasar Jawa Timur saat ini sebesar 11% dengan sumbangan terhadap devisa mencapai USD 180 juta. Industri alas kaki yang padat karya sangat penting bagi perekonomian karena

termasuk salah satu dari 10 produk utama ekspor non migas (Jawa Pos, 11 Oktober 2007, hal. 9).

Akhir-akhir ini perkembangan perdagangan dan pembuatan sepatu dan sandal di Wedoro mengalami kelesuan, terutama setelah membanjirnya produk sepatu dan sandal dari China yang dijual dengan harga yang lebih murah dan model yang lebih bervariasi. Kondisi ini diperparah dengan kecenderungan biaya operasional dan bahan baku yang semakin naik dan tinggi. Kenaikan biaya operasional terutama dipicu oleh kenaikan tarif listrik multiguna. Kondisi ini menyebabkan banyaknya pengusaha yang tergolong Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berpindah dari sektor pengrajin (industri) ke sektor perdagangan (Jawa Pos, 18 Agustus 2007, hal. 9).

Kondisi ini tentu sangat mengkhawatirkan, mengingat UKM di Wedoro tumbuh dari kegiatan pembuatan sepatu sandal (industri). Mereka lebih berpengalaman sebagai pengrajin daripada sebagai pedagang. Kebanyakan UKM di Wedoro berkembang menjadi perusahaan keluarga dengan basis industri. Apabila kondisi eksternal memaksa UKM Wedoro meninggalkan industri dan beralih ke sektor perdagangan dikhawatirkan akan terjadi penurunan aktivitas ekonomi. Mereka yang tidak terbiasa dengan suasana perdagangan yang dinamis akan mudah mengalami kerugian usaha dan pada akhirnya menjadi kebangkrutan.

Para pemimpin perusahaan keluarga UKM di Wedoro dituntut bekerja keras dan kreatif untuk dapat mempertahankan usahanya. Hal ini menjadi penting, karena keberlangsungan usahanya bukan hanya menjadi gantungan hidup keluarga inti (ayah, ibu dan anak) nya saja tetapi juga menjadi lahan mencari nafkah keluarga besarnya yang bekerja bersama di dalam perusahaan keluarga. Mereka adalah adik-kakak dari pihak ayah dan ibu (ipar) atau anak dari saudara ayah-ibu (keponakan). Mereka adalah komponen pembentuk perusahaan keluarga di UKM Wedoro.

Dengan kondisi seperti di atas, timbul pertanyaan, apakah model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard mampu menjawab permasalahan kepemimpinan-kepuasan dalam perusahaan keluarga

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Perusahaan Keluarga.**

Perusahaan keluarga adalah penggerak ekonomi negara. Dengan asumsi-asumsi tertentu diperkirakan perusahaan keluarga memberi kontribusi yang cukup besar yaitu 30% dari GDP dan menyerap 70% angkatan kerja (Kompas, 24 Desember 2002). Di negara-negara Barat seperti di Amerika

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

Serikat, pada awal 1990-an, perusahaan keluarga berjumlah lebih dari seperlima dari seluruh perusahaan, menyumbangkan 12% GDP dan mempekerjakan 15% angkatan kerja (Shanker dan Astrachan, 1996). Di Indonesia, dari hasil Sensus Ekonomi 1996 terdapat 16.426.933 perusahaan. Dari jumlah itu yang dapat dikategorikan sebagai perusahaan keluarga sebanyak 82,44 persen (Sinar Harapan, 9 Februari 2002).

Sebagai suatu entitas usaha, perusahaan keluarga juga harus tunduk pada kaidah-kaidah manajemen pada umumnya. Keberhasilan suatu usaha tidak terlepas dari peran pemimpin usaha. Yukl (2002, 347) melaporkan beberapa penelitian sebelumnya tentang peranan pemimpin dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Seperti, Weiner dan Mahoney (1981) mengatakan bahwa kepemimpinan berperan dalam peningkatan ROA (*return on assets*). Thomas (1988) menyatakan bahwa kepemimpinan berperan terhadap peningkatan *profit margin*. Barrick, Day, Lord, dan Alexander (1991) juga menemukan bukti bahwa *top executives* mempengaruhi kepuasan kerja organisasi.

Perusahaan keluarga pada umumnya mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) dimiliki oleh kelompok keluarga tunggal yang dominan dengan jumlah kepemilikan saham lebih dari 50% (2) dirasakan sebagai perusahaan, (3) dikelola oleh orang-orang yang berasal dari keluarga pemilik mayoritas saham (Westhead, 1997). Dalam perusahaan keluarga, terdapat tiga kepentingan yang saling mempengaruhi, yaitu: 1) kepentingan bisnis, 2) kepentingan kepemilikan, dan 3) kepentingan keluarga. Ketiga kepentingan tersebut seringkali bersinggungan menimbulkan friksi yang bisa mengakibatkan sinergi beberapa komponen sehingga menghasilkan yang positif atau sebaliknya berakibat negatif (Hoover, 2000: 61).

Selanjutnya, faktor pemimpin sebagai penyebab keberhasilan usaha juga dikemukakan oleh Peter F. Drucker yang ditulis kembali oleh Hersey-Blanchard (1992, 98) yang menyatakan bahwa:

“Pemimpin merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitiannya bahwa dari 100 perusahaan yang baru berdiri, 50% gulung tikar pada dua tahun setelah pendirian dan hanya sepertiga yang bisa bertahan sampai tahun ke-lima dikarenakan kepemimpinan yang tidak efektif”.

Perusahaan keluarga tersebar dalam beberapa etnis, masing-masing mempunyai ciri tersendiri. Dalam etnis Cina terdapat beberapa karakteristik perusahaan keluarga seperti terlihat dalam table 1.

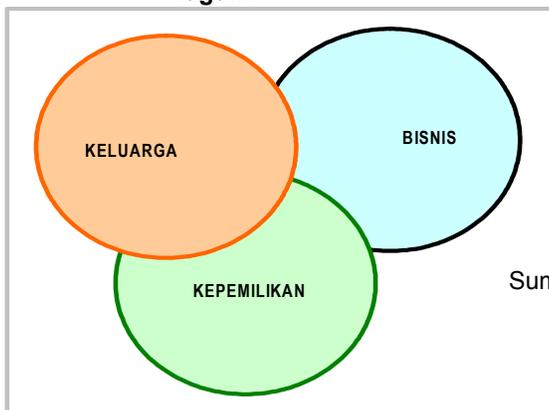
**Tabel 1.**  
**Karakteristik Perusahaan Keluarga Cina**

1	Skala kecil dan struktur organisasi sederhana
2	Produk tunggal atau pasarnya terfokus
3	Kendali yang disentralisasi pada satu CEO dominan
4	Kepemilikan dan kendali pada keluarga
5	Kebudayaan organisasi paternalistik
6	Hubungan eksternal ke pemasok dan pelanggan melalui jaringan personal
7	Penghematan biaya dan efisiensi
8	Kemampuan pemasaran lemah terutama promosi citra merk
9	Hambatan pertumbuhan karena enggan berhubungan dengan manajer profesional
10	Fleksibilitas strategis berdasar adaptabilitas pembuat keputusan yang dominan.

Sumber : Redding, 1995.

John Davis dan Morris Taguri (Hoover, 2000: 61) menyatakan bahwa terdapat tiga (3) elemen pengaruh dalam bisnis keluarga, seperti terlihat dalam gambar 1, yaitu :

**Gambar 1.**  
**Tiga Elemen Bisnis Keluarga**  
**Taguri**



Sumber : Hoover, 2000, hal. 61.

- (1) Keluarga, keberhasilan dalam keluarga diukur dalam artian harmoni, kesatuan, dan perkembangan individu yang bahagia dengan harga diri yang solid dan positif.
- (2) Bisnis, adalah entitas ekonomi dimana keberhasilan diukur bukan pada harga diri dan kesenangan interpersonal individu, tetapi dalam produktivitas dan profesionalisme. Sehingga ukuran utama seseorang terletak pada kontribusi terhadap pelaksanaan strategi, pencapaian target, dan profitabilitas perusahaan.

- (3) Kepemilikan, didasarkan pada peranan seseorang dalam investasi dalam perusahaan, peranan meminimalkan risiko, mewakili perusahaan berhubungan dengan pihak luar.

Dalam bisnis keluarga, ketiga elemen tersebut bercampur menjadi satu bahkan batas-batas diantara ketiganya kabur dan tak tampak. Banyak fungsi menjadi tumpang tindih sehingga sering terjadi ketegangan hubungan, tetapi banyak hal menunjukkan bahwa kesuksesan bisnis keluarga dimulai dari kaburnya batas-batas itu. Untuk menjamin dinamika bisnis keluarga tetap dalam posisi yang menguntungkan, maka perlu dipertegas aturan hubungan bisnis keluarga, seperti tergambar dalam tabel 2. Berikut:

**Tabel 2.**  
**Matrix Aturan Hubungan Bisnis Keluarga Taguiri**

	<b>Keluarga</b>	<b>Bisnis</b>	<b>Kepemilikan</b>
<b>Mengukur Keberhasilan</b>	Harmoni	Produksi	ROI dan ROS ( <i>responsibility of stewardship</i> )
<b>Otoritas</b>	Kesetaraan	Tidak setara	Keduanya (setara dan tidak setara)
<b>Penghargaan Finansial</b>	Berdasarkan Keperluan	Berdasarkan Produktivitas	Berdasarkan apa yang diambil dan yang ditinggalkan.
<b>Lokus Pentingnya</b>	Individual aspirasi	Tujuan	Profitabilitas
<b>Aturan Inklusi</b>	Penerimaan tanpa kondisi	Tergantung pada kondisi	Berhak atautkah diperoleh

Sumber : Hoover, 2000, hal. 64.

### **Kepemimpinan**

Beberapa penelitian gaya kepemimpinan dengan pendekatan Sifat dan pendekatan Perilaku ternyata belum bisa menjawab pertanyaan "Kapan dan dibawah keadaan apa gaya kepemimpinan khusus lebih disukai dibanding yang lain?", pertanyaan ini terlontar karena ternyata tidak dijumpai satupun sifat unggulan dan gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua orang, pada situasi dan kondisi yang berbeda. Gaya otoriter sangat cocok diterapkan di lingkungan militer namun sangat tidak cocok diterapkan di lingkungan pendidikan tinggi.

Oleh karena itu beberapa peneliti mulai mencoba mencari faktor-faktor dalam setiap situasi yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan tertentu. Kalau disatukan, teori yang dihasilkan dari penelitian ini menyusun pendekatan kontingensi pada kepemimpinan. Pendekatan ini memfokuskan pada faktor-faktor berikut ini : a)

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.*  
*Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

Tuntutan Tugas, b) Harapan dan tingkah laku rekan setingkat, c) Karakteristik, harapan, dan tingkah laku karyawan, d) Budaya organisasi dan kebijakannya.

### **Teori Kepemimpinan Hersey-Blanchard**

Pendekatan kepemimpinan yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (2002:169-189) menguraikan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung kesesuaian antara beberapa faktor berikut:

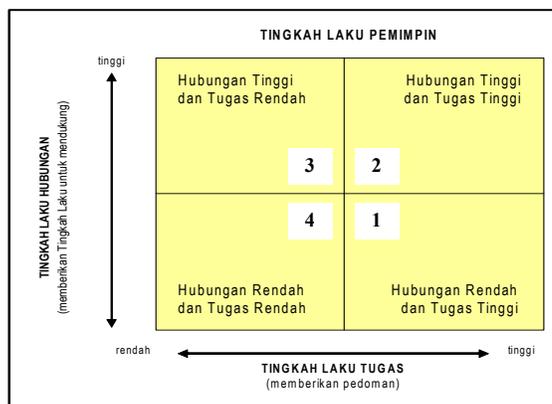
1. **Perilaku tugas**, adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peran bawahan, menjelaskan kegiatan setiap anggota, kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya. Dicitrakan dengan upaya untuk menetapkan struktur organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur penyelesaian masalah secara jelas dan rinci. Dimensi perilaku tugas dan indikator perilaku mencakup: (a) Penyusunan tujuan, (b) Pengorganisasian, (c) Penetapan batas waktu, (d) Pengarahan, (e) Pengendalian.
2. **Perilaku Hubungan**, adalah kadar upaya pemimpin dalam membina hubungan pribadi diantara para pemimpin dan bawahan dengan membuka saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosioemosional dan kemudahan perilaku. Dimensi perilaku dan indikator perilaku meliputi : (a) memberikan dukungan, (b) mengkomunikasikan, (c) memudahkan interaksi, (d) aktif mendengarkan, (e) memberikan umpan balik.
3. **Kematangan Bawahan**, adalah kemampuan atau kemauan individu untuk memikul tanggung jawab sehingga dapat mengarahkan perilaku bawahan. Seseorang yang matang dalam suatu pekerjaan tidak berarti bahwa orang tersebut juga matang untuk pekerjaan lainnya. Kematangan bawahan terdiri dari dua (2) dimensi yaitu : (a) yaitu matang karena mampu dalam arti mempunyai pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan individual dalam melaksanakan tugas, (b) matang karena mau untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya rasa yakin, dan termotivasi. Kemampuan menurut Hersey dan Blanchard adalah pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan yang dimiliki individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu tanpa arahan dari orang lain. Sedangkan kemauan adalah suatu kepercayaan, keterikatan dan motivasi yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Orang-orang yang memiliki kemauan yang tinggi dalam suatu jenis pekerjaan tertentu akan merasa bahwa tanggung jawab merupakan hal yang penting serta memiliki rasa keyakinan terhadap diri sendiri. Mereka tidak memerlukan dorongan orang lain untuk mau melakukan hal-hal dalam bidang pekerjaan tersebut.

Kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan menghasilkan empat (4) gaya yaitu:

1. **Telling** (tinggi tugas dan rendah hubungan), gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan banyak perintah kerja (instruksi) yang spesifik dan melakukan penyeliaan pekerjaan bawahan dengan seksama
2. **Selling** (tinggi tugas dan tinggi hubungan), gaya ini cenderung untuk menjelaskan keputusan yang telah pemimpin buat dan memberi kesempatan bawahan untuk mengerti (menjajakan). Dalam hal ini pemimpin masih mengarahkan dan mengawasi bawahan dalam menyelesaikan tugas.
3. **Participating** (rendah tugas dan tinggi hubungan), gaya ini cenderung memberi kesempatan bawahan untuk saling bertukar pendapat dan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pemimpin turut memberi dorongan karyawan dalam penyelesaian tugas.
4. **Delegating** (rendah tugas dan rendah hubungan), gaya ini cenderung mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan pada bawahan.

Keempat gaya kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard tersebut digambarkan dalam empat kuadran seperti terlihat dalam gambar 2 dibawah ini.

**Gambar 2.**  
**Gaya kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard**



Sumber: Stoner, 1996, hal, 172, diadaptasi dari Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational: Utilizing Human Resources*, edisi ke 5, p. 173, hak cipta 1988.

Mereka yakin bahwa hubungan antara seorang manajer dan bawahannya bergeser melewati empat fase pada saat karyawan berkembang, dan manajer perlu mengubah gaya kepemimpinannya (lihat gambar 2 dan tabel 3).

**Tabel 3.**  
**Empat Fase Gaya kepemimpinan Hersey-Blanchard**

Fase	Kesiapan Bawahan & Apa yang seharusnya dilakukan Manajer
<b>1</b>	Dalam tahap persiapan, perhatian pada tugas yang tinggi oleh manajer merupakan tindakan yang paling tepat. Karyawan harus diberi <b>instruksi</b> dan dibiasakan bekerja dengan peraturan dan prosedur. Manajer yang tidak memberi petunjuk akan menimbulkan kegelisahan dan kebingungan khususnya untuk anggota baru.
<b>2</b>	Setelah bawahan mulai belajar dan menyesuaikan diri dengan sistem dan prosedur yang berlaku, perhatian pada tugas tetap penting untuk membiasakan bawahan pada sistem dan prosedur. Dalam masa interaksi ini atasan lebih mengenal bawahan sehingga perhatian pada hubungan bisa ditingkatkan. Manajer harus <b>menjajakan</b> tentang apa yang perlu dan tidak, bagaimana sebaiknya, kapan sebaiknya selesai, dan sebagainya.
<b>3</b>	Dalam tahap ini bawahan sudah mempunyai kemampuan dan motivasi yang lebih besar sehingga mereka lebih berani menerima tanggung jawab yang lebih besar. Manajer tidak perlu lagi mengarahkan pekerjaan secara rinci, akan tetapi manajer harus tetap mendukung dan mendorong bawahan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar lagi dengan tujuan merangsang timbulnya <b>partisipasi</b> bawahan yang melembaga.
<b>4</b>	Ketika karyawan menjadi percaya diri, bisa mengarahkan diri sendiri, dan berpengalaman, manajer dapat mengurangi jumlah dukungan dan pedoman. Dalam tahap ini bawahan tidak lagi memerlukan pengarahan dari manajernya, karena mereka telah mandiri, dan siap untuk menerima pelimpahan tugas & tanggung jawab ( <b>delegasi</b> ).

Sumber : dirangkum dari Stoner, 1996, hal. 171-172.

Kematangan bawahan merupakan kombinasi dari kemauan dan kemampuan bawahan yaitu :

**a. Tingkat kematangan rendah (M1)**

Pada tingkat ini, bawahan tidak memiliki kemauan dan belum memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas. Tetapi mereka memiliki motivasi dan kepercayaan diri untuk mempelajari pekerjaannya (*an enthusiastic beginner*).

**b. Tingkat kematangan rendah ke sedang (M2)**

Bawahan sudah mempunyai kemauan untuk melaksanakan tugas meskipun rendah. Rendahnya kemauan bawahan ini karena tugasnya ternyata tidak semudah yang dibayangkan semula. Akhirnya bawahan mengalami penurunan semangat dan kemauan untuk belajar (*a disillusioned learner*).

**c. Tingkat kematangan sedang ke tinggi (M3)**

Pada tingkatan ini, bawahan sudah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, tetapi tidak mau dan/atau ragu untuk menggunakan kemampuannya. Bawahan kurang percaya diri atas keberhasilannya dalam melaksanakan tugas seorang diri (*a reluctant contributor*).

**d. Tingkat kematangan tinggi (M4)**

Pada tingkat ini, bawahan berada pada titik kepercayaan diri tertinggi. Bawahan merasa mampu dan mau melaksanakan tugas karena yakin dapat melaksanakan tugas dengan baik. Bawahan merasa senang untuk menerima tugas (*a peak performer*).

Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa Keefektifan kepemimpinan tergantung pada kesesuaian antara (empat) gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan. Dalam tabel 4 berikut dapat dilihat bagaimana kesesuaian antara penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dengan melihat kesiapan atau kematangan (*maturity*) bawahan digambarkan dengan kurva perspektif yang berbentuk lonceng yang bergerak melalui empat kuadran kepemimpinan secara dinamis dan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (yang didasarkan pada perilaku tugas dan perilaku hubungan pemimpin) yang sesuai dengan kematangan bawahan bergerak dari tingkat kematangan bawahan yang rendah menuju tingkat kematangan bawahan yang tinggi.

**Tabel 4.**  
**Peta Hubungan Kematangan dan Keefektifan Kepemimpinan**

Kematangan	Gaya yang paling efektif	Gaya Yang efektif	Gaya yang cukup efektif	Gaya yang tidak efektif
M1 Rendah	G1 Telling	G2 Selling	G3 Participating	G4 Delegating
M2 Rendah ke sedang	G2 Selling	G1 Telling at G3 participating	--	G4 Delegating
M3 Sedang ke tinggi	G3 Participating	G2 Selling at G4 Delegating	--	G1 Telling
M4 Tinggi	G4 Delegating	G3 Participating	G2 Selling	G1 Telling

Sumber : Hersey dan Blanchard (1988:275).

Jadi Keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang dipraktikkan pemimpin dengan kondisi kematangan karyawan. Bila terjadi ketidak sesuaian maka pemimpin harus merubah gayanya dan

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.*  
*Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

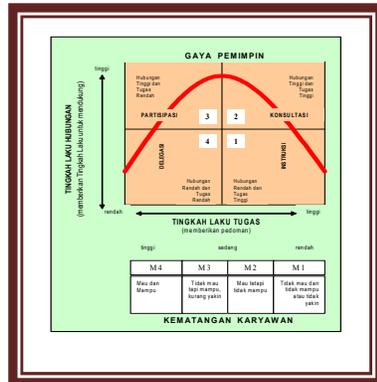
menyesuaikan dengan gaya yang cocok dengan kematangan bawahan. Kaitan tingkat kematangan dengan gaya kepemimpinan yang efektif, terlihat dalam tabel 4. Bila gaya yang dipakai memadai, bukan hanya akan menaikkan kepuasan kerja karyawan tapi juga membantu mengembangkan karyawan secara profesional. Jadi manajer dituntut untuk pandai mengubah gaya kepemimpinannya secara terus menerus.

**Gambar 3.**  
**Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard dihubungkan dengan Kematangan bawahan**

**Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya (Luthans, 2006). Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Davis & Nestrom (1985; dalam Indriantoro, 1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap organisasi harus memantau kepuasan kerja, karena hal itu akan mempengaruhi tingkat kehadiran, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan komplain, serta masalah-masalah organisasional lainnya.

Terdapat tiga penyebab utama kepuasan kerja, yaitu; 1) faktor organisasional (seperti: gaji, peluang promosi, *work itself*, kebijakan dan kondisi pekerjaan), 2) faktor kelompok (seperti: *coworkers* dan *supervisors*), 3) faktor personal (seperti: kebutuhan, aspirasi dan *instrument benefits*). Kepuasan kerja individu dalam kelompok kerja akan dipengaruhi oleh coworkers dan supervisor mereka. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai variabel dependen atau sebagai variabel independen (Robbins, 2003). Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dapat dilihat pada pengaruh kepuasan kerja pada produktivitas karyawan, kehadiran, dan *turn-over*.



**Hipotesis**

Berdasarkan uraian Latar Belakang dan Rumusan Masalah serta Tinjauan Pustaka di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keefektifan**

## **Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Keluarga di UKM Wedoro Sidoarj**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi, sampel, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan keluarga UKM di Wedoro yang masih beroperasi (toko masih buka, pengrajin masih memproduksi). Perusahaan keluarga yang masih beroperasi sebanyak 40 perusahaan dari 156 perusahaan yang terdaftar terakhir di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Sidoarjo tahun 2004. Dari 40 perusahaan keluarga UKM tersebut tercatat sebanyak 220 orang karyawan. Survey lapangan dilakukan secara bergelombang / bertahap yaitu tahap pertama hari Sabtu, Minggu dan Senin pertengahan bulan. Tahap kedua hari Selasa, Rabu, Kamis, dan Jumat pada akhir bulan saat pegawai swasta menerima pembayaran gaji/upah, dan tahap ketiga pada hari Rabu, Kamis, Jumat, Sabtu, dan Minggu, pada tanggal muda / awal bulan saat pegawai negeri sipil / militer menerima gaji.

Banyaknya sampel didasarkan pada tabel Penentuan Sampel dengan Populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% yang dikembangkan dari rumusan Isaac dan Michael (Sugiyono, 2006: 63) yaitu sebanyak 140 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan berdasarkan persentase masa kerja karyawan yang bekerja di perusahaan keluarga di UKM Wedoro. Lamanya masa kerja atau pengalaman kerja adalah salah satu indikator kematangan karyawan yang merupakan unsur penting dalam pembahasan kepemimpinan model Hersey-Blanchard.

Kepuasan kerja karyawan diukur dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) seperti dalam lampiran 4. Versi MSQ yang dipakai dalam penelitian ini adalah yang *short-form* yang terdiri dari 20 item, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah responden dalam mengisi.

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **Analisis dan Hasil Penelitian**

Mengingat penelitian ini di desain resiprokal, dalam arti memerlukan pendapat secara berbalasan untuk satu variabel penelitian maka responden karyawan akan didampingi dengan pengusaha yang dipilih untuk diajikan sampel mengikuti pemilihan karyawan yang dijadikan sampel. Terpilih 35 pengusaha yang dijadikan responden. Pengusaha akan diminta pendapatnya tentang kematangan masing-masing responden yang menjadi karyawannya.

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

Pengusaha yang dijadikan responden mempunyai latar usaha yang berbeda. Empat orang pengusaha adalah pengrajin, artinya usahanya adalah memproduksi sepatu dan sandal saja. Hasil produksinya dijual ke beberapa saudara dan temannya di toko-toko di kawasan perdagangan Wedoro atau dijual ke luar, dalam hal ini ke pasar Turi (sebagian besar) dan ke pasar-pasar lainnya. 2 pengusaha lagi berstatus ganda, selain sebagai pengrajin yang memproduksi sepatu dan sandal, juga berdagang dengan memiliki stand toko di kawasan perdagangan Wedoro. Sisanya (29 pengusaha atau 83%) adalah pengusaha pedagang. Banyaknya unsur pedagang ini, kemungkinan disebabkan oleh naiknya harga bahan baku dan biaya-biaya operasional. Kondisi ini ternyata tidak diimbangi dengan kenaikan daya beli masyarakat, sehingga pada saat yang bersamaan pengrajin sepatu dan sandal Wedoro sulit menaikkan harga jual sepatu dan sandal produksi mereka. Apalagi akhir-akhir ini banyak produk impor dari China. Kondisi-kondisi inilah yang memaksa pengusaha beralih dari pengrajin menjadi pedagang. Pendapat ini diperkuat oleh Shahputra, wakil Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Jawa Timur (Jawa Pos, 18 Agustus 2007: 9).

## b. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang dipraktekkan oleh atasan dan yang dinilai oleh bawahan dalam penelitian ini didominasi oleh gaya kepemimpinan Telling (G1 = Instruksi) sebanyak 55 responden atau 39% dan Selling (G2=Menjajakan) sebanyak 37 responden atau 26%, dan berikutnya gaya kepemimpinan Participating (G3=Partisipasi) sebanyak 30 orang atau 21% dan gaya kepemimpinan Delegating (G4=Delegasi) sebanyak 18 orang atau 13%, seperti terlihat dalam tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Gaya Kepemimpinan Yang Dipraktekkan**

Gaya Kepemimpinan	Jumlah Responden	Persentase
G1 = Telling (Instruksi)	55	39%
G2 = Selling (Menjajakan)	37	26%
G3 = Participating	30	21%
G4 = Delegating	18	13%
Jumlah	140	100%

Sumber : Pengolahan Kuesioner.

Hal ini berarti bahwa menurut responden karyawan, para pengusaha yang merupakan atasan langsungnya, rata-rata menerapkan gaya kepemimpinan instruksional. Pemimpin dalam hal ini adalah pengusaha sering memberi petunjuk dan arahan tentang apa, bagaimana melakukan pekerjaan. Arahan itu seringkali rinci dan bersifat teknis. Supervisi secara spesifik itu diperlukan karena para karyawan umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang rendah (74% responden adalah berpendidikan

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.*  
*Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

dasar – SD dan SMP). Sedang masa kerja mereka belum lama (67% mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun). Sementara itu usia responden kebanyakan (87%) berada di bawah 30 tahun. Kondisi ini adalah cocok dengan kenyataan bahwa kebanyakan pengusaha menerapkan kendali (pengawasan/control) yang ketat kepada karyawannya. Hal ini untuk menjamin bahwa apa-apa yang di instruksikan benar-benar dilaksanakan oleh karyawannya.

### c. Tingkat Kematangan Bawahan

Tingkat Kematangan Bawahan yang dinilai oleh atasan dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat kematangan yang rendah ke sedang (M2) sebanyak 50 responden atau 36% dan berturut-turut tingkat kematangan rendah (M1) sebanyak 37 responden atau 26%, kemudian tingkat kematangan sedang ke tinggi (M3) sebanyak 35 orang atau 25% dan terakhir tingkat kematangan tinggi (M4) sebanyak 18 orang atau 13%, seperti terlihat dalam tabel 6.

Tabel 6.  
Tingkat Kematangan Bawahan

Tingkat Kematangan Bawahan	Jumlah Responden	Persentase
M1 = Rendah	37	26%
M2 = Rendah ke sedang	50	36%
M3 = Sedang ke tinggi	35	25%
M4 = Tinggi	18	13%
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Kuesioner.

Pemimpin atau para pengusaha baik pengrajin maupun pedagang sepatu dan sandal di Sentra Industri Kecil Wedoro, menganggap bahwa kebanyakan karyawannya berada pada tingkat kematangan rendah dan rendah ke sedang. Kematangan karyawan yang rendah ini ditunjukkan oleh rendahnya kemampuan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dan rendahnya kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh sikap karyawan yang lebih banyak menunggu “diperintah” oleh pemimpin untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Banyak diantara karyawan yang lebih menyukai bersantai-santai dan bermalas-malasan apabila tidak “ditunggu” atau tidak dilihat oleh pemimpin. Tipe karyawan dengan kematangan rendah ini biasanya dipengaruhi oleh latar karakteristik individual karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai ciri-ciri seperti: berpendidikan rendah (pendidikan dasar), mempunyai masa kerja rendah (kurang dari 3 tahun), dan berusia muda (kurang dari 30 tahun) mempunyai kecenderungan untuk berperilaku sebagai karyawan dengan tingkat kematangan rendah. Ternyata profil mayoritas responden menunjukkan karakteristik karyawan

dengan tingkat kematangan rendah dan rendah ke sedang. Karyawan pada umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang rendah (74% responden adalah berpendidikan dasar – SD dan SMP). Sedang masa kerja mereka belum lama (67% mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun). Sementara itu usia responden kebanyakan (87%) berada di bawah 30 tahun.

#### d. KeEfektifan Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi Efektif manakala Gaya Kepemimpinan (selanjutnya diberi notasi G) yang dipraktekkan oleh atasan dan dinilai oleh bawahan sesuai dengan tingkat kematangan bawahan (selanjutnya diberi notasi M) yang dinilai oleh atasan. Kriteria penentuan ke efektifan kepemimpinan merujuk pada tabel Hersey-Blanchard (2002: 75). Kepemimpinan yang paling efektif terjadi manakala bertemu M1 G1, M2 G2, M3 G3, M4 G4, sedang kepemimpinan efektif terjadi manakale bertemu M1 G2, M2 G1, M2 G3, M3 G2, M3 G4, dan M4 G3. Sementara itu, kepemimpinan menjadi cukup efektif manakala bertemu M1 G3, dan M4 G2. Dan akhirnya, kepemimpinan menjadi tidak efektif manakala bertemu M1 G4, M2 G4, M3 G1, dan M4 G1.

Derajat keefektifan kepemimpinan diberi nilai bertingkat-tingkat sebagai berikut :

- ⊕ Tidak Efektif diberi nilai 1
- ⊕ Cukup Efektif diberi nilai 2
- ⊕ Efektif diberi nilai 3
- ⊕ Paling Efektif diberi nilai 4

Setelah dipertemukan antara hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan yang dipraktekkan yang diisi oleh bawahan sebagai responden dengan Tingkat Kematangan Bawahan yang diisi oleh atasan untuk masing-masing responden, maka didapat tingkat KeEfektifan Kepemimpinan. Selengkapnya terlihat dalam tabel 7.

Tabel 7.

*KeEfektifan Kepemimpinan*

		Gaya Kepemimpinan				
		G1	G2	G3	G4	Total
Kematangan Bawahan	M1	27 19%	4 3%	3 2%	3 2%	37 26%
	M2	22 16%	25 19%	0 0%	2 1%	50 36%
	M3	6 4%	5 4%	21 15%	3 2%	35 25%
	M4	0 0%	2 1%	6 4%	10 7%	18 13%
	Total	55 39%	37 26%	30 21%	18 13%	140 100%

Sumber: Kuesioner yang diolah.

Mencermati tabel 7 dan setelah di nilai, didapat hasil bahwa 60% Kepemimpinan para pengusaha perusahaan keluarga di Sentra Industri Kecil Wedoro Paling

Efektif, 29% Efektif, 4 % Cukup Efektif, dan sisanya 8% Tidak Efektif. Selengkapnya seperti dalam tabel 8. di bawah ini.

**Tabel 8**  
**Nilai KeEfektifan Kepemimpinan**

	1	2	3	4	Total
	Tidak Efektif	Cukup Efektif	Efektif	Paling Efektif	
Jumlah	11	5	40	84	140
Persentase	8%	4%	29%	60%	100%

Sumber : hasil olah kuesioner

### E. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja karyawan diukur dengan mengajukan 20 pertanyaan kepada karyawan tentang kepuasan kerja, dengan rentang 5 tingkat jawaban dimana jawaban 1 berarti sangat tidak baik dan jawaban 5 berarti sangat baik. Dari 140 jawaban kuesioner yang diolah bernilai rata-rata 3,59, hal ini berarti kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan keluarga di Sentra Industri Kecil Wedoro tergolong baik.

Pada umumnya responden menjawab antara cukup baik dan baik atas kondisi pekerjaan di tempat kerjanya masing-masing. Ini berarti mereka cukup puas. Kepuasan kerja terjadi pada masalah-masalah:

1. Cara pemimpin menangani karyawannya (pertanyaan nomor 5). Meskipun kondisi karyawan berbeda-beda dalam hal latar pendidikan, masa kerja, usia, dan status perkawinan, namun karyawan merasa puas dengan penanganan pimpinan. Pemimpin bisa menyesuaikan cara dan gaya kepemimpinan dengan karakteristik dan spesifikasi karyawan. Nilai kepuasan karyawan terhadap cara penanganan pemimpin adalah 4,33.
2. Kelanggengan tempat kerja (pertanyaan nomor 7). Responden yakin bahwa tempat kerjanya bisa diharapkan untuk menopang kehidupannya dalam jangka panjang. Karyawan cukup yakin bahwa tempat kerjanya tidak akan bangkrut, atau kalau toh bangkrut, pimpinannya dapat mencarikan tempat kerja yang sesuai dengan keahliannya. Nilai kepuasan untuk kelanggengan tempat kerja adalah 4,02.
3. Kesempatan memberitahu orang lain tentang apa yang harus dikerjakan (pertanyaan nomor 10). Responden merasa terdapat cukup kebebasan yang diberikan pengusaha dalam mengajari dan mentransfer ilmunya kepada teman sejawatnya. Kebebasan mentransfer ilmu dan kemudian memindahkan keahlian dan ketrampilan kepada teman sejawat ini memberikan kepuasan

tersendiri. Suasana ini mengukuhkan kembali situasi keguyuban dalam kelompok yang ternyata merupakan kebutuhan tersembunyi (laten) dari kebanyakan karyawan sebagai makhluk sosial. Nilai kepuasan untuk ini mencapai 4,13.

4. Kesempatan untuk mengembangkan diri dari pekerjaan ini (pertanyaan nomor 14). Hal ini terjadi karena suasana yang terjadi di kebanyakan perusahaan keluarga di SIK Wedoro yang informal dan cukup egaliter. Tidak terdapat spesialisasi dan pembagian kerja yang ketat. Sehingga setiap karyawan mempunyai kesempatan yang luas untuk mempelajari bagian lain dari serangkaian tugas-tugas yang ada dalam perusahaan. Nilai kepuasan untuk ini adalah 4,45.
5. Kesempatan untuk mengembangkan metode saya sendiri dalam mengerjakan tugas (pertanyaan nomor 16). Pemimpin tidak menuntut cara penyelesaian tugas yang kaku. Pada umumnya pemimpin perusahaan keluarga adalah tumbuh dari pengalaman berwirausaha, sehingga mereka cukup paham tentang bagaimana harus mengerjakan sesuatu, cukup paham tentang risiko, dan cukup paham tentang pentingnya keberanian dalam mencoba cara dan metode yang baru serta berbeda dari yang biasanya. Nilai kepuasan untuk ini adalah 4,14.

Tabel 9.

Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Nomor	JAWABAN					Rerata
	1 = STB	2 = KB	3 = CB	4 = BAIK	5 = SB	
1	23	41	19	11	46	3,11
2	1	10	36	45	48	3,92
3	39	34	37	27	3	2,44
4	39	52	16	9	24	2,48
5	9	7	5	27	92	4,33
6	10	9	10	55	56	3,99
7	4	11	20	48	57	4,02
8	8	20	20	44	48	3,74
9	15	18	14	37	56	3,72
10	10	7	6	49	68	4,13
11	15	22	3	36	64	3,80
12	13	20	13	37	57	3,75
13	15	17	27	35	46	3,57
14	8	7	2	20	103	4,45
15	59	29	30	7	15	2,21
16	10	9	19	16	86	4,14
17	22	26	46	25	21	2,98
18	13	15	19	44	49	3,72
19	14	19	23	30	54	3,65
20	13	18	23	29	57	3,71

<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>391</b>	<b>388</b>	<b>631</b>	<b>1.050</b>	<b>3,59</b>
--------------	------------	------------	------------	------------	--------------	-------------

Sumber: pengolahan data.

Sementara itu ketidakpuasan terjadi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda (pertanyaan nomor 3). Kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda memang tidak diperlukan dalam perusahaan keluarga jenis ini. Di bidang industri pembuatan sepatu dan sandal yang bersifat *mass production* meskipun masih dibuat dengan tangan manusia tetaplah menuntut pengerjaan dengan prosedur tertentu yang telah ditentukan. Demikian juga di bidang perdagangan sepatu dan sandal, meskipun masih membuka peluang tawar-menawar tetapi prosedur penjualan telah dibakukan oleh pengusaha. Jadi sulit untuk mengerjakan sesuatu yang berbeda. Nilai ketidakpuasan untuk pertanyaan ini adalah 2,44.
2. Kesempatan untuk menjadi "seseorang" (pertanyaan nomor 4). Sejalan dengan ketidakpuasan nomor 1 di atas maka sulit bagi karyawan untuk menjadi seseorang yang berbeda. Karyawan harus puas menjadi orang kebanyakan, dan ini menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan dalam hal ini bernilai 2,48.
3. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri (pertanyaan nomor 15). Pengusaha menganggap bahwa kebanyakan karyawan belum matang, karena memang rata-rata pendidikan karyawan rendah, masa kerja karyawan juga tidak lama, dan usia karyawan relatif muda (mayoritas dibawah 30 tahun). Ketidakpuasan dalam hal ini bernilai 2,21.

Keterangan :

STB = Sangat Tidak Baik, KB = Kurang Baik, CB = Cukup Baik, SB = Sangat Baik.

#### **f. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor keefektifan kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro. Berikut hasil pengujian analisis Regresi Linier Sederhana disajikan dalam tabel 10.

**Tabel 10.**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana**

	Coefficients	Beta	t-Stat	Signif t
Intercept	3,2859	0,0689	47,3212	0,0005
X	0,6527	0,0336	10,2607	0,0003
<i>Multiple R</i>			0,8976	
R Square			0,8057	
Adjusted R Square			0,1948	
F			105,2840	
Signifikansi F			0,0003	

Sumber : lampiran 8.

Hal ini berarti :

- a. Intercept (a) sebesar 3,2859 artinya apabila variabel keefektifan kepemimpinan (X) konstan, maka diprediksikan Kepuasan kerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan sebesar 0,6527. Atau Kepuasan kerja karyawan perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro sebesar 3,2859 satuan bila tidak dipengaruhi oleh keefektifan kepemimpinan.
- b. Koefisien regresi untuk keefektifan kepemimpinan (X) sebesar 0,6527, berarti jika keefektifan kepemimpinan (X) naik sebesar 1 satuan nilai, maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat menjadi 3.5891. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif keefektifan kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

#### **g. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya perubahan Kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh keefektifan kepemimpinan.

Besarnya R Square ( $R^2$ ) atau Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,2053 atau 80,57%. Artinya Kepuasan kerja karyawan (Y) perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro dipengaruhi oleh KeEfektifan Kepemimpinan (X) sebesar 80,57%. Sedang sisanya 19,43% dipengaruhi oleh unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai  $r^2$  maka semakin baiklah model tersebut.

#### **h. Uji Hipotesis**

Dari tabel 5.13. diketahui bahwa F hitung sebesar 105,2840 dengan signifikansi F sebesar 0,0003, nilai signifikansi F lebih kecil dari 5%, hal ini berarti konsep model KeEfektifan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%. Jadi **hipotesis** yang menyebutkan bahwa model Keefektifan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Uji t dilakukan atas variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja karyawan, berikut akan dibahas uji t ; Dari tabel 5.12. menunjukkan nilai t-Stat untuk unsur X sebesar 47,3212 dengan signifikansi t sebesar 0,0005, karena signifikansi t lebih kecil dari 5% maka Keefektifan Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

## **PEMBAHASAN**

Tingginya keefektifan kepemimpinan pada penelitian ini (60% paling efektif dan 29% efektif – tabel 5.10) disebabkan karena kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang dipraktekkan dengan kematangan bawahan per individu responden.

Banyak responden yang berada pada tingkat kematangan M1 dan mendapatkan praktek gaya kepemimpinan G1 (19%), bawahan yang berada pada kematangan M2 dan menjumpai gaya kepemimpinan G2 (19%), dan selanjutnya M3 – G3 (15%) , M4 – G4 (7%). Menurut data hasil survey, Gaya kepemimpinan yang paling banyak dipraktekkan (tabel 6) berturut-turut: G1 (39%), G2 (26%), G3 (21%), G4 (13%), sementara itu struktur kematangan bawahan (tabel 7) agak berbeda, dimana M2 paling banyak yaitu 36% dan kemudian berturut-turut M1 (26%), M3 (25%) dan M4 (13%). Meskipun demikian setelah dicocokkan satu per satu untuk mendapatkan peta keefektifan kepemimpinan sesuai dengan teori Hersey dan Blanchard (2002) ternyata kepemimpinan perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro sangat efektif (tabel 8).

Kepuasan karyawan juga cukup baik dengan rata-rata tingkat kepuasan 3,59 (tabel 9). Karyawan pada umumnya merasa sangat puas pada masalah-masalah: cara pemimpin menangani karyawannya, kelanggengan pekerjaan, kesempatan membantu orang lain, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan kesempatan untuk mengembangkan metode sendiri. Kepuasan inilah yang membuat para karyawan merasa betah bekerja di perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro meskipun rata-rata perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro bukanlah perusahaan besar yang menjanjikan karier yang jelas.

Keefektifan kepemimpinan perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro ternyata sangat berpengaruh terhadap penciptaan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan cukup tingginya intercept (0,6527) dan tingginya koefisien determinasi keefektifan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

karyawan yaitu 80,57%. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh keefektifan kepemimpinan.

Tingginya tingkat kepuasan karyawan dalam penelitian ini diduga disebabkan oleh karakteristik sample, dimana 75% berpendidikan SMP ke bawah. Ganzach (1998) seperti yang ditulis oleh Wahjono (2004) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin kecil kepuasan yang dirasakan.

Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa dalam kondisi kepemimpinan yang efektif lah kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang cukup tinggi. Dari hasil pengujian regresi diketahui bahwa pengaruh keefektifan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar positif 65,27%. Hal ini berarti tingkat keefektifan kepemimpinan di perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro bila dinaikkan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 65,27%. Sehingga bila manajemen perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro dapat meningkatkan keefektifan karyawan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat menjadi 3,2859 dan seterusnya.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Wahjono (2004) dan Kusdiyanti (2001) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat tercipta meskipun kepemimpinan tidak efektif.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Smith, Carson & Alexander (1984) dan penelitian Pfeffer & Davis-Blake (1986). Ke tiga peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja terjadi manakala pemimpin telah bertindak efektif. Perbedaan temuan itu mungkin disebabkan karena perbedaan pengambilan sampel penelitian, penelitian ini bertempat di perusahaan yang lebih banyak *profit oriented*, sementara ke dua penelitian diatas berada di wilayah yang lebih banyak *non profit oriented* (penelitian Smith, Carson & Alexander (1984) di gereja, sementara itu penelitian Pfeffer & Davis-Blake (1986) klub bola basket anggota NBA).

Meskipun demikian, penelitian ini konsisten dengan ke dua penelitian diatas dalam hal terdapatnya pengaruh positif antara keefektifan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh itu 80,57%.

Sebagai perusahaan keluarga, perilaku karyawan perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro dalam menjalankan tugas sehari-hari sangat lentur dan luwes. Terbukti dari jawaban kuesioner Kepuasan kerja Karyawan nomor 5, 7, 10, 14, 16 rata-rata jawaban responden cukup tinggi yaitu masing-masing 4,33, 4,02, dan 4,13, 4,45, 4,14. Pertanyaan nomor 5 adalah tentang cara pemimpin menangani karyawannya, pertanyaan nomor 7 adalah tentang kelanggenagan pekerjaan. Pertanyaan nomor 10, 14, dan 16 menunjukkan kebebasan dan keleluasaan gerak yang dapat memancing kreatifitas karyawan. Hal ini sebagai bukti bahwa dalam

perusahaan tidak begitu diterapkan prosedur dan standar kerja yang ketat. Karakteristik inilah yang menurut Tugiman (1995) merupakan keunggulan perusahaan keluarga.

Kebiasaan berkreativitas dalam menyelesaikan tugas, kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, dan keleluasaan untuk menggunakan metode sendiri tanpa terikat secara ketat dengan prosedur dan mekanisme perusahaan inilah yang menurut dugaan peneliti menyebabkan atasan "*under-estimate*" dalam menilai kematangan bawahannya. Sehingga atasan salah menilai, karyawan yang secara kasat mata dan menurut catatan personalia berada pada tingkat kematangan rendah tetapi mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Argumentasi ini mungkin dapat menjelaskan anomali teori Smith dkk (1984) dan Pfeffer dkk (1986) bahwa kepuasan kerja yang baik terjadi pada saat kepemimpinan efektif.

Menilik tingkat kepuasan karyawan dari segi penerimaan gaji dibandingkan dengan beban kerja karyawan, seperti tampak dalam jawaban responden di kuesioner kepuasan kerja karyawan pertanyaan nomor 13, tampak bahwa kepuasan karyawan tentang gaji yang diterima dibandingkan beban kerjanya pada tingkat yang cukup puas (3,57 dengan skala 5). Tingkat kepuasan yang cukup terhadap gaji/upah yang diterima di perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro ternyata mempengaruhi kepuasan karyawan secara keseluruhan (3,59).

Gaji/upah yang diterima rata-rata karyawan perusahaan keluarga UKM di Sentra Industri Kecil Wedoro relatif lebih tinggi dari UMK Sidoarjo, hal ini sesuai juga dengan laporan media masa (Kompas, 19 Januari 2006). Hal ini sesuai dengan teori Davis dan Taguiri dalam Hoover (2000) yang menyatakan bahwa dalam perusahaan keluarga ukuran keberhasilan bukan pada produksi tapi lebih pada harmoni, sementara itu penghargaan finansial (gaji, insentif, bonus) pada perusahaan keluarga lebih didasarkan pada keperluan bukan pada produktivitas. Hal ini memerlukan penelitian lebih lanjut, mengingat rata-rata pendapatan (gaji ditambah bonus dan insentif) karyawan sudah diatas UMR.

## **PENUTUP**

Setelah dilakukan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis pada penelitian ini sebagaimana telah diuraikan pada bab 5 dan bab 6, maka pada bab ini akan dibuat kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan.

## **Simpulan**

Dari hasil analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis, yaitu bahwa terdapat pengaruh positif antara Keefektifan Kepemimpinan (variabel X) dengan Kepuasan kerja karyawan perusahaan keluarga (variabel Y) secara signifikan. Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa keefektifan kepemimpinan akan muncul manakala terdapat kesesuaian antara kematangan karyawan dengan gaya kepemimpinan yang dipraktekkan..
3. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi sebagian besar disebabkan oleh kebiasaan kerja yang ditanamkan oleh pengusaha sehingga menimbulkan kreatifitas, keluwesan, loyalitas, suka menolong, dan suka memaafkan. Hal ini mengingatkan kecenderungan pergeseran nilai-nilai yang dianut karyawan seiring dengan perkembangan usaha perusahaan keluarga. Pada perusahaan keluarga nilai yang banyak dipegang oleh karyawan adalah nilai keutamaan diri (seperti loyalitas dan lain-lain).
4. Dalam penerapan model kepemimpinan di perusahaan keluarga perlu upaya mengkombinasikan elemen Keluarga, Bisnis, dan Kepemilikan.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan subyek penelitian yang terbatas. Penelitian hanya dilakukan pada satu Sentra Industri Kecil dimana terdapat beberapa perusahaan keluarga. Oleh karena itu hasil penelitian ini hendaknya diinterpretasikan dengan hati-hati karena penelitian ini menggunakan subyek yang terbatas atau homogen. Untuk penelitian mendatang tentang topik ini hendaknya mengambil sampel yang lebih luas pada *setting* yang berbeda, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh keefektifan kepemimpinan (situasional-berbasis teori Hersey dan Blanchard) terhadap kepuasan kerja karyawan (berbasis parameter kualitatif - dengan menggunakan kuesioner kepuasan) perusahaan keluarga. Penelitian berikutnya dapat menggunakan model kepemimpinan yang lain (kharisma atau transformasional) dimana parameter kepuasan kerja karyawan menggunakan data kuantitatif seperti Profit margin, ROA, ROE, dan lain-lain.
3. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan keluarga di Sentra Industri Kecil dimana pemimpin adalah pengusaha, sehingga kekuasaan dan keleluasaannya sangat besar. Penelitian berikutnya dapat dilakukan pada perusahaan keluarga di SIK lainnya, sehingga dapat dibuktikan apakah pengaruh keefektifan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan keluarga proporsional pada besarnya kekuasaan dan keleluasaan pemimpin.
4. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan keluarga di SIK dimana sebagian besar karyawannya berpendidikan rendah (75% SMP kebawah) sehingga persepsi tentang kepuasan sangat mempengaruhi persepsi tentang kepuasan kerja karyawan. Ada baiknya bagi peneliti berikutnya mengambil sampel

dengan karakteristik yang berbeda dengan penekanan pada perusahaan yang mempunyai karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hersey, Paul and Kenneth Blanchard, 2002, *Management of Organization Behavior*. Diterjemahkan oleh Agus Darma. Edisi IV. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hoover, Edwin A., Colette Lombard Hoover. 2004. *Getting Along in Family Business The Relationship Intelligence Handbook*. edisi bahasa Indonesia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Jawa Pos. 11 Oktober 2007
- Kompas, 24 Desember 2002.
- Kompas, 19 Januari 2006.
- Kusdiyanti, Heny. 2001. *Pengaruh Model Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Badak NGL. Co. Bontang Kalimantan Timur*. Program Pasca Sarjana. Universitas Brawijaya. Malang.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior* - edisi bahasa Indonesia © 2003. buku 1 dan 2, Penerbit Indeks. Jakarta.
- Shahputra, 2007, UKM Pilih Berdagang, *Harian Pagi Jawa Pos*, 18 Agustus.
- Sinar Harapan, 9 Pebruari 2002.
- Shanker, M.C. and Astrachan, J. 1996. Myths and realities: Family Business contribution to the US Economy – a Framework for assessing family business statistic. *Family Business Review* 9(2) 107-123.
- Stoner, James A.F., et al. 1996. *Manajemen*. Prenhalindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wahjono, Sentot Imam. 2004. *Pengaruh Keefektifan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Keluarga di Surabaya*. Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Airlangga. Surabaya.

Westhead, P. 1997. Ambitions, external environment and strategic factor differences between family and non-family companies. *Entrepreneurship and Regional Development* 9(2): 127-158.

Yukl, Gary. 2002. *Leadership in Organizations*. Prentice-Hall Inc. New Jersey.

**PENDIDIKAN ETIKA BISNIS UNTUK MENINGKATKAN KESADARAN  
HIDUP BERWAWASAN LINGKUNGAN**

**Siti Maroah**  
**FE-UMSurabaya**  
*e-mail : fe-umsby.gmail*

**Abstract**

One of the most important social challenge for business is a balance between economic interests and maintain order terwujudkan ecologically sustainable development. Morals and ethics have a function to give the orientation of how and where we are heading in life, but the difference is that morality is a direct show of ways to go, while directing the choice of ethics precisely why you should move in suchaway?

Business ethics is the application of ethical thinking in general, in business behavior. Business ethics is not a specific part of ethics which is different from ethics in general and are applicable only to business. If dishonesty is considered unethical and immoral, then anyone in business who are not honest with shareholders, employees, consumers or competitors, have acted in an unethical and immoral. According to the conventional ideology of economic development and preservation is a dichotomy that separated from one another. When in fact, both have a very close relationship and jointly become a national agenda that must be considered by the government and society in a country. This means that without an adequate environmental protection, development will be lost meaning (undermined). Thus the nature of the sustainable development, are the balance between economic interests with ecological sustainability (ecology are: Science of learning about how living creatures interact with one another within an ecosystem). Economic learning goals lead students to have the ability to solve the various problems it faces. Therefore, through the educational values in business ethics expected of students have the knowledge and the provision to be applied in everyday life which would not intentionally or engage in business activities.

**Kata kunci :** *Pendidikan Etika Bisnis, Kesadaran ramah lingkungan*

**Pendahuluan**

Pendidikan dalam arti luas adalah proses yang berkaitan dengan upaya untuk mengembangkan pada diri seseorang tiga aspek dalam kehidupannya, yaitu pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup. Upaya untuk mengembangkan ketiga aspek tersebut bisa dilaksanakan di sekolah, luar sekolah dan keluarga. Kegiatan di sekolah direncanakan dan dilaksanakan secara ketat dengan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan pendidikan di luar sekolah, meski memiliki rencana dan program yang jelas tetapi pelaksanaannya relatif lebih longgar dengan berbagai pedoman yang relatif fleksibel disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lokal. Sedangkan pelaksanaan pendidikan di dalam keluarga dilaksanakan secara informal tanpa tujuan yang dirumuskan secara baku dan tertulis (Zamroni, 2000).

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

Etika bisnis merupakan penerapan nilai-nilai etika dalam kegiatan bisnis. Seperti etika terapan pada umumnya, bidang kajian etika bisnis dapat dikategorikan ke dalam level makro, mikro, individu, dan level internasional. Menurut Suseno (1989) dan Keraf (1991) bahwa ada perbedaan dan persamaan antara “etika” dengan “moralitas”. Moral dan etika mempunyai fungsi memberi orientasi bagaimana dan kemana harus melangkah dalam hidup ini, namun perbedaannya bahwa moralitas langsung menunjukkan cara-cara untuk melangkah, sedangkan etika justru mengarahkan pada pilihan mengapa harus melangkah dengan cara yang demikian ? Dengan kata lain moralitas adalah suatu pranata, sedangkan etika adalah sikap kritis setiap individu atau kelompok dalam mewujudkan moralitas.

Secara sederhana yang dimaksud dengan **etika bisnis** adalah cara-cara untuk melakukan kegiatan bisnis, yang mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan individu, perusahaan, industri dan juga masyarakat. Kesemuanya ini mencakup bagaimana kita menjalankan bisnis secara adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan tidak tergantung pada kedudukan individu ataupun perusahaan di masyarakat. Etika bisnis lebih luas dari ketentuan yang diatur oleh hukum, bahkan merupakan standar yang lebih tinggi dibandingkan standar minimal ketentuan hukum, karena dalam kegiatan bisnis seringkali kita temukan wilayah abu-abu yang tidak diatur oleh ketentuan hukum.

Dengan semakin pesatnya perkembangan informasi, bila tanpa diimbangi dengan pemahaman tentang dunia bisnis yang ber "moral", maka dunia bisnis akan menjadi suatu rimba modern dan tentunya berlaku hukum rimba. Siapa kuat akan menindas yang lemah sehingga apa yang diamanatkan dalam UUD 1945, Pasal 33 yaitu menciptakan perekonomian yang demokratis dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional, tidak akan pernah terwujud.

Harapan yang etis merupakan bagian penting dari lingkungan bisnis. Masyarakat mengharapkan bisnis menjadi etis dan menginginkan manajer perusahaan menerapkan prinsi-prinsip etika – dengan kata lain, pedoman tentang apa yang benar dan salah, adil dan tidak adil, mana yang bermoral dan tidak – apabila mereka membuat keputusan bisnis (Post, 2002). Standar etika dapat berbeda antara masyarakat satu dengan yang lainnya. Meskipun berbeda dalam memaknai etika, tidak mengesampingkan kesepakatan etika umum yang telah dicapai. Sebagai contoh, Pagam Sosial Uni Eropa memperkenalkan hak-hak pekerja dan perlakuan di tempat kerja secara manusiawi di antara bangsa-bangsa yang menjadi anggotanya; selain itu diadopsi juga sebuah perjanjian yang melarang penyuaapan pejabat asing dalam perdagangan internasional.

Dalam sistem perekonomian pasar bebas, perusahaan diarahkan untuk mencapai tujuan mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin, sejalan dengan prinsip efisiensi. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut pelaku bisnis kerap kali menghalalkan berbagai cara tanpa peduli apakah tindakannya melanggar etika dalam berbisnis atau tidak. Hal ini terjadi akibat manajemen dan karyawan yang cenderung mencari keuntungan semata sehingga terjadi penyimpangan norma-

norma etis, meski perusahaan-perusahaan tersebut memiliki *code of conduct* dalam berbisnis yang harus dipatuhi seluruh organ di dalam organisasi. Penerapan kaidah *good corporate governance* di perusahaan swasta, BUMN, dan instansi pemerintah juga masih lemah. Banyak perusahaan melakukan pelanggaran, terutama dalam pelaporan kinerja keuangan perusahaan.

Salah satu tantangan sosial yang paling penting bagi bisnis adalah keseimbangan antara kegiatan ekonomi dan mempertahankan ekologis. Pertanian, pertambangan, produksi industri, menghasilkan limbah dan polusi bersamaan dengan dihasilkan barang/jasa. Limbah dan polusi adalah efek samping yang ekstrak dan membutuhkan biaya tinggi untuk mengatasinya. Oleh karena itu terkait dengan ekologi dan masalah lingkungan, memaksa pemerintah, masyarakat dan dunia usaha untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana manusia berperilaku dalam pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan, yaitu ada peningkatan ekonomi namun tidak merusak lingkungan (Post, et all 2002).

### **Permasalahan**

1. Bagaimana kerangka konseptual pendidikan etika bisnis?
2. Apakah etika bisnis itu?
3. Mengapa pendidikan etika bisnis penting bagi masyarakat?
4. Mengapa kegiatan bisnis harus beretika?
5. Bagaimana pembangunan yang ramah lingkungan?
6. Bagaimana pendidikan etika bisnis membentuk kesadaran hidup yang ramah lingkungan?

### **Pembahasan**

Pendidikan merupakan pilihan untuk mengubah kehidupan, melalui pendidikan peradaban manusia akan dapat ditingkatkan. Pendidikan sebagai salah satu sarana untuk dapat terpenuhinya semua kebutuhan. Setiap manusia membutuhkan pendidikan, sampai kapan dan dimanapun ia berada. Pendidikan sangat penting artinya, sebab tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang dan bahkan akan terbelakang.

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan normatif bangsa itu akan dioperasionalkan dalam tujuan pembelajaran. Adapun tujuan pembelajaran ekonomi mengarahkan siswa untuk memiliki kemampuan dalam memecahkan berbagai persoalan ekonomi yang dihadapinya.

1. Kerangka Konseptual/Teori



## 2. Pengertian Etika Bisnis

Etika adalah sebuah konsep antara benar dan salah. Etika mengajarkan apakah perilaku kita bermoral atau tidak, dan terkait dengan hubungan manusia yang mendasar. Bagaimana kita berpikir dan bertindak terhadap orang lain dan bagaimana kita ingin orang lain berperilaku atau bersikap terhadap kita. Prinsip etika adalah pedoman bagi perilaku moral. Sebagai contoh, di dalam masyarakat, berbohong, mencuri, menipu, dan menyakiti orang lain dianggap tidak etis dan tidak bermoral. Kejujuran, menepati janji, membantu orang lain, dan menghormati hak-hak orang lain dianggap etis dan merupakan perilaku moral yang diharapkan. Aturan perilaku dasar seperti itu penting bagi kelangsungan dan kelanjutan kehidupan organisasi dimanapun.

Perilaku benar dan salah ini datang dari berbagai sumber. Agama adalah sumber pedoman etika yang utama untuk kebanyakan orang. Keluarga yang menjadi sumber perilaku benar dan salah kepada anak saat mereka tumbuh dewasa, demikian juga sekolah, guru, tetangga, teman, idola, bahkan media elektronik dapat mempengaruhi apa yang kita percaya sebagai hal benar atau salah dalam hidup. Proses pembelajaran ini membentuk konsep diri atas perilaku etik, moral, dan sosial yang dapat diterima. Inti keyakinan atas etika ini akan menjadi panduan yang membantu menuntun seseorang saat muncul kebingungan etika.

Etika bisnis adalah aplikasi dari pemikiran etika secara umum dalam perilaku bisnis. Etika bisnis bukanlah bagian khusus dari etika yang berbeda dari etika pada umumnya dan dapat diaplikasikan hanya untuk bisnis. Jika ketidakjujuran dianggap tidak etis dan tidak bermoral, maka siapa saja dalam bisnis yang tidak jujur terhadap pemegang saham, pegawai, konsumen atau kompetitor, telah bertindak tidak etis dan tidak bermoral. Jika melindungi orang lain dari bahaya dianggap etis, maka sebuah perusahaan yang menarik produk-produk yang berbahaya dianggap bertindak etis. Agar dianggap etis, maka bisnis harus membuat aturan yang jelas dari sumber yang sama tentang perilaku yang dianggap benar. Bisnis sebaiknya tidak membuat definisi tersendiri tentang apa yang benar dan salah. Pegawai dan manajer kadang harus bertindak di luar etika karena situasi bisnis, tapi masyarakat tidak dapat menerima pengecualian seperti ini ( Post,el al,2002).

Bertnes, (2000) menguraikan bahwa konsep etika bisnis mempunyai makna yang terfokus pada nilai-nilai dan norma-norma moral dalam kegiatan ekonomi dan bisnis. Etika bisnis merupakan bidang kajian etika terapan, yang dapat diterapkan pada tiga taraf, yaitu : taraf makro, madya, dan mikro. Pada taraf makro , dipelajari aspek-aspek moral dari sistem ekonomi sebagai keseluruhan. Misalnya tentang keadilan, kejujuran, saling menghormati dan lain-lain. Pada taraf madya, etika bisnis mengkaji masalah-masalah etis di bidang organisasi yakni perusahaan. Sedangkan pada taraf mikro, fokus pada individu dalam hubungannya dengan ekonomi atau bisnis seperti misalnya tanggung jawab etis seorang karyawan terhadap perusahaannya, manajer, konsumen dan sebagainya.

Jadi perusahaan dalam menjalankan tugasnya memproduksi barang/jasa untuk disajikan kepada masyarakat atau konsumen, tidak jarang menimbulkan konflik kepentingan antara kepentingan masyarakat umum dengan kepentingan perusahaan. Benturan kepentingan ini banyak terjadi baik terhadap perusahaan besar, menengah ataupun kecil, terutama terkait dengan timbulnya polusi yang merupakan dampak dari proses produksi. Polusi ini dapat berupa polusi udara, polusi air limbah, polusi suara, bahkan polusi mental kejiwaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar bertanggung-jawab atas kerugian yang dialami masyarakat disamping konsekuensi yang lainnya. Post, et al (2002) menyatakan bahwa secara simultan perusahaan akan menjalankan tiga jenis tanggung-jawab yang berbeda-beda kepada para pemangku kepentingan, yang harus dijalankan secara seimbang.

Ketiga tanggung-jawab tersebut mencakup:

- (1) *Economics responsibility*, perusahaan korporasi dibentuk dengan tujuan untuk menghasilkan laba secara optimal. Tanggung-jawab ekonomi di antaranya kepada para pemegang saham (pembagian deviden), meningkatkan nilai perusahaan berupa saldo laba (*retained earning*), dan tanggung jawab ekonomi terhadap para kreditor untuk membayar cicilan dan bunga pinjaman.
- (2) *Legal responsibility*, dalam melaksanakan operasionalnya perusahaan harus mematuhi berbagai peraturan perundangan yang berlaku sebagai bentuk tanggung-jawab perusahaan.
- (3) *Social responsibility*. tanggung jawab ke tiga yang harus dijalankan perusahaan adalah tanggung-jawab sosial perusahaan. Kotler dan Lee (2005) memberi penekanan pada komitmen perusahaan secara sukarela untuk turut meningkatkan kesejahteraan komunitas dan bukan merupakan aktivitas bisnis yang diwajibkan oleh hukum dan perundangan seperti kewajiban membayar pajak, atau kepatuhan terhadap perundangan ketenaga-kerjaan.

Bila dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari, etika bisnis merupakan penerapan tanggung-jawab sosial suatu bisnis yang timbul dalam perusahaan itu sendiri. Bisnis selalu berhubungan dengan masalah-masalah etis dalam melakukan kegiatannya sehari-hari. Seperti halnya manusia pribadi juga memiliki etika pergaulan antar manusia, maka pergaulan bisnis dengan masyarakat umum juga memiliki etika pergaulan yaitu etika pergaulan bisnis. Etika pergaulan bisnis dapat meliputi beberapa hal antara lain:

- Hubungan antara bisnis dengan konsumen/ pelanggan.

Hubungan antara bisnis dengan pelanggan merupakan hubungan yang banyak dilakukan. Oleh karena itu pebisnis harus menjaga etika pergaulannya secara baik. Beberapa contoh pergaulannya dengan pelanggan/konsumen antara lain pemberian servis purna jual misalnya memberi garansi pada pemakaian produk selama jangka waktu tertentu; memberi penjelasan tentang bahan-bahan yang digunakan untuk membuat suatu produk pada kemasannya; pemberian label halal yang memang dijamin kebenarannya; dan lain sebagainya.

- Hubungan Manajer dengan karyawan.

Manajer adalah salah satu kunci apakah perusahaan akan bertindak etis atau tidak. Sebagai pembuat keputusan utama, manajer memiliki kesempatan lebih besar bila dibandingkan dengan yang lain untuk memulai upaya etis perusahaannya.

Hubungan yang etis dengan karyawan antara lain meliputi hal-hal: penetapan tarif upah sesuai aturan; pemberian insentif/bonus bagi karyawan yang berprestasi; perhatian pada kesejahteraan dan kesehatan; pemutusan hubungan kerja (PHK) harus didasari alasan yang jelas; pelatihan kerja untuk peningkatan keterampilan; promosi jabatan dan lain sebagainya.

- Hubungan antar pebisnis.

Hubungan antara perusahaan satu dengan lainnya dapat terjadi misalnya antara perusahaan dengan para pesaing, dengan penyalur, dengan grosir, dengan distributor, dengan pemasok bahan dan lainnya. Dalam menjalin hubungan dengan pihak-pihak tersebut tidak jarang terjadi benturan-benturan kepentingan. Untuk menghindari perselisihan yang memuncak, maka tindakan yang etis merupakan kunci keberhasilannya, yaitu harus jujur, janji harus ditepati, dan saling menguntungkan.

- Hubungan dengan Investor.

Perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas dan terutama yang akan atau sudah "go publik" harus selalu memberi informasi secara lengkap, benar, dan dapat dipertanggung-jawabkan mengenai kondisi dan prospek perusahaannya. Informasi yang tidak jujur akan menjerumuskan para investor ketika mengambil keputusan untuk menanamkan modalnya di perusahaan tersebut. Jangan sampai terjadi manipulasi data perusahaan atau pemberian informasi yang tidak jujur demi kepentingan sepihak. Untuk itu maka pemerintah membentuk BAPEPAM (Badan Pelaksana Pasar Modal) sebagai kepanjangan tangan pemerintah untuk mengatasi masalah ini.

- Hubungan dengan pemerintah.

Hubungan perusahaan dengan pihak pemerintah, biasanya terkait dengan urusan pembayaran pajak (Dinas Pajak); urusan ketenaga-kerjaan (Depnaker); urusan perijinan (Departemen Perdagangan, Departemen Perindustrian) dan lain-lain. Untuk itu maka perusahaan harus memberikan laporan yang benar sehingga tidak terjadi kecenderungan ke arah yang merugikan pemerintah dan masyarakat pada umumnya.

### 3. Pendidikan Etika Bisnis Penting Bagi Masyarakat

Dunia bisnis yang bermoral akan mampu mengembangkan etika (patokan/ rambu-rambu) menjamin kegiatan bisnis yang seimbang, selaras dan serasi. Dengan beretika dalam bisnis maka akan dapat membimbing dan mengingatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji (*good conduct*) yang harus selalu dipatuhi dan dilaksanakan.

Dampak nyata akibat ketidak-pedulian pebisnis terhadap etika bisnis adalah kerusakan lingkungan hidup; kebiasaan pemberian suap yang semakin serius dan merusak tatanan sosial budaya masyarakat; penipuan/ pemalsuan; dan pencurian idea-idea/ pembajakan produk. Jika ini berlanjut, bagaimana mungkin investor asing tertarik menanamkan modalnya di negeri kita? Situasi ini menimbulkan pertanyaan tentang mengapa hal ini terjadi? Apakah para pengusaha tersebut tidak mendapatkan pembelajaran etika bisnis di bangku kuliah? Apa yang salah dengan pendidikan kita? karena seharusnya lembaga pendidikan berfungsi sebagai *morale*

*Balance Economics, Business, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

*force* dalam menegakkan nilai-nilai kebenaran dan khususnya nilai-nilai dalam berbisnis.

Bagaimana sebenarnya etika bisnis diajarkan di sekolah—kalaupun ada—dan di perguruan tinggi? Etika bisnis merupakan mata kuliah yang diajarkan di lingkungan pendidikan tinggi yang menawarkan program pendidikan bisnis dan manajemen. Beberapa kendala sering dihadapi dalam menumbuh-kembangkan etika bisnis di dunia pendidikan.

**Pertama**, kekeliruan persepsi masyarakat bahwa etika bisnis hanya perlu diajarkan kepada mahasiswa program manajemen dan bisnis karena pendidikan program ini bertujuan mencetak lulusan sebagai calon-calon pengusaha profesional. Persepsi demikian tentu kurang tepat. Sebab pada hakekatnya yang terlibat dalam kegiatan bisnis adalah seluruh masyarakat, hanya peran yang dimainkan berbeda-beda. Ada yang berperan sebagai pengusaha/ produsen, sebagai konsumen, sebagai investor, dan sebagainya. Bila saat ini seseorang yang berprofesi sebagai karyawan, tidak tertutup kemungkinan di kemudian hari beralih profesi menjadi pebisnis yang sukses. Oleh karena itu lebih tepat apabila pendidikan dasar berbisnis yang disertai dengan pendidikan etika bisnis diberikan pada program/jurusan lainnya. Selain itu pendidikan etika bisnis adalah sarat dengan nilai-nilai yang wajib diterapkan dalam kehidupan sehari-hari maka semestinya pendidikan berperan sebagai model panutan/keteladanan dalam aplikasi pembelajaran etika bisnis tersebut. **Kedua**, nilai-nilai moral dan etika dalam berperilaku bisnis akan lebih efektif diajarkan pada saat usia emas (*golden age*) anak, yaitu usia 4–6 tahun. Karena itu, pembelajaran harus bersifat tematik. Misalnya pada mata pelajaran agama, guru bisa mengajarkan etika bisnis dengan memberi contoh bagaimana Nabi Muhammad SAW ketika berdagang meski mengambil keuntungan, namun tidak setinggi langit. **Ketiga**, orang tua beranggapan bahwa adalah suatu hal yang tidak mungkin mengajarkan anak di rumah tentang etika bisnis karena mereka bukan pengusaha. Pandangan sempit ini dilandasi pemahaman bahwa etika bisnis adalah urusan pengusaha. Padahal, sebenarnya penegakan etika bisnis juga menjadi tanggung jawab konsumen. Contoh :Orang tua dapat mengajarkan etika bisnis di lingkungan keluarga dengan jalan memberi pemahaman yang disertai keteladanan pada anak misalnya dalam menghargai hak atas kekayaan intelektual. Maka tidak membeli VCD, game software, dan produk bajakan lain dengan alasan yang penting murah. **Keempat**, Selain melalui jalur formal (Sekolah) dan informal (keluarga), pendidikan etika bisnis seharusnya juga dilaksanakan oleh manajemen perusahaan, sebagai pihak yang paling bertanggung-jawab terjadinya pelanggaran-pelanggaran etika bisnis di masyarakat. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk melaksanakan tanggung jawab sosial (Corporate Social Responsibility) yaitu merupakan komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja bersama karyawan perusahaan, komunitas setempat dan masyarakat secara keseluruhan, dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan. Perusahaan dapat menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan etika bisnis untuk level manajer, level karyawan, dan level stakeholder secara berkala.

Dengan demikian untuk mempersiapkan pengembangan diri dan kesadaran berbisnis yang etis, maka masyarakat perlu diberi pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 4. Kegiatan Bisnis Harus Beretika

Dalam hubungannya dengan masyarakat, diharapkan pebisnis mengutamakan *performance* etika tingkat tinggi dan *social responsibility*. Perusahaan dan pekerja yang gagal memenuhi keinginan / permintaan publik akan jadi sorotan, dikritis dan dihukum. Berdasarkan dimensi etika bisnis, perusahaan sebagai agen moral harus menerapkan perilaku etis dalam melaksanakan bisnisnya. Mengapa bisnis harus etis? Menurut Post et al (2002) setidaknya ada tujuh alasan mengapa perusahaan menjalankan bisnis secara etis, yaitu :

- (1) Meningkatnya harapan publik agar perusahaan menjalankan bisnisnya secara etis. Perusahaan yang tidak berhasil dalam menjalankan bisnisnya secara etis akan mendapat sorotan, kritik, bahkan hukuman.
- (2) Agar perusahaan tidak melakukan berbagai tindakan yang membahayakan stakeholder lainnya.
- (3) Penerapan etika bisnis perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui terjadinya penurunan resiko korupsi, manipulasi, penggelapan, dan berbagai bentuk perilaku tidak etis lainnya.
- (4) Penerapan etika bisnis seperti kejujuran, menepati janji, dan menolak suap dapat meningkatkan kualitas hubungan bisnis di antara dua pihak yang melakukan hubungan bisnis.
- (5) Agar perusahaan terhindar dari penyalah-gunaan yang dilakukan karyawan maupun kompetitor yang bertindak tidak etis.
- (6) Penerapan etika perusahaan secara baik di dalam suatu perusahaan dapat menghindarkan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja oleh pemberi kerja (*employers*).
- (7) Mencegah agar perusahaan (yang diwakili para pemimpinnya) tidak mendapatkan sanksi hukum yang disebabkan menjalankan bisnis secara tidak etis.

Dalam menciptakan etika bisnis, Dalimunthe (2004) menganjurkan untuk memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- Pengendalian diri
- Pengembangan tanggung-jawab sosial
- Mempertahankan jati diri
- Menciptakan persaingan yang sehat
- Menerapkan konsep pembangunan Berkelanjutan
- Menghindari sifat 5K (Katabelece, Kongkalikong, Koneksi, Kolusi dan Komisi)
- Mampu menyatakan yang benar itu benar
- Menumbuhkan sikap saling percaya antar para pengusaha
- Konsekuen dan konsisten dengan aturan main bersama
- Memelihara kesepakatan
- Menuangkan ke dalam hukum positif.

Dengan demikian dalam menjalankan kegiatan bisnis, harus disertai penerapan nilai-nilai etis sehingga mendatangkan manfaat bagi pebisnis itu sendiri dan di sisi lain sangat tidak merugikan kepentingan stakeholder (para pemangku

kepentingan) seperti konsumen, kreditor, lembaga keuangan, supplier, dan pemerintah.

## 5. Kehidupan Yang Ramah Lingkungan

Untuk dapat menjamin proses pembangunan yang berkelanjutan, maka perlu diperhatikan beberapa faktor determinannya. Faktor-faktor itu adalah pertumbuhan penduduk, kegiatan dan ekspansi industri, kebutuhan bahan-bahan konsumsi, polusi, serta sumber daya dukung lingkungan. Pembangunan berkelanjutan pada dasarnya merupakan reaksi dan koreksi terhadap konsepsi pembangunan konvensional yang beranggapan bahwa alam memiliki kemampuan tak terbatas dalam penyediaan *ecological endowments* (sebagai ruang tempat kehidupan, tempat pembuangan limbah, fungsi rekreasi dan estetika, dsb.). Menurut paham konvensional ini antara pembangunan bidang ekonomi dan kelestarian merupakan dikotomi yang terpisah satu sama lain. Padahal sesungguhnya, keduanya memiliki hubungan sangat erat dan secara bersama-sama menjadi agenda nasional yang harus diperhatikan oleh pemerintah dan masyarakat dalam suatu negara. Artinya tanpa disertai dengan perlindungan lingkungan secara memadai, pembangunan akan kehilangan makna (*undermined*). Sebaliknya tanpa pembangunan, upaya perlindungan terhadap lingkungan akan menemui kegagalan. Dengan demikian hakikat dari pembangunan berkelanjutan, adalah terjadinya keseimbangan antara kepentingan ekonomis dengan kelestarian ekologis (ekologi adalah: Ilmu yang mempelajari tentang cara hidup makhluk hidup yang berinteraksi satu sama lain dalam suatu ekosistem).

Dalam pembangunan yang berkelanjutan, dimana pembangunan yang dilaksanakan harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh terciptanya keseimbangan preservasi lingkungan dan peningkatan perekonomian, tentunya harus menghadapi tantangan-tantangan yang menghambatnya. Beberapa tantangan tersebut menurut Post, et al (2002) adalah:

- (1) Tantangan ekologi : masalah timbul ketika manusia mencoba untuk memaksimalkan keinginan individunya hanya untuk sementara waktu dan tidak berpikir untuk jangka panjang.
- (2) Salah satu penyebab utama kerusakan lingkungan yaitu ledakan penduduk, karena setiap manusia hidup pasti akan menambah polusi air, tanah, dan udara.
- (3) Penyebab penting lainnya terhadap kerusakan lingkungan adalah kemiskinan dan ketidak-samaan kondisi antara negara miskin dengan negara maju dan angka kemiskinan di dunia masih sangat tinggi.
- (4) Kemiskinan menyebabkan: manusia berbuat apa saja untuk dapat bertahan hidup, termasuk merusak lingkungan hanya untuk makan, istirahat, minum atau bahkan mencari uang
- (5) Industrialisasi: Sejauh ini industrialisasi telah berdampak baik bagi pengentasan kemiskinan dan memperlambat pertumbuhan penduduk namun dengan industrialisasi ada masalah baru yaitu munculnya polusi yang ditimbulkan industri-industri berupa polusi yang tak dapat dikendalikan dengan baik, sehingga malah merusak lingkungan.
- (6) Masalah lingkungan global:

- (1) Penipisan lapisan ozon : Lapisan ozon memiliki peran penting bagi keberlangsungan hidup manusia sebagai selimut bumi dari sinar matahari langsung.
- (2) Kerusakan lapisan ozon akan meningkat beberapa tahun mendatang, apalagi sekarang sudah terasa akibat kerusakan ini yaitu pemanasan global.
- (3) Pemanasan global: isu yang paling diperbincangkan akhir-akhir ini menunjukkan usia bumi yang sudah tua kerusakan alam terus menerus dilakukan sehingga terjadi pemanasan global. Adapun beberapa penyebab terjadinya pemanasan global yaitu penggundulan hutan, percepatan pertumbuhan penduduk, dan penggunaan CPCs.
- (4) Keaneka-ragaman hayati : Bumi diperkirakan memiliki 10 – 100 juta spesies yang hidup namun kini terhitung hanya tinggal 1,7 juta spesies yang hidup. Kepunahan makhluk hidup tak dapat dihindarkan karena kerusakan lingkungan yang tak terkontrol,

Respon masyarakat internasional menanggapi masalah lingkungan global di atas antara lain World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) adalah salah satu instansi yang aktif dalam usaha untuk pengaplikasian pembangunan yang berkelanjutan. Salah satu tujuan WBCSD adalah berusaha untuk mendorong penggunaan manajemen berwawasan lingkungan dan mempromosikan kedekatan kerja-sama antara pelaku bisnis, pemerintah, dan organisasi lainnya.

Selain itu banyak pula pelaku bisnis yang memiliki inisiatif dalam rangka ikut melestarikan lingkungan hidup ketika mengaktualisasi kegiatan bisnisnya, misalnya menerapkan sistem manajemen lingkungan ISO 14000, program kemitraan dan bina lingkungan, dan lain sebagainya. Meskipun diakui bahwa perusahaan yang proaktif memperhatikan proses produksi “ramah lingkungan” ini memerlukan biaya sangat besar, namun manfaat jangka panjang jauh lebih besar dibandingkan dengan pengeluaran biaya tersebut. Dengan demikian apabila seluruh masyarakat sadar akan dampak apa yang muncul ketika perilaku kehidupannya ramah terhadap alam-lingkungannya, maka alam pun akan bersahabat dengan manusia penduduk bumi ini.

## **6. Pendidikan Etika Bisnis Membentuk Kesadaran Hidup yang Ramah Lingkungan**

Penerapan nilai-nilai ekonomi khususnya pada pembelajaran etika bisnis di sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung pasti berhubungan dengan terbentuknya karakter seseorang. Menurut Gibson (1989:53), Skinner (1975:125), yaitu tentang dasar pemikiran bahwa perilaku itu sebagai hasil sebuah pembelajaran Gibson berpendapat bahwa perilaku individu yang timbul adalah sebagai akibat dari adanya interaksi melalui proses belajar di sekolah, dalam lingkungan masyarakat atau melalui interaksi media. Perilaku yang timbul sebagai akibat interaksi tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk *covert behaviour* maupun *overt behaviour*. Secara teoritis perilaku itu bisa diarahkan kepada tujuan tertentu.

Dengan demikian pembentukan perilaku masyarakat untuk bersikap ramah terhadap lingkungan seperti mengeksploitasi alam sesuai dengan batas-batas kewajaran; menghemat penggunaan energi yang berasal dari sumber daya alam (batu bara, minyak dan gas), tidak merusak lingkungan yang dapat menimbulkan gangguan ekologis (hutan-hutan ditebangi secara besar-besaran maka

menimbulkan bencana banjir, tanah longsor, bahkan kekeringan yang sangat menyiksa di musim kemarau). Oleh karena itu maka diperlukan suatu proses pembelajaran baik melalui jalur pendidikan formal, non formal maupun pendidikan yang informal untuk menanamkan nilai-nilai etis tersebut sehingga pada gilirannya akan membentuk tatanan dan kebiasaan hidup yang berdampak positif bagi kehidupan masyarakat.

Seperti yang diungkapkan oleh Durkheim (1954) bahwa moralitas merupakan suatu sistem kaidah dan nilai yang diberikan oleh masyarakat. Dimana nilai dan kaidah itu tertanam dalam budaya melalui proses pembelajaran. Proses-proses non rasional, seperti identifikasi dan imitasi dengan orang tua, memainkan peran utama. Nilai-nilai moral ekonomi sebagai arahan perilaku normatif dalam masyarakat dituangkan dalam tujuan pembangunan nasional sebagaimana tertera dalam GBHN (1998) bahwa: Pendidikan Nasional yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 diarahkan untuk meningkatkan kecerdasan serta harkat dan martabat bangsa mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, mandiri sehingga mampu membangun dirinya dan masyarakat sekelilingnya serta dapat memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Tujuan normatif bangsa itu akan dioperasionalkan dalam tujuan pembelajaran. Adapun tujuan pembelajaran ekonomi mengarahkan siswa untuk memiliki kemampuan dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapinya. Inilah kerangka acuan dasar yang harus dipakai untuk pembelajaran ekonomi yang tidak boleh lepas dari tujuan luhur bangsa. Sehingga hasil pembelajaran baik dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotor akan berpola pada nilai-nilai luhur budaya bangsa. Jadi melalui pendidikan nilai-nilai etika dalam bisnis diharapkan peserta didik memiliki pengetahuan dan bekal untuk diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari yang sengaja ataupun tidak pasti terlibat dalam kegiatan bisnis.

## **Kesimpulan**

1. Etika bisnis adalah aplikasi dari pemikiran etika secara umum dalam perilaku bisnis dan mempunyai makna yang terfokus pada nilai-nilai dan norma-norma moral dalam kegiatan ekonomi dan bisnis.
2. Dalam kehidupan sehari-hari semua orang terlibat dalam kegiatan bisnis. Maka nilai-nilai etika bisnis perlu ditanamkan sedini mungkin, baik melalui jalur formal, non formal, maupun informal.
3. Dalam menjalankan kegiatan bisnis, harus disertai penerapan nilai-nilai etis sehingga mendatangkan manfaat bagi pebisnis itu sendiri dan di sisi lain sangat tidak merugikan kepentingan stakeholder (para pemangku kepentingan) seperti konsumen, kreditor, lembaga keuangan, supplier, dan pemerintah.
4. Kehidupan yang bersikap ramah terhadap lingkungan misalnya mengeksploitasi alam sesuai dengan batas-batas kewajaran; menghemat penggunaan energi yang berasal dari sumber daya alam (batu bara, minyak dan gas), tidak merusak lingkungan yang dapat menimbulkan gangguan ekologis (hutan-hutan ditebangi

secara besar-besaran maka menimbulkan bencana banjir, tanah longsor, bahkan kekeringan yang sangat menyiksa di musim kemarau).

### **Saran**

1. Pemerintah sebaiknya segera menyelenggarakan Pendidikan Etika Bisnis melalui jalur pendidikan formal, dengan memaukkan dalam kurikulum mulai pendidikan tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Hal ini dilakukan mengingat sering terjadinya tindakan yang tidak etis dan tidak bermoral di kalangan dunia bisnis. Dampaknya masyarakat luas yang dirugikan, seperti terjadinya kerusakan ekologis, kecurangan dalam transaksi bisnis dan sebagainya.
2. Di kalangan masyarakat bisnis sebaiknya juga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan terkait dengan pembentukan kesadaran karyawan dan stakeholder untuk memahami etika dalam berbisnis.
3. Dalam lingkungan keluarga, para orang tua dihimbau untuk menanamkan dan menjadi teladan bagi putra-putrinya tentang kejujuran, kebersihan lingkungan, berlaku adil, menghormati pendapat orang lain dan sebagainya terkait dengan pembentukan moral dan etika dalam bermasyarakat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Durkheim, Emile (1954), *The Elementary Forms of Religious Life*, Macmillan, New York.
- Gibson, James L., (1989), *Budaya Organisasi dan Manajemen*. (Terjemahan) Penerbit Erlangga. Jakarta
- Post, James E (2002), *Business and Society*. McGraw- Hill Companies, Inc. North America
- Samuel B. Bahcharach. *Education Reform: Making Sense of It All Education Reform Making Sense of It All*. Allyn and Bacon. USA

# TINJAUAN KOMPREHENSIF TENTANG TINGKAT SUKU BUNGA, FLUKTUASI KURS RUPIAH PER DOLLAR AS DAN RETURN SAHAM

Jeanne Asteria W

*FE-Universitas Katolik Darma Cendikla*

Email : fe-unikacendekia.yahoo.co.id

## **Abstract:**

The objective of this paper is to explain that monetary condition is very closely related with the interest rate, value of foreign exchange and the performance of investment at Capital Market, especially the economic systems of developing countries like Indonesia, the role of Government Bank is very important to keep maintain the value of foreign exchange. Investor always wait and see before making decision to buy, sell or hold the stocks & all of the action depend on monetary situation, because they expect high return. Indonesian Government can create good condition in social and economic which means growth economic.

*Key Word: Interest Rate, Value of Foreign Exchange, Return of Capital Stock*

## **PENDAHULUAN**

Bersaing dalam pasar internasional merupakan tantangan bagi Bangsa Indonesia yang mana, industri yang kuat dalam persaingan harus memiliki dasar yang kuat, khususnya mengenai modal. Pinjaman bank, penjualan surat berharga serta penjualan hak pemilikan perusahaan merupakan salah satu sumber modal industri.

Saham adalah surat berharga yang paling diminati oleh investor karena jika dibandingkan dengan obligasi dan reksadana, saham memiliki resiko yang lebih tinggi sekaligus memberikan *return* yang lebih besar. *Return* yang diharapkan oleh pemegang saham akan terwujud dalam bentuk pembagian keuntungan perusahaan atau deviden dan *capital gain* atau *loss* yang diperoleh dari penjualan saham tersebut. Meningkatnya pendapatan perusahaan maka deviden dan nilai dari saham akan meningkat pula. Selain itu, kepemilikan saham tidak terikat oleh waktu, transaksi dapat dilakukan melalui bursa saham kapanpun investor ingin membeli atau menjual saham.

Berhubungan dengan pasar internasional maka transaksi yang terjadi dengan luar negeri dinyatakan dengan mata uang asing. Perbandingan antara nilai mata uang dalam negeri dengan nilai mata uang asing disebut kurs mata uang. Nilai kurs mata uang digunakan untuk menjabarkan transaksi-transaksi yang tercatat dari dalam mata uang asing ke mata uang dalam negeri.

Pada tahun 1998, bangsa Indonesia menghadapi nilai tukar rupiah terhadap valuta asing turun, bahkan melebihi angka psikologis Rp. 10.000,00 per dollar AS. Sehingga pemerintah memberlakukan kebijakan sistem kurs mengambang bebas dimana nilai tukar rupiah terhadap dollar AS ditentukan oleh kekuatan pasar, yang berarti kurs rupiah terhadap dollar sulit untuk diprediksi. Dengan demikian saat itu keadaan moneter terganggu.

Bank Indonesia mengambil tindakan melebarkan *spread* kurs sebagai wujud intervensi pemerintah, yaitu dari 8% menjadi 12% dan menyetop pembelian SBPU (Surat Berharga Pasar Uang) serta menaikkan suku bunga Sertifikat Bank Indonesia (Jawa Pos, 26 Desember 1997). Tindakan tersebut mengakibatkan pengurangan jumlah uang yang beredar dalam arti sempit ( $M_1$ ) dan dalam arti luas uang yang beredar ( $M_2$ ) meningkat karena kenaikan suku bunga SBI mendorong naiknya suku bunga deposito. Tingginya suku bunga deposito mengakibatkan sebagian besar dana masyarakat dialihkan ke deposito karena investasi dalam deposito pada saat itu lebih menguntungkan. Oleh karena sebagian besar dana masyarakat diinvestasikan dalam deposito maka sektor perekonomian negara terganggu. Hal ini dapat dilihat dari lesunya perdagangan di bursa efek baik di Jakarta maupun di Surabaya yang ditunjukkan dengan turunnya Indeks Harga Saham Gabungan dibawah nilai nominalnya. Keadaan demikian kurang menguntungkan bagi investor sekalipun demikian, jika menghadapi situasi krisis sebaiknya aset berupa saham dan turunannya di "*hold*" dulu kecuali untuk kebutuhan yang mendesak, sebab kalau ikut-ikutan menjual saham maka akan memperburuk situasi ekonomi (Alwi, IAI, 2008).

Perusahaan yang dananya bergantung pada bank mengalami kesulitan. Upaya untuk meredam gejolak kurs rupiah dengan menggelar kebijakan suku bunga tinggi atau kebijakan uang ketat telah mendorong suku bunga kredit naik hingga di atas 60 %.

Hal ini mengakibatkan perusahaan yang banyak memiliki kewajiban dalam rupiah pun mengalami kesulitan, lebih parah lagi perusahaan yang memiliki kewajiban dalam valas dan rupiah, karena harus memenuhi kewajiban dalam jumlah yang relatif besar.

Pemerintah Indonesia wajib melakukan langkah yang responsif dalam upaya menciptakan iklim investasi yang kondusif agar terjadi pemulihan situasi ekonomi sehingga para investor optimis bahwa bursa saham Indonesia memiliki potensi yang menarik (Munir, 2000:83). Namun dengan terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997, investor harus mempertimbangkan apabila melakukan investasi dalam surat berharga saham di Indonesia.

Kajian penulisan ini untuk memahami tingkat suku bunga, fluktuasi kurs rupiah per dollar AS dan *return* saham di Bursa Efek Jakarta 1997-1998.

#### **Tujuan dan Manfaat Penulisan**

- a. Untuk memahami tingkat suku bunga dan fluktuasi kurs rupiah terhadap dollar AS dan *return* saham di Bursa Efek Jakarta.
- b. Kejadian di tahun 1997 dan 1998 dapat menjadi pengalaman yang berharga bagi pemerintah Indonesia dalam mengambil kebijakan-kebijakan moneter di tahun yang akan datang

#### **Pengertian Investasi**

Menurut Jogianto (1998:10) investasi dapat didefinisikan sebagai penundaan konsumsi agar dapat digunakan didalam produksi yang efisien selama periode waktu tertentu. Investasi adalah upaya mengelola uang dengan cara menyisihkan sebagian dari uang tersebut untuk ditanam pada bidang-bidang tertentu dengan harapan mendapat keuntungan di masa datang (Bursa Efek

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.*  
*Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

Surabaya, 1998 : 1). Menurut Jogiyanto (2000: 10), investasi tidak langsung dilakukan dengan membeli surat-surat berharga dari perusahaan investasi. Perusahaan investasi adalah perusahaan yang menyediakan jasa keuangan dengan cara menjual sahamnya ke publik dan menggunakan dana yang diperoleh untuk diinvestasikan ke dalam portofolionya.

Investasi memberikan tingkat keuntungan dan resiko yang berbeda-beda. Semakin besar tingkat keuntungan yang akan diterima dari suatu investasi maka semakin besar tingkat resiko yang harus ditanggung.

#### **Tujuan dan Kepentingan Investor**

1. Memperoleh deviden.
2. Berbisnis; Merupakan pilihan investor yang aktif. Pada saat harga rendah, mereka membeli dan menjual kembali saat harga naik.. Investor memilih saham perusahaan yang mempunyai nama baik.
3. Spekulasi; Investor spekulasi menyukai saham perusahaan yang belum berkembang, tetapi diyakini bahwa perusahaan tersebut akan berkembang.

Dalam menghadapi kesempatan investasi yang berisiko, pemodal/investor apabila mengharapkan untuk memperoleh tingkat keuntungan yang tinggi, maka harus menanggung risiko yang tinggi pula. (Husnan,2001:47)

#### **Pengertian Dasar Saham dan Karakteristiknya**

Saham merupakan tanda penyertaan modal dalam perusahaan, dibedakan dalam dua jenis yaitu saham biasa (*Common Stock*) dan saham preferen (*Preferred Stock*). Perbedaan saham ini berdasarkan pada hak yang melekat pada saham tersebut.(Magdalena 1997:58)

#### **Saham Biasa (*common stock*)**

Saham biasa atau biasa disebut *equity*, mewakili bagian kepemilikan dalam suatu perusahaan. Setiap lembar saham memberi hak pada pemegangnya atas satu suara untuk keputusan perusahaan yang diajukan pada saat Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan untuk mendapatkan bagian dalam keuntungan finansial (laba) dari operasi perusahaan (hak untuk mendapatkan deviden yang akan dibagikan oleh perusahaan). Secara singkat pengertian dari saham biasa (biasa disebut saham saja) "*Commonstock : ownership shares in a publicly held corporation. Shareholders have voting rights and may receive dividends.*" (saham adalah bagian kepemilikan dalam suatu perusahaan *go public*. Pemegang saham memiliki hak suara dan dapat menerima deviden).

Pada saham biasa, dibedakan lagi menjadi berbagai jenis antara lain (Magdalena 1997:58) :

1. *blue chips* menurut Syahrir adalah saham yang diasosiasikan sebagai saham paling jempol biasanya berarti emitennya memiliki reputasi yang baik yang telah lama memperlihatkan kemampuannya memperoleh keuntungan dan pembayaran deviden.
2. *growth stock* yaitu saham yang dikeluarkan perusahaan yang baik penjualannya, perolehan labanya dan pangsa pasarnya mengalami perkembangan yang sangat cepat dari rata-rata industri.

3. *Emerging Growth Stock* yaitu saham yang dikeluarkan perusahaan yang relatif lebih kecil dan memiliki daya tahan yang lebih kuat, walaupun dalam kondisi ekonomi yang kurang mendukung.
4. *Income Stock* yaitu saham yang membayar dividen melebihi jumlah rata-rata pendapatan.
5. *Cyclical Stock* yaitu saham perusahaan yang keuntungannya berfluktuasi yang dipengaruhi siklus usaha.
6. *Defensive Stock* yaitu saham perusahaan yang dapat bertahan dan tetap bertahan dan tetap stabil dari suatu periode atau kondisi yang tidak menentu dan resesi.
7. *Speculative Stock*, pada prinsipnya semua saham biasa yang diperdagangkan di bursa efek dapat digolongkan sebagai *speculative stock*.
8. *Right* adalah yang diberikan kepada pemegang saham lama untuk membeli tambahan saham baru yang diterbitkan oleh suatu perusahaan. Hal ini disebut bukti *right*.

#### **Saham preferen ( *preferred stock* )**

Menurut Jogiyanto (1998:67), saham preferen merupakan saham yang mempunyai sifat gabungan antara obligasi dan saham biasa, saham preferen juga memberikan hasil yang tetap berupa dividen preferen. Seperti saham biasa dalam hal likuidasi klaim pemegang saham preferen dibawah klaim pemegang *bond*. Dibandingkan dengan saham biasa, saham preferen mempunyai beberapa hak yaitu hak atas dividen tetap dan hak pembayaran terlebih dahulu jika terjadi likuidasi. Oleh karena itu saham preferen dianggap mempunyai karakteristik antara *bond* dan saham biasa :

#### **Penilaian Surat Berharga Saham**

Penilaian surat berharga saham lebih sulit jika dibandingkan dengan penilaian obligasi atau saham preferen. Ada 3 hal yang menjadi tanda tanya bagi investor yaitu: besarnya *expected returns*, *time pattern* dari *expected return* dan *required rate of return* dari suatu investasi. Sebagai bahan perbandingan, pada obligasi yang tidak tentu hanya *required rate of return*-nya.

Tujuan manajemen keuangan adalah memaksimumkan nilai perusahaan. Elemen dari penilaian tersebut adalah penerimaan di masa yang akan datang dan *discount factor* yang digunakan untuk penilaian tersebut. Variasi pola penerimaan di masa yang akan datang, tingkat bunga, dividen akan berpengaruh terhadap penilaian.

Penilaian saham biasa sedikit lebih sulit daripada surat berharga yang lain karena :

1. *return* dari saham biasa merupakan gabungan atas dividen dan *capital gains* atau *capital losses*,
2. dividen itu sendiri tidak selalu sama setiap periode, bahkan diharapkan mengalami pertumbuhan,
3. *return* atas saham biasa relatif lebih tidak pasti daripada *return* atas saham preferen atau obligasi.

Dalam pemilihan antara dividen atau pendapatan sebagai dasar dari proses penilaian saham biasa, investor lebih suka menggunakan pendapatan karena pendapatan adalah sumber dari dividen. Umumnya investor menyadari prinsip

berinvestasi dalam semua aset baik riil maupun financial yaitu: "Buy low and sell high & buy what you know & know what you buy" (Frensidy, 2009)

### Pengembalian dan Resiko Investasi dalam Saham

Saham biasanya mewakili kepemilikan suatu badan usaha. Bila investor menginvestasikan modalnya pada sekuritas atau saham tertentu, maka investor akan memperhitungkan keuntungan atau kerugian yang akan diperoleh dari investasi tersebut. Nilai keuntungan atau kerugian itu disebut hasil pengembalian saham (*return*).

*Return* dari saham dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *dividen* dan *capital gain*. *Dividend* adalah pembagian laba perusahaan yang dibagikan kepada para pemegang saham, sedangkan *capital gain* adalah selisih harga beli saham dengan harga jualnya. Apabila harga jual lebih rendah dari harga beli maka disebut *capital loss* yang justru akan mengurangi *return* investor.

*Capital gain* adalah bagian dari *total return* yang menarik sejumlah besar investor saham. Meskipun demikian *dividen* adalah unsur penting dari *total return* saham karena pada umumnya *dividen* merupakan setengah dari keuntungan keseluruhan saham.

"rate of return of common stock is defined as an investor's income from cash dividends plus capital gain (loss) stated as percentage of stock's purchase price"

$$r = \frac{(P_1 - P_0) + d}{P_0}$$

#### Dimana :

- r = rate of return
- P<sub>1</sub> = harga jual (*selling price*)
- P<sub>0</sub> = harga beli (*purchasing price*)
- D = *dividen kas (cash dividend received)*

Bila pemodal menginvestasikan modal dalam sekuritas atau saham tertentu, maka pemodal akan memperoleh:

- a. pendapatan dari *capital gain* yang disebabkan harga jual lebih besar dari harga beli. Sebaliknya, bila harga jual lebih kecil dari harga beli, disebut *capital loss*. Besarnya *capital gain/loss* dapat dihitung dengan mencari persentase perubahan harga dengan persamaan :

$$\% \text{ perubahan harga} = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}}$$

#### Dimana :

- P<sub>t</sub> : kurs saham periode t
- P<sub>t-1</sub> : kurs saham periode t-1

- b. pendapatan dari pembayaran deviden yang dilakukan untuk emiten yang tergantung besar atau kecilnya laba yang diperoleh badan usaha dan tergantung pula pada kebijaksanaan pembagian deviden. Deviden yang diberikan badan usaha dapat berupa deviden kas maupun saham. Besar *dividend yield* dapat dihitung dengan rumus :

$$Dy = \frac{D_t}{P_t}$$

Dimana :

$D_t$  : besar deviden kas dan deviden saham pada periode t

$P_t$  : kurs saham pada periode t

Pendapatan yang diperoleh dari investasi saham merupakan pendapatan yang tidak tetap baik deviden maupun *capital gain*. Deviden bisa berubah karena dipengaruhi oleh laba dan kebijaksanaan badan usaha, sedangkan *capital gain* tidak tetap jumlahnya tergantung dari transaksi atau jual beli yang terjadi di pasar.

Menurut Jones (1994:252) sumber resiko saham adalah :

1. *Market risk* (resiko pasar); adalah bagian dari total resiko dalam saham yang tergantung pada fluktuasi dalam pasar saham. Sebagian dari pergerakan harga saham individual dipengaruhi oleh pergerakan dalam pasar.
2. *Interest rate risk* (resiko tingkat suku bunga); Resiko tingkat suku bunga adalah petanda kemungkinan terjadinya *return* yang bervariasi yang disebabkan oleh perubahan pada tingkat suku bunga.
3. *Inflation risk* (resiko inflasi) Resiko ini berkaitan dengan resiko tingkat bunga, sejak tingkat bunga meningkat bersamaan dengan naiknya tingkat inflasi.
4. *Business risk* (resiko usaha); meliputi kemungkinan perusahaan menderita kerugian atau mendapat laba tidak sesuai perkiraan karena keadaan yang tidak menguntungkan dalam kegiatan usaha perusahaan. Resiko ini dapat terjadi karena kekuatan eksternal seperti peraturan perdagangan, resesi dunia.
5. *Financial risk* (resiko keuangan); adalah resiko dari penggunaan hutang (*leverage*) dalam pembiayaan aset perusahaan. Penggunaan *leverage* mempengaruhi EPS (*Earning per Share*) yang tersedia bagi pemegang saham. Semakin tinggi penggunaan *leverage*, semakin tinggi pula perubahan dalam *return* yang diterima pemegang saham.

Jones (1994:254), membagi resiko saham menjadi dua jenis, yaitu :

1. *Unsystematic risk (nonmarket risk)*; merupakan perubahan dalam *total return* saham yang tidak berhubungan dengan perubahan pasar keseluruhan. *Unsystematic risk* berhubungan dengan faktor-faktor seperti resiko usaha dan finansial. Resiko ini dapat dikurangi dengan penggunaan portofolio investasi.
2. *Systematic risk (market risk)*; merupakan perubahan dalam *total return* saham yang langsung berhubungan dengan keseluruhan pergerakan dalam pasar atau perekonomian pada umumnya, baik saham maupun obligasi, karena *systematic*

*risk* langsung mencakup resiko tingkat bunga, resiko pasar, dan inflasi. *Systematic risk* ini tidak dapat dikurangi dengan portofolio.

### **Pengertian Suku Bunga**

Kegiatan menabung dan meminjam, utang dan investasi berkaitan erat melalui sistem keuangan. Faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap semuanya itu adalah suku bunga (*rate of interest* atau biasa disebut *interest rate*) Suku bunga adalah harga yang harus dibayar oleh peminjam untuk menjamin dana pinjaman yang langka dari pihak pemberi pinjaman untuk periode yang telah disepakati. Suku bunga adalah harga dari kredit.

Suku bunga memberikan sinyal harga kepada peminjam, *lender*, penabung, dan investor. Suku bunga tinggi pada umumnya membawa volume tabungan yang lebih besar dan merangsang pemberian pinjaman dana. Sedangkan suku bunga rendah cenderung memperkecil arus tabungan dan mengurangi aktivitas meminjam. Suku bunga yang lebih tinggi cenderung mengurangi volume utang dan investasi modal, sementara suku bunga yang lebih rendah merangsang utang dan pengeluaran untuk investasi. (Magdalena:1997, 30).

### **Pengertian SBI (Sertifikat Bank Indonesia)**

SBI merupakan salah satu piranti operasi pasar terbuka (*open market operating*) yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia untuk mempengaruhi jumlah uang yang beredar. Pada umumnya banyak masyarakat yang belum mengerti dan memahami arti dari Sertifikat Bank Indonesia itu sendiri, oleh karena itu perlu dikemukakan pengertian SBI atau Sertifikat Bank Indonesia. SBI adalah surat berharga atas unjuk dalam denominasi mata uang rupiah (yang diterbitkan oleh BI dengan sistem diskonto) sebagai pengakuan utang jangka pendek.

SBI merupakan sertifikat deposito yang diterbitkan oleh BI dan dapat dijual kepada bank-bank atau lembaga keuangan bukan bank (LKBB).

### **Kurs Mata Uang**

Adalah perbandingan antara mata uang suatu negara dengan mata uang negara lain. Sedangkan nilai tukar (*exchange rate*) adalah banyaknya unit mata uang yang dapat dibeli atau ditukar dengan satu satuan mata uang lain. Sebagaimana keadaan ekonomi yang selalu berubah-ubah, kurs mata uang juga dapat berubah-ubah setiap jam bahkan tiap menit.

Penentuan nilai mata uang adalah melalui permintaan dan penawaran suatu mata uang dan nilai yang berlaku ada pada titik dimana terjadi keseimbangan antara permintaan dan penawaran mata uang tersebut.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai tukar**

Menurut Jeff Madura (2001;108) keadaan *equilibrium* nilai tukar suatu mata uang dapat berubah-ubah sesuai dengan perubahan *supply* dan *demand* mata uang

tersebut. Faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan *supply* dan *demand* suatu mata uang dengan asumsi faktor-faktor lain tetap, adalah sebagai berikut :

- Tingkat inflasi relatif  
Jika tingkat inflasi suatu negara lebih tinggi relatif terhadap negara lain, maka impor negara tersebut akan naik dan ekspor menurun sehingga permintaan atas mata uang negara lain akan meningkat pula.
- Tingkat suku bunga relatif  
Bila tingkat bunga suatu negara lebih tinggi dari pada tingkat bunga negara lain, maka permintaan atas mata uang negara tersebut akan meningkat karena investor akan memilih berinvestasi di negara yang memiliki tingkat bunga yang tinggi. Tingkat pendapatan relatif  
Jika tingkat pendapatan suatu negara meningkat sementara tingkat pendapatan negara lain tetap, maka impor negara tersebut akan meningkat pula sehingga *demand* terhadap mata uang negara pengekspor akan meningkat. Sementara itu *supply* mata uang negara pengekspor tetap.
- Campur tangan pemerintah  
Pemerintah dapat mempengaruhi *equilibrium* nilai tukar mata uang dalam berbagai cara intervensi.
- Prediksi/ramalan  
Pasar uang internasional peka terhadap informasi-informasi yang mempunyai dampak jangka panjang. Prediksi-prediksi semacam itu dapat mempengaruhi *supply* dan *demand* mata uang karena memotivasi investor dalam mengambil keputusan.

### **Hubungan fluktuasi kurs mata uang dengan *return* saham**

Kurs mata uang mempengaruhi penerimaan masa datang yang akan diterima investor, karena bagi investor pendapatan yang akan diterima tersebut berbentuk mata uang negara di mana investor menanamkan modalnya. Makin berfluktuasi kurs mata uang maka hasil pengembalian yang akan diterima investor juga akan berfluktuasi. Jadi kondisi kestabilan nilai tukar suatu mata uang membantu mengurangi resiko ketidakpastian penerimaan masa mendatang, khususnya bagi para investor.

Hasil pengembalian yang akan diterima investor yang menanamkan modalnya dalam perusahaan yang sumber dana utamanya berasal dari pinjaman luar negeri juga akan terpengaruh dengan perubahan nilai tukar.

Fluktuasi kurs rupiah per Dollar AS juga dapat menyebabkan berfluktuasinya pendapatan yang diperoleh perusahaan ekspor impor. Makin melemah nilai rupiah terhadap dollar AS, berarti penerimaan yang diterima perusahaan ekspor yang menggunakan bahan baku lokal dan produknya untuk konsumsi luar negeri, akan makin besar sehingga laba perusahaan akan meningkat. Dengan meningkatnya laba perusahaan maka akan mengundang ketertarikan investor untuk berinvestasi dalam saham tersebut sehingga akan meningkatkan harga saham dan *return* sahamnya. Demikian juga bagi perusahaan yang memiliki penyertaan di luar negeri.

Lain halnya dengan perusahaan impor yang bahan bakunya berasal dari luar negeri sedangkan produknya untuk konsumsi dalam negeri atau perusahaan yang membeli barang di luar negeri untuk dijual di dalam negeri, makin melemah nilai rupiah terhadap dollar AS, berarti meningkatnya biaya perusahaan tersebut dan menurunnya pendapatan perusahaan. (Magdalena,1997).

#### **KESIMPULAN:**

- Di Bursa Efek Jakarta dari tahun ke tahun makin bertambah jumlah badan usaha yang bertransaksi, namun hal ini perlu mendapat perhatian pemerintah karena pemerintah wajib menciptakan suatu sistem ekonomi kondusif dengan pengeluaran kebijakan-kebijakan ekonomi yang menguntungkan bagi semua pihak.
- Bank Indonesia perlu mengambil langkah-langkah yang konkrit agar tingkat suku bunga dapat terjangkau oleh masyarakat luas dan hal ini dapat mendorong pertumbuhan ekonomi.
- Situasi ekonomi global dapat mempengaruhi kondisi ekonomi di dalam negeri, tugas pemerintah perlu mempertahankan keadaan moneter dalam negeri agar gejolak fluktuasi rupiah tidak terlalu besar.
- Situasi ekonomi yang kondusif dapat terlihat dalam situasi transaksi saham di Bursa Efek dan pada umumnya para investor menginginkan *return* yang tinggi sekalipun harus menanggung risiko yang tinggi pula. Keadaan demikian dapat membuat para pelaku pasar lebih giat dan optimis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ami Sudarmy Alwi, 2008, Mengelola Asset Saham Saat Terjadi Krisis Ekonomi, Majalah Akuntan Indonesia, Jakarta.
- Darmin Nasution, 2009, Saatnya Kembali ke Prinsip Dasar Investasi, Majalah Akuntan Indonesia, Jakarta.
- Jeff Madura, 2001, Pengantar Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Jogiyanto, HM, 1998, Teori Portofolio Dan Analisis Investasi, BPFE, Yogyakarta.
- Jones, CP, 1994, Investments: Analysis and Management, John Wiley&Sons.
- Magdalena, 1997, Penelitian Pengaruh Tingkat Suku Bunga dan Fluktuasi Kurs Rupiah Per dollar AS Terhadap Return Saham di Bursa Efek Jakarta Tahun 1997-1998, Universitas Airlangga, Surabaya.
- M.Rozy Munir, 2000, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang.
- Suad Husnan, 2001, Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas AMP YKPN, Yogyakarta.

# MEMAHAMI POTENSI EKONOMI, IKLIM INVESTASI DAN PEMBANGUNAN EKONOMI JAWA TIMUR

Oleh:

**Didin Fatihudin**

FE-Universitas Muhammadiyah Surabaya

e-mail : [dfatihudin@yahoo.co.id](mailto:dfatihudin@yahoo.co.id)

## ABSTRACT

*One of the goals of economic development is economic growth. Potential local economy, innovation and investment climate can affect local economic growth. East Java Province has 38 districts / cities have a chance at better economic growth. Economic development, economic growth plus the change (change), changes in per capita income residents, public health, and public education. Otda Act can be used as a basis for stimulating local economic development in East Java. The results KPPOD, USAID & AF (2007) the investment climate must be created and the desired investor / entrepreneur; the simplification and licensing system, reduction of charges that overlap, transparency of licensing fees, legal certainty and security and availability of infrastructure. The investor and the government of East Java can work together in economic development towards the welfare of society.*

*Keyword: economic potential, investment climate, economic growth, economic development.*

## 1. Potensi ekonomi, pertumbuhan ekonomi dan pembangunan ekonomi

Mengenali potensi ekonomi suatu daerah itu tidak mudah. Seperti mudahnya membalikkan tangan. Apalagi mengenali potensi ekonomi 38 kabupaten/kota se Provinsi di Jawa Timur. Potensi itu meliputi luas geografi, kesuburan tanah, air bersih, perubahan iklim, kuantitas/kualitas tenaga kerja, keadaan infrastruktur, jalan, jembatan, bendungan, pabrik, pelabuhan, bandara, keindahan alam, sumberdaya alam gas, minyak, nikel, emas, tembaga, logam dan lainnya. Tentu yang paling mengenali potensi itu adalah para elit politik daerah, para kepala daerah, masyarakat, para pengambil kebijakan lainnya di daerah. Pertumbuhan ekonomi daerah akan tercapai jika daerah mampu *memahami, menggali* dan *mengelola* potensi ekonomi di daerah. Begitu pula sama pentingnya memahami perbedaan antara pertumbuhan ekonomi (*economic growth*) dengan pembangunan ekonomi (*economic development*). Apa bedanya itu. Kalau *pertumbuhan ekonomi* diukur oleh seberapa besar produktivitas suatu daerah mampu menghasilkan barang (*goods*) dan jasa (*services*) dalam tahun tertentu. Sedangkan pembangunan ekonomi pengertiannya lebih luas dan terintegrasi. *Pembangunan ekonomi* adalah pertumbuhan ekonomi ditambah perubahan (*change*). Pembangunan itu menuntut ada perubahan-perubahan lain selain barang dan jasa yakni harus ada perubahan peningkatan *pendapatan perkapita* penduduk, *kesehatan* masyarakat, dan *pendidikan* masyarakat.

Sebagaimana Kuznet, HB.Chenery, Abipraja, Baldwin & Meier menyatakan bahwa pembangunan ekonomi bisa menyebabkan perubahan struktur ekonomi,

*Balance Economics, Business, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

bertambahnya pendapatan nasional, tingkat pendidikan penduduk semakin baik dan teknologi semakin tinggi, dan lapangan pekerjaan semakin terbuka. Bahkan menurut JM.Keynes campur tangan pemerintah (*government*) dan keterlibatan swasta (*private*) sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Sebenarnya kurang bijak jika provinsi Jawa Timur hanya diukur oleh pertumbuhan ekonomi saja, akan tetapi lebih sempurna jika diamati juga dari ketiga hal tersebut dalam pembangunan ekonomi. Oleh karena itu tingkat kemakmuran/kesejahteraan masyarakat (*welfare*) suatu daerah, tidak hanya dapat diukur oleh *faktor ekonomi* saja akan tetapi juga *faktor non ekonomi* juga penting. seperti norma etika/kebiasaan kedaerahan, cara pandang dan perilaku masyarakatnya, kelembagaan, keamanan, kepastian hukum dan kecepatan pelayanan dari aparat terhadap masyarakat. Memang masih menjadi bahan diskusi diantara kita mana yang lebih dulu penyebab utama kesejahteraan masyarakat ; ekonomikah atau non ekonomikah atau bersamaan. Seperti telur dengan ayam. Telur dulu atau ayam dulu. Entahlah, yang paling penting adalah bagaimana caranya kita dapat membenahi kedua faktor tersebut ke depan. Jangan sampai salah urus, salah kelola, sehingga membebani semua pihak. Potensi ekonomi Jawa Timur menjadi peluang sekaligus tantangan bagi kita ke depan.

Penulis tertarik mengutip hasil survey pada APBD 372 kab/kota pada 50 kabupaten/kota "terkaya" di Indonesia, versi Warta Ekonomi (No.17/Th.XVI tanggal 25 Agustus 2004) dilihat dari rasio pendapatan daerah yang terdiri dari PAD,DAU,DAK, bagi hasil terhadap jumlah penduduk. Ditulis disitu bahwa dari 50 kab/kota yang terjaring di Indonesia, dari Provinsi Jawa Timur "hanya" ada 8 kab/kota saja dari 38 kab/kota (29 kab dan 9 kota) yang termasuk "terkaya", yakni Kota Surabaya urutan kelima, Kota Malang urutan ke tigabelas, Kabupaten Jember urutan ke empatbelas, Kab.Sidoarjo keduapuluhtiga, Kabupaten Banyuwangi kedua puluh lima, Kabupaten Pasuruan keduapuluh tujuh, Kediri ketigapuluh tujuh, dan Kabupaten Jombang urutan keempatpuluhlima. Menurut penulis mestinya lebih banyak dari itu. Tapi masih bisa dikatakan masih lebih baik jika dibandingkan provinsi lain. Sepuluh sampai 25 tahun ke depan diharapkan Kabupaten/kota yang ada di Jawa Timur dapat lebih banyak lagi termasuk 'daerah kaya' dan mendominasi daerah provinsi lainnya di Indonesia.

Tapi kadang lupa bahwa pertumbuhan ekonomi tidak selalu menunjukkan disparitas pendapatan secara merata bagi seluruh masyarakat. *Pendapatan per kapita* itu adalah hasil bagi dari total pertumbuhan ekonomi dibagi jumlah total penduduk di daerah yang bersangkutan. Dipukul rata. Dari mulai direktur, gubernur, aparatur sampai tukang cukur sekalipun pendapatannya disamaratakan. Padahal kenyataannya tidak seperti itu. Bisa saja pertumbuhan ekonomi itu hanya dinikmati oleh segelintir orang saja. Para direktur saja, bahkan tukang cukur dilupakan. Ada satu hal lagi pelajaran berharga, yakni bagaimana caranya pemerataan pendapatan. Ini yang sulit. Karena semua pihak sarat dengan kepentingan. *Distribusi pendapatan* bagi masyarakat itu penting. Keberpihakan pemerintah daerah *diuji* disini. Kemakmuran bagi sekelompok orang, perorangan atau orang banyak (sebut rakyat). Disinilah letaknya bagaimana pemerintah daerah memiliki peranan yang sangat penting dalam mengalokasikan, distribusi dan stabilisasi ekonomi di daerah. Keberpihakannya harus jelas, seperti yang dipromosikan pak Gubernur terpilih ; APBD untuk rakyat! Maksudnya *Belanjanya* diutamakan untuk

kepentingan/kesejahteraan rakyat Jawa Timur, tetapi *pajaknya* tetap ringan, proporsional tidak membebani rakyat. Apalagi membebani para investor. *Sunset policy* misalnya itu bagus dan dapat diteruskan tergantung responsi para pengusaha Jawa Timur.

Mari kita melihat tingkat kekayaan/kemiskinan kab/kota Jawa Timur dapat diamati dari potensi ekonomi daerah secara keseluruhan tercermin dari besarnya PDRB (*product domestik regional bruto*). PDRB ini menggambarkan produktivitas kab/kota di Jawa Timur dalam menghasilkan barang dan jasa dalam tahun tertentu. Disamping itu juga bisa diketahui dari *seberapa besar penerimaan daerah (income)* atau *besarnya pengeluaran daerah atau belanja pembangunan (expenditure)* di berbagai lapangan usaha atau sektor. Lebih baik lagi kalau ditambah melihat dari *kontribusi sektor*. Sektor mana yang kontribusi yang paling besar atau paling kecil terhadap PDRB Jawa Timur. Jika sudah diketahui hal tersebut, alangkah mudahnya para pengambil kebijakan dalam menentukan alokasi anggaran/APBD Jawa Timur ke depan. Sektor mana yang harus ditingkatkan besaran rupiahnya dan sektor mana yang bisa dipangkas dikurangi. Optimalisasi anggaran APBD akan tercapai. Jurang target dengan realisasi bisa dipersempit.

Sebagai bahan analisis secara empiris di bawah ini akan dikemukakan pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur, perbandingan kontribusi PDRB Jawa Timur terhadap PDRB Indonesia serta pertumbuhan ekonomi Jawa Timur menurut lapangan usaha dan Realisasi pendapatan Jawa Timur dari mulai Tahun 2002 hingga 2006.

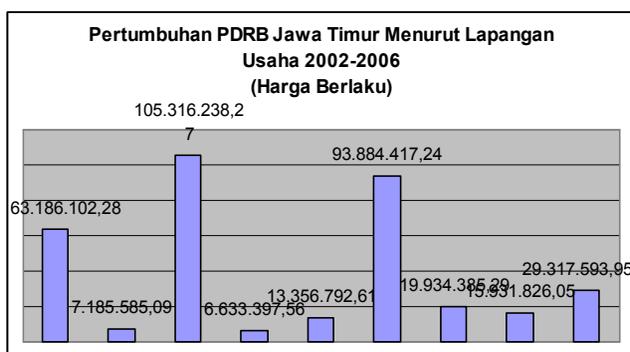
Gambar 1



Sumber : BPS Jawa Timur (2002-2006)

Perbandingan PDRB Jawa Timur dan Indonesia atas dasar harga yang berlaku dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 dalam jutaan rupiah, menunjukkan bahwa PDRB Jawa Timur memberikan kontribusi rata-rata sebesar 13 persen setiap tahun atau sebesar 356.570.534 triliun rupiah kepada PDRB Indonesia sebesar 87% atau sebesar 2.368.556,440 triliun rupiah dari 35 Propinsi di Indonesia. Ini cukup membanggakan bagi warga Jawa Timur bahwa pertumbuhan ekonomi Jawa timur Telah mampu menyumbang terhadap PDRB Indonesia sebesar 13 persen. Ini cukup besar dibanding lainnya.

Gambar 2



Sumber : BPS Jawa Timur (200-2006)

Keterangan :

- 1.pertanian ; 2 pertambangan dan penggalian ;3 industri manufaktur ;
- 4.Listrik,Gas,dan Air minum ; 5 Bangunan ; 6 Perdagangan, Hotel dan restoran ; 7
- Pengangkutan dan Komunikasi ; 8 Keuangan, Sewa dan Jasa Perusahaan ; 9
- Jasa-jasa.

Pertumbuhan rata-rata PDRB Jawa Timur menurut lapangan usaha atau sektor atas dasar harga yang berlaku dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 dalam juta rupiah, menunjukkan bahwa pertumbuhan PDRB Jawa Timur tertinggi pada sektor industri manufaktur, diikuti perdagangan dan pertanian. Sedangkan pertumbuhan PDRB yang paling rendah pada sektor Listrik, gas dan air minum, diikuti sektor pertambangan dan penggalian serta sektor Bangunan. Dengan data ini pemerintah Jawa Timur sudah bisa melihat dan menarik kesimpulan bahwa yang harus ditingkatkan adalah sektor penambangan dan penggalian, Listrik, Gas dan Air minum, sektor bangunan dan sektor keuangan dan jasa perusahaan. Mengenai letaknya dimana, ini perlu pengkajian kembali secara menyeluruh disetiap kabupaten/kota di Jawa Timur.

Gambar 3



Sumber : Biro Keuangan, Kantor Gubernur Jawa Timur (2002-2006)

Jika kita amati gambar 3 Realisasi Pendapatan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur dari Tahun 2002 sampai dengan Tahun 2006 dalam Jutaan rupiah, menunjukkan bahwa Realisasi pendapatan APBD Jawa Timur *trend*-nya relatif meningkat terutama pada tahun 2005 dan 2006. Paling tinggi yakni pada tahun 2006 sebesar 6.103.267,67 triliun, sedangkan terendah pada tahun 2002 sebesar 3.655.138,52 triliun. Kalau tahun 2002 kenapa masih rendah, mungkin pemerintah daerah kabupaten/kota di Jawa Timur baru akan melaksanakan UU Otda yang baru diberlakukan satu tahun kemudian yakni tahun 2001 atau masa transisi dari pola lama ke pola baru. Kalau tahun 2006 tinggi ini menunjukkan bahwa pemma sudah siap dengan aturan yang baru.

## 2. Gairah Otonomi Daerah, Peran Pemerintah Daerah dan Iklim Investasi

Semangat Undang-undang otonomi daerah Nomor 32 dan nomor 33/2004 tentang Pemerintah daerah dan Perimbangan keuangan pusat dan daerah diharapkan kabupaten/kota di Jawa Timur dapat terus meningkatkan pendapatan asli daerahnya. Tetapi dengan catatan gairah peningkatan PAD tidak boleh memberatkan para investor datang ke daerah. Pembuatan Perda-perda di daerah harus cermat, jangan tumpang tindih dan *double* pungutan, sehingga memberatkan masyarakat. Seperti hasil survey Komisi Pemantau Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD,2007) dinyatakan bahwa iklim investasi yang harus tercipta dan dikehendaki oleh investor/pengusaha adalah ; (1) penyederhanaan sistem dan perijinan (2) penurunan berbagai pungutan yang tumpang tindih, (3) transparansi biaya perijinan (4) kepastian hukum dan keamanan serta (5) infrastruktur (KKPOD,USAID&AF,2004,2007). Sudah hampir sembilan tahun undang-undang otonomi daerah dijalankan ; sejak januari 2001 hingga kini 2009. Bagaimana caranya, kenalilah *potensi ekonomi* dan *sumberdaya* di daerahnya. Tentu dengan memacu realisasi pertumbuhan ekonomi diberbagai lapangan usaha dan pembangunan ekonomi Jawa Timur yang terus menerus, lebih giat dan optimal.

Sebaiknya minimal setiap lima tahun ada pemetaan (*mapping*) kembali keunggulan di tiap-tiap kabupaten atau kota. Pertemuan rutin atau dialog rutin antara aparat di kabupaten/kota dengan para investor. Investasi diyakini dapat memacu pertumbuhan ekonomi. Daerah mana saja yang pantas dikembangkan.

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.*  
*Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

Mana yang tidak. Mana sentra industri manufaktur, mana sentra perkebunan, sentra peternakan, sentra perikanan, pariwisata, budaya dan sumberdaya alam lain yang dapat digali, diekspolarasi dan dieksploitasi seperti tambang minyak blok Cepu di Bojonegoro misalnya. Memang kadang industri sangat sarat dengan padat modal dan padat teknologi yang mengakibatkan sangat sedikit pada penyerapan tenaga kerja.

Pernyataan Asshiddiqi,(2000) sampai saat ini masih relevan untuk diaplikasikan di daerah, bahwa keberhasilan otonomi daerah tidak hanya ditentukan oleh aparatur pemerintah di pusat, akan tetapi juga sangat tergantung pada keprakarsaan, kreativitas, kemandirian, dan kesungguhan aparatatur daerah itu sendiri. Bagaimana aparatur dan masyarakatnya untuk memberi arti dan meningkatkan kualitas kemandirian daerah itu sendiri. Otonomi daerah harus diimbangi oleh partisipasi aktif dari pelaku ekonomi dan masyarakat lokal. Karena keterbatasan sumberdaya (*resources*) partisipasi dari bawah itu perlu sumber pendukung dari luar, misalnya para investor yang datang dari luar daerah. Bantuan bisa berupa ; (1) kebutuhan modal berupa pinjaman (kredit), ; (2) keterampilan teknis dan penggunaan teknologi tepat guna untuk meningkatkan nilai tambah produksi (*value added*) para pelaku ekonomi di daerah, ; (3) tenaga terampil dan SDM berkualitas ; (4) mobilisasi tenaga ahli pendamping ; (5) akses informasi dan sistem jaringan informasi yang luas. Akses informasi yang luas, baik yang berkaitan dengan akses pasar, akses modal, akses teknologi, akses sumber-sumber bahan baku produksi. Memobilisasi tenaga ahli ke daerah itu sangat penting dengan membangun jaringan informasi penunjang. Diharapkan dengan otonomi daerah dan investasi bisa menumbuhkan produktivitas ekonomi di daerah.

Ada *tiga elemen penting* penentu dalam *berinvestasi*, yakni ; (1) hasil (*revenue*), (2) biaya (*cost*), dan (3) ekspektasi (*expectation*)(*Samuelson,2004*). *Penentu pertama*, Investasi akan memberikan kepada pemerintah daerah *hasil tambahan* jika investasi dapat membantu pemerintah daerah lebih banyak menghasilkan produk. Ini mengisyaratkan bahwa keseluruhan *output* (atau GDP) akan merupakan penentu penting dari investasi. Investasi di daerah akan bergantung pada *revenue* yang akan dihasilkan oleh aktivitas ekonomi daerah secara keseluruhan. *Penentu kedua* dari investasi itu adalah *biaya berinvestasi*. Para investor seringkali mengumpulkan dana untuk membeli barang-barang modal dengan cara meminjam. Biaya pinjaman ini biasanya berupa suku bunga. Suku bunga (*interest*) merupakan harga yang dibayar untuk meminjam uang untuk suatu periode waktu tertentu. Pajak (*Tax*) juga berpengaruh penting terhadap investasi. Jika suku bunga pinjaman dan tarif pajak diturunkan, maka respon dari para investor akan ramai-ramai meningkatkan investasinya di berbagai sektor sesuai yang diinginkan pemerintah daerah. Sebaliknya jika tarif pajak dan suku bunga meningkat, maka para investor akan mengurangi di sektor riil yang selanjutnya mungkin akan mengalihkan dananya ke sektor finansial.

Lain halnya kalau mengamati kinerja keuangan Pemda tentang selisih pendapatan dengan Belanja Daerah. Dalam APBD. Jawabannya dua defisit atau surplus. Mengapa surplus dan mengapa menjadi defisit. Jawabannya pada kita semua. Defisit tersebut bisa saja merupakan pertanda salah urus (*mis-management*) dan *inefisiensi* penggunaan keuangan daerah. Dari *sisi penerimaan*,

kalau terjadi defisit, salah urus dan inefisiensi ini mencerminkan ketidakmampuan pemerintah menggali sumber-sumber pendapatan di daerahnya. Sedangkan dari *sis/pengeluaran*, hal itu disebabkan antara lain oleh proteksi berlebihan upaya nasionalisasi perekonomian Jawa Timur dan pembiayaan yang melebihi kemampuan atas proyek-proyek investasi yang telah dicanangkan pemerintah daerah di masa lalu. Sebagai contoh yang masih hangat di benak kita *Jembatan Suramadu*, infrastruktur yang menghubungkan Surabaya-Madura yang diresmikan pada bulan Juni. Menghabiskan *cost* yang cukup besar. Seberapa besar jembatan Suramadu tersebut memiliki pengaruh terhadap tumbuhnya kegiatan ekonomi masyarakat 4 kabupaten di Pulau Madura, dan seberapa besar mampu mendongkrak peningkatan PAD/APBD Jawa Timur.

Sebenarnya masih banyak faktor lain yang perlu dikaji dalam menggali potensi ekonomi daerah ini, akan tetapi kita semua itu dibatasi oleh sudut pandang masing-masing. Tetapi yang paling penting adalah ada, tidak adanya, peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan ekonomi di Jawa Timur ini tergantung pada *kemauan* dan *kemampuan* aparat pemerintah daerah, para investor dan masyarakat di kabupaten/kota di Jawa Timur dalam menyikapi regulasi UU Otonomi daerah yang sudah bergulir hampir sembilan tahun itu. Bagi kabupaten/kota yang sudah berhasil meningkatkan PADnya diucapkan selamat dan sukses, dan bagi yang PADnya belum meningkat, teruskan bekerja keras, berjuang, lebih cepat lebih baik, dan lanjutkan !

## Daftar Pustaka

- Asshiddiqi, (2000), *Otonomi daerah dan Peluang Investasi*, Makalah Seminar *Government Conference*, di Jakarta.
- BPS, Jawa Timur Dalam Angka 2007
- Jhingan.,M.L. (2007), *The Economics of Development and Planning*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- KPPOD (2001) *Pemeringkatan Daya Tarik Investasi Kabupaten/Kota ; Studi Kasus 90 Kab/Kota ; di 68 Kabupaten, 22 Kota dari 24 Propinsi di Indonesia*. Jakarta : Hasil Penelitian
- KPPOD, USAID dan The Asia Foundation, (2004) *Daya Tarik Investasi Kabupaten/Kota di Indonesia, Persepsi Dunia Usaha, KPPOD Jakarta, Hasil Penelitian*.
- KPPOD, USAID dan The Asia Foundation, (2007) *Survey tentang Daya Tarik Investasi Daerah pada Pelaku Usaha dari 243 Kabupaten/Kota di 15 Provinsi di Indonesia*, Jakarta, Hasil Penelitian.
- Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*, Bandung, Penerbit Citra Umbara.
- Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan Daerah antara Pemerintah Pusat dan Daerah*, Bandung, Penerbit Citra Umbara.
- Samuelson (2004) *Macroeconomics*, edisi ketujuh belas, Jakarta, PT Media Global Edukasi.
- Warta Ekonomi No.17/Th.XVI tanggal 25 Agustus 2004

**DESAIN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN BERBASIS  
JARINGAN DENGAN *ALLOCATION ACCESS LIST* SEBAGAI UPAYA  
PENINGKATAN PELAYANAN KEUANGAN  
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

Ghiyats Syafiq Abriyansyah  
FE-UMSurabaya

e-mail : [ghiyatsict@um-surabaya.ac.id](mailto:ghiyatsict@um-surabaya.ac.id)

**ABSTRACT**

In general, the management has the desire to survive and even more progress in carrying out its duties as a key element in an institution, so that required an effort and an intelligent and creative innovation by management for institutions that managed to survive and could be much better. The first thing to do is to further strengthen the performance of the institution itself, and one of them is through the development of financial accounting information system. Development of financial accounting information system will support the operational activities within the company both in its capacity as a service provider for students and for internal purposes or university institution itself. Financial accounting information system is good, will have an impact on over all lines in an optimal institution. Making it easier for management decision-making processes associated with development institutions and those objectives can be achieved.

The purpose of this study was to find out how the Financial Accounting Information Systems Design to suit the needs of Muhammadiyah University of Surabaya-Based Networks With Access Allocation List For Improving Financial Services Muhammadiyah Universityof Surabaya.Problems faced by the University of Surabaya is about the design of financial accounting information system is applied, so the impact on less than optimal performance of applications used to perform data processing.

As for alternative solutions to problems that can be done Muhammadiyah University of Surabaya is redesigning the system by way of application of financial accounting information system-based network with Access Allocation List in accordance with the proposal given by the researchers.

Based on this research note that the data input process occurs repeatedly in several applications and journalizing process was done manually, causing the data processing becomes long. This causes the required information management can not be served immediately and the truth of the financial statements can not be guaranteed for accuracy. To so management can integrate all application systems that are used so that the information produced better quality, effective and efficient.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Akuntansi Keuangan, Jaringan, *Allocation Access List*.

## **Pendahuluan**

Universitas Muhammadiyah Surabaya merupakan Lembaga Pendidikan yang memiliki jumlah mahasiswa dan mahasiswi yang relative besar karena Universitas Muhammadiyah Surabaya memiliki banyak Fakultas yang juga berpengaruh pada jumlah jurusannya. Pada Universitas Muhammadiyah Surabaya memiliki enam Fakultas dengan jumlah jurusan pada semua fakultas sebanyak 20 jurusan. Hal ini merupakan hal yang tidak mudah dalam mengatur semua keuangan apalagi jika Rektor atau Pembantu Rektor II yang bertanggung jawab dalam hal keuangan ruang lingkup Universitas meminta laporan posisi keuangan per tanggal yang diminta dalam rentang waktu yang sangat singkat. Sehingga dalam hal ini, pembuatan sistem *online* dalam sistem akuntansi keuangan sangat dibutuhkan sehingga hal-hal sekecil apapun yang dibutuhkan dalam rentang waktu yang sangat singkat dapat dipenuhi.

Dalam perancangan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Universitas Muhammadiyah Secara Terpusat dan Terintegrasikan Berbasis Jaringan dengan *Allocation Access List* diharapkan bisa mengatasi semua gambaran permasalahan di atas karena dengan adanya sistem ini, para pemimpin Universitas atau semua yang membutuhkan data tersebut dengan wewenang untuk mengakses data tersebut akan bisa melihatnya sewaktu-waktu tanpa adanya batasan waktu untuk mendapatkan data tersebut sehingga data tersebut akan selalu *Up to Date*.

Dalam sistem ini informasi yang dihasilkan diantaranya adalah informasi mengenai kekurangan pembayaran SPP mahasiswa, gaji karyawan, biaya universitas dan laporan keuangan yang terdiri atas arus kas dan neraca. Laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh BAK dalam menetapkan dan merumuskan langkah selanjutnya. BAK (Biro Administrasi Keuangan) adalah salah satu lembaga di Universitas Muhammadiyah yang memiliki tugas berhubungan dengan posisi keuangan universitas, penggajian karyawan dan tagihan mahasiswa yang telah ditentukan oleh universitas. Lamanya proses rekayasa data hingga menjadi sebuah informasi secara langsung akan mempengaruhi keputusan yang diambil oleh BAK dengan memperhitungkan waktu yang tepat seperti keputusan yang berhubungan dengan posisi keuangan.

### **Perumusan masalah penelitian:**

1. Bagaimanakah membuat sistem yang dibutuhkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya.
2. Bagaimanakah mendesain sistem informasi akuntansi keuangan berbasis jaringan dengan *Allocation Access List*.

### **Tujuan penelitian**

1. Membuat desain system sesuai dengan kebutuhan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
2. Membuat desain jaringan baru Universitas Muhammadiyah Surabaya menggunakan *Allocation Access List*.

### **Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.*  
*Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

secara deskriptif dari orang-orang atau obyek dan perilaku yang dapat diamati (Bagdan & Taylor, 1975: 5) dalam Moleong, (2007:4). Proses penelitian ini lebih menekankan pada pemikiran, pemahaman dan persepsi terhadap topik atau pokok bahasan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Dengan berdasarkan dengan konsep, teori, dan pemikiran para ahli yang ada.

Tipe penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus dapat diartikan sebagai fenomena khusus yang hadir dalam suatu konteks yang terbatas (*bounded context*), meski batas-batas antara fenomena dan konteks tidak sepenuhnya jelas. Kasus itu dapat berupa individu, peran kelompok kecil, organisasi, komunitas, atau bahkan suatu bangsa (Poerwandari, 2001:65). Hasil dari penelitian dapat berupa konsep, teori baru, dan solusi praktis atau pemikiran ilmiah lainnya.

Penelitian yang dilakukan berupa studi kasus dengan obyek penelitian Universitas Muhammadiyah Surabaya. Penelitian ini ingin mengetahui dan menggambarkan bagaimana penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Berbasis Jaringan dengan *Allocation Access List* sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Keuangan di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Hasil Penelitian**

Setelah melakukan studi lapangan, peneliti mendapatkan sebuah informasi keuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Surabaya yaitu semua aktivitas yang ada di dalamnya masih dilakukan secara manual dan tidak adanya sistem pengendalian intern yang baik sehingga tidak dapat memperkuat data yang dihasilkan dan pengawasan terhadap karyawan atau bagian-bagiannya.

Sistem informasi atau alur yang digunakan saat ini adalah awal mula mahasiswa meminta slip pembayaran pada bagian pembayaran yang ada di lantai dua, dari sini mahasiswa mendapatkan slip pembayaran dari bagian pembayaran yaitu rangkap tiga berwarna biru, kuning dan hijau dengan ketentuan slip warna biru, akan digunakan sebagai arsip pada bagian pembayaran, pada warna kuning diberikan pada Bank Jatim dan warna hijau dibawa oleh mahasiswa sebagai arsip dan bukti mahasiswa yang telah membayar lunas pada Bank Jatim.

Ketika mahasiswa telah membayar pada Bank Jatim, pihak universitas sendiri belum mengetahui apakah mahasiswa sudah membayar atau belum, sebelum pihak bank menyerahkan rekening Koran dan slip warna biru yang awalnya di berikan oleh mahasiswa pada bank. Setelah bagian pembayaran menerima rekening Koran dan slip berwarna biru dari Bank Jatim, bagian pembayaran mulai bekerja dengan cara mencocokkan apakah data pada rekening Koran dan slip biru sudah cocok dan sesuai dengan nama mahasiswa atau belum. Apabila rekening Koran dan slip pembayaran berwarna biru telah cocok, maka mulailah memasukkan data mahasiswa yang telah lunas membayar biaya pendidikan tersebut ke komputer dan buku besar yang ada pada bagian pembayaran.

Tugas bagian pembayaran disamping memasukkan nama-nama mahasiswa yang telah lunas biaya pendidikan adalah memilah dan membagi dari fakultas mana mahasiswa itu berasal. Dari sedikit pemaparan ini, dapat diketahui bahwa pihak BAUK sama sekali tidak melakukan pengendalian dan pemantauan terhadap nama-nama mahasiswa yang telah lunas bayar pada bulan ini, tetapi BAUK hanya melihat

rekening sampai bulan ini saja dengan cara mencocokkan antara jumlah pemasukan bulan ini dengan melihat slip pembayaran berwarna biru dengan buku tabungan bank.

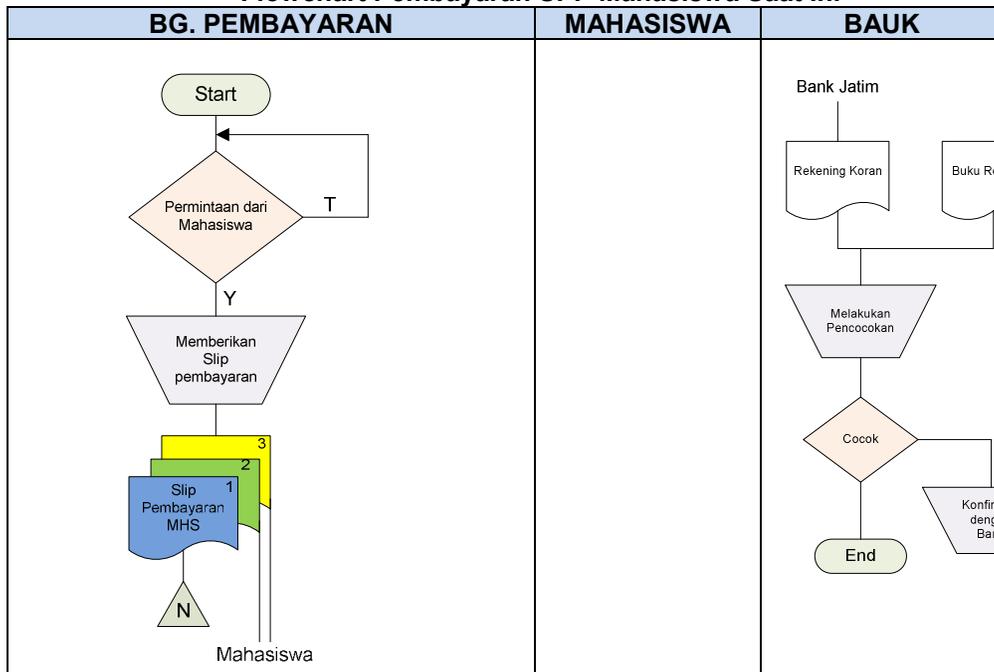
Ketika menjelang ujian berlangsung, pihak BAUK juga tidak bisa mengetahui secara pasti apakah mahasiswa sudah lunas membayar biaya pendidikan atau menunggak, dalam hal ini yang berperan lagi-lagi bagian pembayaran yang melihat satu persatu pada komputer apakah mahasiswa sudah melunasi biaya pendidikan atau belum. Apabila mahasiswa belum melunasi biaya pendidikan sampai bulan yang telah ditentukan dalam syarat ujian, maka bagian pembayaran akan menambahkan tulisan atau catatan pada kartu ujian mahasiswa yang bersangkutan berapa jumlah kekurangan yang menjadi tanggung jawab mahasiswa dalam menjalankan sebuah ujian.

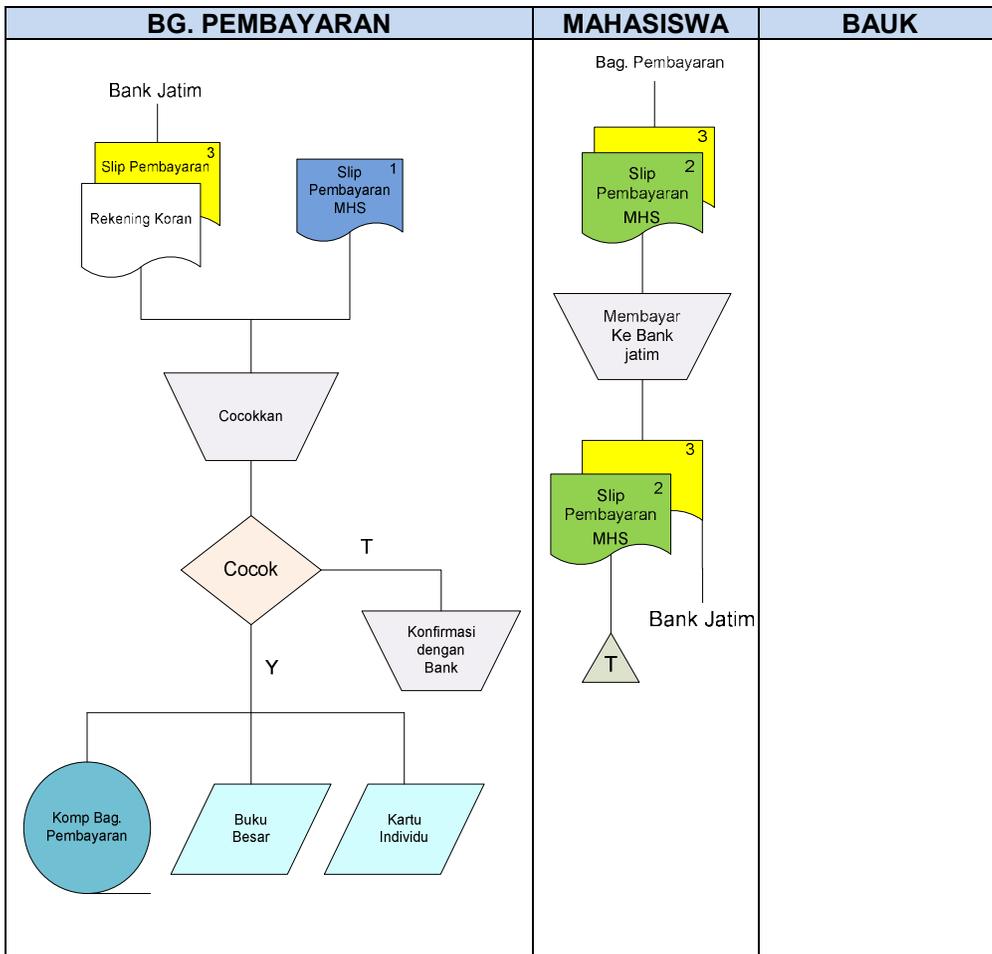
Pada bagian penggajian pegawai, prosedur yang dilakukan adalah menyusun kebutuhan gaji pegawai berdasarkan jabatan, jam mengajar, dosen tetap atau dosen LB. Sehingga biro keuangan hanya menyetorkan berapa jumlah biaya gaji yang dibutuhkan oleh biro gaji untuk membayar pegawai tersebut dalam bentuk buku pengajuan yang telah disediakan oleh BAUK. Dari sini, BAUK dan pihak lain juga tidak melakukan pengendalian internal yang baik, sehingga apabila ada kesalahan pemberian gaji pegawai tidak ada yang memberikan pertanggungjawaban dan saling tuduh satu sama lain.

Beberapa pengontrolan atau pengendalian internal yang dilakukan oleh biro gaji hanya dengan cara apabila dalam satu minggu gaji tidak diambil pada biro keuangan, maka pegawai akan dipanggil oleh biro keuangan untuk mengambil gaji.

Dari sedikit pemaparan dari kondisi saat ini dapat digambarkan bagaimana flowchart sistem informasi akuntansi keuangan yang digunakan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya, sebagai berikut :

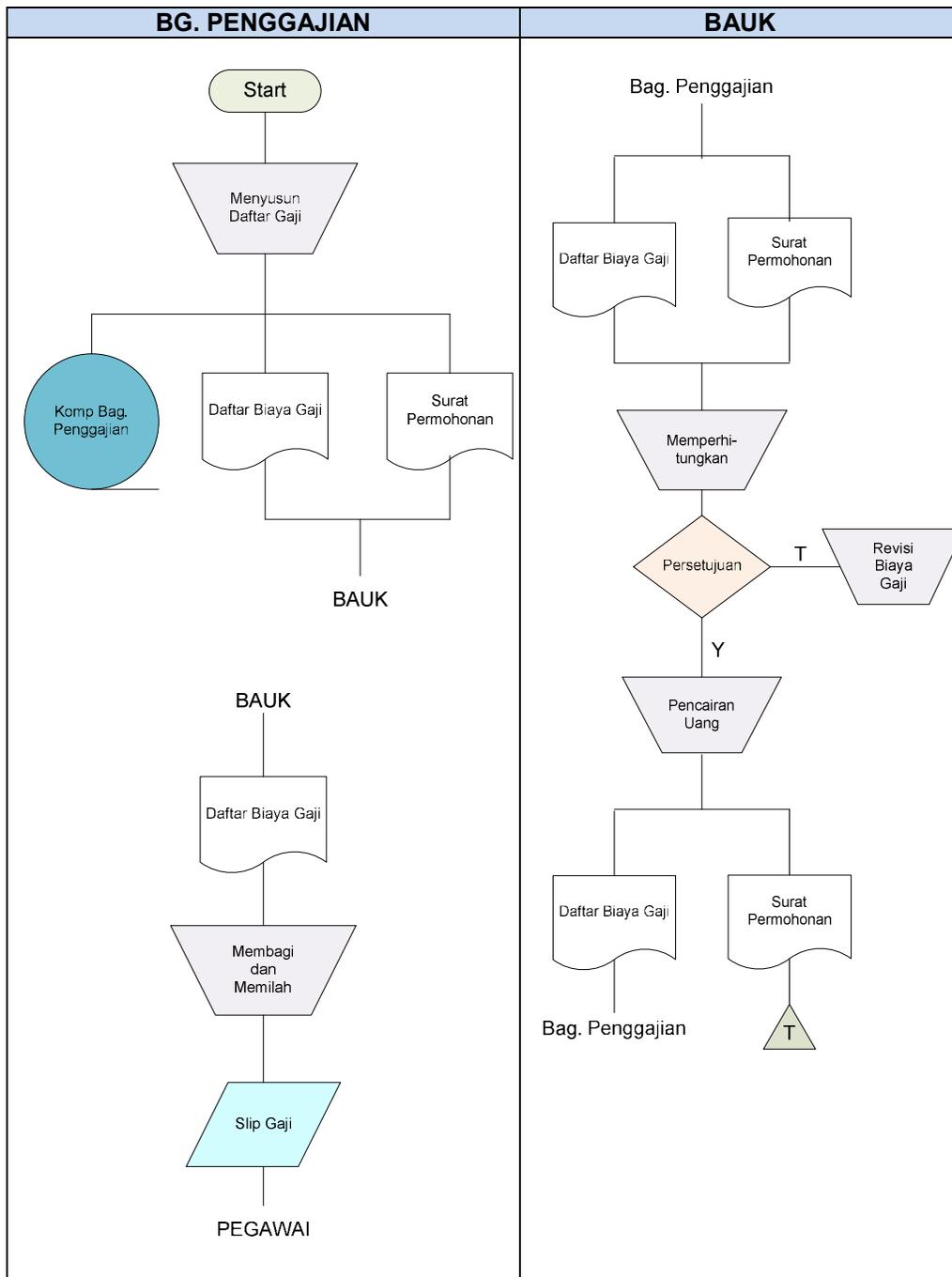
**Flowchart Pembayaran SPP Mahasiswa Saat Ini**





Sumber : Data Universitas Muhammadiyah Surabaya

### Flowchart Penggajian Pegawai Saat Ini



Sumber : Data Universitas Muhammadiyah Surabaya

## 2. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diberikan sebuah kesimpulan bahwa Universitas Muhammadiyah Surabaya membutuhkan sebuah sistem informasi akuntansi yang dapat meningkatkan pelayanan keuangan, sehingga peneliti mengajukan sebuah desain sistem informasi akuntansi yang sesuai dengan kebutuhan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Desain sistem informasi akuntansi ini adalah mulai tata cara pembayaran dana pendidikan bagi mahasiswa yang awal mulanya dilakukan secara manual dan saat ini dilakukan secara otomatis dengan cara auto debet oleh bank yang telah ditunjuk oleh pihak universitas pada rekening mahasiswa sampai pada tata cara penggajian pegawai. Dalam tata cara pembayaran dana pendidikan secara otomatis melibatkan Bank, Bagian Pendaftaran, Bagian Akuntansi Keuangan.

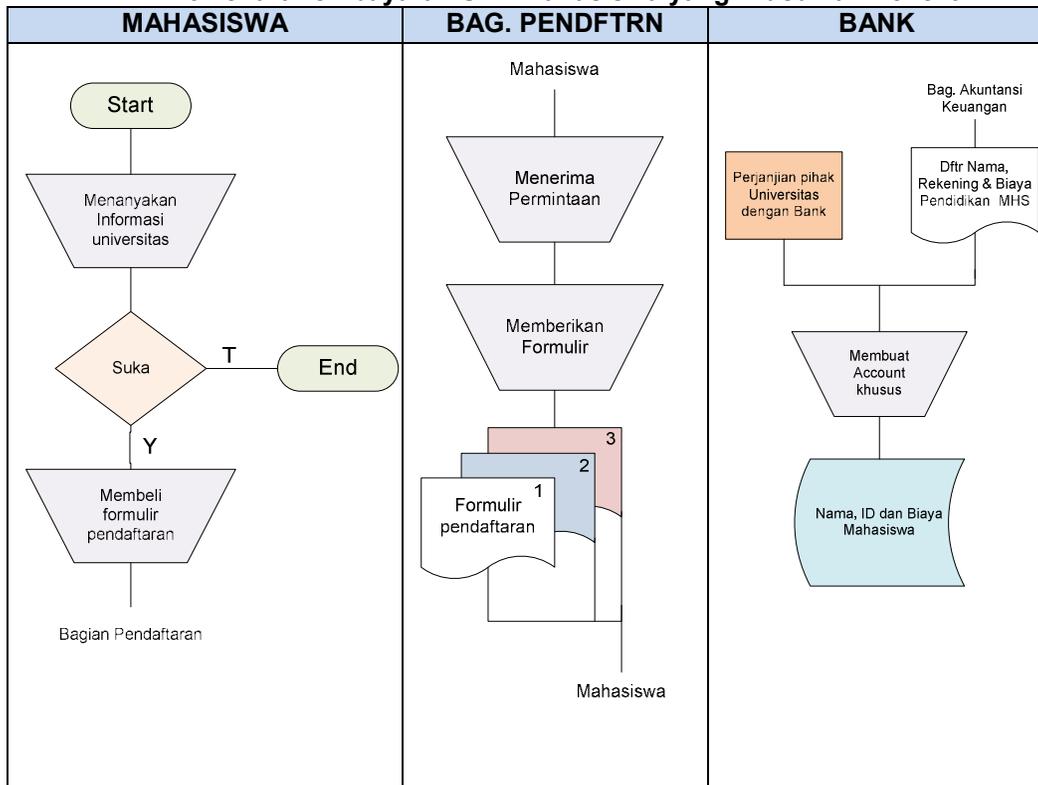
Setelah akun dan prosedur pembuatan flowchart dijelaskan, maka tata cara pelaksanaan dari sistem yang baru yaitu pada awal mula masuk kuliah, mahasiswa sudah dituntut untuk memiliki rekening bank pada bank yang telah disarankan oleh universitas sehingga setiap mahasiswa memiliki nomor rekening yang berbeda-beda antar mahasiswa satu dengan mahasiswa lainnya yang digunakan sebagai identifikasi mahasiswa dalam universitas.

Kepemilikan nomor rekening oleh tiap mahasiswa digunakan sebagai identifikasi *account* data mahasiswa oleh pihak universitas dan bank, *account* data mahasiswa digunakan sebagai identitas pembayaran mahasiswa oleh bank dan universitas menurut jurusan dan tahun masuk kuliah, sehingga apabila bank memberikan rekening koran dalam bentuk file melalui email universitas, pihak universitas dapat melihat secara langsung mahasiswa yang lunas bayar dan mahasiswa yang belum lunas bayar. File rekening koran yang diberikan oleh pihak bank kepada pihak universitas diharapkan dalam format yang sesuai dan sama dengan file database universitas, sehingga apabila pihak universitas menerima rekening Koran berupa file, database universitas akan secara otomatis meng-*update* data bayar mahasiswa yang digunakan sebagai input data laporan keuangan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Langkah yang terakhir adalah penyebaran dan pembagian file yang hanya dibutuhkan pada masing-masing bagian sesuai dengan nama bagian, dalam hal ini diwakili oleh nomor IP (*Internet Protocol*) pada masing-masing komputer. Tahap terakhir ini diharapkan agar masing-masing bagian dapat melaksanakan tugasnya secara bersamaan dengan bagian lain dengan maksud agar data yang dihasilkan tepat guna dan *real time*. Nilai positif dari hal ini adalah semua hasil operasi data yang dibutuhkan untuk menentukan sebuah keputusan baik Rektor, PR II, maupun Kepala BAUK dapat digunakan saat itu juga sebagai pengendalian intern.

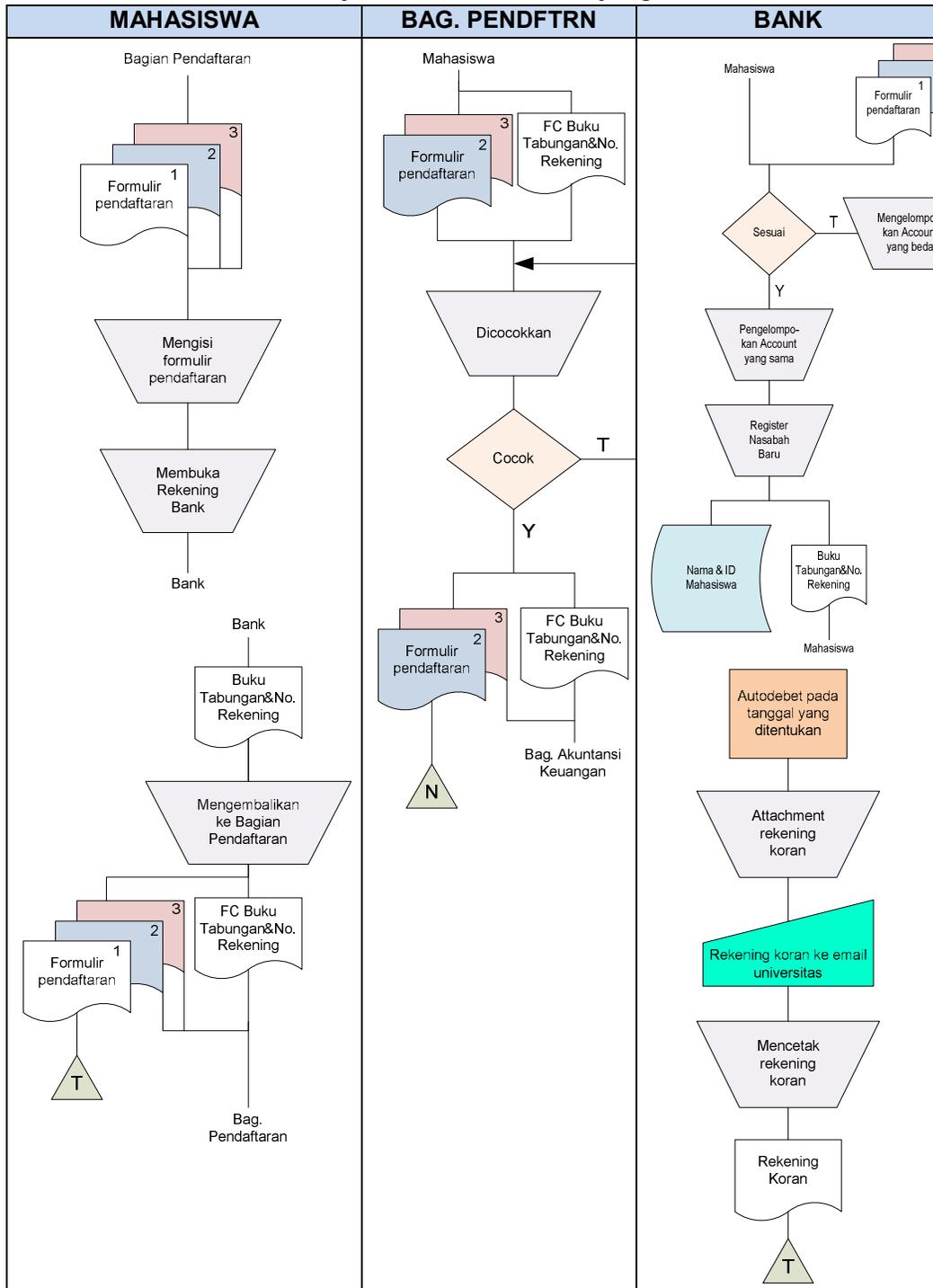
Dari hasil identifikasi kelemahan sistem dapat digambarkan Flowchart sistem informasi akuntansi pembayaran mahasiswa yang peneliti usulkan.

**Flowchart Pembayaran SPP Mahasiswa yang Diusulkan Peneliti**



Sumber: Usulan Peneliti

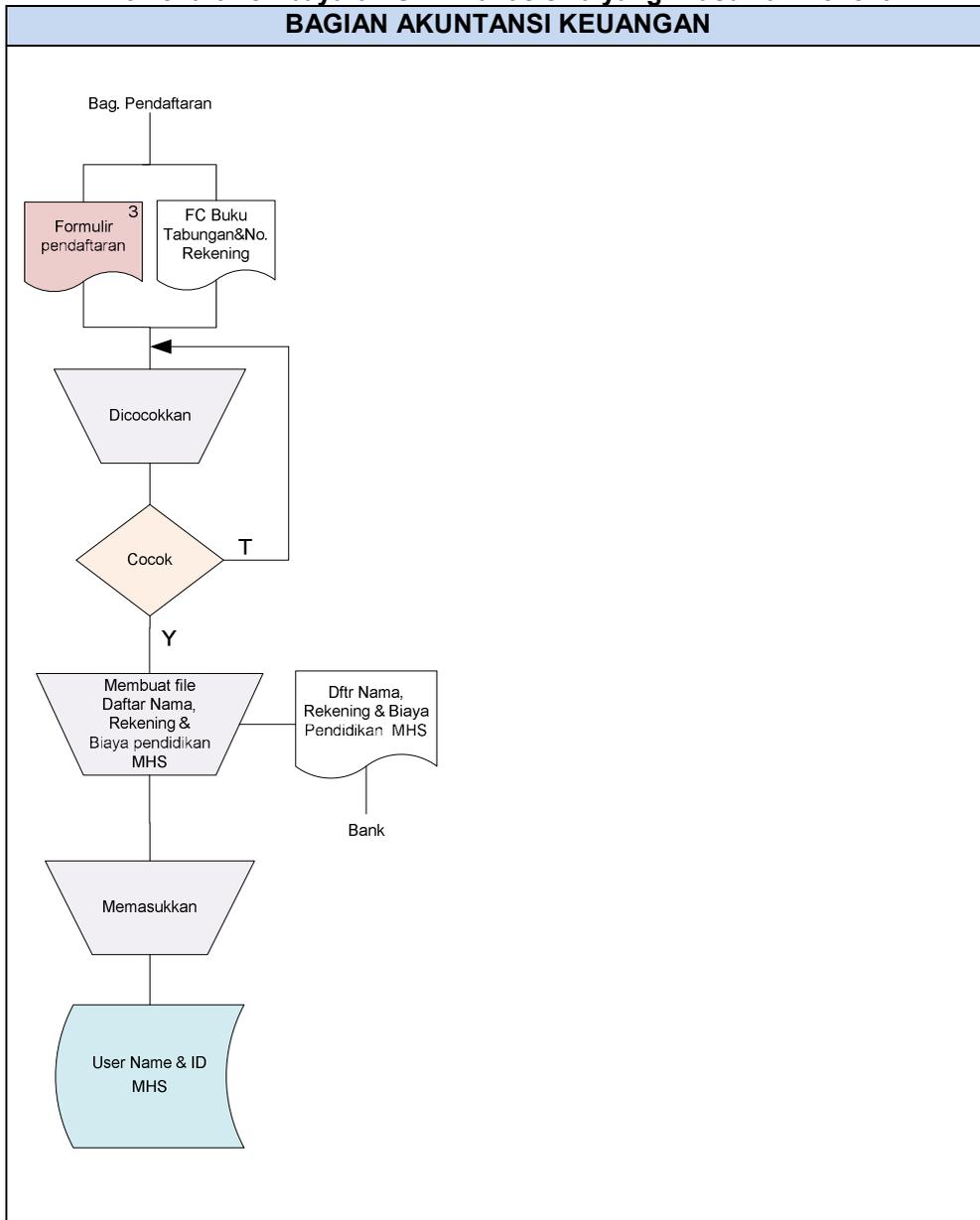
### Flowchart Pembayaran SPP Mahasiswa yang Diusulkan Peneliti

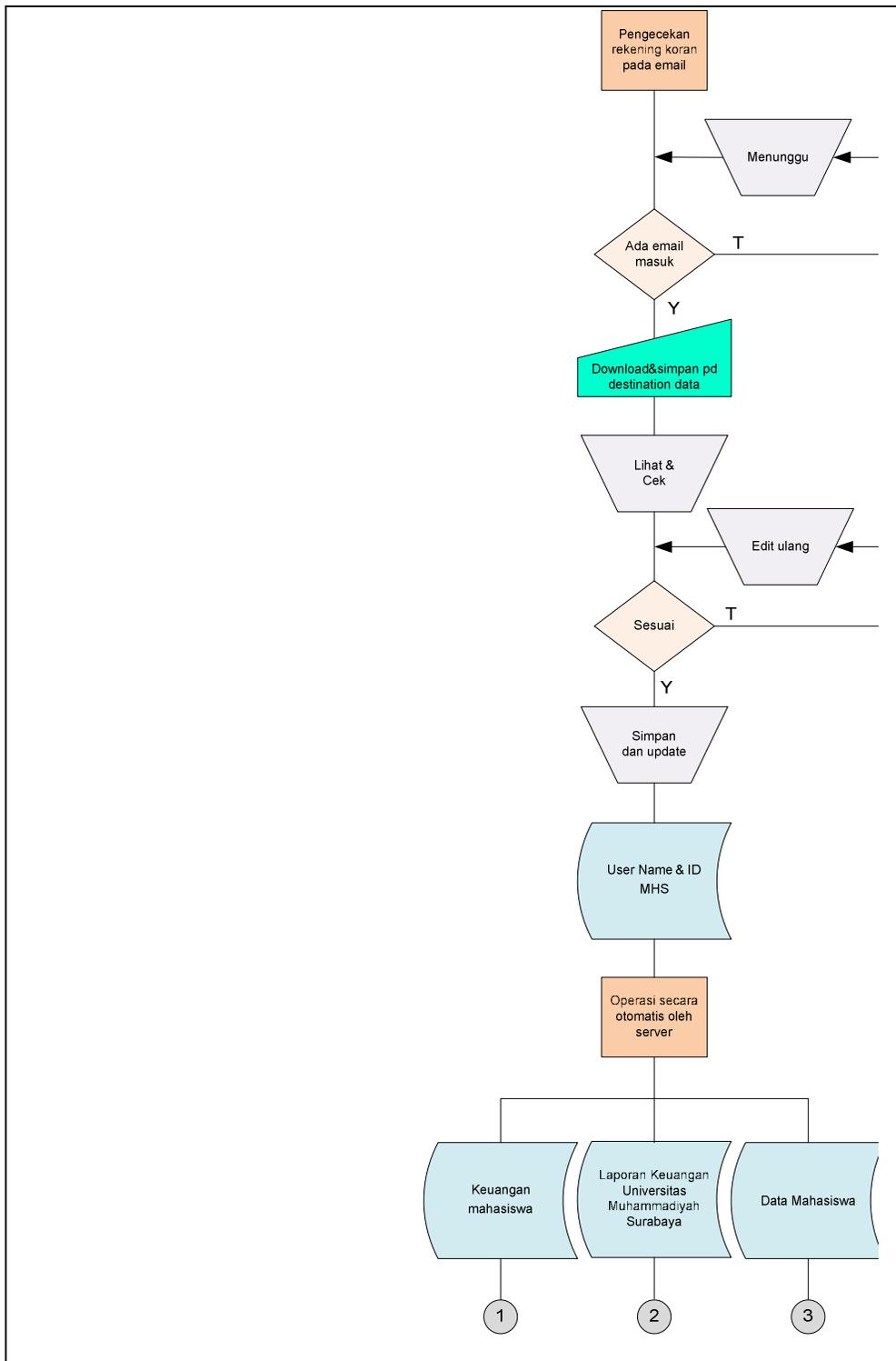


**Sumber: Usulan Peneliti**

*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

**Flowchart Pembayaran SPP Mahasiswa yang Diusulkan Peneliti**  
**BAGIAN AKUNTANSI KEUANGAN**



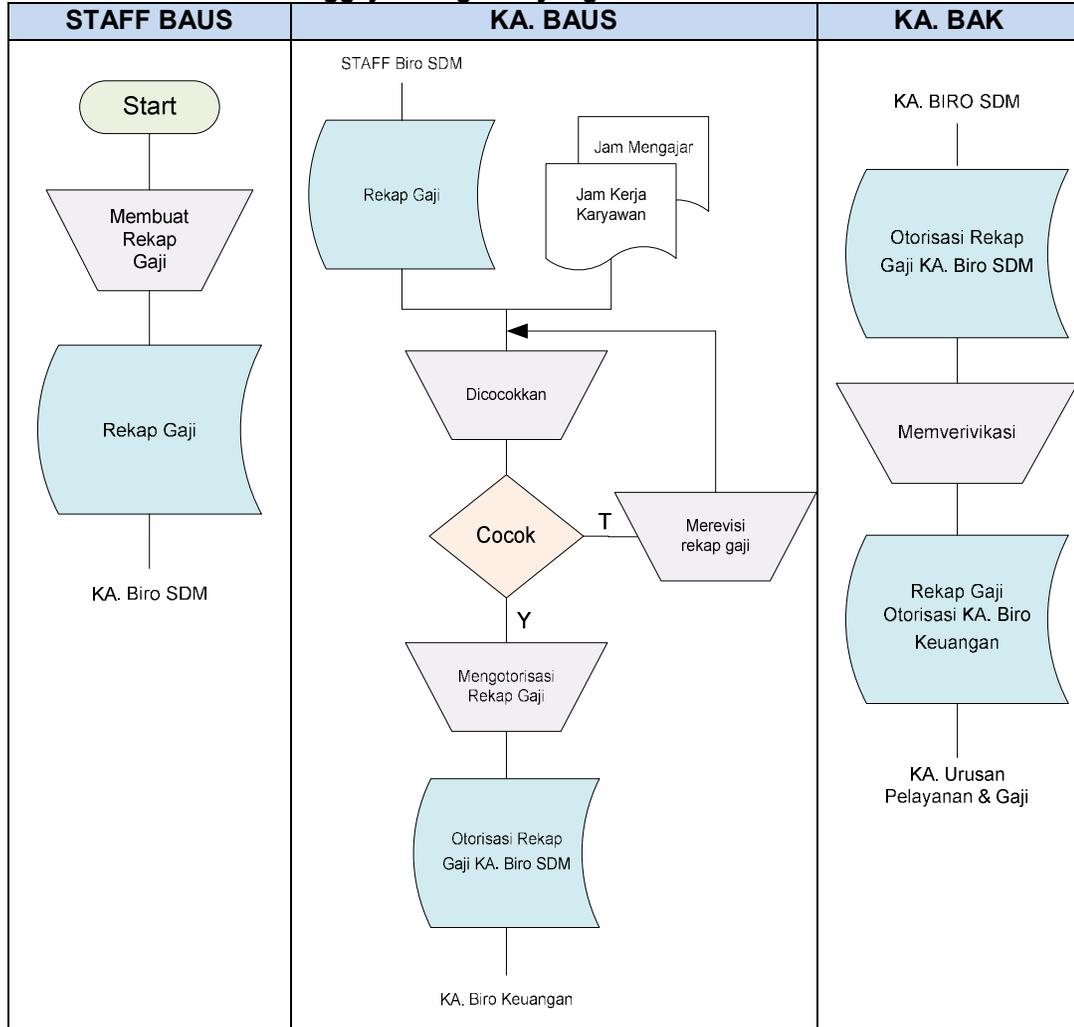


**Sumber: Usulan Peneliti**

Setelah sistem informasi akuntansi Keuangan pembayaran mahasiswa dibuat, pengendalian intern yang masih kurang efektif, yaitu terjadi pada prosedur penggajian dosen dan karyawan, sebelum adanya sistem informasi akuntansi yang akan diusulkan oleh peneliti, sistem prosedur penggajian dosen dan karyawan adalah biro gaji hanya menyusun kebutuhan gaji pegawai berdasarkan jabatan, jam mengajar dosen tetap atau dosen LB, sehingga biro keuangan akan memberikan berapa jumlah biaya gaji yang dibutuhkan oleh biro gaji untuk membayar pegawai dalam bentuk uang tunai setelah biro gaji mengisi buku pengajuan yang telah disediakan oleh biro keuangan.

Dari pemaparan sistem informasi akuntansi penggajian karyawan dan dosen, maka peneliti membuat sebuah flowchart yang sesuai dengan usulan peneliti yang nantinya juga akan sangat bermanfaat bagi universitas.

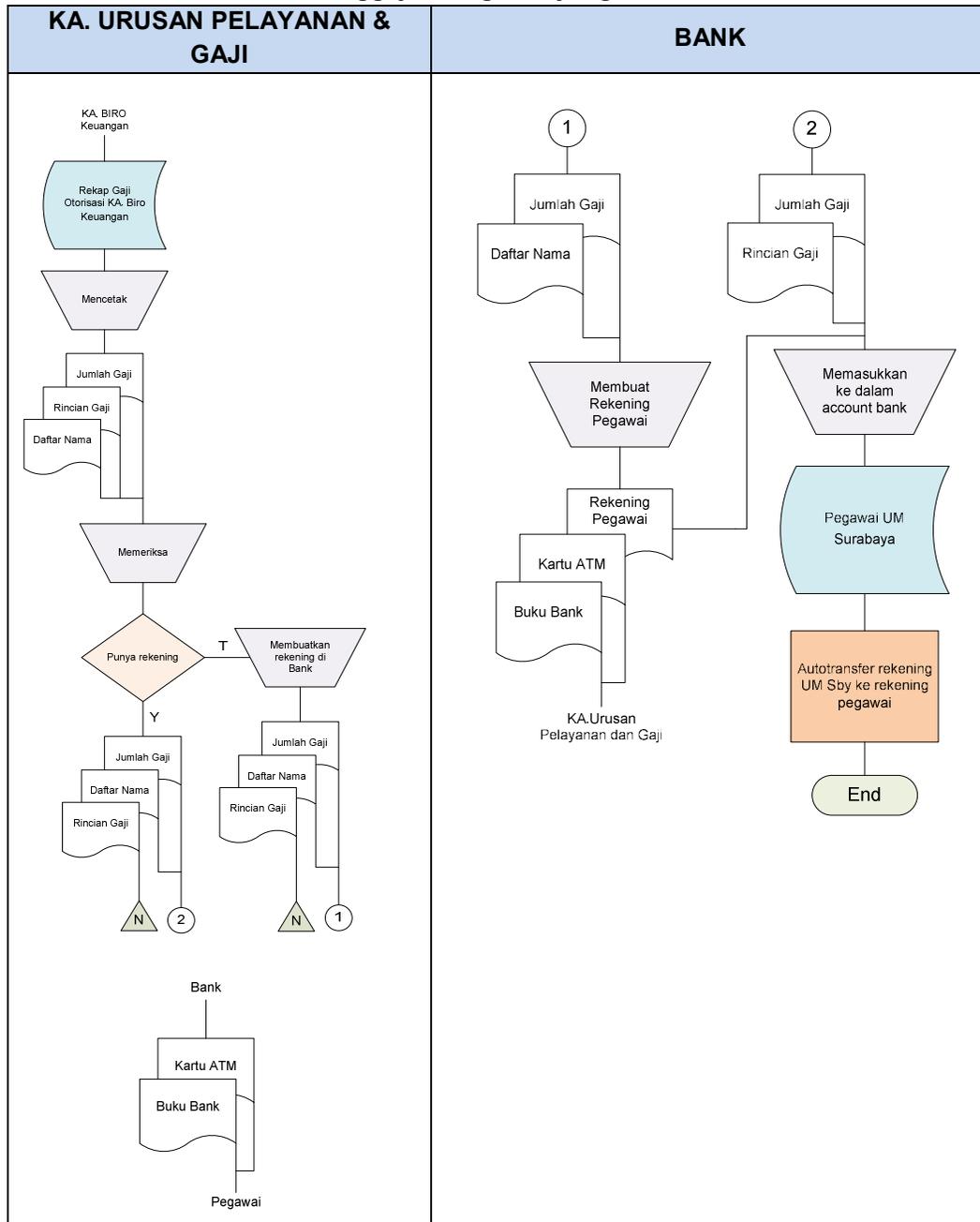
**Flowchart Penggajian Pegawai yang Diusulkan Peneliti**



--	--	--

**Sumber: Usulan Peneliti**

### Flowchart Penggajian Pegawai yang Diusulkan Peneliti



**Sumber: Usulan Peneliti**

Setelah pembuatan desain Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Universitas Muhammadiyah Surabaya yang sesuai dengan kebutuhan yang

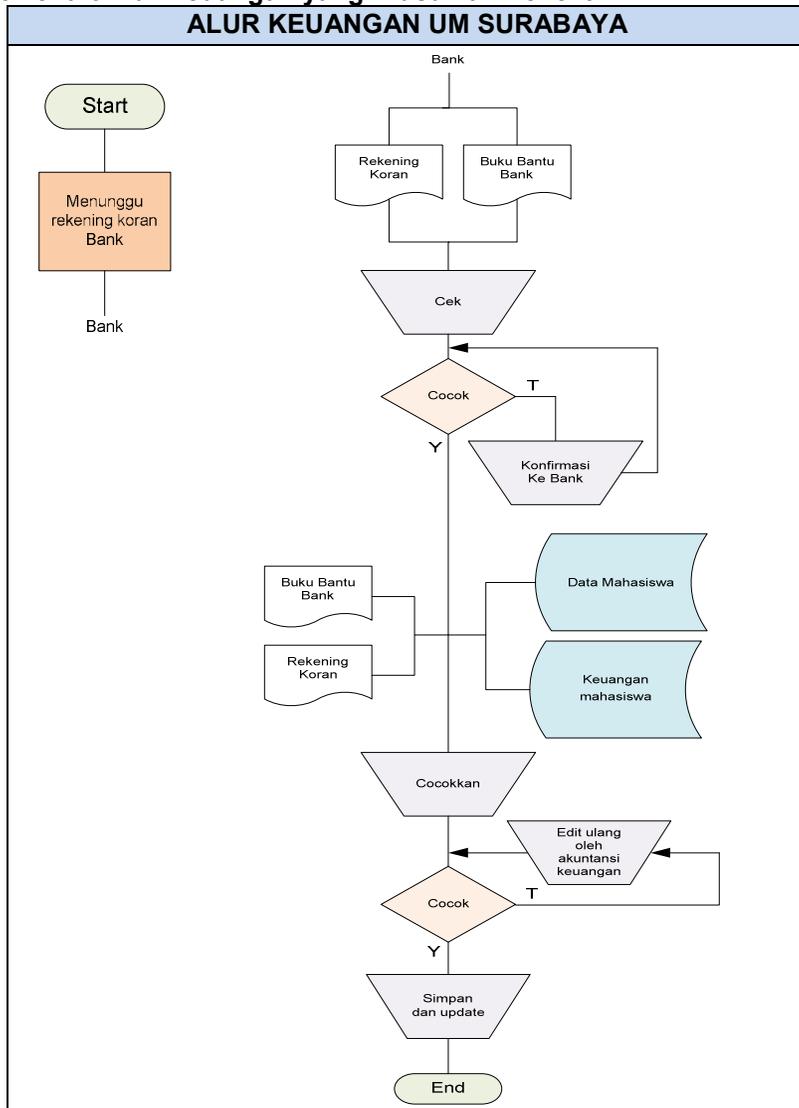
*Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal Th. V No. 8 Jan 2008.  
Published by Faculty of Economic Muhammadiyah Surabaya ISSN 1693-9352*

diinginkan, maka langkah terakhir dalam penelitian agar Sistem Informasi Akuntansi dapat diketahui prosesnya terutama yang digunakan dalam sistem pengendalian intern yang harus dilakukan oleh Kepala Biro Administrasi Keuangan (BAK). Dalam melakukan analisis alur keuangan yang diterima dan dikeluarkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kepala Biro Administrasi Keuangan harus mengetahui bagaimana alur keuangan yang dilakukan secara otomatis oleh program atau aplikasi sehingga Kepala Biro Administrasi Keuangan bisa melakukan analisis apakah terjadi sebuah kesalahan atau tidak dalam sistem tersebut sehingga kesalahan bisa lebih cepat diketahui tanpa menunggu waktu yang lama yang nantinya akan menyebabkan kesalahan dalam laporan keuangan.

Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh Biro Administrasi dan Keuangan adalah mengecek apakah data yang ada dalam sebuah *database* universitas sesuai dengan data yang diberikan oleh bank, kemudian mengecek data administrasi mahasiswa yang disebarkan oleh *server* ke bagian administrasi karena apabila terjadi ketidaksesuaian antara data administrasi mahasiswa yang ditampilkan pada biro administrasi, maka sistem masih perlu dilakukan pembenahan yang akan mengakibatkan pengontrolan mahasiswa tidak dapat dilakukan dengan baik yang nantinya juga akan sangat berpengaruh terhadap akhir laporan keuangan dan posisi keuangan universitas.

Dari sedikit gambaran di atas, penulis ingin mengajukan sistem yang mewakili alur keuangan yang dijalankan secara otomatis oleh aplikasi, sebagai berikut :

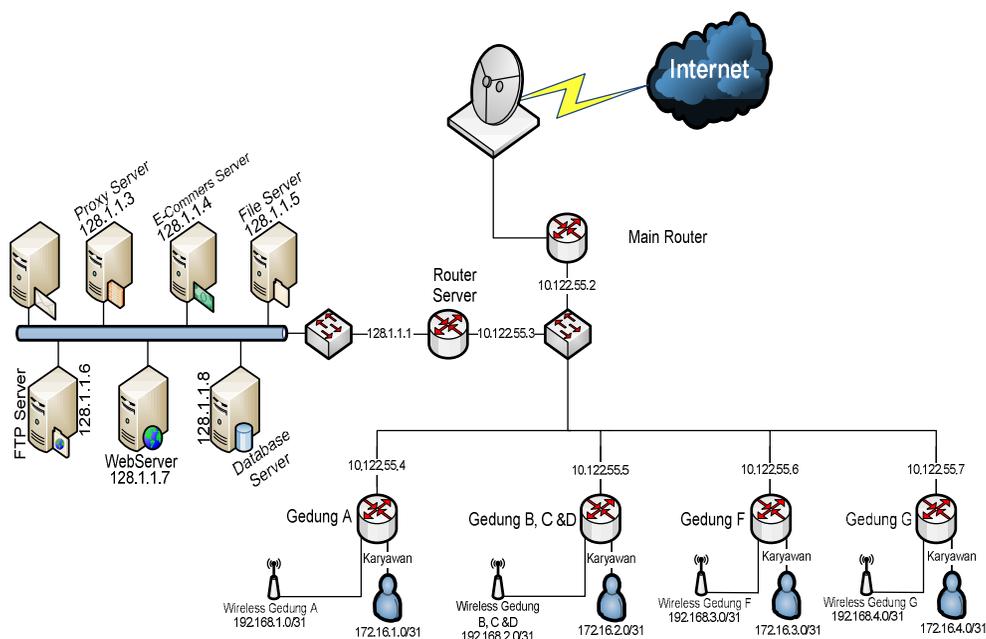
### Flowchart Alur Keuangan yang Diusulkan Peneliti



Sumber: Usulan Peneliti

Dari semua flowchart yang telah diusulkan oleh peneliti, apabila flowchart sistem informasi akuntansi Keuangan usulan peneliti yang akan digunakan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya masih tetap menggunakan sistem jaringan seperti saat ini yang hanya *Share* data, padahal sistem informasi akuntansi keuangan yang diusulkan menggunakan *Allocation Access List* dengan tujuan agar adanya pembatasan user yang bisa menggunakan server database bukan server internet akan dapat menjalankan sistem yang baru dengan baik. Adapun desain jaringan yang akan diusulkan oleh peneliti sebagai berikut:

## Desain Jaringan yang Diusulkan Peneliti



Sumber: Usulan Peneliti

### Kesimpulan dan Saran

#### 1. Kesimpulan:

- Pembayaran SPP yang dilakukan oleh mahasiswa belum efisien dan efektif
- Pada pembayaran gaji tidak adanya campur tangan Biro Administrasi Umum dan Sumber daya Manusia (BAUS)
- Universitas Muhammadiyah Surabaya memiliki beberapa aplikasi yang digunakan untuk mendukung kegiatan dalam pembayaran dan pelaporan keuangan. Antar aplikasi tersebut tidak ada integrasi secara otomatis.

#### 2. Saran

- Pembayaran SPP mahasiswa lebih baik dilakukan secara *auto* debit pada masing-masing rekening mahasiswa.
- Pembayaran gaji karyawan juga sebaiknya dilakukan secara otomatis oleh bank yaitu dengan cara *auto* transfer oleh rekening universitas pada masing-masing rekening karyawan dengan rincian gaji yang dibuat oleh Staf BAUS yang telah diotorisasi oleh Kepala BAUS dan Kepala BAK.
- Universitas hendaknya melakukan proses *redesign* atas sistem informasi akuntansi keuangan dan aplikasi yang saat ini dipergunakan sesuai dengan usulan yang diberikan oleh penulis, sehingga tercipta integrasi antar sistem yang berhubungan dengan proses aktifitas universitas.

## Daftar Pustaka

- Baridwan, Z. (2000). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE
- Bodnar, G.H & Hopwood, S.W. (2006). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Chulsum, U & Novalia, W. (2004). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kashiko
- Damar, C.S. & Niken, T.W. *Jurnal Akuntansi Dan Teknologi Informasi*. Surabaya: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.
- Davis, G.B. (1993). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PPM.
- James, A Hall (2001). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumorotomo, W & Margono, S.A (2004). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Krismiaji. (2002). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mcleod . R,Jr& Schell, G. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Partanto, P.A & Yuwono, T. (1994). *Kamus Kecil Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkola
- Poerwandari, K. (2001). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Subiyanto, I. (2000). *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sugiyono, Prof, Dr. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyana. (1999). *Pemrograman Bisnis Dan Akuntansi Berbasis Microsoft Access*. Yogyakarta: BPFE
- Sutabri, T. S.Kom,MM. (2004). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Wahana Komputer. (2003). *Panduan Aplikatif Sistem Akuntansi Online Berbasis Komputer*. Yogyakarta: Andi.
- Widjajanto, N. ( 2001). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Yin, R.K. (2002). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: PT Raja Grafindo.