

- **Perspektif Islam Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Hari-hari Rakyat Maluku**
Muhammad Idul Launuru
- **Analisis Perubahan Organisasi Studi Kasus Pada Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Kabupaten Sleman**
Raishudin Jafar Rumandan
- **Determinan Return On Investment (ROI) Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek (Bej)**
Fatmah Watty Pelupessy
- **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku**
Arizal Hamizar
- **Pengelolaan Keuangan Publik Islam (Umar Bin Abdul Aziz)**
M. Zia Ulhaq
- **Peningkatan Minat Kewirausahaan Berbasis Penggunaan Buku Ajar Mata Kuliah Hidrokarbon Berorientasi *Chemoentrepreneurship* (CEP)**
Enggal Mursalin

Amal

Jurnal ekonomi Syariah

Vol. 2 No. 1, Juni 2020

FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Amal

JURNAL EKONOMI SYARIAH

Vol. 2 No. 1, Juni 2020

TABLE OF CONTENTS

Articles:

	PAGE
Perspektif Islam Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Harian Rakyat Maluku Muhammad Idul Launuru	01-16
Analisis Perubahan Organisasi Studi Kasus Pada Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Kabupaten Sleman Raishudin Jafar Rumandan	17-38
Determinan Return On Investment (ROI) Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek (Bei) Fatmah Watty Pelupessy	39-51
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku Arizal Hamizar	52-63
Pengelolaan Keuangan Publik Islam (Umar Bin Abdul Aziz) M. Zia Ulhaq	64-80
Peningkatan Minat Kewirausahaan Berbasis Penggunaan Buku Ajar Mata Kuliah Hidrokarbon Berorientasi <i>Chemoentrepreneurship</i> (CEP) Enggal Mursalin	80-90

REDAKSI

Amal

JURNAL EKONOMI SYARIAH

Vol. 2 No. 1, Juni 2020

PIMPINAN REDAKSI / EDITOR IN CHIEF

Muhammad H. Holle, M.Si

EDITORIAL TEAM

Mar'atun Shalihah, M.Si

Dra. Aisa Manilet

Arizal Hamizar, M.Si

SECTION EDITOR

Dety Aryani Relubun, M.Si

Muammar W. Maruapey, M.Si

Salma Saimima, MM

Fitria Karnudu, MM

Nahriah Latuconsina, M.Esy

REVIEWERS

Dr. Sirajul Arifin, M.Ei

Dr. Ismail Tuanany, MM

Dr. Maimuna Toatubun, M.Si

Dr. Jailani Lamasidonda

Fadlan, MA

DESAIN GRAFIS

Arizal hamizar, M.Si

ALAMAT REDAKSI/PENERBIT

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon

Jl. Dr. H. Tarmidzi Tahir Kebun Cengkeh Batu Merah Atas

Ambon – Maluku (97128)

Telp. (0911) 344816, Fax. (0911) 344315

E-mail: jurnalamal@gmail.com

PERSPEKTIF ISLAM
ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN KAS PADA
HARIAN RAKYAT MALUKU

Muhammad Idul Launuru

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Kota Ambon, Maluku

ABSTRACT

Internal control not only checks the accuracy of the numbers and protects the company's assets in terms of accounting, but also pays attention to the company's organizational structure, improves work efficiency and analyzes the success of a management policy. This type of research used in this paper is qualitative research, studies with this design can be done simply or intricately in the form of words written or spoken from people and behaviors that can be observed, qualitative approaches are used to develop a deep understanding of the extent of analysis Internal Control of Cash Receipts from sales at the Maluku People's Daily. In the city of Ambon. Islamic transactions uphold the value of democracy, the value of togetherness in obtaining benefits so that one person may not benefit from the loss of others. Ukhuwa in sharia transactions based on the principle of getting to know each other, understand each other, help each other, and guarantee each other. The principle of implementing justice in business activities in the form of the muamalah principle prohibits the existence of: a. Riba (interest elements in all forms and types). b. Injustice (an element that is detrimental to oneself, others or the environment). c. Maysir (the element of gambling and speculative attitude). d. Garage (element of obscurity). e. Haram (illicit elements both in goods and services and related operational activities)

Keywords: Analysis, Cash Receipt Internal Control System, Islamic Perspective

ABSTRAK

Pengendalian internal tidak hanya memeriksa keakuratan angka dan melindungi aset perusahaan dalam hal akuntansi, tetapi juga memperhatikan struktur organisasi perusahaan, meningkatkan efisiensi kerja, dan menganalisis keberhasilan kebijakan manajemen. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kualitatif, penelitian dengan desain ini dapat dilakukan secara sederhana atau rumit dalam bentuk kata-kata tertulis atau diucapkan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, pendekatan kualitatif digunakan untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang tingkat analisis Pengendalian Internal Penerimaan Kas dari penjualan di Harian Rakyat Maluku. Di kota Ambon. Transaksi Islam menjunjung tinggi nilai demokrasi, nilai kebersamaan dalam memperoleh manfaat sehingga satu orang tidak mendapat untung dari kehilangan orang lain. Ukhuwa dalam transaksi syariah didasarkan pada prinsip saling mengenal, memahami satu sama lain, saling membantu, dan saling menjamin. Prinsip menerapkan keadilan dalam kegiatan bisnis dalam bentuk prinsip muamalah melarang adanya: a. Riba (elemen minat dalam segala bentuk dan tipe). b. Ketidakadilan (elemen yang merugikan diri sendiri, orang lain atau lingkungan). c. Maysir (elemen perjudian dan sikap spekulatif). d. Garasi (elemen ketidakjelasan). e. Haram (unsur-unsur terlarang baik dalam barang dan jasa dan kegiatan operasional terkait).

Kata kunci: Analisis, Sistem Kontrol Internal Penerimaan Kas, Perspektif Islam

A. PENDAHULUAN

Sistem penerimaan kas yang dilakukan oleh Harian Rakyat Maluku bersumber dari dua unit usaha yakni penjualan Koran, dan pemasangan iklan, baik secara tunai maupun kredit, banyak masalah yang dihadapi oleh Harian Rakyat Maluku, salah satu masalah yang sering terjadi yaitu piutang tak tertagih yang sering atau berulang kali terjadi sehingga mengganggu atau memperlambat operasional perusahaan, baik pembayaran gaji karyawan maupun biaya operasional lainnya seperti biaya percetakan, pembelian capa dan lain sebagainya.¹

Pengendalian intern tidak hanya memeriksa kebenaran angka-angka dan melindungi harta kekayaan perusahaan dari segi pembukuan saja tetapi juga memperhatikan struktur organisasi perusahaan, meningkatkan efisiensi kerja dan menganalisis keberhasilan dari suatu kebijakan manajemen²

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Hujarat ayat 6 Allah SWT berfirman :

عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نُدْمِينَ بِحَوَائِيَّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهْلَةٍ فَتُصَدِّ

*Terjemahnya: Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.(QS. Al-Hujarat Ayat 6).*³

Hubungan antara Surat Al-hujarat ayat 6 dengan sistem pengendalian intern adalah untuk menjaga kekayaan organisasi mengecek ketelitian dan keandalan data-data akuntansi, mendorong efesiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Oleh karena itu pengendalian intern harus dimonitor dan dievaluasi agar manfaat dari pengendalian intern tersebut berdaya dan berhasil guna serta dapat dipertanggungjawabkan.

Mengingat Harian Rakyat Maluku semakin berkembang yang diikuti dengan bertambahnya pelanggan, maka sistem pengendalian intern atas penerimaan kas dari penjualan diterapkan secara optimal agar dapat meminimalisir kecurangan dan kesalahan-kesalahan pada saat bekerja.

¹ Hapasa Arey, Salah Satu Pegawai pada *Harian Rakyat Maluku di Kota Ambon*. Diwawancarai pada hari rabu tanggal 25 juli 2018 jam : 10.00

² Amin,Widjaja Tunggal. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kesatu. Penerbit PT.Rineka Cipta. akarta. 1993), h. 99

³Departemen Agama RI, *Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*. Penerbit Maghfirah Pustaka. (Jakarta, 2006). h. 516

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana prosedur pengendalian intern atas penerimaan kas dari penjualan yang diterapkan oleh Harian Rakyat Maluku?
2. Bagaimana prosedur pengendalian intern atas penerimaan kas dari penjualan Menurut Perspektif Islam pada Harian Rakyat Maluku?

C. LANDASAN TEORI

• Sistem Pengendalian Intern Atas Penerimaan Kas

Cara-cara yang digunakan untuk mengawasi penerimaan kas dalam perusahaan seringkali berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan yang lain. Namun demikian ada beberapa prinsip pengendalian intern atas penerimaan kas yang dapat dijadikan pedoman

Cara-cara pengendalian intern kas adalah :

- a. Hanya karyawan tertentu saja yang secara khusus ditugaskan untuk menangani penerimaan kas.
- b. Adanya pemisahan tugas antara individu yang menerima kas, mencatat atau membukukan penerimaan kas, dan yang menyimpan kas.
- c. Setiap transaksi penerimaan kas harus didukung oleh dokumen (sebagai bukti transaksi), seperti slip berita pembayaran (pengiriman) uang/*remittance advices* (dalam kasus penerimaan uang lewat *pos/mail receipts*), *struk/cash register records* (dalam kasus penerimaan uang lewat konter penjualan/*counter receipts*), dan salinan bukti setor uang tunai ke bank.
- d. Uang kas hasil penerimaan penjualan harian atau hasil penagihan piutang dari pelanggan harus disetor ke bank setiap hari oleh departemen kasir.⁴

• Prosedur Sistem Pengendalian Intern

Penerimaan kas dalam suatu perusahaan dapat berasal dari beberapa sumber, antara lain dari penjualan tunai, pelunasan piutang atau pinjaman

⁴ Hery, Akuntansi Dasar. Edisi Kesatu. Penerbit PT. Grasindo. (Jakarta 2011), h. 65-66

Prosedur-prosedur pengawasan yang dapat digunakan, antara lain:

- a. Harus ditunjukkan dengan jelas fungsi-fungsi dalam penerimaan kas dan setiap penerimaan kas harus seegera dicatat dan disetor ke bank.
- b. Diadakan pemisahan fungsi antara bagian kas dan bagian pencatatan kas.
- c. Diadakan pengawasan yang ketat terhadap fungsi penerimaan dan pencatatan kas selain itu setiap hari harus dibuat laporan kas.⁵

• **Prosedur Penerimaan Kas Dari Penjualan Tunai**

Sistem penerimaan kas dari penjualan tunai terdiri dari:

1. Prosedur penerimaan kas dari *over the counter sales*: pembeli datang ke perusahaan, melakukan pemilihan barang atau produk yang akan dibeli, melakukan pembayaran ke kasir, dan kemudian menerima barang yang di beli.
2. Prosedur penerimaan kas dari *cash on delivery sales* (COD sales) : penjualan yang melibatkan kantor pos, perusahaan angkutan umum, atau angkutan sendiri dalam penyerahan dan penerimaan kas dari hasil penjualan.
3. Prosedur penerimaan kas dari *credit card sales* : penjualan namun merupakan salah satu cara pembayaran bagi pembeli dan sarana penagihan bagi penjual, yang memberikan kemudahan baik pembeli maupun bagi penjual.⁶

D. KAJIAN PESRSPEKTIF ISLAM

Dalam hadits telah dijelaskan bahwa kita di anjurkan untuk memiliki sifat jujur. Salah satu sifat atau moral manusia yang paling utama adalah jujur, karena jujur merupakan suatu dasar kebahagiaan masyarakat, kejujuran ini menyangkut banyak hal terutama dalam urusan kehidupan dan kepentingan orang banyak. Begitu juga dengan proses dan sistem pengenalian intern siklus pendapatan, hal ini dapat dilihat dari salah satu hadits bukhari yang mengatakan :

Hendaklah kamu semua bersikap jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan membawa ke shurga. Seseorang yang jujur dan mencari kejujuran akan ditulis oleh allah sebagai orang yang jujur (shidiq). Dan jauhilah sifat bohong, karena kebohongan membawa kepada kejahatan, dan kejahatan membawa ke neraka. Orang

⁵Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. (Yogyakarta, 1998). h. 74

⁶Mulyadi, *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat (Jakarta, 2008). h. 456

yang berbohong dan mencari-cari kebohongan, akan ditulis oleh Allah sebagai pembohong (*kadzdzab*), (H.R. Buhari Muslim).⁷

Selain itu juga di dalam Al-qur'an dijelaskan agar kita memeriksa dan meneliti terlebih dahulu apa yang kita kerjakan supaya tidak menimpakan suatu musibah terhadap orang lain., seperti yang terkandung di dalam Al-hujarat ayat 6 sebagai berikut :

كُم فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهْلَةٍ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَ
فَتُصَبِّحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Terjemahnya: Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu. (QS- Al-Hujarat Ayat yang 6).

Kelompok ayat ini menguraikan bagaimana bersikap dengan sesama manusia yang pertama di uraikan adalah sikap terhadap orang fasik.

Ayat ini, menurut banyak ulama turun menyangkut kasus al-walid Ibn Uqbah Ibn Abi Mu'ith yang ditugaskan Nabi Saw menuju ke bani Al Musthalaq untuk memungut zakat. Ketika anggota masyarakat yang dituju itu mendengar tentang kedatangan utusan Nabi saw yakni Al Walid mereka keluar dari perkampungan mereka untuk menyambutnya sambil membawa sedekah mereka, tetapi Al Walid menduga bahwa mereka akan menyerangnya. Karena itu, ia kembali sambil melaporkan pada Rasul saw. Bahwa bani Al Musthalaq enggan membayar zakat dan bermaksud menyerang Nabi saw. (Dalam riwayat lain mereka telah murtad). Rasul saw marah dan mengutus Khalid Ibn Walid menyelidiki keadaan sebenarnya sambil berpesan agar tidak menyerang mereka sebelum duduk persoalan menjadi jelas. Kalid ra mengutus seorang informennya menyelidiki perkampungan Bani Al Musthalaq yang ternyata masyarakat desa itu mengumandangkan adzan dan melaksanakan sholat berjamaah. Khalid kemudian mengunjungi mereka lalu menerima zakat yang telah mereka kumpulkan. Riwayat lain mengatakan bahwa justru mereka yang datang kepada Rasul saw menyampaikan zakat sebelum Khalid Ibn Al-Walid melangkah ke perkampungan mereka.⁸

⁷ Al-Bukhari, Abu Abdullah Ahmad bin Isma'il, Shahih Bukhari. *Kitab Adab Maktabah Dakhlan*, 1991. H. 24

⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. V6. Cetakan Kesatu. Penerbit Lentera Hati. (Jakarta, 2016) h. 585-586

Namun ada juga ayat yang menjelaskan tentang bermuamalah seperti jual beli utang piutang, seperti yang terkandung dalam surat Al-baqarah ayat 282.

كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَأْيَهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ
يَا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا يَكْتُبُ كَمَا
بِالْعَدْلِ ۚ وَأَسْتَشْهَدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ
ا دُعَا ۚ وَلَا يَأْبَ الشَّهَدَاءُ إِذَا مَفْرَجٌ وَأَمْرَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشَّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ
لشَّهَدَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ وَلَا تَسْمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَلِكُمْ أَفْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِ
ن سَ عَلَيْنِكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهُمَا ۚ وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِجْرَةٌ حَاضِرَةٌ تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْ
تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ وَيَعْلَمُكُمْ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Terjemahnya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan

*bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (QS- Al-Baqarah Ayat 282).*⁹

Bermuamalah ialah seperti berjualbeli, hutang piutang, atau sewa menyewa dan sebagainya. Ketika kita memiliki jabatan, hendaknya kita dapat menjaga dan mempertanggungjawabkan jabatan yang selama ini kita pegang. Amanah dalam memegang jabatan dengan tidak melakukan kecurangan, akan mendatangkan banyak kepercayaan dari orang sekitar untuk tetap memegang jabatan tersebut. Namun tidak hanya dapat tanggung jawab saja melainkan kita juga harus jujur dan berpengetahuan luas. Seperti kisah nabi Yusuf yang di jelaskan dalam Al-Qur'an Surat Yusuf Ayat 55 sebagai berikut:

أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ قَالَ

Terjemahnya: Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.

Setelah terbukti secara gambling bagi Raja kebenaran Yusuf as. Dan kezhaliman yang menyimpannya sehingga terpaksa mendekam dipenjara sekian tahun lamanya dan diketahuinya pula betapa baik dan luhur sikap dan kelakuannya didalam penjara, ditambah lagi dengan kepusan Raja mendengar penjelasan Yusuf as, tentang makna mimpinya, dan kini tanpa ragu sang Raja bertitah kepada petugas yang ditunjuk, bawalah dia kepadaku agar aku memilihnya untukku saja sebagai orang dekat kepadaku dan untuk kujadikan penasihat dan pembantuku untuk memutar roda pemerintahan. Petugas pun segera berangkat menemui Yusuf dan mengundangnya segera ke istana, setelah terlebih dahulu menyampaikan pengakuan tulus wanita-wanita yang melukai tangan mereka serta pengakuan wanita yang merayunya Yusuf pun segera berangkat karena memenuhi undangan Raja, setelah berpamitan dengan para tahanan dan mendoakan mereka maka tatkala dia, yakni Yusuf, telah bercakap-cakap dengannya, Raja sangat kagum mendengar uraian Yusuf serta kedalaman pengetahuannya, sebagaimana dia terpesona pula melihat kejernihan air muka dan penampilannya.¹⁰

⁹ Ahmad Hatta. *Tafsir Qur'an Per Kata*. Ceatakan KeEmpat. Penerbit Magfirah Pustaka. (Jakarta, 2009). H. 48

¹⁰ M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah*. V12. Cetakan Kesatu. Penerbit Lentera Hati. (Jakarta, 2002). h. 125-126

Dari penjelasan ayat-ayat tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa sistem pengendalian intern dilihat dalam perspektif islam sangatlah penting karena dapat memberikan jaminan yang memadai bahwa :

1. Aktiva yang di miliki oleh perusahaan dapat diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tetentu. Denmgan demikian, pengendalian intern diterapkan agar supaya seluruh aktiva perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenangnya dan kepentingan perusahaan.
2. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak di sengaja (kelalaian).
3. Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan. Yang dimaksud dengan ketentuan disini bisa saja meliputi kebijakan manajemen (perusahaan), peraturan dibidang perpajakan, pasar modal, hokum bisnis, undang-undang anti korupsi dan lain sebagainya.

E. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kualitatif, studi dengan desains ini dapat dilakukan secara sederhana atau rumit berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, pendekatan kualitatif digunakan untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam mengenai sejauh mana Analisis Pengendalian Intern Atas Penerimaan Kas dari penjualan pada Harian Rakyat Maluku. Di Kota Ambon¹¹

Penelitian ini dilaksanakan di Harian Rakyat Maluku beralamat di Pertokoan Mardika Blok D No. 3 Jln. Pantai Mardika Ambon, 97126. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Maret 2019 sampai dengan tanggal 18 April 2019.

¹¹Andi Prastowo, *Metodelogi penelitian Kualitatif*. Penerbit Arr-Russ Media. Edisi kesatu. (Yogyakarta 2011), hlm.234

F. Hasil Penelitian

- **Analisis Sistem Akuntansi Penerimaan Kas Yang Di Terapkan Oleh Haria Rakyat Maluku.**

Penerimaan kas dari unit usaha Harian Rakyat Maluku bersumber dari penjualan Tunai Maupun piutang. Semua kegiatan penerimaan kas di Harian Rakyat Maluku masih di lakukan secara komputerasi maupun maunual. Sistem akuntansi penerimaan kas pada Harian Rakyat Maluku terjadi karena adanya penjualan secara tunai ataupun piutang. Penjualan tunai ataupun piutang dimulai dengan adanya pesanan dari pembeli yang diterima oleh Administrasi Keuangan.setelah itu pesanan dari pembeli pun akan segera di proses. Apabila pembeli berniat untuk membayar tunai maka pada hari pesanan dari pemesanan pembeli dapat langsung membayar dan kemudian akan diberikan kwitansi dan barang pun bisa langsung di serahkan. Namun apabila pembeli berniat mengajukan kredit atau piutang, maka pembayaran dilakukan saat jatuh tempo dan barang akan di kirim kepada pembeli.

- **Penerimaan Kas (Penjualan Tunai) Atas Sistem Pengendalian Intern Harian Rakyat Maluku**

Dalam sebuah sistem untuk menghasilkan sebuah laporan pertanggungjawaban kepada pimpinan Harian Rakyat Maluku melibatkan beberapa unsur pokok dalam penyajian Laporan Pertanggungjawaban yang terdiri dari:

- a. Dalam struktur organisasi fungsi yang terkait untuk memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, dibagi menjadi beberapa fungsi yaitu :

- 1) Fungsi Penjualan

Fungsi ini bertugas untuk menerima order dari pembeli kemudian bertanggung jawab membawa Koran-koran yang sudah dicetak kepada instansi-instansi terkait seperti sekolah, kantor, universitas dan lain sebagainya sesuai dengan pesanan dari pembeli. Selain itu fungsi ini juga bertugas untuk memberikan Koran-koran kepada pihak-pihak yang mau menjual korannnya di emperan-emperan tokoh dan lain sebagainya.

- 2) Fungsi akuntansi

Fungsi Kas bertugas untuk menerima penerimaan kas dari berbagai fungsi yang telah dicatat. Fungsi kas juga bertugas untuk membuat bukti

penerimaan kas sebagai dasar pembuatan laporan keuangan Pada Hariyan Rakyat Maluku, fungsi ini dilakukan oleh bagian keuangan.

Selain itu fungsi kas juga bertanggung jawab untuk melakukan penagihan pada saat jatuh tempo dari pelanggan-pelanggan yang sudah bekerja sama dengan pihak Hariyan Rakyat Maluku.

3) Fungsi Kasir

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat kas harian yang akan diberikan kepada bagian keuangan, fungsi ini juga bertugas untuk membuat kwitansi bercap lunas kepada tiap-tiap pelanggan yang melakukan pembayaran baik dari penjualan secara tunai maupun piutang. laporan ini akan diserahkan kepada bagian keuangan untuk kemudian bagian keuangan melakukan laporan pertanggung jawaban kepada Direktur atau pimpinan perusahaan atau redaksi .

4) Bagian Gudang

Menjaga, menyiapkan koran-koran yang sudah di cetak dan diberikan kepada bagian pemasaran untuk diantarkan kepada setiap pelanggan.

b. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, dokumen yang digunakan dalam penerimaan kas dari penjualan tunai adalah :

1. Daftar Harian Kas

Dokumen ini digunakan untuk mencatat keluar masuknya uang kas harian secara keseluruhan.

Catatan akuntansi digunakan dalam sistem penerimaan kas dari penjualan tunai adalah :

1. Daftar Penerimaan Kas

Daftar penerimaan kas yaitu catatan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur yang didalamnya seperti kolom tanggal, kolom keterangan, kolom nomor bukti, kolom penerimaan tunai, kolom jumlah kas adalah :

- a. Praktik yang sehat dapat di lakukan dengan cara prosedur dalam penerimaan kas dari penjualan tunai. Sistem yang dilakukan Hariyan Rakyat Maluku dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya yaitu dengan cara pelanggan tinggal menikmati fasilitas yang telah di

berikan oleh perusahaan. Apabila belum menjadi pelanggan bisa melakukan pendaftaran sambungan baru ke kantor Pada Harien Rakyat Maluku. Adapun prosedur penerimaan kas yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. Petugas pelaksana yaitu fungsi kas menerima pembayaran dari pembeli yang berupa tunai
 2. Petugas pelaksana yaitu fungsi penjualan menyerahkan barang kepada pembeli.
 3. Petugas pelaksana yaitu fungsi penjualan membuat kwitansi penjualan rangkap dua yang ditujukan kepada pembeli dan sebagai arsip pada Harien Rakyat Maluku
 4. Bagian akuntansi, mencatat pendapatan penjualan dalam buku harian kas
- b. Karyawanm yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab

Setiap penerimaan karyawan baru pada bagian penjualan tunai masih terdapat karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria Semua aktivitas yang berjalan dalam organisasi suatu perusahaan diarahkan untuk menjamin kelangsungan dan adanya koordinasi fungsi yang baik dari masing-masing fungsi.

Dengan adanya pengendalian intern yang memadai dapat mencegah dan menghindari terjadinya penyimpangan dalam penerimaan kas. Sistem pengendalian intern penerimaan kas dari penjualan tunai pada Harien Rakyat Maluku.

1. Struktur organisasi fungsi yang terkait :

Dalam transaksi penjualan tunai dilakukan oleh beberapa fungsi yaitu fungsi pemasaran, fungsi kasir, fungsi akuntansi/keuangan.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan :

Transaksi pemjualan tunai dicatat dan diotorisasi oleh bagian yang berwenang yaitu manajer keuangan.

3. Praktik yang sehat

Setiap hari dilakukan pemeriksaan catatan akuntansi oleh fungsi akuntansi dan fungsi kas untuk membandingkan saldo kas menurut

catatan dengan saldo kas fisiknya agar terjadi kesamaan antara keduanya. Kegiatan pemeriksaan oleh fungsi akuntansi dilakukan pada saat akhir jam kerja.

G. PEMBAHASAN

- **Penerimaan Kas (Penjualan Tunai) Atas Sistem Pengendalian Intern Pada Harian Rakyat Maluku**

- a. Struktur organisasi

Bagian yang bertanggung jawab atas penerimaan kas adalah Manajer keuangan, admin/kasir bagian penjualan, bagian penagihan dan juga karyawan di bagian gudang. Masing-masing bagian memiliki tanggung jawab yang berbeda, namun pada kenyataannya menurut salah satu pegawai pada Harian Rakyat Maluku yang bertugas pada bagian keuangan mengatakan bahwa supaya kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik, antar bagian harus melakukan perangkap tanggung jawab. Kadang-kadang Manajer keuangan merangkap sebagai pegawai bagian keuangan dan juga sebagai bagian penagihan piutang pada saat jatuh tempo, dan antar karyawan saling membantu mengerjakan tanggung jawab. Belum adanya pemisahan tanggung jawab yang jelas menyebabkan sistem otorisasi pada Harian Rakyat Maluku bisa dilakukan oleh karyawan yang sebenarnya tidak memiliki wewenang. Penerimaan kas bisa diotorisasi oleh bagian keuangan atau admin dan pengiriman barang bisa diotorisasi oleh karyawan lain atau manajer. Hal ini menunjukkan unit usaha Harian Rakyat Maluku belum memiliki pemisahan tanggung jawab dan sistem otorisasi yang baik. Seharusnya setiap fungsi diisi oleh satu orang agar terjadi pemisahan tanggung jawab yang jelas dan sistem otorisasi yang baik didalam Harian Rakyat Maluku.

Menurut Hery dalam buku Akuntansi Dasar mengatakan bahwa cara-cara pengendalian intern atas penerimaan kas yaitu :

1. Hanya karyawan tertentu saja yang secara khusus ditugaskan untuk menangani penerimaan kas
2. Adanya pemisahan tugas antara individu yang menerima kas, mencatat atau membukukan penerimaan kas, dan yang menyimpan kas.
3. Setiap transaksi harus didukung oleh dokumen sebagai bukti transaksi.

4. Uang kas hasil penerimaan penjualan harian atau hasil penagihan piutang dari pelanggan harus disetor ke bank setiap hari oleh departemen kasir.

Selain belum adanya pemisahaan tanggung jawab, dokumen dan catatan yang digunakan pada Harian Rakyat Maluku pun belum memadai. Dokumen yang digunakan oleh Harian Rakyat Maluku adalah Kuitansi penjualan tunai dan kwitansi pembayaran piutang.

a. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

Penerimaan kas dari penjualan tunai diotorisasi oleh bagian yang berwenang yaitu manager keuangan dan setiap transaksi dicatat oleh petugas pelaksana didalam bukti penerimaan kas dan daftar harian kas. Dengan demikian otorisasi yang terjadi di Harian Rakyat Maluku ini sudah bagus.

b. Praktik yang sehat

Pada Harian Rakyat Maluku tidak ada jurnal yang digunakan dalam Pada Harian Rakyat Maluku tidak ada jurnal yang digunakan untuk mencatat transaksi penjualan tunai, baik itu jurnal penjualan untuk mencatat dan meringkas data penjualan, jurnal penerimaan kas digunakan untuk mencatat penerimaan kas dari berbagai sumber, jurnal umum digunakan oleh fungsi akuntansi untuk mencatat berkurangnya harga pokok produk yang dijual, kartu gudang untuk mencatat mutasi dan persediaan barang yang disimpan dalam gudang.

Catatan akuntansi yang digunakan oleh Harian Rakyat Maluku belum memenuhi teori karena tidak menggunakan jurnal-jurnal diatas untuk mencatat yang terjadi atas penjualan tunai. Dengan demikian harus diadakan catatan-catatan akuntansi dengan baik karena prosedur pencatatan yang baik akan menghasilkan informasi yang diteliti dan dapat di percaya mengenai kekayaan, pendapatan, dan biaya suatu organisasi.

c. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab

Menyeleksi tenaga kerja, perusahaan menerima tenaga kerja ada yang sesuai dengan pendidikan dan ada yang tidak sesuai. Tetapi hal ini dapat disingkapi dengan adanya pelatihan pendidikan yang sering diikuti oleh pegawai, agar keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat

berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan yang semakin luas.

Unsur-unsur yang terdapat dari semua unsur pengendalian intern, unsur karyawan yang berkelakuan baiklah yang paling penting karna apabila dalam suatu perusahaan karyawannya kompeten, jujur maka unsur yang lainnyapun dapat dilaksanakan dengan baik.

- **Perspektik Islam Prosedur Pengendalian Intern Atas Penerimaan Kas Penjualan Harian Rakyat Maluku**

Dalam pemikiran ekonomi yang di bangun oleh Rasulullah saw berdasarkan syariah dimana manusia bebas berkrasi menciptakan mekanisme yang tepat guna merealisasikan tujuannya. Ilmu ekonomi islam menegaskan karakternya dalam rumus kaidah fiqih yang berbunyi :

- a. Pada dasarnya suatu paraktek muamalah boleh dilakukan, kecuali ada dalil yang mengharamkannya atau dalail yang meniadakan kebolehanannya.
- b. Setiap muslim terikat dengan syarat yang disepakati, kecuali syarat yang menghalalkan yang haram atau mengharamkan yang halal.

Transaksi syariah menjunjung tinggi nilai demokrasi, nilai kebersamaan dalam memperoleh manfaat sehingga seseorang tidak boleh mendapat keuntungan diats kerugian orang lain. Ukhuwa dalam transaksi syariah berdasarkan prinsip saling mengenal, saling memahami, saling tolong menolong, serta saling menjamin. Prinsip keadilan adalah esensinya menetapkan sesuatu hanya pada tempatnya dan memberikan sesuatu haya pada yang berhak dan serta melakukan sesuatu sesuai porsinya. Implementasi keadilan dalam kegiatan usaha berupa aturan prinsip muamalah yang melarang adanya unsur :

- a. Riba (unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya)
- b. Kezaliman (unsur yang merugikan diri sendiri, orang lain maupun lingkungan)
- c. Maysir (unsur judi dan sikap spekulatif)
- d. Garage (unsur ketidakjelasan)
- e. Haram (unsur haram baik dalam barang maupun jasa serta aktivitas operasional terkait)

Menurut analisis yang di lakuakn oleh penulis di Harian Rakyat Maluku tidak menemukan serta melihat adanya kecurangan-kecurangan yang di lakukan oleh

Harian Rakyat Maluku, baik dalam transaksi penerimaan kas dari penjualan tunai maupun penjualan piutang, salah satu contoh riil yang saya temukan tidak merugikan pihak pelanggan yaitu pada saat jatuh tempo pelanggan tidak melakukan pembayaran sesuai dengan tanggal pembayarannya yang sudah ditetapkan, tetapi menunggak sampai tiga bulan, empat bulan baru mereka melakukan pembayaran. Hal itu tidak dipermasalahkan oleh pihak perusahaan dan tidak ada unsur bunga ataupun penambahan dalam setiap kali kegiatan-kegiatan itu terulang oleh setiap pelanggan, tetapi pihak perusahaan hanya melakukan penagihan berulang-ulang kepada pelanggan yang sudah bekerjasama atau menjadi bagian dari perusahaan tersebut dengan cara-cara yang sopan dan baik.

H. KESIMPULAN

1. Penerimaan kas dari unit usaha Harian Rakyat Maluku bersumber dari penjualan Tunai maupun piutang. Semua kegiatan penerimaan kas di Harian Rakyat Maluku masih dilakukan secara komputerisasi maupun manual. Sistem akuntansi penerimaan kas pada Harian Rakyat Maluku terjadi karena adanya penjualan secara tunai ataupun piutang. Penjualan tunai ataupun piutang dimulai dengan adanya pesanan dari pembeli yang diterima oleh Administrasi Keuangan
2. Ukhuwa dalam transaksi syariah berdasarkan prinsip saling mengenal, saling memahami, saling tolong menolong, serta saling menjamin. Prinsip keadilan adalah esensinya menetapkan sesuatu hanya pada tempatnya dan memberikan sesuatu hanya pada yang berhak dan serta melakukan sesuatu sesuai porsi. Implementasi keadilan dalam kegiatan usaha berupa aturan prinsip muamalah yang melarang

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Widjaja Tunggal. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kesatu. Penerbit PT.Rineka Cipta. Jakarta. 1993)
- Ahmad Hatta. *Tafsir Qur'an Per Kata*. Cetakan KeEmpat. Penerbit Magfirah Pustaka. (Jakarta, 2009)
- Al-Bukhari, Abu Abdullah Ahmad bin Isma'il, Shahih Bukhari. *Kitab Adab Maktabah Dakhlan*, 1991

- Andi Prastowo, *Metodelogi penelitian Kualitatif*. Penerbit Arr-Russ Media. Edisi kesatu. (Yogyakarta 2011)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. (Yogyakarta, 1998)
- Auditing. Bambang Hartadi. Edisi Kesatu. Suatu Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Tahap Pendahuluan. BPFE. Jakarta. 1987
- Bambang Hartadi, *Sistem Pengendalian Internal*. Edisi Kedua BPFE. Jakarta. 1999
- Diana Anastasia dan Setiawati Lilis, *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kesatu. Penerbit Andi. Yogyakarta. 2011.
- Hery, *Akuntansi Dasar*. Edisi Kesatu. Penerbit PT. Grasindo. (Jakarta 2011)
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat (Jakarta, 2008)
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. V6. Cetakan Kesatu. Penerbit Lentera Hati. (Jakarta, 2016)
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah*. V12. Cetakan Kesatu. Penerbit Lentera Hati. (Jakarta, 2002)
- Departemen Agama RI, *Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*. Penerbit Maghfirah Pustaka. (Jakarta, 2006)

ANALISIS PERUBAHAN ORGANISASI
Studi Kasus pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang
Kabupaten Sleman

Rhaishudin Jafar Rumandan

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Ambon, Indonesia

Email: r.jafar.rumandan@iainambon.ac.id

ABSTRACT

This research is included into the type of survey research using quantitative descriptive method. This research was conducted on the employee Bidang Tata Ruang Kabupaten Sleman as the respondent. Population and sample in this research is all employee number of 15 employees, Data obtained in this research is obtained by technique of division of questioner. The methods used in analyzing organizational change, organizational culture, organizational commitment and performance are calculated in the mean mean. The data collected through the questionnaire is measured using the scale model developed by Hadi. The results of the analysis show that: Organizational change in the average of high employees. mean values 3.6 and lowest 2.60.

Keywords: *Organizational Change*

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Bidang Tata Ruang Kabupaten Sleman sebagai responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sejumlah 15 pegawai, Data yang di dapatkan dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pembagian kuesioner. Metode yang digunakan dalam menganalisis perubahan organisasi. Data yang di kumpulkan melalui kuesioner di ukur menggunakan model skala yang di kembangkan oleh Hadi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: Perubahan organisasi rata rata pegawai tinggi. nilai mean 3,6 dan terendah 2,60.

Kata Kunci: Perubahan Organisasi

A. PENDAHULUAN

Dunia telah memasuki era perubahan dan transformasi yang cepat, ditandai dengan perkembangan teknologi dan sosial, meningkatnya persaingan dalam negara bersangkutan atau antar negara, dan keinginan akan kebebasan dan demokrasi. Organisasi bisnis sedang mencari teknik, program, visi dan pimpinan yang dapat menyesuaikan dengan tingkat perubahan yang kompleks tersebut.

Keberhasilan pada suatu perusahaan adalah tergantung pada suatu perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pengelolaan SDM yang dilakukan perusahaan adalah bertujuan untuk memiliki SDM yang berkemampuan tinggi apalagi dalam dunia perekonomian yang sedemikian cepat perubahannya. Perencanaan secara efisien, pengorganisasian yang sistematis, pengarahan pekerja secara efektif, serta

penggunaan metode, teknik dan gaya manajemen baru yang sesuai dengan tuntutan zaman, pekerja dan misi, merupakan hal-hal yang dapat memicu peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai usaha untuk merekrut, mendidik dan mengeluarkan kebijakan yang ditujukan untuk memperoleh tenaga kerja yang potensial. Perusahaan juga harus menciptakan kondisi yang seimbang antara pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian tujuan individual karyawan-karyawannya. Manajemen perubahan atau *change management* adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.

Sejak tahun 2014, terjadi penggabungan beberapa kementerian dalam pemerintahan Presiden Joko Widodo, terdapat beberapa kementerian yang terlihat baru sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2014 Republik Indonesia Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia berubah menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria yang berfungsi Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional yang ditetapkan pada 21 Januari 2015.¹

Upaya perubahan di tindak lanjutkan Peraturan Bupati Sleman Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta tata Kerja Dinas Pertanahan dan Tata Ruang. menyikapi hal tersebut, Pemerintah Daerah, dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Sleman melakukan perubahan dan penataan terhadap beberapa organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman dengan tujuan untuk efektivitas dan efisiensi dengan mengembangkan organisasi serta lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka untuk mencapai visi dan misi pembangunan daerah. Perubahan yang dilakukan antara lain adalah dengan menggabungkan beberapa unit organisasi yang serumpun dan berbeda menjadi satu organisasi yang baru.²

Penggabungan organisasi adalah salah satu wujud dari proses pengembangan organisasi. Hal ini penting karena manusia, pekerjaan dan lingkungan kerja atau organisasi dimana

¹ Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional yang ditetapkan pada 21 Januari 2015.¹

² Peraturan Bupati Sleman Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta tata Kerja Dinas Pertanahan dan Tata Ruang

manusia berada merupakan tiga hal yang saling berkaitan dengan erat, dan dalam pada itu pengembangan organisasi diperlukan tidak lain untuk meningkatkan efektifitas organisasi Pengembangan dirancang untuk memecahkan masalah-masalah yang merintang efisiensi pengoperasian organisasi pada semua tingkatan, dengan perubahan dalam organisasi yang direncanakan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu Notoatmodjo, (2009).³

Survey melalui media cetak maupun elektronik menunjukkan bahwa nilai capaian kinerja pegawai negeri sipil dalam hal produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab dan akuntabilitas masih rendah. Dari segi orientasi pelayanan, cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaganya untuk melayani masyarakat, pelayanan yang tidak ramah, berbelit-belit, tidak transparan tidak ada kepastian, sombong, cuek serta berbagai perilaku buruk senantiasa terjadi pada birokrasi di Indonesia Martini, (2011).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti permasalahan perubahan organisasi, budaya kerja organisasi, komitmen organisasi dan kinerja di lingkungan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman. Penelitian ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana perubahan organisasi, di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.

B. LANDASAN TEORI

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. begitu pula halnya dengan organisasi. organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam

³ Notoatmojo, Soekidjo, (2009). *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi Robbins, ⁴(2006) Lebih lanjut Robbins menyatakan perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia.⁵

Ada dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu faktor ekstern seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasi nya ekonomi internasional serta faktor intern organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu (1) perubahan perangkat keras organisasi (*hard system tools*) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, struktur organisasi dan sistem serta (2) Perubahan perangkat lunak organisasi (*soft system tools*) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau kultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal. Dari pengertian yang dikemukakan oleh dua tokoh diatas bahwa pengertian dari perubahan organisasi adalah perubahan terhadap komponen-komponen organisasi seperti struktur, strategi, sistem dan perilaku manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dari perusahaan tersebut.

Namun demikian dalam praktik para pengambil keputusan cenderung hanya memperhatikan perubahan struktural karena hasil perubahan nya dapat diketahui secara langsung, sementara perubahan kultural sering diabaikan karena hasil dari perubahan tersebut tidak begitu kelihatan. Mengingat begitu pentingnya perubahan dalam lingkungan yang bergerak cepat sudah saatnya organisasi tidak menunda perubahan, penundaan berarti akan menghadapi organisasi pada proses kemunduran. Para tokoh diatas menjelaskan bahwa perubahan organisasi adalah perubahan suatu kondisi organisasi yang berlaku kini ke masa yang akan datang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas nya.

Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau kultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal. namun demikian dalam praktik para pengambil keputusan cenderung hanya memperhatikan perubahan struktural karena hasil

⁴ Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.

perubahannya dapat diketahui secara langsung, sementara perubahan kultural sering diabaikan karena hasil dari perubahan tersebut tidak begitu kelihatan.

Untuk meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Artinya perubahan organisasi harus diarahkan pada perubahan perilaku manusia dan proses organisasional, sehingga perubahan organisasi yang dilakukan dapat lebih efektif dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel. Pertimbangannya, dengan diterapkannya modernisasi administrasi, akan terjadi perubahan organisasi dan perubahan itu sendiri tidak akan berhasil jika ada hambatan yang datang dari manusia yang terlibat di dalamnya. Demikian juga halnya jika kebiasaan manusia dan budaya organisasinya tidak diubah, perubahan organisasi tidak akan berhasil.

Perubahan organisasi merupakan suatu proses yang sistematis yakni perubahan dari sebuah topik yang hanya menarik untuk beberapa akademisi dan praktisi menjadi sesuatu topik yang menarik untuk para eksekutif perusahaan untuk kelangsungan hidup organisasi. Perubahan yang dimaksudkan oleh beberapa tokoh diatas adalah perubahan organisasi merupakan suatu proses yang sistematis dan bisa saja bersifat kecil dampaknya bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Robbins (2008) ⁶Agen perubahan adalah orang yang bertindak sebagai katalis dan memikul tanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan. Mereka adalah orang yang akan mengubah dan memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan bisa dibilang agen perubahan adalah yang terpilih.

Menurut Robbins (2008) Teknik untuk membangkitkan perubahan yang dapat dipertimbangkan oleh agen perubahan untuk digunakan antara lain pelatihan kepekaan, umpan balik survei, konsultasi proses, pembinaan tim, pengembangan antar kelompok. Para agen perubahan juga tidak bisa sebarangan untuk menentukan suatu perubahan dalam system organisasi.

1. Macam-macam perubahan

Ada tiga macam perubahan diantaranya:

- a. Perubahan jenis pertama sebagai “*smooth incremental change*”, dimana perubahan terjadi secara lambat, sistematis dan dapat di prediksi, dapat disimpulkan juga bahwa *smooth incremental change* mencakup rentetan perubahan yang berlangsung pada kecepatan konstan.

⁶ Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke- 12, Jakarta: Salemba Empat.

- b. Perubahan jenis kedua adalah “*bumpy incremental change*”, perubahan ini dicirikan sebagai periode relatif tenang yang sekali- kali disela percepatan gerak perubahan. Pemicu perubahan jenis ini selain mencakup perubahan lingkungan organisasi, juga bisa bersumber dari perubahan internal seperti tuntutan peningkatan efisiensi dan perbaikan metode kerja. Contohnya, reorganisasi yang secara periodik dilakukan perusahaan.
- c. Jenis perubahan ketiga adalah “*discontinuous change*”, yang didefinisikan sebagai perubahan yang ditandai oleh pergeseran- pergeseran cepat atas strategi , struktur atau budaya, atau ketiganya sekaligus. Contohnya di negara kita adalah privatisasi sektor strategis yang dulunya dikuasai negara, misalnya privatisasi sektor telekomunikasi dan Perum Bulog sendiri. Perubahan revolusioner mencakup upaya untuk meningkatkan efektivitas bekerja suatu organisasi sedangkan perubahan secara evolusioner berupaya mencari cara-cara baru untuk menjadi efektif. Ada sejumlah cara yang dapat diterapkan oleh suatu organisasi untuk menimbulkan hasil-hasil secara cepat, yaitu misalnya dengan cara restrukturisasi (*reengineering*) dan inovasi.

2. Restrukturisasi

Ada dua macam langkah inti pada kegiatan Restrukturisasi:

- a. Organisasi yang bersangkutan mengurangi tingkat diferensiasi dan integrasi nya, dengan cara meniadakan divisi-divisi, departemen- departemen atau tingkatan-tingkatan dalam hierarki.
- b. Organisasi yang bersangkutan melaksanakan kegiatan *downsizing* dengan cara mengurangi jumlah karyawannya, untuk menekan biaya operasional.⁷

3. Faktor-faktor adanya perubahan

Menurut Robbins (2006) ada beberapa faktor yang menjadi alasan mengapa suatu organisasi melakukan perubahan diterangkan dalam bukunya bahwa perubahan organisasi memiliki alasan dengan faktor-faktor sebagai berikut:⁸

- a. Persaingan, dalam hal ini pesaing-pesaing organisasi dapat datang dari arah mana saja dan dalam bentuk apapun. tingkat persaingan yang tinggi memaksa suatu organisasi harus bisa bertahan. Adapun organisasi yang dapat bertahan dalam persaingan ini adalah organisasi yang dapat berubah dan menanggapi (menjawab)

⁷ Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke- 12, Jakarta: Salemba Empat.

⁸ Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.

tantangan-tantangan yang dihadapinya. organisasi dapat dengan tangkas melakukan inovasi secara kreatif, fleksibel, adaptif, dan sensitive terhadap lingkungannya.

- b. Kejutan Ekonomi, kondisi perekonomian yang berubah-ubah dan tidak dapat di prediksi seperti yang terjadi dewasa ini sewaktu-waktu akan dapat mengejutkan dunia usaha. kejutan ekonomi ini wujudnya seperti anjloknya harga minyak dunia, kenaikan BBM, kelangkaan bahan pokok, dan jatuhnya nilai mata uang. Kejadian seperti ini akan memaksa suatu organisasi untuk berubah secara adaptif agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan. Pemangkasan jumlah tenaga kerja, penjadwalan- ulang pembayaran utang, dan restrukturisasi organisasi dapat dilakukan untuk menghadapi persoalan ini.
- c. Teknologi, merupakan hal yang harus selalu diikuti oleh organisasi dalam rangka mengatasi persaingan. Perubahan teknologi harus dapat dijawab oleh organisasi untuk dapat terus menyejajarkan diri dalam persaingan. jika tidak, maka akan dapat menghambat kinerja organisasi. teknologi merupakan salah satu pendukung utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi.
- d. Tren Sosial, perubahan keadaan sosial suatu tempat akan berimbas pada budaya masyarakat. Hal ini akan terus berlangsung seiring perkembangan zaman. Salah satu dampaknya adalah akan mempengaruhi kebijakan-kebijakan menyangkut ketenagakerjaan yang merupakan bagian krusial dalam pengelolaan organisasi.
- e. Politik, suatu organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan politik dimana organisasi itu berada. Dengan demikian, terhadap perubahan politik ini memaksa organisasi untuk berubah.

4. Perubahan Terencana

Robbins (2006) menerangkan bahwa perubahan terencana adalah kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi pada tujuan. Apa yang merupakan sasaran dari perubahan yang terencana?. Pada hakikatnya, ada dua alasan yang dapat dikemukakan:⁹

- a. Perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi.
- b. Perubahan itu mengupayakan perbaikan perilaku karyawan

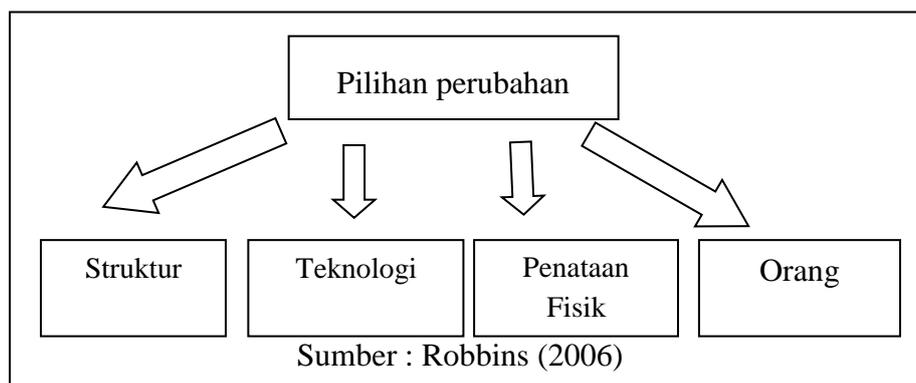
Jika organisasi ingin bertahan hidup, maka ia harus menanggapi perubahan

⁹ Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.

lingkungan. Upaya untuk merangsang (memotivasi) karyawan, memperkenalkan tim kerja, mendidik dan melatih karyawan, memberlakukan undang-undang baru, mengubah kebijakan organisasi, dan mengubah status organisasi merupakan contoh dari kegiatan perubahan secara terencana. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para karyawan, perubahan terencana juga peduli terhadap perubahan perilaku individu-individu dan kelompok dalam organisasi. Suatu organisasi dapat diubah dan di kelompokkan dalam empat kategori yaitu struktur, teknologi, penataan fisik, dan orang. Mengubah struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang ulang pekerjaan, atau variabel struktural serupa. Mengubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dan dalam metode serta peralatan yang digunakan, mengubah penataan fisik meliputi pengubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja. Mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi, dan atau perilaku karyawan.

5. Tipe Perubahan Organisasi

Menurut Robbins (2006), perubahan dapat di kelompokkan dalam empat kategori: Struktur, Teknologi, Penataan Fisik, dan Orang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.¹⁰



Gambar : 2.1 Pilihan perubahan

¹⁰ Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT

Struktur teknologi penataan fisik orang dilakukan dengan mengubah satu atau lebih unsur utama dalam desain suatu organisasi. Misalnya tanggung jawab departemental dapat digabung, lapisan vertikal dihilangkan, dan rentang kendali dilebarkan untuk membuat organisasi itu lebih datar dan kurang birokratis. Lebih banyak aturan dan prosedur dapat dilaksanakan untuk meningkatkan pembakuan (standarisasi). Suatu peningkatan desentralisasi dapat dilakukan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan. Perubahan juga dapat memperkenalkan pengubahan besar dalam desain structural yang sebenarnya yang mencakup suatu pergeseran dari suatu struktur sederhana ke struktur berdasarkan tim atau penciptaan suatu desain matriks. Uraian jabatan dapat di definisi ulang, pekerjaan diperkaya, atau diperkenalkan jam kerja yang lentur. Pilihan lain lagi adalah memodifikasi sistem imbalan organisasi. Motivasi dapat ditingkatkan dengan misalnya, memperkenalkan bonus kinerja atau berbagai laba.

a. Perubahan Struktur

Mengubah Struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang- ulang pekerjaan, atau variable struktural serupa. Struktur suatu organisasi didefinisikan sebagai tugas-tugas yang secara formal dibagi-bagi, di kelompokkan, dan dikoordinasi. Perubahan dapat dilakukan dengan mengubah satu atau lebih unsur utama dalam desain suatu organisasi. Misalnya tanggung jawab departemental dapat digabung, lapisan vertikal dihilangkan, dan rentang kendali dilebarkan untuk membuat organisasi itu lebih datar dan kurang birokratis. Lebih banyak aturan dan prosedur dapat dilaksanakan untuk meningkatkan pembakuan (standarisasi). Suatu peningkatan desentralisasi dapat dilakukan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan.

Perubahan juga dapat memperkenalkan pengubahan besar dalam desain struktural yang sebenarnya yang mencakup suatu pergeseran dari suatu struktur sederhana ke struktur berdasarkan tim atau penciptaan suatu desain matriks. Uraian jabatan dapat di definisi ulang, pekerjaan diperkaya atau diperkenalkan jam kerja yang lentur. Pilihan lain lagi adalah memodifikasi sistem imbalan organisasi. Motivasi dapat ditingkatkan dengan misalnya, memperkenalkan bonus kinerja atau berbagai laba.

b. Perubahan teknologi

Merubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dan dalam

metode serta peralatan yang digunakan. dewasa ini, perubahan teknologi biasanya mencakup dikemukakannya peralatan, alat, atau metode baru, otomatisasi atau komputerisasi. Otomatisasi merupakan suatu perubahan teknologi yang menggantikan orang dengan mesin. Faktor-faktor interne dan ekstern organisasi berpengaruh terhadap penerimaan anggota organisasi terhadap perubahan teknologi

Salah satu kunci awal bagi keberhasilan implementasi teknologi informasi dan komunikasi dalam perusahaan adalah kemauan untuk menerima teknologi tersebut dikalangan pengguna. Salah satu metode pendekatan untuk memahami sikap pengguna terhadap teknologi adalah *technology acceptance model*. *Technology acceptance model* mendefinisikan dua hal yang mempengaruhi penerimaan pengguna terhadap teknologi yaitu persepsi pengguna terhadap manfaat dari teknologi dan kemudahan dalam menggunakan teknologi.

c. Perubahan Penataan Fisik

Mengubah penataan fisik meliputi pengubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja. Misalnya, dengan dinding dan sekat yang dihilangkan dan dengan suatu desain kantor yang terbuka, karyawan akan saling mudah berkomunikasi. Sama halnya manajemen dapat mengubah kuantitas dan tipe penerangan, tingkat hangat dan dingin, tingkat dan tipe kebisingan, dan kebersihan area kerja, maupun dimensi desain interior, seperti perabot, dekorasi dan bagan warna. Tata letak ruang kerja hendaknya tidak merupakan kegiatan yang acak. Lazimnya dengan saksama manajemen mempertimbangkan tuntutan kerja, persyaratan interaksi formal, dan kebutuhan sosial ketika mengambil keputusan mengenai konfigurasi ruang, desain interior, penempatan peralatan, dan yang serupa.

Penempatan ruang kerja juga mempengaruhi kenyamanan para tenaga kerja, mereka bisa bekerja menjadi nyaman dan juga hasil yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal. Para agen yang merumuskan perubahan ini juga akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Perhatian tentang tata letak dalam sebuah ruangan juga harus di perhatikan agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja. Tata letak suatu ruangan juga harus dibarengi dengan penempatan posisi ergonomis yang sudah ditetapkan.

d. Perubahan Individu

Mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi, dan atau perilaku karyawan. Perubahan individu ada untuk membantu individu dan kelompok dalam organisasi itu untuk bekerja bersama secara lebih efektif. Sedangkan menurut Veizal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009) perubahan sikap dan perilaku anggota organisasi lewat proses komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Perubahan orang di sini sangatlah sentral karena tenaga kerja sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan itu sendiri dan juga memberikan pengaruh dalam perubahan ekonomi yang ada dalam perusahaan.¹¹

Jenis perubahan orang juga akan sangat terlihat, seperti contoh dalam suatu departemen terdapat tiga puluh orang tenaga kerja. Kemudian karena dianggap terlalu banyak dan ruangan menjadi penuh sesak sehingga dilakukan pemindahan personil ke departemen lain. yang asal mulanya tiga puluh orang menjadi dua puluh orang saja hal tentu saja membuat suasana menjadi sepi dan juga menjadi agak sedikit lengang.

6. Perlawanan terhadap perubahan dan Bagaimana Mengatasinya

Dalam praktiknya, perubahan yang dilakukan oleh satu organisasi sedikit banyak akan menghadapi hambatan. Hambatan itu ialah berupa penolakan terhadap perubahan yang akan dilakukan. Penolakan ini muncul dalam bentuk yang tidak baku. Penolakan dapat muncul secara terang-terangan, langsung tersirat, atau bahkan tertunda. Bagi manajemen akan terasa lebih mudah menghadapi penolakan langsung dan terang-terangan, karena penyelesaiannya akan secara cepat ditangani terlepas dari berdampak positif atau negatifnya. Sebaliknya, penolakan yang tersirat apalagi tertunda akan menghadirkan tantangan yang tingkat kesulitannya lebih besar untuk diatasi. Adapun sumber-sumber penolakan dalam perubahan organisasi itu terbagi menjadi dua:

a. Individu

Sumber penolakan perusahaan (Robbins, 2006) yang bersifat individual terletak pada karakteristik manusiawi mendasar, yaitu:¹²

¹¹ Mulyadi. 2009. Auditing. Cetakan ke-6. Jakarta : Salemba Empat.

¹² Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT

- 1) Kebiasaan, ada sebagian individu menolak perubahan karena sudah merasa terbiasa dengan “gaya lama” yang ia jalankan. Mereka akan merasa terancam tersisihkan jika ternyata perubahan yang dilakukan harus meninggalkan kebiasaan kebiasaannya itu.
- 2) Keamanan, orang dengan kebutuhan yang tinggi akan keamanan cenderung menolak perubahan karena akan mengancam perasaan aman mereka.
- 3) Faktor-faktor Ekonomi, sumber penolakan ini adalah kekhawatiran bahwa perubahan itu akan mengurangi penghasilan seseorang. Robbins mengidentifikasi enam faktor sumber penolakan organisasi, yakni:
 - a) Kelembaman struktural, jika terjadi perubahan dalam organisasi, kelembaman struktural yang mengandung kestabilan individu-individu yang sudah stabil dalam pembentukan organisasi dengan bentuk lama, akan menjadi resistan terhadap perubahan yang terjadi.
 - b) Fokus perubahan terbatas, jika perubahan yang terjadi dilakukan pada subsistem dalam organisasi, maka fokus perubahan secara organisasi tidak akan terwujud secara utuh, hal ini juga akan menghambat proses perubahan.
 - c) Kelembaman kelompok, seperti halnya kondisi kelembaman struktural, maka di sektor ini kelembaman kelompok yang sudah mapan terbentuk akan menghambat proses perubahan.
 - d) Ancaman terhadap keahlian, perubahan organisasi dapat mengancam keahlian kelompok-kelompok khusus. Misalnya, dengan di perkenalkannya sistem operasi komputer yang baru, maka akan mengancam keberadaan pelaksana sistem sebelumnya yang sulit mengadaptasi kebijakan penggunaan sistem baru tersebut.
 - e) Ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang mapan, perubahan organisasi akan dapat mengancam posisi seseorang yang sudah dalam posisi tertentu yang sudah mapan. Seseorang akan tergeser dari jabatannya atau akan terjadi penggantian jabatan untuk mengadaptasi perubahan yang dilakukan.

- f) Ancaman terhadap alokasi sumber daya yang mapan, beberapa kelompok dalam organisasi yang telah terbiasa mengelola sumber daya, akan merasa terancam kedudukannya akibat dari perubahan alokasi sumber daya yang dilakukan.

7. Tahapan dalam Perubahan

Menurut Vithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009) tahapan dalam perubahan adalah:¹³

a. Pencarian

Pencarian yang dimaksud di sini adalah dimana ide-ide dan praktik yang sudah berlaku dihilangkan dan diperkenalkan ide-ide dan praktik baru. Kadang-kadang langkah untuk menghilangkan ide-ide lama sama sulitnya dengan mempelajari ide-ide baru.

b. Perubahan

Perubahan adalah tahapan dimana ide-ide baru dan praktik baru dipelajari. Proses ini meliputi: membantu pemikiran karyawan, alasan-alasan dan penampilan dengan cara-cara baru. Tahap ini adalah saat-saat yang membingungkan, tanpa arah yang jelas, beban yang berlebihan dan kekecewaan. Selain itu tahap ini juga dipenuhi dengan harapan-harapan, penemuan-penemuan baru dan kenikmatan-kenikmatan baru.

c. Pembekuan ulang

Dalam tahap ini bisa dikatakan juga adalah tahap paling akhir dalam melakukan sebuah perubahan. dalam tahapan ini apa yang telah dipelajari diintegrasikan kedalam praktik nyata. agar-agar ide-ide baru dapat diterima secara intelektual maka praktik-praktik baru harus disatukan kedalam tingkah laku karyawan sehari-hari. Selalu mengetahui prosedur baru saja tidak cukup untuk meyakinkan kegunaannya.

d. Cara Membangun Perubahan

Menurut Vithzal rivai dan Deddy mulyadi, (2009) cara membangun dalam perubahan¹⁴

- 1) Menyediakan alasan untuk perubahan
- 2) Partisipasi adalah merupakan cara yang mendasar untuk membangun dukungan yang berubah.

¹³ Mulyadi. 2009. Auditing. Cetakan ke-6. Jakarta : Salemba Empat.

¹⁴ Mulyadi. 2009. Auditing. Cetakan ke-6. Jakarta : Salemba Empat.

- 3) Berbagi penghargaan yang artinya dalam situasi perubahan, karyawan akan menerima penghargaan yang cukup dalam situasi perubahan.
- 4) Komunikasi dan pendidikan/pelatihan adalah merupakan hal efisien untuk mendapatkan dukungan terhadap perubahan.
- 5) Merangsang kesiapan karyawan agar karyawan menyadari perlu adanya perubahan.
- 6) Berkerja dengan sistem secara menyeluruh.

C. PERUMUSAN MASALAH

Dengan adanya perubahan ini, kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan budaya organisasi yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan perubahan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi dinas Pertanahan dan tataruang kabupaten sleman. dengan terjadinya perubahan organisasi, Budaya, dan komitmen organisasi, mempengaruhi kinerja sehingga terwujud masyarakat sleman yang lebih Sejahtera, mandiri, berbudaya dan terintegrasikannya sistem *e-government* menuju *smart regency* (Kabupaten Cerdas) pada tahun 2021, Atas pertimbangan hal tersebut. Dirasakan pentingnya suatu penelitian tentang perubahan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara operasional perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana perubahan organisasi di Bidang Tata Ruang Dinas Pertanahan Kabupaten Sleman?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Perubahan Organisasi di Bidang Tata Ruang Dinas Pertanahan Kabupaten Sleman.

E. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif Menurut Sugiono (2017) metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian deskriptif (*descriptive*

research),¹⁵ bertujuan untuk mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengenai perubahan organisasi, budaya kerja organisasi, komitmen organisasi dan kinerja. Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman.

F. PEMBAHASAN

1. Jenis Kelamin Responden

Setelah di lakukan proses tabulasi dari 15 angket yang disebarakan kepada responden, maka di dapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
1	Laki-Laki	10	66.7
2	Perempuan	5	33.3
Jumlah		15	100

Sumber : Data primer yang di olah (2018)

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari mayoritas responden yang berjumlah 10 orang, jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan presentasi 66.7%. sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 5 orang dengan presentasi 33.3%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan pegawai perempuan.

Berdasarkan hasil studi metaanalisis atas kinerja ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, atau kemampuan belajar Oleh sebab itu, diskriminasi jenis kelamin bukan sebagai hal yang harus dilakukan. Bukti menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat diasosiasikan dengan level kinerja yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2015).

2. Umur Responden

Setelah di lakukan proses tabulasi dari 15 angket yang disebarakan kepada responden, maka di dapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut :

¹⁵ Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Presentasi (%)
1	31-40 Tahun	5	33.3
2	41-50 Tahun	3	20.0
3	>50 Tahun	7	46.7
Jumlah		15	100

Sumber : Data primer yang di olah (2018)

Berdasarkan table 4.2. dapat di ketahui bahwa mayoritas responden usia responden berada di antara usia di atas 50 tahun (46,7%). Sedangkan sisanya berusia 31-40 tahun dan 41-50 tahun (20,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai di bidang tata ruang Kabupaten Sleman adalah >50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang relatif tinggi dan masih produktif, pegawai memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik dan motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai pada bidang tata ruang yang berjumlah 15 orang, yang paling muda berumur 34 tahun dan yang paling tua berumur 58 tahun. Keadaan ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tersebut mempunyai daya tahan tubuh yang kuat, semangat kerja yang tinggi, dan telah berpengalaman, sehingga mereka pada umumnya mempunyai kinerja yang cenderung baik.

3. Pendidikan Responden

Setelah di lakukan proses tabulasi dari 15 angket yang disebarakan kepada responden, maka di dapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
1	SMA	3	20.0
2	DI/DIII	2	13.3
3	S1	4	26.7
4	S2	6	40.0
Jumlah		15	100

Sumber : Data primer yang di olah (2018)

Tabel 4.3. menunjukkan mayoritas responden berpendidikan S-2 atau berjumlah 6 orang dengan presentasi (40%). Sedangkan sisinya sebanyak 4 orang (26.7%) berpendidikan S-1, 2 orang (13,4%) berpendidikan DIII dan 3 orang (20,0%) berpendidikan SMA. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di Bidang Tata Ruang

sebagian besar pendidikan responden didominasi oleh jenjang S2. Hal ini dikarenakan S1 merupakan standar yang ditentukan oleh (BKD) atau pendidikan penerimaan pegawai negeri selain itu ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang berpendidikan S-1 dan S-2 cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan memudahkan seseorang menerima informasi sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan yang di hasilkan nantinya dan menambah luas pengetahuan. Pengetahuan yang baik tentunya akan berdampak pada penggunaan komunikasi secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang terutama dalam memotivasi, pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai atau informasi yang baru diperkenalkan, sebaliknya makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin mudah menerima informasi sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki nantinya.

Tingkat pendidikan pegawai merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas kerja atau tingkat pencapaian kerja. Semakin tinggi pendidikan, maka akan meningkatkan hasil atau tingkat pencapaian kerja pegawai di bidang tata ruang.

4. Golongan Responden

Setelah di lakukan proses tabulasi dari 15 angket yang disebarakan kepada responden, maka di dapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan Golongan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Presentasi (%)
1	Golongan III	11	73.3
2	Golongan IV	4	26.7
	Jumlah	15	100

Sumber : Data primer yang di olah (2018)

Tabel 4.4. menunjukkan mayoritas responden bergolongan III sebanyak 11 orang responden dengan presentasi 73.3% sedangkan responden yang bergolongan IV sebanyak 4 responden dengan presentasi 26.7%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki golongan III.

Dari data yang diperoleh maka dapat dikatakan pegawai berdasarkan golongan rata-rata sudah baik dan dapat mendukung ke arah profesionalisme kerja, jika ditinjau dari sisi golongan pegawai pada bidang tata ruang Kabupaten Sleman semua pegawai sudah cukup baik berdasarkan penyebaran golongan kinerja pegawai.

G. Hasil Analisis

Variabel penelitian yang digunakan adalah Perubahan organisasi,. Analisis ini diperoleh dari masing masing pernyataan yang di ajukan dari jawaban-jawaban tersebut di peroleh nilai rata-rata (*mean*) dari masing masing kategori berdasarkan skala angket agar nilai tersebut memiliki makna

1. Variabel Perubahan Organisasi

Hasil analisis perubahan organisasi dapat di lihat pada table 4.5.

Tabel 4.5 Distribusi Indikator Variabel Perubahan Organisasi

Dimensi	Indikator	Mean Indikator
Struktur	Struktur organisasi	3.3
Penataan fisik	Kondisi ruang kerja	3.7
Orang/Individu	Perubahan dalam sikap	3.7
Teknologi	Sistem informasi	3.8
		4.0
Mean Variabel Perubahan Organisasi		3.6

Sumber : Data primer yang di olah (2018)

Tabel 4.6. Persepsi responden terhadap Perubahan Organisasi

No Item Pernyataan	Mean Indikator	Keterangan
1	3.3	Kategori Sedang
2	3.7	Kategori Tinggi
3	3.7	Kategori Tinggi
4	3.8	Kategori Tinggi
5	4.0	Kategori Tinggi

Sumber : Data primer yang di olah (2018)

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel perubahan organisasi 3.6 dan termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan secara spesifik di tinjau dari dimensi dan indikator pembentuk variabel perubahan organisasi di peroleh hasil analisis sebagai berikut.

- a. Pernyataan ke-1 : Struktur organisasi menjamin koordinasi yang baik
Dari hasil kuesioner di peroleh nilai *mean* sebesar 3.3, dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai belum setuju bahwa struktur organisasi di bidang tata ruang belum jelas untuk menjamin koordinasi yang baik, maka perlu di lakukan perbaikan untuk menyelesaikan koordinasi yang baik antara pegawai.
- b. Pernyataan ke-2 : Kondisi ruang kerja saya selalu dalam keadaan dingin
Dari hasil kuesioner yang di peroleh nilai *mean* sebesar 3,7, dan termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa Kondisi ruang kerja saya selalu dalam keadaan dingin. hal ini membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Pernyataan ke-3 : Memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok.
Dari hasil kuesioner di peroleh nilai *mean* sebesar *mean* 3,7, dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Pernyataan ke-4 : Sistem informasi telah mampu menciptakan pelayanan yang lebih baik
Dari hasil kuesioner di peroleh nilai *mean* sebesar 3,8, dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata pegawai setuju dengan dengan adanya system informasi telah mampu dalam menciptakan pelayanan yang baik bagi para pegawai.
- e. Pernyataan ke-5 : Sistem informasi telah mendukung penyediaan data dan informasi yang akurat dan dapat diandalkan oleh masyarakat
Dari hasil kuesioner di peroleh nilai *mean* sebesar 4.0, dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai setuju dengan penyediaan data dan informasi yang akurat dan dapat di andalkan oleh masyarakat dan pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian, di atas maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin jenis kelamin laki-laki 66.7%, Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di bidang tata ruang Kabupaten Sleman adalah di dominasi oleh laki-laki. berumur di atas di atas 50 tahun Sehingga dapat dikatakan

bahwa rata-rata usia pegawai di bidang tata ruang Kabupaten Sleman adalah >50 tahun.(46,7%), berpendidikan S-2 (40%), Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di bidang tata ruang Kabupaten sebagian besar berpendidikan pada jenjang S2. dan bergolongan III 73.3%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata golongan pegawai di bidang tata ruang Kabupaten Sleman Golongan III sedangkan terkait dengan kondisi perubahan organisasi budaya kerja komitmen organisasi dan kinerja di jabarkan sebagai berikut.

1. Variabel Perubahan Organisasi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa perubahan organisasi yang di alami pegawai pada bidang tata ruang kabupaten sleman. Jika di tinjau dari paska perubahan organisasi maka tergolong dalam kategori tinggi karena memiliki nilai *mean* sebesar 3,6. Variabel ini adalah variabel yang di respon paling tinggi di antara empat variabel yang di amati dalam penelitian ini, Artinya perubahan organisasi setelah penggabungan sangat mendukung suasana kerja yang baik antar pegawai. Jika di tinjau dari dimensi pembentukan variabel perubahan organisasi, diketahui bahwa faktor Sistem informasi di bidang tata ruang yang paling dominan 4,0, selanjutnya di ketahui faktor sistem informasi penyediaan data dan informasi 3,8 dan Kondisi ruang kerja 3,7, memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok 3,3 dan Struktur organisasi menjamin koordinasi yang baik 3,0.

Secara umum, indikator yang menciptakan perubahan paling tinggi adalah sistem informasi mampu dalam menciptakan pelayanan yang baik kepada organisasi atau masyarakat pengguna layanan karena memiliki nilai *mean* (4,0), selanjutnya di ketahui faktor sistem informasi penyediaan data dan informasi memiliki nilai *mean* (3,8), Kondisi ruang kerja (3,7) dan truktur organisasi yang memiliki nilai *mean* (3,3).

Dimensi Struktur hasil analisis dari indikator ini menunjukkan bahwa dimensi ini masuk dalam kategori sedang. Pernyataan tentang ‘struktur organisasi menjamin kordinasi yang baik’ hal ini menunjukkan bahwa dimensi struktur yang ada pada organisasi saat ini belum cukup baik dalam mengakomodir pekerjaan dan meudahkan dalam kordinasi antar pegawai. Sehingga perlu adanya komunikasi yang intensif antar bidang agar kordinasi antar pegawai menajadi lebih baik.

Dimensi Penataan fisik hasil analisis dari indikator ini menunjukkan bahwa dimensi ini masuk dalam kategori tinggi. pernyataan tentang ‘Kondisi ruang kerja’ sudah maksimal sehingga membantu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dimensi Orang/individu hasil analisis dari indikator ini menunjukkan bahwa dimensi ini masuk dalam kategori tinggi. pernyataan tentang ‘memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok’ menunjukkan bahwa aktifitas kerja di organisasi di laksanakan secara bersama-sama.

Dimensi Sistem informasi hasil analisis dari indikator ini menunjukkan bahwa dimensi ini masuk dalam kategori tinggi. pernyataan tentang ‘Sistem informasi telah mampu menciptakan pelayanan yang lebih baik kepada organisasi/ masyarakat pengguna layanan’ menunjukkan bahwa aktifitas kerja pada sistem informasi telah mendukung pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Untuk meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Artinya perubahan organisasi harus diarahkan pada perubahan perilaku manusia dan proses organisasional, sehingga perubahan organisasi yang dilakukan dapat lebih efektif dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel. Pertimbangannya, dengan diterapkannya modernisasi administrasi, akan terjadi perubahan organisasi dan perubahan itu sendiri tidak akan berhasil jika ada hambatan yang datang dari individu yang terlibat di dalamnya. Demikian juga halnya jika kebiasaan individu dan budaya organisasinya tidak diubah, perubahan organisasi tidak akan berhasil.

H. PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang perubahan organisasi, budaya kerja organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dapat di simpulkan sebagai berikut:

Perubahan organisasi Bidang Tata Ruang pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Sleman sebagian besar berada pada kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator sistem informasi. Nilai terendah terdapat pada indikator struktur organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Rakhman Kurniawan. (2013). *Manager dan Supervisor*. Buku Pintar, Yogyakarta
- Anggraini Yetti dan Martini. (2011). *Pelayanan Keluarga Berencana*. Yogyakarta: Rohima Press.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston:McGraw-Hill.
- Luthans, Fred.,(2008). *Organizational Behavior*. United States : McGraw-Hill
- Mahsun,Mohamad. (2014). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta..
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mahsun,Mohamad. (2014). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Allen dan Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, (2009). *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12,Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, (2009), *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209-586.
- Stephen P. Robbins., Mary Coulter, (2010). *Manajemen*. Edisi 10., Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Taurisa dan Intan Ratnawati. (2012). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol. 19, No. 2, 2012.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

DETERMINAN RETURN ON INVESTMENT (ROI) Pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek (BEI)

Fatmah Watty Pelupessy

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Ambon, Maluku

Email: fatmah84pelupessy@iainambon.ac.id

ABSTRACT

Determinant Return On Investment in food and beverage companies which is listed in Indonesia Stock Exchange. This study is aim to test empirically factors that influence *Return on Investment*. Population of this study is food and beverage companies which is listed in Indonesia Stock Exchange on year 2010-2014. Purposive sampling is the method that used in this study and 14 food and beverage companies is taken as the sample of this study. Analysis tools used in this study is Multiple Linear Regression, Classic Assumption test and hypothesis testing. Based on t test result, *Cash Turnover* shows positive and significant influence towards *Return On Investment*, *Receivable Turnover* shows negative influence towards *Return On Investment*, *Inventory Turnover* positive and significant influence towards *Return On Investment*, and *Gross Profit Margin* shows positive and significant influence towards *Return On Investment*.

Key Words : *Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover, Gross Profit Margin Return On Investmen.*

ABSTRAK

Determinan Return On Investment pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi *Return On Investmen*. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2010 – 2014. Metode pengambilan sampel yang digunakan purposive sampling dan di peroleh 14 Perusahaan Makanan dan Minuman sebagai sampel. Alat analisis yang di gunakan yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Return On Investmen* yaitu menggunakan Analisis Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil uji t *Cash Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*, *Receivable Turnover* berpengaruh negatif terhadap *Return On Investment*, *Inventory Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*, dan *Gross Profit Margin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*.

Kata Kunci : *Cash Turnover, Receivable Turnover, Inventory Turnover, Gross Profit Margin Return On Investmen.*

A. PENDAHULUAN

Persaingan ketat di sektor industri makanan dan minuman mendorong perusahaan *food and bavarages* memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal dan memperoleh laba yang optimal pula. Untuk dapat beroperasi secara optimal, maka perusahaan harus mampu memastikan tersedianya modal kerja yang cukup guna untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan.

Modal kerja merupakan investasi perusahaan pada aktiva lancar. Dengan modal kerja yang baik dan efektif, maka kegiatan operasional perusahaan dapat meningkatkan laba perusahaan. Adanya modal kerja yang berlebihan menunjukkan adanya dana yang tidak produktif, dan hal ini akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena adanya kesempatan untuk memperoleh keuntungan telah disia-siakan. Sebaliknya adanya ketidak cukupan maupun kurang management dalam modal kerja merupakan sebab utama kegagalan suatu perusahaan.

Investasi dalam aktiva lancar seringkali mengalami perubahan dan cenderung labil, sedangkan aktiva lancar adalah modal kerja perusahaan, artinya perubahan tersebut akan berpengaruh terhadap modal kerja. Adanya modal kerja yang berlebihan menunjukkan adanya dana yang tidak produktif, dan hal ini akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena adanya kesempatan untuk memperoleh keuntungan telah disia-siakan. Sebaliknya adanya ketidak cukupan maupun kurang management dalam modal kerja merupakan sebab utama kegagalan suatu perusahaan.

Secara lebih mendalam, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *Cash Turnover*, *Receivable Turnover*, *Inventory Turnover* dan *Gross Profit Margin* terhadap *Return On Investmen*.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Retern On Invesment (ROI)

ROI merupakan suatu ukuran efektivitas manajemen dalam mengelola investasinya. Semakin rendah rasio ini maka semakin kurang baik bagi perusahaan, demikian pula sebaliknya. Rasio ini digunakan utnuk mengukur efektivitas dari keseluruhan operasi perusahaan.

ROI merupakan alat pengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan seluruh aktiva yang tersedia di dalam perusahaan dengan melihat sampai seberapa besar tingkat laba yang dihasilkan atas sejumlah investasi yang telah ditanamkan. Menurut Mamduh M. Hanafi dan Abdul Halim (2007), *Retrn On Investment* dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$RETURN ON INVESMENT = \frac{\text{Laba Bersih Sesudah Pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Cash turnover (Perputaran Kas)

Perputaran kas merupakan kemampuan kas dalam menghasilkan pendapatan sehingga dapat dilihat berapa kali uang kas berputar dalam satu periode. Rasio perputaran kas (*Cash Turnover*) berfungsi untuk mengukur tingkat kecukupan modal kerja perusahaan yang dibutuhkan untuk membayar tagihan dan membiayai penjualan. Artinya, rasio ini digunakan

untuk mengukur tingkat ketersediaan kas untuk membayar tagihan (utang) dan biaya-biaya yang berkaitan dengan penjualan. Perputaran kas dapat dihitung dengan membandingkan *sales* (penjualan) dengan jumlah rata-rata kas¹.

Perputaran kas dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Perputaran Kas} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Rata-Rata Kas}}$$

Semakin tinggi perputaran kas akan semakin baik, karena semakin tinggi efisiensi penggunaan kasnya. Akan tetapi *Cash turnover* yang berlebih-lebihan tingginya dapat berarti bahwa jumlah kas yang tersedia terlalu kecil untuk volume penjualan.

Receivable Turnover (Perputaran Piutang)

Receivable turnover (perputaran piutang) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa lama penagihan piutang selama satu periode, atau berapa kali dana yang diinvestasikan pada piutang berputar dalam satu periode. Perputaran piutang dapat dihitung dengan membandingkan penjualan kredit dengan rata-rata piutang. Perputaran kas dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Perputaran Piutang} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Rata-Rata Piutang}}$$

Inventory Turnover (Perputaran Persediaan).

Persediaan adalah sebagai asset berwujud yang diperoleh perusahaan dan yang diperoleh untuk diproses lebih dulu dan dijual². Menurut Mamduh M. Hanafi dan Abdul Halim (2007), perputaran piutang dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Perputaran Persediaan} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Rata-Rata Persediaan}}$$

Gross Profit Margin (Marjin Laba Kotor)

Rasio *Gross Profit Margin* atau marjin keuntungan laba kotor berguna untuk mengetahui keuntungan kotor perusahaan dari setiap barang yang dijual. *Gross profit margin* merupakan presentase laba kotor dibandingkan dengan sales, semakin besar gross profit margin semakin

¹ Kasmir, 2012. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta :PT.Rajagrafindo Persada.

² Arif, Abubakar dan Wibowo. 2008. *Akuntansi Keuangan Dasar I*. Edisi 3. Jakarta: Grasindo

baik keadaan operasi perusahaan, karena hal ini menunjukkan bahwa harga pokok penjualan relatif lebih rendah dibandingkan dengan sales, demikian pula sebaliknya, semakin rendah *gross profit margin* semakin kurang baik operasi perusahaan³. *Gross Profit Margin* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut⁴:

$$\text{Gross Profit Margin} = \frac{\text{Laba Kotor}}{\text{Total Penjualan}} \times 100\%$$

Penelitian Terdahulu

Nur Indah Pratiwi (2012), mengkaji tentang “Pengaruh Perputaran Modal Kerja pada Perum Pegadaian Cabang Palu”. Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah laba perputaran modal kerja dan variabel dependen (Y) yang digunakan adalah laba. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa perputaran modal kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian laba pada Perum Pegadaian Cabang Palu. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama melakukan penelitian mengenai modal kerja. Perbedaannya yaitu pada penelitian sekarang adalah alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan objek yang diteliti adalah industri makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Aulia Rahma (2011), melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur PMA dan PDMN yang Terdaftar di BEI Periode 2004-2008)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perputaran modal kerja, perputaran kas, perputaran persediaan, perputaran piutang dan status perusahaan terhadap *Return On Investment* (ROI) perusahaan manufaktur. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan variabel dummy. Berdasarkan hasil dari uji, perputaran kas dan status perusahaan berhubungan positif dan signifikan terhadap ROI. Sedangkan perputaran modal kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ROI. Perputaran persediaan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROI. Hasil secara simultan dengan uji-f menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap ROI. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai modal kerja dan pengaruhnya terhadap profitabilitas (ROI) perusahaan. Perbedaannya pada penelitian sekarang yaitu menggunakan tiga variabel independen

³ Syamsudin, Lukman, (2004), Manajemen Keuangan Perusahaan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

⁴ Munawir, (2004), Analisa Laporan Keuangan, ed. Keenam, Liberty, Yogyakarta.

yaitu *cash turnover* (X_1) *receivable turnover* (X_2) dan *inventory turnover* (X_3), dan tidak menggunakan variabel dummy serta objek yang diteliti adalah industri makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Faurani (2004), melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Modal Kerja terhadap Profitabilitas pada Koperasi Dharma Wanita “Mandalika” Mataram Nusa Tenggara Barat”. Penelitian ini menggunakan rasio-rasio profitabilitas (*profit margin on sales ratio*), modal kerja (*profit margin ratio*). Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik deskriptif, metode analisa korelasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa modal kerja tidak begitu berpengaruh terhadap profitabilitas pada Koperasi Mandalika akan tetapi dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang modal kerja. Perbedaannya pada penelitian sekarang yaitu objek yang diteliti adalah industri makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari website bursa efek Indonesia berupa laporan keuangan tahunan tiap perusahaan makanan dan minuman yang menjadi sampel dalam penelitian ini.⁵

Teknik Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh *Cash Turnover*, *Receivable Turnover*, terhadap *Return On Investment*. Selanjutnya, digunakan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengujian secara parsial (uji *t*). Uji *t* (*t-test*) digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh dari variabel-variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen.

D. HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda.

Untuk mengetahui koefisien variable *Cash Turnover*, *Receivable Turnover*, terhadap *Return On Investment* maka dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

⁵ Bursa Efek Indonesia, Laporan Keuangan Tahunan 2010, 2011, 2012, 2013 dan 2014.
(diakses di <http://www.idx.co.id>)

Tabel. 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.200	1.684		7.246	.000
Cash Turnover	.114	.036	.201	3.177	.002
1 Receivable Turnover	-.112	.018	-.927	-6.230	.000
Iventory turnover	.009	.008	.131	1.145	.046
Gross Profit Margin	.016	.168	.019	.095	.007

Sumber: Output SPSS 21, 2020 (data di olah)

Berdasarkan tabel. 1 maka dapat diformulasikan model regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y=12.200+0.114 X1 -0.112 X2 + 0.009X3 + 0.016X4$$

Hasil dari analisis regresi bergana diatas dapat diinterpretasikan bahwa Persamaan regresi linear berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 12.200 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu *Return On Investment* akan meningkat sebesar 12.200%. Koefisien variable *Cash Turnover* sebesar 0.114 menunjukkan bahwa jika variable *Cash Turnover* berubah sebesar satu satuan atau 1%, maka *Return On Investment* akan berubah dan meningkat sebesar 11.4% dengan asumsi variable bebas lain tetap atau konstan. Nilai koefisien *Receivable Turnover* sebesar -0.112 menunjukkan bahwa jika *Receivable Turnover* berubah sebesar satu satuan atau 1%, maka harga *Return On Investment* akan berubah dan menurun sebesar -11.2% dengan asumsi variable bebas lain tetap atau konstan. Koefisien variabel *Iventory Turnover* sebesar 0.009 menunjukkan bahwa jika *Iventory Turnover* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *Return On Investment* akan berubah dan meningkat sebesar 0.009% dengan asumsi variable bebas lain tetap atau konstan. Koefisien variabel *Gross Profit Margin* sebesar 0.016 menunjukkan bahwa jika *Gross Profit Margin* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *Return On Investment* akan berubah dan meningkat sebesar 0.16% dengan asumsi variable bebas lain tetap atau konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh parsial dapat dilakukan dengan cara mengetahui hasil uji t koefisien variable (*Cash Turnover, Receivable Turnover, Iventory Turnover dan Gros Profit Margin*) terhadap *Return On Investment* dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.200	1.684		
	Cash Turnover	.114	.036	.201	
	Receivable Turnover	-.112	.018	-.927	
	Iventory turnover	.009	.008	.131	
	Gross Profit Margin	.016	.168	.019	
				7.246	.000
				3.177	.002
				-6.230	.000
				1.145	.046
				.095	.007

Sumber: OutputSPSS 21, 2020 (data diolah)

a. Dependent Variable: ROI

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3 dibawah ini:

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884^a	.782	.768	.461

Sumber: OutputSPSS 21, 2020 (data diolah)

a. Predictors: (Constant), Gross Profit Margin, Cash Turnover, Iventory turnover, Receivable Turnover

b. Dependent Variable: ROI

Koefisien Korelasi (R)

Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar **0.884** atau **88.4%**. Artinya hubungan antara variable independen yaitu (*Cash Turnover, Receivable Turnover, Iventory Turnover dan Gros Profit Margin*) terhadap variable dependen yaitu *Return On Investment* adalah **88.4%**. Angka sebesar **88.4%** mengindikasikan bahwa variable X (*Cash Turnover, Receivable Turnover, Iventory Turnover dan Gros Profit Margin*) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan *Return On Investmen* karena berada diatas 60%.

Koefisien Determinasi ($RSquare$)

Nilai $R Square$ (R^2) pada table 4.7 diatas sebesar **0.782** atau **78.2%**. Artinya variabel independen (*Cash Turnover, Receivable Turnover, Iventory Turnover dan Gros Profit Margin*) dapat menerangkan variable dependen *Return On Investment* sebesar **78.2%**. Dengan kata lain, R^2 sebesar **0,782** menunjukkan bahwa adanya perubahan sebesar **78.2%** yang terjadi disebabkan oleh variabel independen (*Cash Turnover, Receivable Turnover, Iventory Turnover*

dan *Gross Profit Margin*) secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap *Return On Investment*.

PEMBAHASAN

Cash turnover atau perputaran kas merupakan perbandingan antara penjualan dengan jumlah rata-rata kas pada perusahaan.⁶ Perputaran kas menunjukkan berapa kali uang kas berputar dalam satu periode. Perputaran kas perlu dikelola secara optimal agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perputaran kas yang optimal mengindikasikan kebutuhan akan kas dalam kegiatan operasional perusahaan menjadi sedikit. Semakin cepat rasio perputaran kas maka semakin sedikit jumlah kas yang dibutuhkan dalam operasional perusahaan sehingga perusahaan semakin efisien dalam menggunakan kas. Hasil penelitian dengan perhitungan uji parsial untuk variabel *Cash Turnover* diperoleh nilai t hitung sebesar 3.177 dengan signifikan sebesar 0.002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (Standar pengukuran Alpha 5%) maka dapat disimpulkan bahwa *Cash Turnover* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu *Cash Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Indah Pratiwi (2012) dan Aulia Rahma (2011), yang menyatakan bahwa *Cash Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*. Namun bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faurani (2004), yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Cash Turnover* tidak berpengaruh apa-apa terhadap *Return On Investment*.

Semakin tinggi tingkat perputaran piutang berarti semakin cepat dana yang diinvestasikan pada piutang dagang dapat ditagih menjadi uang tunai atau menunjukkan modal kerja yang ditanam dalam piutang rendah sehingga dapat mengurangi biaya modal dan akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas. Semakin tinggi perputaran piutang, maka modal kerja yang ditanamkan pada piutang makin rendah dan kondisi ini pada perusahaan dianggap baik.

Apabila tingkat perputaran piutang rendah berarti membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menagih piutang dagang dalam bentuk uang tunai atau menunjukkan modal kerja yang

⁶ Bambang Riyanto, 2013. *Dasar – Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.

ditanamkan dalam piutang besar sehingga dapat menambah biaya modal dan akhirnya dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan.⁷

Dari hasil perhitungan uji parsial terhadap variabel *Receivable Turnover* diperoleh nilai t hitung sebesar -6.230 dengan signifikansi sebesar 0.000 Karena nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau alpha 5% maka dapat disimpulkan bahwa *Receivable Turnover* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Hasil nilai t yang negative menunjukkan jika terjadi penurunan pada *Receivable Turnover* maka akan mengakibatkan penurunan pada *Return On Investment*. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *Receivable Turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Return On Investment* diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia Rahma, (2011) yang menyatakan bahwa *Receivable Turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Return On Investment*. Persediaan pada perusahaan perlu dikelola secara optimal agar tidak menimbulkan kekurangan atau kelebihan, sehingga perusahaan dapat menggunakan persediaannya secara efisien dalam rangka untuk meningkatkan profitabilitasnya⁸. Apabila persediaan jumlahnya terlalu kecil maka besar kemungkinan kegiatan operasi perusahaan mengalami penundaaan atau perusahaan beroperasi pada kapasitas yang rendah. Sebaliknya, investasi dalam persediaan yang terlalu besar jika dibandingkan dengan kebutuhan perusahaan akan memperbesar beban bunga, memperbesar biaya penyimpanan dan pemeliharaan di gudang, memperbesar kemungkinan kerugian karena kerusakan, turunya kualitas, sehingga semuanya ini akan memperkecil keuntungan perusahaan, persediaan yang terlalu besar juga mengakibatkan perputaran persediaan rendah sehingga profitabilitas perusahaan menurun.⁹

Hasil uji parsial untuk *Inventory Turnover* menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.145 dengan signifikansi sebesar 0,046. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa *Inventory Turnover* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Nilai t hitung yang positif menunjukkan jika terjadi kenaikan terhadap *Inventory Turnover* maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap *Return On Investment*. Sehingga

⁷ Kasmir, 2012. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta :PT.Rajagrafindo Persada.

⁸ Aulia Rahma, 2011. *Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur PMA dan PMDN Yng Terdaftar di BEI periode 2004 – 2008)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

⁹ Sartono, Agus. 2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *Inventory Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment* diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Indah Pratiwi (2012) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Inventory Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*.

Gross profit margin mengindikasikan kemampuan suatu badan usaha untuk menghasilkan laba pada tingkat penjualan tertentu dan menilai kemampuan manajemen perusahaan untuk mengontrol berbagai pengeluaran yang langsung digunakan dalam menghasilkan penjualan. *Gross profit margin* yang tinggi sangat diinginkan, karena mengindikasikan pendapatan yang dihasilkan melebihi harga pokok penjualan. Informasi mengenai laba juga bermanfaat dalam menetapkan harga suatu perusahaan, sehingga *gross profit margin* berpengaruh terhadap *market value* perusahaan. Hasil penelitian yaitu uji parsial pada variabel *Gross Profit Margin* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.095 dengan signifikansi sebesar 0,007.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa *Gross Profit Margin* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Nilai t hitung yang positif menunjukkan jika terjadi kenaikan terhadap *Gross Profit Margin* maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap *Return On Investment*. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *Gross Profit Margin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Aulia Rahma, (2011) yang menyatakan bahwa *Gross Profit Margin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan. Pertama, Variabel *Cash Turnover* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Return On Investment* dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar 3.177 dengan signifikansi sebesar 0.002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (Standar pengukuran Alpha 5%) maka dapat disimpulkan bahwa *Cash Turnover* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu *Cash Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment*, diterima.

Kedua, Variabel *Receivable Turnover* secara parsial berpengaruh Negatif terhadap *Return On Investment* dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar -6.230 dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau alpha 5% maka

dapat disimpulkan bahwa *Receivable Turnover* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Hasil nilai t yang negative menunjukkan jika terjadi penurunan pada *Receivable Turnover* maka akan mengakibatkan penurunan pada *Return On Investment*. Sehingga *hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Receivable Turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Return On Investment, diterima*. Ketiga, Variabel *Inventory Turnover* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Return On Investment* dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar 1.145 dengan signifikansi sebesar 0,046.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa *Inventory Turnover* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Nilai t hitung yang positif menunjukkan jika terjadi kenaikan terhadap *Inventory Turnover* maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap *Return On Investment*. Sehingga *hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Inventory Turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Investment, diterima*. Keempat, Variabel *Gross Profit Margin* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Investment* dapat dilihat pada nilai t hitung sebesar 0.095 dengan signifikansi sebesar 0,007.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa *Gross Profit Margin* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Return On Investment*. Nilai t hitung yang positif menunjukkan jika terjadi kenaikan terhadap *Gross Profit Margin* maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap *Return On Investment*. Sehingga *hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Gross Profit Margin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Investment, diterima*.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan perusahaan membuat kebijakan terkait dengan kinerja keuangan mengenai modal kerja sebaik mungkin. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan maupun para peneliti berikutnya untuk mengembangkan maupun memperdalam pemahaman tentang bagaimana pengaruh modal kerja terhadap *Return On Investment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Rahma, 2011. *Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur PMA dan PMDN Yng Terdaftar di BEI periode 2004 – 2008)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bambang Riyanto, 2013. *Dasar – Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.

- Brigham, Eugene F & Houston, Joel F, (2001), Manajemen Keuangan, ed. Kedelapan, Erlangga, Jakarta
- Brigham, F.E & Houston, F.J, 2006. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Buku 2 edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Bursa Efek Indonesia, Laporan Keuangan Tahunan 2010, 2011, 2012, 2013 dan 2014 (diakses di <http://www.idx.co.id>)
- Faurani I Santi Singangerda, 2004. *Analisis Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas dan Rentabilitas pada Koperasi Dharma Wanita Mandalika Mataram, Nusa Tenggara*. Jurnal manajemen keuangan, volume 2 No. 1, 2004.
- Ganesan, Vedavinayagam. 2007. "An Analysis Of Working Capital Management Efficiency In Telecommunication Equipment Industry". *Rivier Academic Journal*, Vol.3, No.2, pp.1–10.
- Ghozali, Imam, (2013), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafi, Mamduh, (2009), Analisis Laporan Keuangan. STIMYKPN, Yogyakarta.
- Hilmawati, 2012. *Analisis Modal Kerja Terhadap Rentabilitas Perusahaan pada Industri Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Ita Mahfudliyah, 2010. *Analisis Pengaruh Efisiensi Modal Kerja Terhadap tingkat Likuiditas Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI*. STIE Perbanas, Surabaya.
- Kasmir, 2012. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Martono & Agus prajitno, (2007), Manajemen Keuangan, Ekonisia, Yogyakarta.
- Menuh, NiNyoman. 2008. "Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Terhadap Rentabilitas Ekonomi Pada Koperasi Pegawai Negeri Kamadhuk RSUPSanglah Denpasar". *Jurnal Forum Manajemen*, Vol.6, No.1, hal.86–96.
- Munawir S. 2008. *Analisa Laporan Keuangan*. Edisi keenam. Liberty. Yogyakarta.
- Munawir, (2004), Analisa Laporan Keuangan, ed. Keenam, Liberty, Yogyakarta.
- Putra, Lutfi Jaya. 2012. "Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus: PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.)". *Jurnal Ekonomi Gunadarma*, Vol. 9. No.1, hal.1–10.
- Raheman, Abdul and Mohamed Nasr. 2007. "Working Capital Management And Profitability—Case Of Pakistani Firms". *International Journal of Business Research Papers*, Vol. 3 No1, pp. 279–300.

- Rahma, Aulia. 2011. “Analisi Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan”.*Jurnal Ekonomi*.
- Sawir, Agnes, (2008), *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono,(2007), *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suwarno, Agus Endro.2004. “*Manfaat Informasi Rasio keuangan Dalam Memprediksi Perubahan Laba (Studi Empiris Terhadap Perusahaan Manufaktur Go Publik di Bursa Efek Jakarta*”.*Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.3 No.2.
- Syamsudin, Lukman, (2004), *Manajemen Keuangan Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Teruel,Pedro Juan Garcia and Pedro Martinez Solano. 2007. “Effect Of Working Capital Management On SME Profitability”. *International Journal of Managerial Finance*, Vol. 3, No.2, pp.1–20.
- Riono, Sunarwan. 2007.“*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perubahan Laba Satu Tahun dan Dua Tahun Mendatang*”. Tesis Program Studi Magister Manajemen UNDIP.
- Wijaya, Anggita Langgeng. 2012. “Pengaruh Komponen *Working Capital* Terhadap Profitabilitas Perusahaan”.*Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol.4, No.1, hal. 20–26.

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Studi Kasus pada BPS Maluku

Arizal hamizar¹

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Ambon, Maluku

Email: hamizararizal@iainambon.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on employee performance. The population of this study is BPS Maluku employees in Ambon. The sampling technique uses the survey method, the primary data used comes from the answers given by respondents to the questionnaire distributed. The analytical method used is a quantitative method, while the analysis technique used is multiple analysis techniques. Workload variables are assessed using 8 indicators and performance variables use 6 indicators. The results showed that the workload given to employees significantly influence the performance of employees in the organization. This research is in line with previous studies which stated that workload has an influence on employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah pegawai BPS Maluku di Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survey, data primer yang digunakan berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas kuisisioner yang dibagikan. Metode analisis yang digunakan merupakan metode kuantitatif, sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis berganda. Variabel beban kerja dikaji menggunakan 8 indikator dan variable kinerja menggunakan 6 indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

A. LATAR BELAKANG

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi sebuah organisasi kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga.² Tenaga kerja merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga

¹ Arizal Hamizar, Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon

² Gabčanová, I. V. E. T. A. "The employees—the most important asset in the organizations." *Human Resources Management & Ergonomics* 5.1 (2011): 30-33.

dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi perkembangan sebuah organisasi.

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi menempati posisi strategis dan sangat vital. Peranannya akan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi di dalam mencapai tujuan. Alasan menempatkan sumberdaya manusia sebagai bagian terpenting di dalam organisasi praktis tidak dapat dipungkiri.³ Hal ini tidak sulit untuk dipahami, mengingat meskipun sumberdaya yang lain sangat melimpah serta didukung oleh sarana dan prasarana super moderen, tanpa adanya unsur manusia sebagai penggerak dapat dipastikan organisasi tidak dapat melakukan kegiatan sekecil apapun.⁴

Peran yang sangat besar dari sumberdaya manusia secara logika akan melahirkan adanya tuntutan yang besar pula terhadap kontribusinya bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan untuk memberdayakan manusia tidak semudah memberdayakan sumber daya yang lain. Manusia memiliki akal budi, perasaan, emosi, persepsi serta unsur lainnya yang tidak mudah diatur dan dikelola, terlebih kalau terdiri dari beberapa orang.⁵

Keberadaan sumber daya manusia, apalagi dalam jumlah yang besar akan semakin besar pula problem yang dihadapi organisasi. Oleh karena itu penelitian berkaitan dengan sumber daya manusia dengan segala dinamikanya yang akan selalu menarik bagi kalangan akademisi maupun praktisi.

Pemberdayaan manusia dalam hal ini pegawai, merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.⁶ Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan adanya pembagian beban kerja yang merata, sehingga kondisi aman dan nyaman dari pegawai dapat mereka rasakan.

Dalam suatu organisasi, tenaga kerja atau sumber daya manusianya harus benar-benar berkualitas agar bisa menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan sesuai dengan yang diharapkan semua pihak, maka dari itu penting jika seorang pegawai mempunyai keahlian yang cukup memadai

³ Pasban, Mohammad, and Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh. "A Review of the Role of Human Capital in the Organization." *Procedia-social and behavioral sciences* 230 (2016): 249-253.

⁴ Ćmiel, Sylwia. "PERSONAL AND MANAGERIAL COMPETENCES IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT." *Human Resources: The Main Factor Of Regional Development* 5 (2011).

⁵ Ashkanasy, Neal M., Charmine EJ Härtel, and Catherine S. Daus. "Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research." *Journal of management* 28.3 (2002): 307-338.

⁶ Qaderi-Sadi, Noushin, and Abdolmohammad Taheri. "The Effect of Human Resource Empowerment on Organizational Effectiveness." *Journal of System Management* 3.4 (2017): 81-94.

dan bisa mengatur semua pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Faktor yang perlu di perhatikan salah satunya adalah tentang beban kerja yang diberikan kepada para pegawai agar dapat tepat atau sesuai kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.⁷

Badan Pusat Statistik (BPS) dalam mengelola pegawai yang berjumlah ribuan orang untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya dan beban kerja serta kemampuan kerja yang berbeda satu sama lain, sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi BPS.

BPS merupakan Lembaga Pemerintah non Kementrian yang tugas pokoknya yaitu sebagai penyedia data terpercaya di negeri ini. Berbagai tugas BPS seperti Sensus Penduduk, Sensus Pertanian, Sensus Ekonomi, Survei Persepsi Rasa Aman, dan banyak lagi kegiatan lainnya yang dijadikan oleh Pemerintah sebagai penentu arah kebijakan di negeri ini, sehingga diharapkan meningkatkan kualitas datanya agar *riil* sesuai dengan kondisi di lapangan tanpa intervensi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia BPS yang mempunyai loyalitas dan semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

Dinamika pegawai, menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Setiap pegawai diberi tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang sudah ditetapkan. Selanjutnya berkenaan dengan tanggungjawabnya, organisasi menuntut kinerja tertentu yang telah distandarkan pula. Kinerja pegawai terwujud pula pada kinerja sebuah organisasi. Jika kinerja pegawai bagus dalam arti dapat menghasilkan *output* yang berkualitas, maka kinerja organisasi juga akan bagus pula, begitu juga sebaliknya.⁸ Demikian pula pada BPS Provinsi Maluku yang peningkatan kinerjanya tercermin pada kualitas datanya.

B. LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap

⁷ Martini, Luh Kadek Budi. "The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 5.1 (2018): 41-45.

⁸ Butarbutar, Novita, Erbin Chandra, and Grace Endang Pakpahan. "The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematangsiantar City." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 380-388.

kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.⁹

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja yang ada, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan organisasi merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para KSK. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan.¹⁰ Sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja dan berdampak akhir pada kinerja organisasi.¹¹

2. Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara dalam Santoso (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

⁹ Turpin, Aaron, et al. "Workload and workplace safety in social service organizations." *Journal of Social Work* (2020): 1468017320913541.

¹⁰ Sandrin, Émilie, et al. "Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance." *Stress and Health* 35.4 (2019): 447-456.

¹¹ Hafeez, Shahid. "The impact of job stress on performance of employees: A study of social security hospital of district okara & sahiwal." *Journal of Neuropsychology & Stress Management* 3 (2018): 4-12.

¹² Santoso, Imanuel Dwi, and Sonang Sitohang. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6.12 (2017).

Performance atau kinerja oleh Suryadi P dalam Hanafi (2019) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹³

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Juga dapat didefinisikan kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan. Perbedaan unjuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.¹⁴

Indikasi atau indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan indikator sebagai berikut.¹⁵

1) Masukan (*inputs*)

Adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi dan kebijaksanaan atau peraturan perundang-undangan.

2) Keluaran (*outputs*)

Adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang fisik atau non fisik.

¹³ Hanafi, Hanafi, and Muntaha Muntaha. "Analisis Pengaruh Ketaatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak." *Jurnal Ilmiah Aset* 21.1 (2019): 19-24.

¹⁴ Marihot Tua Efendi Hariandja, Hariandja. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2002). Hal: 194

¹⁵ Sukarno, Edy. "Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis." *Jakarta: Gramedia Pustaka Umum* (2002). Hal:136

3) Hasil (*outcome*)

Adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

4) Manfaat (*benefits*)

Adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

5) Dampak (*impacts*)

Adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Mengenai hal-hal yang bisa digunakan untuk menilai kinerja bidang jasa dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Mutu pekerjaan

Penilaian mengenai kecakapan ini menunjukkan pendapat pengawas mengenai tinggi rendahnya kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai selama kurun yang penilaian. Akan tetapi tidak memasukkan kedalam pertimbangan banyaknya (*volume*) pekerjaan yang dilakukan. Penilai akan menimbang faktor-faktor sebagai berikut: Kebersihan, Ketepatan, Kerampungan, Aksetabelnya pekerjaan pada umumnya.

2) Volume pekerjaan

Apabila menilai kecakapan ini, bagaimana kecepatan kerja dan bagaimana kecepatan kerja ini tetap terjaga. Adapun yang dihitung adalah volume seluruhnya yang meliputi masa yang sedang dinilai, bukan kecepatan yang dibuat sewaktu-waktu. Mutu hasil pekerjaan tidak boleh dimasukkan ke dalam penilaian ini.

3) Pengetahuan mengenai pekerjaan

Penilaian kecakapan ini hendaknya didasarkan atas bagaimana lengkapnya seorang pegawai memiliki segala keterangan mengenai segala jenis pekerjaan yang diharapkan dilakukannya di dalam menjalankan tugas jabatannya.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah kesanggupan memikul tanggung jawab dan memulai serta melakukan hal-hal tanpa menunggu instruksi-instruksi terperinci tentang cara bagaimana mengambil setiap langkah. Ia memerlukan kecakapan untuk mengambil keputusan yang segera mengenai jalan apakah yang terbaik ditempuh serta kepercayaan diri sendiri dan keberanian untuk bertindak berdasar keputusan itu.

Seseorang yang berinisiatif senantiasa akan waspada terhadap cara-cara yang lebih baik di dalam melakukan pekerjaannya dan akan secara sukarela mengajukan saran-saran untuk perubahan dan tidak menunggu sampai diminta daripadanya.

5) Sikap kerja

Dalam penilaian ini bisaanya jika timbul keadaan-keadaan darurat dan diperlukan daya usaha yang lebih besar dari yang biasa maka:

- a. Apakah dengan serta merta menghadapi tugas itu dengan antusias atau perlukah diberikan peringatan berkali-kali, bahwa pekerjaannya mengalami kemunduran.
- b. Apakah pegawai nampak berhasrat untuk belajar lebih banyak mengenai pekerjaannya.
- c. Apakah waspada mengenai pikiran-pikiran yang baru.
- d. Apakah mengikuti sesuatu kursus atau membaca buku-buku yang akan menolongnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

6) Sikap terhadap orang lain

Adapun point-point yang dinilai dalam hal ini adalah:

- a. Keramahan pegawai dengan rekan-rekan kerjanya
- b. Sikap terhadap pengawasan
- c. Sikap terhadap saran
- d. Kesiapan jika diberikan tugas-tugas yang agak menyimpang dari bisaanya
- e. Bagaimana berhungan dengan orang-orang di luar organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh Koordinator Statistik Kecamatan BPS Kabupaten/Kota se-Maluku yang berjumlah 66 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi dapat terjangkau maka tidak dilakukan pengambilan sampel atau dalam artian penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sumber data, merupakan subyek dari mana data diperoleh yaitu responden dan dokumen/catatan-catatan. Responden dalam penelitian ini adalah KSK, sedangkan dokumen atau catatan-catatan yaitu seperti sejarah berdirinya BPS Provinsi Maluku serta catatan lain yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Dalam penelitian data yang diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang diberikan kepada

responden. Model (alat analisis) yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*), yaitu jenis data penelitian yang berupa pengalaman, karakteristik, dan persepsi manajemen, dengan orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Jenis data pada penelitian ini adalah data kontinum berupa tingkatan-tingkatan (ordinal) yang dirumuskan berdasarkan Skala Likert dengan diberi simbol angka 1-5 (satu sampai dengan lima). Tingkatan-tingkatan itu berupa persepsi KSK terhadap beban kerja, stres kerja, kemampuan kerja dan kinerjanya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan teknik wawancara, Kuisisioner, dan Dokumentasi. Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pertanyaan yang tertutup. Butir pertanyaan tertutup adalah suatu pengukuran terhadap dimensi yang digunakan dalam penelitian dan penting untuk diuji validitas maupun realibilitasnya. Hasil dari pengujian validitas maupun realibilitas dari instumen responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Composite reliability:

Latent variable	Dimensions	Cronbach's alpha	D.G. rho (PCA)
Beban Kerja	8	0.915	0.931
Stres Kerja	10	0.935	0.947
Kemampuan Kerja	6	0.973	0.978
Kinerja Pegawai	10	0.910	0.928

Berdasarkan tabel Composite reliability, diketahui nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability (D.G. rho PCA) untuk keempat variabel yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik sebagai alat ukur.

Dari perhitungan tabel Correlations, diketahui bahwa nilai loading factor (Standardized loadings) untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator untuk mengukur variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah valid. Nilai critical ratio untuk semua variabel juga lebih besar dari 0,2 sehingga semua loading factor adalah signifikan.

Uji Convergent Validity dan Construct Reliability

Model assessment (Dimension 1):

Latent variable	Type	Mean (Manifest variables)	R ²	Adjusted R ²	Mean Communalities (AVE)
Beban Kerja	Exogenous	3.108			0.632
Kinerja Pegawai	Endogenous	8.477	0.354	0.332	0.541
Mean			0.322		0.653

Berdasarkan tabel model assessment, nilai AVE untuk keempat variabel Beban Kerja dan Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan memiliki sifat validitas konvergen yang baik.

Discriminant validity (Squared correlations < AVE) (Dimension 1):

	Beban Kerja	Stres Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai	Mean Communalities (AVE)
Beban Kerja	1	0.261	0.352	0.160	0.632
Kinerja Pegawai	0.160	0.236	0.002	1	0.541
Mean Communalities (AVE)	0.632	0.644	0.881	0.541	0

Berdasarkan table discriminant validity, seluruh variabel memiliki nilai validitas diskriminan yang tinggi. Oleh karena akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

R² (Kinerja Pegawai / 1):

R ²	R ² (Bootstrap)	Standard error	Critical ratio (CR)
0.354	0.412	0.099	3.584

Path coefficients (Kinerja Pegawai / 1):

Latent variable	Value	Value (Bootstrap)	Standard error (Bootstrap)	Critical ratio (CR)
Intercept	0.000	0.000	0.000	1.985
Beban Kerja	0.315	0.315	0.111	2.841
Kemampuan Kerja	0.321	0.320	0.151	2.118

Variabel Beban Kerja terdiri atas delapan indikator yang menggunakan skala dari angka 1 sampai 5 dimana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan angka sangat setuju. Berdasarkan pada hasil tabulasi di atas maka terlihat bahwa pada indikator BK1 terdapat 12,7% sampel yang sangat tidak setuju, 31,7% sampel yang menjawab tidak setuju 27,0% menjawab netral, 9,5% sampel menjawab setuju, dan 19,0% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada indikator BK 1, responden atau sampel lebih cenderung menjawab pada jawaban tidak setuju. Selanjutnya pada indikator BK2 (Beban Kerja Menguras Stamina dan Fisik) responden cenderung pada jawaban tidak setuju, BK3 (Beban Kerja membutuhkan tanggung jawab besar) cenderung pada tidak setuju, BK4 (Beban Kerja Menyita Waktu) cenderung pada netral, BK5 (Beban Kerja menghabiskan waktu istirahat) cenderung pada sangat Setuju, BK6 (Beban Kerja Menjadikan motivasi kerja tinggi) cenderung Netral, BK7 (Beban Kerja bersifat Kompleks) cenderung Netral, BK8 (Beban Kerja membutuhkan kondisi emosional yang baik) cenderung tidak Setuju.

Variabel Kinerja terdiri atas 6 indikator antara lain: Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, efektif, efisien, tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan dengan hasil jawaban responden tertinggi pada KP1 58,7% Setuju, KP2 55,6% Setuju, KP3 47% Setuju, KP4 50,8% Setuju, KP5 44,4% Setuju, KP6 74,6% Setuju.

Berdasarkan tabel Path coefficients, nilai untuk variabel Beban Kerja adalah 0,315 dengan nilai critical ratio (CR) 2,841 lebih besar dari 2,0 ($2,841 > 2,0$), sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda) dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Gabčanová, I. V. E. T. A. "The employees—the most important asset in the organizations." *Human Resources Management & Ergonomics* 5.1 (2011): 30-33.
- Pasban, Mohammad, and Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh. "A Review of the Role of Human Capital in the Organization." *Procedia-social and behavioral sciences* 230 (2016): 249-253.
- Ćmiel, Sylwia. "PERSONAL AND MANAGERIAL COMPETENCES IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT." *Human Resources: The Main Factor Of Regional Development* 5 (2011).
- Ashkanasy, Neal M., Charmine EJ Härtel, and Catherine S. Daus. "Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research." *Journal of management* 28.3 (2002): 307-338.
- Qaderi-Sadi, Noushin, and Abdolmohammad Taheri. "The Effect of Human Resource Empowerment on Organizational Effectiveness." *Journal of System Management* 3.4 (2017): 81-94.
- Martini, Luh Kadek Budi. "The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 5.1 (2018): 41-45.
- Butarbutar, Novita, Erbin Chandra, and Grace Endang Pakpahan. "The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematangsiantar City." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 380-388.
- Turpin, Aaron, et al. "Workload and workplace safety in social service organizations." *Journal of Social Work* (2020): 1468017320913541.
- Sandrin, Émilie, et al. "Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance." *Stress and Health* 35.4 (2019): 447-456.
- Hafeez, Shahid. "The impact of job stress on performance of employees: A study of social security hospital of district okara & sahiwal." *Journal of Neuropsychology & Stress Management* 3 (2018): 4-12.
- Santoso, Imanuel Dwi, and Sonang Sitohang. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6.12 (2017).
- Hanafi, Hanafi, and Muntaha Muntaha. "Analisis Pengaruh Ketaatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak." *Jurnal Ilmiah Aset* 21.1 (2019): 19-24.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Hariandja. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2002). Hal: 194

Sukarno, Edy. "Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis." *Jakarta: Gramedia Pustaka Umum* (2002). Hal: 136

PENGELOLAAN KEUANGAN PUBLIK ISLAM (Umar Bin Abdul Aziz)

M. Zia Ulhaq

Mahasiswa Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Email: Ziaulhaq8816@gmail.com

ABSTRACT

Public financial instruments such as zakat, infaq, alms and endowments. With the maximum management of public finances, it will be able to bring to life the goals of society is prosperity or prosperity. In this paper focuses on the historical perspective of public financial management in the period of Umar bin Abdul Aziz, at the time of Umar bin Abdul Aziz was managing public finances so well that it was difficult to find the poor recipients of zakat. One of the keys to the success of Umar bin Abdul Aziz in running the wheel of his government was his synergy with the ulama. The success of the policy carried out by Umar bin Abdul Aziz is to restore the people's rights that were taken by officials in wrongdoing, sparking a free bound economy, Umar's concern in agriculture, abolishing burdensome taxes, building public facilities.

Keywords: Public Finance, Umar bin Abdul Aziz.

ABSTRAK

Instrumen keuangan publik seperti permasalahan zakat, infaq, sedekah dan wakaf. Dengan pengelolaan keuangan publik yang maksimal, maka akan dapat membawa mencapai tujuan hidup masyarakat adalah kemakmuran atau kesejahteraan. Dalam penulisan ini memfokuskan dalam perspektif historis pengelolaan keuangan publik pada periode Umar bin Abdul Aziz, pada masa Umar bin Abdul Aziz adalah mengelola keuangan publik dengan baik hingga sulit ditemukan orang miskin penerima zakat. Salah satu kunci kesuksesan Umar bin Abdul Aziz dalam menjalankan roda pemerintahannya adalah sinerginya dengan para ulama. Kesuksesan kebijakan yang dilakukan oleh Umar bin Abdul Aziz adalah mengembalikan hak-hak rakyat yang pernah diambil oleh pejabat secara dzalim, mencetuskan ekonomi bebas terikat, perhatian Umar dalam bidang pertanian, menghapuskan pajak yang memberatkan, membangun fasilitas umum.

Kata kunci: Keuangan Publik, Umar bin Abdul Aziz.

A. Pendahuluan

Peran efektif negara sebagai rekan dan penyedia tidak bisa dihindarkan untuk memujudkan visi dan misi ekonomi Islam termasuk pengelolaan keuangan publik. Pengelolaan keuangan publik adalah kegiatan manusia dalam melakukan penguasa dan mengatur sejumlah harta negara untuk kepentingan-kepentingan umum atau warga negara. Oleh karena itu, suksesnya pengelolaan keuangan publik adalah gambaran suksesnya pemimpin dalam mengatur sejumlah kekayaan negara untuk kemakmuran atau kesejahteraan warga negaranya. Kenyataan ekonomi dunia sama sekali

tidak menjelaskan keadaan yang Islami. Dalam pemikiran Islam point utama yang perlu dipertanyakan yakni bagaimana manusia, kelompok atau pemerintah seharusnya bertindak dalam masyarakat Islam yang kaffah seperti tertulis dalam al-Qur'an.¹

Lembaga ekonomi atau dengan kata lain institusi ekonomi sebagai institusi yang terkait dengan pembagian barang dan jasa. Ini merupakan salah satu bagian dari institusi sosial disamping institusi politik, keluarga, pendidikan, kesehatan, agama dan institusi kesejahteraan sosial. membicarakan lembaga keuangan dalam institusi ekonom Islam dipengaruhi cara pandang pengelolaan harta dalam Islam. Pengelolaan harta dalam Islam dapat dibagi adalah pertama, pengelolaan harta berkaitan terhadap ekonomi masyarakat (kerakyatan) atau *al mubaddilaat* seperti mudharabah, syirkah, dan wadiah. Kedua, pengelolaan harta yang berkaitan dengan ekonomi negara atau *al-istishadiyat* seperti harta rampasan perang (ghanimah), *fa'I*, *kharaj*, zakat, pajak dan wakaf. Sedangkan ketiga pengelolaan harta yang berkaitan dengan ekonomi keluarga (*akhwal al syakhsyah*) yakni nafkah, tirkah, dan hibbah. Pembagian tersebut secara lembaga melahirkan lembaga baitul mal dalam pengelolaan harta Negara atau *al-istishadiyat* dan melahirkan pasar serta lembaga hisbah dalam ekonomi kerakyatan atau *al mubaddilat*.²

Sektor keuangan publik mengalami perkembangan yang cukup berubah dari masa masa kemasa. Perkembangan sektor tersebut sangat berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam mengurus perekonomian rakyatnya. Perkembangannya juga dipengaruhi oleh karakter sistem pemerintahan yang terjadi pada masa tertentu. Sejak jaman Rasulullah SAW sampai sekarang, pergerakan sektor keuangan publik ini mengalami perubahan yang pasti karena fakta yang berbeda yang dihadapi setiap masa itu. Dalam perkembangannya ada yang tetap dan ada yang dinamis. Pergerakan yang terjadi dalam keuangan publik Islam ini ditandai dengan adanya perbincangan contohnya antara zakat dan pajak, pergeseran makna baitul maal, pengelolaan dana ZISWAF dan lainnya.³

¹ Ririn Noviyanti, "Pengelolaan Keuangan Publik Islam Perspektif Historis", *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1, (Maret 2016), hlm. 96.

² Abdul Hakim, *Sistem Operasional dan Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah*, (Cet 1, Semarang: Unissula Press, 2010), hlm. 8-9.

³ Yuana Tri Utomo, "Kisah Sukses Pengelolaan Keuangan Publik Islam (Perpektif Historis)", *At-Tauzi: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 17 (Desember 2017), hlm. 157.

B. Biografi Umar bin Abdul Aziz

Umar bin Abdul Aziz dilahirkan sekitar tahun 682 M. Umar dilahirkan di Hulwan, nama sebuah desa di Mesir. Ayahnya, Abdul Aziz bin Marwah, pernah menjadi gubernur di wilayah itu. Abdul Aziz adalah adik dari Khalifah Abdul Malik. Ibunya adalah Ummu Asim binti Asim. Umar adalah cicit dari Khulafaur Rasyidin kedua, Umar bin Khattab, dimana umat Muslim menghormatinya sebagai salah seorang sahabat Nabi yang paling dekat.⁴

Ada suatu kisah menarik yang mengaitkan kepemimpinan khalifah Umar bin Abdul Aziz adalah berasal dari doa kakek buyutnya, Umar bin Khattab, yang saat itu menjadi khalifah ke-3:

Khalifah Umar sangat terkenal dengan kegiatannya beronda pada malam hari di sekitar daerah kekuasaannya. Pada suatu malam ia mendengar dialog seorang anak perempuan dan ibunya, seorang penjual susu yang miskin.

Kata ibu “Wahai anakku, segeralah kita tambah air dalam susu ini supaya terlihat banyak sebelum terbit matahari”

Anaknya menjawab “Kita tidak boleh berbuat seperti itu ibu, Amirul Mukminin melarang kita berbuat begini”

Si ibu masih mendesak “Tidak mengapa, Amirul Mukminin tidak akan tahu”.

Balas si anak “Jika Amirul Mukminin tidak tahu, tapi Tuhan Amirul Mukminin tahu”.

Umar yang mendengar kemudian menangis. Betapa mulianya hati anak gadis itu.

Ketika pulang ke rumah, Umar bin Khattab menyuruh anak lelakinya, Asim menikahi gadis itu.

Kata Umar, “Semoga lahir dari keturunan gadis ini bakal pemimpin Islam yang hebat kelak yang akan memimpin orang-orang Arab dan Ajam”.

Asim yang taat tanpa banyak tanya segera menikahi gadis miskin tersebut. Pernikahan ini melahirkan anak perempuan bernama Laila yang lebih dikenal dengan sebutan Ummu Asim. Ketika dewasa Ummu Asim menikah dengan Abdul-Aziz bin Marwan yang melahirkan Umar bin Abdul-Aziz.⁵

⁴ Imam As Suyuthi, *Tarikh Khulafa, Sejarah Penguasa Islam*, (Jakarta Timur: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 269.

⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Umar_bin_Abdul-Aziz diakses pada hari jum'at 3 April 2020 jam 20.43 WIB.

C. PEMERINTAHAN UMAR BIN ABDUL AZIZ

Khalifah Umar bin Abdul Aziz sudah sering didengar ditengah-tengah masyarakat. Para ulama dan buku-buku banyak yang menulis bagaimana kepemimpinan khalifah Umar bin Abdul Aziz tersebut. Catatan sejarah yang menyampaikan bahwa khalifah Umar bin Abdul Aziz telah berhasil memakmurkan rakyatnya pada masa itu, menarik untuk dikaji lebih jauh terkait sosok khalifah Umar bin Abdul Aziz.

Umar bin Abdul Aziz bin Marwah merupakan seorang khalifah yang saleh. Sering dipanggil dengan sebutan Abu Hafsh. Disepakati sebagai Khalifah Rasyidin kelima. Umar dilahirkan di Hulwan, nama sebuah desa di Mesir. Ayahnya, Marwah pernah menjadi gubernur di wilayah itu. Umar bin Abdul Aziz menjadi khalifah pada dinasti Bani Umayyah selama dua setengah tahun atau lebih tepatnya 29 bulan. Usia pemerintahan yang relatif singkat itu, beliau berhasil merubah sendi-sendi kehidupan rakyatnya. Sehingga namanya menjadi harum dibanding khalifah-khalifah Bani Umayyah lainnya.⁶

D. PENGELOLAAN KEUANGAN PUBLIK UMAR BIN ABDUL AZIZ

Pada masa Umar bin Abdul Aziz kesejahteraan rakyat betul-betul terjamin. Cerita tentang harta zakat yang tidak disalurkan karena tidak adanya fakir miskin yang berhak menerima kembali terulang. Yahya bin said, seorang petugas zakat pada waktu itu berkata, “saya pernah diutus oleh Khalifah Umar bin Abdul Aziz untuk memungut zakat ke Afrika. Setelah memungutnya, saya bermaksud untuk membagikannya kepada fakir miskin. Justru saya tidak menemukan seorang pun. Umar bin Abdul Aziz telah menjadikan semua rakyatnya hidup dalam berkecukupan ekonomi. Akhirnya saya putuskan untuk membeli budak kemudian memerdekakannya.

Kemakmuran sangat merata diseluruh wilayah kekhilafahan Islam. Tidak Cuma di Afrika, tetapi juga di Irak dan Bashrah. Dalam kitab al-Amwal, Abu Ubaid menuliskan bahwa Khalifah Umar bin Abdul Aziz pernah menulis surat kepada Abdul Hamid bin Abdurrahman, gubernur Irak, agar membayar gaji dan hak rutin di wilayah tersebut. Tetapi ternyata Abdul Hamid sudah melakukan itu semua. Umar bin Abdul Aziz pun menyerukan kepada warganya, jika ada warga

⁶ Imam As-Suyuthi, *Tarikh Khulafa, Sejarah Penguasa Islam*, hlm.269.

negaranya yang belum bekerja segera melapor kepada negara, maka negara akan memberinya pekerjaan atau siapa saja pemuda yang mau menikah tapi kesulitan bayar mahar, maharnya akan ditanggung negara, atau warga negara yang memiliki hutang menumpuk sampai tidak bisa mengganti melunasinya maka negara yang akan melunasinya.

Sama halnya terjadi di daerah Bashrah, ketika gubernur Bashrah berkirim surat kepada Khalifah Abdul Aziz menyatakan bahwa semua rakyatnya hidup dalam kemakmuran sampai dia sendiri merasa khawatir mereka akan terjebak dalam sikap takabbur dan sombong. Walaupun rakyatnya sejahtera, Umar bin Abdul Aziz tetap sederhana, jujur dan zuhud sebagaimana yang dilakukan oleh kakeknya Khalifah Umar bin Khattab. Sejak awal menjabat Khalifah, beliau mencabut hak-hak istimewa keluarga Bani Umayyah yang di dapat dengan cara menyalahgunakan kekuasaan dan melanggar hukum seperti tanah garapan dan lainnya. Khalifah Abdul Aziz memulai dari dirinya sendiri dengan menjual seluruh harta kekayaannya sejumlah 23.000 dinar (sekitar Rp. 12 miliar) setelah itu seluruh uang hasil penjualan tersebut beliau serahkan ke baitul maal.⁷

Beberapa kebijakan Umar berkaitan dengan pengelolaan keuangan publik, sebagai berikut:⁸

1. Mengembalikan zakat sebagai lembaga utama pendapatan negara
 - a. Menyalin dokumen nabi tentang zakat
 - b. Membentuk tata kelola zakat yang rapi
2. Optimalisasi pendapatan kharaj
 - a. Perbaikan lahan pertanian
 - b. Menghentikan gejala privatisasi tanah kharaj
 - c. Beban kharaj yang adil dan mudah
3. Penetapan jizyah yang relatif tinggi
4. Kebijakan perpajakan yang adil
 - a. Menghapus pajak tidak syar'i
 - b. Menerapkan prinsip keadilan dalam pemungutan pajak
5. Pemberantasan korupsi dan nepotisme
 - a. Mengembalikan madzalim
 - b. Memberantas korupsi
 - c. Melarang bisnis pejabat negara
 - d. Melarang pejabat menerima hadiah

⁷ Yuana Tri Utomo, *Kisah Sukses Pengelolaan Keuangan Publik Islam*, hlm. 168.

⁸ Mohammad Muhtadi, "Evaluasi Pengelolaan Keuangan Publik Pemerintahan Umar Bin Abdul Aziz dan Relevansinya dengan Masa Kekinian dalam Perspektif Islam" Program Pascasarjana UI, 2009, hlm. 76.

- e. Memberantas kerja paksa
 - f. Larangan pemanfaatan harta milik negara
6. Gerakan penghematan, efisiensi dan memangkas birokrasi

I. Sumber-Sumber Penerimaan Baitul Maal

Dengan mengatur keuangan negara agar stabil sangat penting sehingga tidak terjadi pergolakan perekonomian. Maka hal ini dibutuhkan sehingga kegiatan pemerintahan tetap berjalan. Dari sisi pemasukan dan pengeluaran menjadi perhatian seorang pemimpin agar tidak terjadi kekurangan anggaran. Pada masa pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, semua sumber-sumber penerimaan negara dioptimalkan, setelah itu penggunaan anggaran dilakukan sebaik mungkin. Kebijakan efisiensi tersebut tidak hanya berlaku untuk para pegawainya saja, akan tetapi diawali dari dirinya sendiri, keluarganya, kemudia diterapkan dalam pemerintahannya. Sehingga kehidupan Umar bin Abdul Aziz sebagai khalifah sangat sederhana, sedangkan sebelum menjabat sebagai khalifah beliau yakni orang yang berkecukupan dan pernah menjabat sebagai gubernur Madinah. Sumber-sumber penerimaan negara pada masa pemerintahan Umar bin Abdul Aziz adalah sebagai berikut:⁹

a. Zakat

Umar bin Abdul Aziz mengikuti sunnah Nabi dalam hal penarikan zakat, beliau menunjuk para petugas yang amanah dan dapat dipercaya, kemudian menyuruh mereka untuk menarik harta yang diwajibkan untuk di zakatkan tanpa berlebihan atau bahkan mendzalimi. Kemudian Umar memerintahkan para petugas itu untuk mencatatkan resi tanda pelunasan untuk para pembayarnya sampai mereka tidak harus membayar lagi kecuali telah berganti tahun. Kemudian Umar juga memastikan setiap kelompok yang berhak menerima zakat harus menerima zakat tersebut di daerahnya masing-masing kecuali mereka sudah berkecukupan. Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Baqarah, [2]: 110, yang artinya:

Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah.

⁹ Kulimun, "Kebijakan Pengelolaan Keuangan Publik Pada Masa Kekhalifahan Umar Bin Abdul Aziz", Jurnal Ipteks Terapan, Vol. 8, No. 2 (2016), hlm. 62.

Sesungguhnya Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al- Baqarah, 2:10)

Umar bin Abdul Aziz sangat menekankan kepada rakyatnya untuk membayar zakat, karena itu merupakan perintah Allah SWT langsung, dan zakat akan berdampak terhadap kesejahteraan rakyat lainnya. Zakat sendiri dapat diartikan sebagai distribusi pendapatan, dimana orang yang mempunyai harta lebih dapat berbagi dengan sesama muslim yang kurang mampu.

b. Jizyah

Ketika Umar bin Abdul Aziz menjabat sebagai khalifah, ia segera menghapuskan kewajiban jizyah terhadap orang-orang yang sudah masuk Islam. Bahkan Umar menekankan larangan itu. Ia pernah menuliskan sebuah surat kepada pejabatnya yang isinya sebagai berikut:

“Apabila ada shalat dengan menghadap kiblat kita, maka janganlah sekali-kalikan mewajibkan jizyah kepadanya”.

Jizyah adalah salah satu sumber penerimaan negara pada masa Umar bin Abdul Aziz. Jizyah wajib diambil dari orang-orang kafir, selama mereka tetap kufur, jika apabila memeluk Islam, maka gugurlah jizyah dari mereka. Untuk besarnya jizyah, tidak ditetapkan dengan suatu jumlah tertentu, namun ditetapkan berdasarkan kebijakan dan ijtihad khalifah, dengan catatan tidak melebihi kemampuan orang yang wajib membayar jizyah. Jika jizyah diberlakukan pada orang yang mampu, sedangkan dia keberatan membayarnya, maka dia tetap dianggap memiliki hutang terhadap jizyah tersebut. Dia akan diperlakukan sebagaimana orang yang mempunyai hutang.

c. Kharaj

Kharaj adalah sumber pemasukan negara pada waktu pemerintahan Umar bin Khattab, bahkan pemasukan negara dari kharaj tersebut sangat tinggi. Kharaj ini berbeda dengan ‘usyur, karena kharaj merupakan hak kaum muslimin atas tanah yang ditaklukkan dari orang kafir, baik melalui peperangan maupun damai. Pada

masa pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, pemasukan kas negara dari segi kharaj begitu tinggi, bahkan sampai mencapai seratus duapuluh empat juta dirham. Dengan bertambahnya pemasukan kas negara dari kharaj tersebut disebabkan oleh siasat reformasi yang dicanangkan oleh Umar, yang mana salah satunya adalah melarang jual beli ranah kharaj. Larangan tersebut ternyata dapat memelihara sumber utama produksi pertanian, dan larangan itu dirasakan oleh petani sebagai perhatian terhadap mereka, karena disamping larangan itu Umar juga menghapuskan segala macam bentuk pajak yang dhalim yang sebelumnya sangat mengganggu produksi pertanian mereka.

d. Usyur

Usyur adalah apa yang diambil atas hasil pertanian tanah ‘usyryyah. Dalam buku Ali Muhammad Ash Shalabi mengatakan bahwa Umar bin Abdul Aziz menekankan perhatiannya terhadap usyur yang menjadi salah satu pendapatan negara, ia menyampaikan dasar-dasar hukumnya kepada para petugasnya, ia juga memerintahkan untuk menuliskan bukti pembayaran kepada mereka yang telah membayarkannya sampai mereka tidak membayar lagi dalam jangka waktu satu tahun kedepan. Umar menegaskan larangannya kepada para petugas tersebut agar mereka tidak menarik usyur dengan cara-cara yang tidak benar.

e. Ghanimah dan Fai

Beberapa ulama berpendapat bahwa ghanimah adalah segala harta kekayaan orang-orang kafir yang dikuasai oleh kaum muslimin melalui perang penaklukan. Pihak yang berwenang menyalurkan ghanimah yakni Rasulullah SAW dan para khalifah setelah beliau. Sementara fai adalah segala harta kekayaan orang-orang kafir yang dikuasai oleh kaum muslimin tanpa peperangan. Ketika Umar bin Abdul Aziz menjabat sebagai khalifah, ia lebih mementingkan reformasi keadaan di dalam negeri, sampai tidak banyak terjadi ekspansi wilayah negara Islam di masa pemerintahannya. Dengan itu, tidak banyak harta ghanimah yang masuk ke dalam kas negara pada masa pemerintahan Umar, harta ghanimah yang ada di

baitul maal saat itu merupakan sisa-sisa dari ekspansi wilayah Islam yang dilakukan oleh para khalifah sebelumnya.

f. Pajak

Pajak adalah salah satu sumber pendapatan baitul maal. Sebelumnya sumber penerimaan yang sudah disampaikan diatas, pajak sangat dibutuhkan untuk membiayai segala kebutuhan negara pada saat itu. akan tetapi pajak yang dipungut memiliki beberapa perbedaan dibandingkan dengan sumber penerimaan lainnya.¹⁰

II. Pengeluaran Baitul Maal

Pengeluaran baitul maal pada masa Umar bin Abdul Aziz digunakan untuk memakmurkan rakyatnya, sehingga setiap pendapatan baitul maal Umar bin Abdul Aziz selalu berusaha untuk mendistribusikannya segera kepada masyarakat yang membutuhkannya. Aturan pengeluaran baitul maal pada umumnya dibagi menjadi dua, yakni : untuk kepentingan masyarakat umum dan untuk kepentingan negara. Umar bin Abdul Aziz selalu memikirkan mengenai nasib kaum fakir miskin, anak yatim, janda-janda dan lainnya. Pengeluaran baitul maal dilakukan secara jelas, sehingga para pegawainya juga dilarang untuk berbuat tidak adil dalam mengelola baitul maal.

III. Dampak Kebijakan Pengelolaan Keuangan Publik

Dampak dari kebijakan-kebijakan yang dilakukan Umar bin Abdul Aziz dinikmati langsung oleh rakyatnya. Persoalan rakyatnya benar-benar diperhatikan oleh Umar, sehingga waktu kerjanya tidak memperhatikan siang dan malam. Umar bin Abdul Aziz sangat takut kepada Allah SWT, sehingga amanah yang diembannya benar-benar dilaksanakan dengan sangat maksimal. Pemerintahan Umar bin Abdul Aziz juga banyak dicatat oleh para ulama sebagai pemerintahan yang hebat dan bersejarah. Khalifah Umar bin Abdul Aziz menjabat sebagai pemimpin selama dua setengah tahun yakni waktu yang relatif singkat. Oleh sebab itu, perlu kita lihat bagaimana dampak kebijakan pengelolaan keuangan publik, sebagai berikut:

¹⁰ Ibid.,hlm. 63-64.

a. Kesejahteraan Rakyat Meningkat

Pada masa pemerintahan sebelum Umar bin Abdul Aziz, keadaan kesejahteraan rakyatnya meningkat. Hal tersebut dengan adanya orang kaya sulit untuk menyalurkan sedekahnya karena orang-orang yang dahulunya penerima sedekah sudah menjadi orang yang mampu. Keadaan ini tentu sangat berbeda dengan keadaan di Indonesia saat ini, banyak sekali pengemis/peminta-minta ditemukan di jalan raya, tempat umum, pasar dan lainnya.

b. Daya Beli Masyarakat Meningkat

Kesejahteraan masyarakat meningkat juga ditandai dengan daya beli masyarakat yang meningkat. Meningkatnya daya beli masyarakat disebabkan karena pemasukan masyarakat meningkat, dengan meningkatnya pendapatan masyarakat akan berpengaruh juga kepada pendapatan negara. Orang yang mempunyai pendapatan yang meningkat akan membayar zakat, sadaqah dan lainnya melalui Baitul Mal, sehingga secara langsung meningkatkan pendapatan negara.

c. Orang Miskin Berkurang

Waktu itu khalifah Umar bin Abdul Aziz merencanakan program bantuan kepada orang-orang miskin kepada siapapun orang yang dililit hutang dan tak mampu mengembalikannya maka pemerintah yang akan membantunya dalam mengembalikan hutang tersebut. Ini merupakan salah satu program yang dapat menyelamatkan dan meningkatkan perekonomian rakyatnya.

d. Pajak Berkurang Karena Banyak yang Masuk Islam

Salah satu kejadian ajaib yang terjadi pada masa pemerintahan khalifah Umar bin Abdul Aziz. Banyaknya orang yang berbondong-bondong masuk kedalam agama Islam. Maka ada sebab kenapa mereka melakukan tersebut. Misalnya adalah karena mereka menyaksikan keindahan, kesempurnaan, dan kebaikan Islam. Yang mana belum mereka lihat dengan jelas sebelumnya. Melihat kejadian ini, Adi bin Arithah mengatakan sebuah masukan kepada khalifah Umar bin Abdul Aziz. “*Amma Ba’du*. Sungguh orang-orang telah banyak yang masuk Islam. Aku khawatir jika pendapatan negara dari pajak menjadi berkurang.” Namun Umar

bin Abdul Aziz mempunyai persoektif tersendiri menanggapi kejadian sosial yang mencengangkan ini. Beliau segera membalas surat ‘Adi bin ARithah dengan mengatakan,

“AKu telah memahami suratmu. Demi Allah, aku lebih senang semua ummat manusia masuk Islam, sehingga aku dan kamu menjadi petani yang makan dari hasil jerih payah sendiri”.

e. Terciptanya Kenyamanan dan Keamanan Sosial

Indikator keberhasilan khalifah Umar bin Abdul Aziz merupakan terciptanya kenyamanan dan keamanan sosial. Pada masa pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, Islam dikembangkan tidak dengan cara peperangan justru beliau lebih fokus kepada perbaikan di internal. Umar pun dikenal dengan kecerdasan, kematangan berfikir dan kebijaksanaan bersikap.¹¹

E. FAKTOR-FAKTOR KESUKSESAN KEBIJAKAN PADA MASA UMAR BIN ABDUL AZIZ

Perlu diketahui sebelum Umar menjadi khalifah terjadi banyak pelanggaran oleh para pejabat Bani Umayyah pada masa kekhalifahan sebelum Umar yang berdampak pada stabilitas ekonomi Negara. Maka hal tersebut menjadi perhatian besar Umar untuk meluruskan sumber kekayaan Negara dan menyalurkan kepada yang berhak. Kebijakan-kebijakan Umar bin Abdul Aziz sebagai berikut adalah :

1. Mengembalikan hak-hak rakyat yang pernah diambil oleh pejabat secara dzalim.

Pada era awal kekhalifahan, Umar membuat keputusan untuk mengambil kembali harta dari keluarga Bani Umayyah yang didapatkan secara dzalim. Harta yang diperoleh secara dzalim tersebut kemudian dikembalikan kepada pemilik semula yang berhak dan sebagian dimasukkan pad akas *baitul maal* jika status harta itu tifak diketahui pemiliknya. Keputusan yang diambil Umar tersebut membuat banyak masyarakat mengadukan kepada Umar mengenai keszaliman yang pernah mereka rasakan. Suatu ketika sekelompok masyarakat mengadu kepada Umar dengan membawa bukti perihal

¹¹ Ibid., hlm. 65-66.

kios yang diambil oleh Ruh bin Walid bin Abdul Malik. Seketika Umar memerintahkan Ruh untuk mengembalikan kios itu kepada masyarakat dan jika tidak dikembalikan maka Umar akan memancung lehernya, kemudian kios tersebut dikembalikan kepada yang berhak. Pengaduan selanjutnya datang dari kamum Arab Badui yang menghidupkan tanah mati. Sebelum Umar menjabat sebagai khalifah, Walid bin Abdul Malik mengambil tanah tersebut secara dzalim, setelah mendengar pengaduan itu Umar mengembalikan tanah kepada mereka. Pemberantasan kedzaliman itu berlangsung selama Umar menjabat sebagai khalifah.¹²

2. Mencetuskan ekonomi bebas terikat

Berkaitan konsep ekonomi bebas terikat dapat dipahami dalam surat Umar yang dituliskan kepada pejabatnya:

“Sesungguhnya salah satu bentuk ketaatan kepada Allah yang diperintahkan dalam kitab suci adalah dengan mengajak orang lain untuk menerapkan agama Islam secara menyeluruh dan membiarkan orang lain mengolah harta mereka baik di darat atau di laut tanpa dicegah dan dihalangi-halangi”¹³

Umar tidak ikut campur dan melarang pejabat untuk intervensi terhadap harga suatu barang, seperti yang diriwayatkan oleh Abdurrahman bin Syauban,

“Aku pernah bertanya kepada Umar bin Abdul Aziz, “wahai amirul mukminin, mengapa harga pada masa pemerintahanmu sangat mahal, padahal harga pada masa pemerintahan sebelummu sangat murah?” Umar menjawab, “Sesungguhnya pemerintahan sebelumku selalu membebankan kepada ahlu dzimmah beban yang sangat berat di luar batas kemampuan mereka, sampai mereka tidak mau lagi memperdagangkan barang mereka atau merendahkan harga serendah-rendahnya. Sementara aku tidak membebankan siapapun kecuali sebatas kemampuannya, aku membebaskan masyarakat untuk menjual barangnya sesuai keinginan mereka sendiri.” Lalu aku bertanya kembali, “mengapa tidak engkau tetapkan harganya saja?” Umar

¹² Farid Khoeroni, “Kharj: Kajian Historis Pada Masa Khalifah Umar bin Abdul Aziz”, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 6, No. 2, (Desember 2015), hlm. 349.

¹³ Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Umar bin Abdul Aziz Khalifah Pembaru dari Bani Umayyah*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, cet. 2, 2011), hlm. 428.

menjawab,” kita tidak mempunyai hak dalam menentukan harga, Allah yang akan menentukannya (apabila barang yang dijual jauh di atas harga sebenarnya, maka dengan sendirinya barang tersebut tidak akan dibeli)”.¹⁴

Walaupun Umar memberikan kebebasan, akan tetapi tetap membatasi kebebasan tersebut. Umar secara tegas melarang menjualbelikan barang haram seperti khamr.

3. Perhatian Umar dalam bidang pertanian

Umar juga tidak segan-segan memberikan pinjaman (tanpa bunga) kepada para petani. Perhatian Umar ini dapat dilihat dalam surat yang ditulis kepada pejabatnya,

“lihatlah orang yang berkewajiban untuk membayar jizyah namun ia tidak mampu untuk mengelola lahannya, maka pinjamkanlah sejumlah uang agar ia dapat kembali mampu bekerja di ladangnya, karena kita tidak membutuhkan uang dari sana (Iraq) setahun atau dua tahun ini.”

Umar bin Abdul Aziz mendorong masyarakat untuk membuka lahan baru dan memperbaiki lahan yang sudah ada untuk dijadikan lahan pertanian. Maka hal ini dapat dilihat dalam surat beliau yang ditujukan kepada pejabatnya di Kufah:

“janganlah kamu samakan antara petani yang bercocok tanam di tanah yang subur dengan petani yang bercocok tanam di tanah yang rusak, curahkanlah perhatianmu kepada petani yang tanahnya tidak subur, jangan paksa mereka, dan ambillah dari mereka berapapun yang mereka mampu. Lalu perbaikilah tanah mereka sampai menjadi tanah yang subur, sementara untuk para petani yang tanahnya subur, janganlah kamu ambil darinya kharaj, dan perlakukanlah mereka dengan lembut dan penuh perhatian.”

Umar juga pernah menuliskan, barang siapa yang menemukan sumber air (di tanah yang tidak berpenghuni), maka ia berhak untuk memiliki tanah tersebut.

Dan diriwayatkan dari Hakim bin Zuraiq, ia berkata,” Aku pernah membaca surat dari Umar bin Abdul Aziz kepada ayahku. Ia berkata,

¹⁴ *Ibid...*, hlm. 429.

“Barang siapa yang membuka lahan baru dengan membangun rumah atau untuk pertanian, atau membuka sebagian lahan yang ditemukannya saja, selama tanah itu bukan menjadi milik mereka karena dibeli dari uang mereka, maka bantulah mereka untuk menghidupkan lahan itu, baik itu membantunya untuk bertani ataupun membantunya untuk membangun rumah.”

Umar sangat memperhatikan nasib para petani dan berusaha keras untuk mengangkat kesulitannya. Pernah suatu kali pasukan dari negeri Syam melewati sebuah ladang milik seorang petani, lalu mereka merusak lading tersebut, maka ketika petani itu mengadakan perbuatan mereka, Umar memerintahkan agar mereka membayar 1000 dirham sebagai ganti rugi.¹⁵

4. Menghapuskan pajak yang memberatkan

Umar menghapus pajak tidak perlu dan biaya-biaya yang dilakukan oleh petugas untuk meringankan beban yang dirasakan masyarakat. Pajak itu sebelumnya sering dilakukan oleh petugas di kota Bashrah pada masa khalifah sebelum Umar, percaloan serta penjagaan hasil pertanian. Penjaga biasanya menetapkan harga yang rendah kepada petani namun tidak membayarkannya secara tunai, sementara mereka menjual kembali barang tersebut secara tunai. Bidang perdagangan yang sebelumnya terjadi pungutan-pungutan selain *usyr* yang memberatkan, Umar melakukan penertiban dan menghapus semua biaya-biaya tambahan selain *usry*. Hal tersebut sangat meringankan pedagang sampai mereka kembali bersemangat kembali untuk menambah barang dagangannya. Karena dengan bertambahnya barang dagangannya semakin bertambah pula keuntungan yang dapat mereka dapatkan.

5. Membangun Fasilitas Umum

Dalam membangun fasilitas umum dapat mewujudkan perkembangan perekonomian yang semakin maju, Umar tidak segan-segan menyalurkan uang Negara untuk pembangunan fasilitas umum dan sarana perekonomian dalam Negara. Pelaksanaan pembangunan yang dilakukan dimulai sejak Umar menjadi gubernur Madinah pada saat

¹⁵ *Ibid...*, hlm. 434-435.

kekhalfahan Walid bin Abdul Malik. Waktu itu Umar merencanakan pembangunan lorong di tebing dan menggali sumber air di Madinah. Kemudian mendapat persetujuan dari Walid, Umar segera membangun proyek tersebut. Sumur yang dibangun dinamakan *bi'ru al-hafir*. Tak hanya itu Umar juga memberikan ijin kepada pejabat Basrah yang merencanakan pembuatan sungai di wilayah mereka. Sungai itu dinamakan sungai *adiy*. Saat Umar menjadi khalifah, beliau melanjutkan proyek yang sempat terhenti pada masa khalifah sebelumnya di teluk antara sungai nil dan laut merah, proyek yang dilaksanakan berguna untuk mempermudah pemindahan bahan-bahan makanan dari Mesir ke kota Mekkah.¹⁶

F. RELEVANSI KESUKSESAN DI MASA KINI

Kepemimpinan Umar bin Abdul Aziz meski hanya dua tahun setengah bulan dalam dinasti Umayyiah terbilang sukses. Pada masanya, keadilan benar-benar tegak dan rasa aman meliputi seantero negeri. Harta begitu melimpah ruah, bahkan pada suatu kesempatan, Umar bin Usaid memberi kesaksian tentang Umar bin Abdul Aziz bahwa sebelum beliau wafat, masyarakat sudah dalam kondisi makmur. Begitu sejahteranya, hingga sangat sulit mencari orang yang berhak menerima zakat karena Umar telah membuat mereka sejahtera. Salah satu kunci kesuksesan Umar bin Abdul Aziz dalam menjalankan roda pemerintahannya adalah sinerginya dengan para ulama. Untuk mengetahui kedekatan beliau dengan ulama, nasihat Umar berikut bisa dijadikan ukuran, “Jadilah seorang ulama! Jika tidak bisa, maka jadilah seorang pembelajar! Jika tidak bisa, maka cintailah mereka! Jika tidak bisa, maka jangan murka kepada mereka.”¹⁷

Jika dilihat dari kisah kesuksesan yang dilakukan pada masa Umar bin Abdul Aziz tentu juga menjadi acuan dalam kesuksesan era sekarang ini dalam mengambil suatu kebijakan-kebijakan yang akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat, misalnya membangun fasilitas umum untuk memudahkan aktifitas masyarakat. Dalam hal ini tindakan-tindakan yang dirancangan tersebut tentu akan memberikan kebaikan dalam kehidupan masyarakat, maka dari itu kehidupan masyarakat terjamin untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Juga ada kebijakan-kebijakan yang kurang tepat dalam

¹⁶ Farid Khoeroni, Kharj: Kajian Historis, hlm. 352.

¹⁷ Ibnu Al-Jauzi, *Sirah Umar bin Abdul Aziz* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah), hlm. 118.

kehidupan masyarakat dalam hal mengambil suatu keputusan tidak memberikan dampak yang baik terhadap masyarakat. Maka hal ini tentu menjadi pekerjaan kita bersama dalam menangani hal itu agar bisa mencari solusi yang dapat kita bangun bersama demi kesejahteraan rakyat dan masyarakat yang mengalami kesulitan hidup. Sehingga kebijakan-kebijakan pemerintahan akan memberikan kebaikan dalam kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

G. KESIMPULAN

Pengelolaan keuangan publik sangat diperhatikan karena membicarakan masalah kemaslahatan umat serta dengan pengelolaan keuangan publik yang maksimal, maka akan dapat membawa mencapai tujuan hidup masyarakat adalah kemakmuran atau kesejahteraan. Dapat dilihat dari sudut pandang historis dalam pengelolaan keuangan publik pada periode Umar bin Abdul Aziz, pada masa Umar bin Abdul Aziz adalah mengelola keuangan publik dengan baik hingga sulit ditemukan orang miskin penerima zakat. Salah satu kunci kesuksesan Umar bin Abdul Aziz dalam menjalankan roda pemerintahannya adalah sinerginya dengan para ulama. Kesuksesan kebijakan yang dilakukan oleh Umar bin Abdul Aziz adalah mengembalikan hak-hak rakyat yang pernah diambil oleh pejabat secara dzalim, mencetuskan ekonomi bebas terikat, perhatian Umar dalam bidang pertanian, menghapuskan pajak yang memberatkan, membangun fasilitas umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jauzi, Ibnu., *Sirah Umar bin Abdul Aziz*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah.
- Huda, Nurul, dkk., 2012, *Keuangan Publik Islami: Pendekatan Teoritis dan Sejarah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hakim, Abdul., 2010, *Sistem Operasional dan Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah*, Cet 1, Semarang: Unissula Press.
- Muhtadi, Mohammad., 2009, "Evaluasi Pengelolaan Keuangan Publik Pemerintahan Umar Bin Abdul Aziz dan Relevansinya dengan Masa Kekinian dalam Perspektif Islam" Program Pascasarjana UI, 2009.
- Noviyanti, Ririn., 2016, "Pengelolaan Keuangan Publik Islam Perspektif Historis", *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1, (Maret 2016).
- Karim, M. Abdul., 2012, *Sejarah Pemikiran dan Peradaban Islam*, Cet. IV, Yogyakarta: Bagaskara.

Kulimun., 2016, “Kebijakan Pengelolaan Keuangan Publik Pada Masa Kekhalifahan Umar Bin Abdul Aziz”, *Jurnal Ipteks Terapan*, Vol. 8, No. 2 (2016).

https://id.wikipedia.org/wiki/Umar_bin_Abdul-Aziz diakses pada hari jum’at 3 April 2020 jam 20.43 WIB.

Republika, “Lembaga- Keuangan Islam di Masa Dinasti-Dinasti “ diakses melalui https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam_nusantara/17/12/14/p0ycmw313-lem-baga-keuangan-islam-di-masa-dinastidinast pada hari rabu 18 Maret 2020 jam 14.05 WIB.

Utomo, Yuana Tri., 2017, “Kisah Sukses Pengelolaan Keuangan Publik Islam (Perpekstif Historis)”, *At-Tauzi: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 17 (Desember 2017).

Khoeroni, Farid, 2015, “Kharj: Kajian Historis Pada Masa Khalifah Umar bin Abdul Aziz”, *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 6, No. 2, (Desember 2015).

As-Suyuthi, Imam., 2013, *Tarikh Khulafa, Sejarah Penguasa Islam*, Jakarta Timur: Pustaka Pelajar.

**PENINGKATAN MINAT KEWIRAUSAHAAN BERBASIS PENGGUNAAN BUKU
AJAR MATA KULIAH HIDROKARBON BERORIENTASI
CHEMOENTREPRENEURSHIP (CEP)**

Enggal Mursalin¹

¹Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Kota Ambon, Maluku

ABSTRACT

Entrepreneurship is the central nervous or controlling economy of a nation. The spirit contained in entrepreneurship or better known as entrepreneurship in essence is all efforts to create prosperity for individuals or groups of people and at the same time provide positive value for the wider community. Supporting this, this study aims to describe the condition of student entrepreneurial interest after being given a hydrocarbon lecture material assisted by chemoentrepreneurship-oriented teaching books (CEP). The subjects in this study were 22 students of the IAIN Ambon Tadris IPA Study Class 2018 and 2019. The research approach used was Action Research (CAR) with consideration in accordance with the research objectives described previously. The use of chemoentrepreneurship-oriented hydrocarbon textbooks (CEP) results in the conclusion that the textbooks in their use in lectures can increase student entrepreneurial interest, where 81.8% (18 people) students have an interest in entrepreneurship classified as very high criteria. Through this research, it is expected to become a reference for the development of similar textbooks in the field of science in an effort to foster interest in student entrepreneurship.

Keywords: Textbooks, Hydrocarbons, Chemoentrepreneurship

ABSTRAK

Kewirausahaan merupakan syaraf pusat atau pengendali perekonomian suatu bangsa. Semangat yang terkandung dalam kewirausahaan atau yang lebih dikenal dengan istilah entrepreneurship pada hakikatnya adalah segala upaya untuk menciptakan kemakmuran bagi individu atau sekelompok orang dan sekaligus memberikan nilai positif bagi masyarakat luas. Mendukung hal tersebut, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kondisi minat berwirausaha mahasiswa setelah diberikan materi kuliah hidrokarbon berbantuan buku ajar yang berorientasi chemoentrepreneurship (CEP). Subyek dalam penelitian ini yakni 22 orang mahasiswa Program Studi Tadris IPA IAIN Ambon Angkatan 2018 dan 2019. Pendekatan penelitian yang digunakan yakni Action Research (PTK) dengan pertimbangan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Penggunaan buku ajar mata kuliah hidrokarbon berorientasi chemoentrepreneurship (CEP) menghasilkan kesimpulan bahwa buku ajar tersebut dalam penggunaannya pada perkuliahan dapat meningkatkan minat berwirausaha mahasiswa, dimana 81.8% (18 orang) mahasiswa mempunyai minat berwirausaha tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Melalui penelitian ini, diharapkan menjadi acuan pengembangan buku ajar serupa di rumpun bidang ilmu sains dalam upaya menumbuhkan minat berwirausaha mahasiswa.

Kata Kunci: Buku Ajar, Hidrokarbon, Chemoentrepreneurship

A. PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi dan era revolusi industri 4.0 saat ini mendorong industri menggunakan sumber daya manusia lulusan perguruan tinggi yang handal dan memiliki jiwa *entrepreneurship* (kewirausahaan) dan ditunjang oleh kemampuan berpikir yang handal. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil observasi awal melalui penelusuran *tracer study* lulusan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon dalam 5 (lima) tahun terakhir (tahun 2014 s.d 2019), menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil saja lulusan yang memiliki jiwa kewirausahaan dan kemudian bergelut di dunia wirausaha. Di sisi lain, kondisi perekonomian yang menurun akibat krisis dunia menyebabkan jumlah lapangan kerja tidak tumbuh, dan bahkan berkurang karena sebagian besar mengalami kebangkrutan.

Komitmen Pemerintah yang secara eksplisit telah menjadi prioritas nasional dalam pembangunan pendidikan yaitu pembangunan pendidikan diarahkan untuk tercapainya pertumbuhan ekonomi yang didukung oleh keselarasan antara ketersediaan tenaga pendidik dengan kemampuan: 1) menciptakan lapangan kerja atau kewirausahaan; dan 2) menjawab tantangan kebutuhan tenaga kerja¹. Paradigma pendidikan yang bersifat *supply driven* yang cenderung menghasilkan lulusan dalam jumlah banyak, sudah seharusnya bergeser menjadi *demand driven* yang lebih mempertimbangkan pada aspek permintaan dunia kerja. Lulusan perguruan tinggi dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi seperti *academic knowledge*, *skill of thinking*, *management skill* dan *communication skill*. Sinergitas keempat kompetensi tersebut akan tercermin melalui kemampuan lulusan dalam kecepatan menemukan solusi atas persoalan-persoalan atau tantangan-tantangan yang dihadapinya. Lulusan harus dibekali juga keterampilan hidup (*life skill*) dan kemampuan beradaptasi dengan kemampuan berkomunikasi bergaul dan berinteraksi dalam masyarakat ilmiah dan masyarakat profesi; kemampuan untuk bekerja dalam kelompok; kemampuan untuk menggunakan khasanah pengetahuan; memiliki integritas pribadi, moral dan etika profesi yang tinggi (*soft skill*).

Dalam kondisi seperti ini, maka lulusan mahasiswa IAIN Ambon dituntut untuk tidak hanya mampu berperan sebagai pencari kerja saja, akan tetapi harus memiliki jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*), sehingga dengan kemampuan tersebut yakni kreativitas, inovasi, kepemimpinan, dan manajerial, lulusan tersebut mampu mendayagunakan pengetahuannya untuk memecahkan masalah kehidupan sehari-hari, baik dalam bidang sosial,

¹ Departemen Pendidikan Nasional, 2010, Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (HELTS 2003-2010), Jakarta: Kemendiknas.

ekonomi, maupun dalam spektrum kehidupan yang lebih luas (Starcher)². Alma (2005) memperkuat pendapat tersebut melalui pernyataan bahwa wirausaha lebih menekankan pada jiwa, semangat, kemudian diaplikasikan dalam segala aspek bidang kehidupan³, sehingga pada akhirnya akan muncul lapangan-lapangan kerja baru yang sekaligus dapat menyerap tenaga kerja baru.

Secara bebas kewirausahaan (*entrepreneurship*) dapat dimaknai sebagai jiwa, semangat, sikap, perilaku, dan potensi kemampuan seseorang dalam menangani usaha dan atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi, dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar⁴. Dengan kata lain, kewirausahaan dalam hal ini merupakan suatu kreativitas dan inovasi yang dimiliki para lulusan perguruan tinggi untuk menghasilkan nilai tambah bagi dirinya dan bermanfaat bagi orang lain/ masyarakat serta mendatangkan kemaslahatan bersama. Pada hakikatnya, kewirausahaan merupakan sifat, ciri, dan watak seseorang yang memiliki kemauan dan kemampuan dalam mewujudkan gagasan inovatif dalam dunia nyata (bisnis) secara kreatif dan produktif. Seseorang yang memiliki potensi atau jiwa kewirausahaan, ia mampu melihat dan menilai kesempatan- kesempatan bisnis, mengumpulkan berbagai sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan secara tepat dan mengambil keuntungan meraih peluang bisnis.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap pelaksanaan perkuliahan yang telah berjalan di program studi Tadris IPA IAIN Ambon, selama ini masih belum menyentuh aspek pengembangan jiwa kewirausahaan mahasiswa. Sejalan dengan pernyataan El-Ghohary, dkk (2012) bahwa dalam pembelajaran sains dan teknologi hanya sedikit yang mengaitkan dengan unsur-unsur kewirausahaan⁵. Padahal pelaksanaan pembelajaran dengan mengaitkan unsur-unsur kewirausahaan menurut beberapa penelitian sangatlah penting untuk membantu mengembangkan *softskill* peserta didik.

² Supartono, 2006, Upaya Peningkatan Hasil Belajar dan Kreativitas Siswa SMA Melalui Pembelajaran Kimia dengan Pendekatan *Chemo-Enterpreneurship* (CEP). Makalah yang disampaikan pada Seminar Nasional Kimia dan Pendidikan Kimia Jurusan Kimia FMIPA UNNES tanggal 11 November 2006. Semarang: Jurusan Kimia FMIPA UNNES.

³ Alma, 2005, Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum, Bandung: Alfabeta.

⁴ Subijanto, 2012, Analisis Kebijakan Pendidikan Kewirausahaan di Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 18, No. 2 Edisi Juni 2012, Balitbang, Kemdikbud.

⁵ ElGhohary, 2012, Teaching on Science and Tecnology Degrees on Students Attitudes in Developing Economies: the Case of Egypt. *International Journal of Online Marketing*. 2(1): 25-37.

Seperti yang disimpulkan oleh Doboli, dkk (2010) yang mengatakan bahwa pengembangan model pembelajaran kewirausahaan dapat menumbuhkan *softskill* peserta didik⁶. Menguatnya *softskill* tersebut diharapkan dapat dijadikan bekal oleh peserta didik untuk membantu kehidupannya setelah lulus nantinya. Senada dengan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan oleh Debby, dkk (2009) yang menyatakan bahwa pengembangan potensi kewirausahaan adalah penting untuk membantu peserta didik setelah menyelesaikan pendidikannya dan terjun ke dunia kerja⁷.

Rumpun bidang Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) sejatinya akan selalu berkaitan dengan kehidupan alam yang menjadi tempat hidup peserta didik, sehingga membantu peserta didik untuk memahami fenomena alam yang ada dalam kehidupannya. Hal ini menunjukkan bahwa materi IPA akan sangat membantu peserta didik dalam kehidupannya jika implikasinya lebih mementingkan aplikatif daripada teoritik. Merujuk pada hal tersebut, maka perlu adanya penguatan pembelajaran IPA salah satunya dengan bantuan buku ajar yang berorientasi kewirausahaan. Suryantara (2010) menyatakan bahwa bahan ajar secara garis besar terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dipelajari peserta didik dalam rangka mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan. Ciri-ciri bahan ajar antara lain menimbulkan minat baca, ditulis dan dirancang untuk peserta didik, menjelaskan tujuan instruksional, disusun berdasarkan pola belajar yang fleksibel, memberi kesempatan pada peserta didik untuk berlatih, mengakomodasi kesulitan peserta didik, memberikan rangkuman, gaya penulisan komunikatif dan semi formal, kepadatan berdasarkan kebutuhan peserta didik, mempunyai mekanisme untuk mengumpulkan umpan balik dari peserta didik⁸.

Pendekatan pembelajaran berorientasi *chemoentrepreneurship* yang selanjutnya disebut CEP merupakan suatu inovasi pendekatan pembelajaran yang menekankan pada kegiatan proses belajar-mengajar yang dikaitkan objek nyata (kontekstual), sehingga selain mendidik, pendekatan ini memungkinkan mahasiswa dapat mempelajari proses pengolahan suatu bahan menjadi produk yang bermanfaat dan bernilai ekonomi⁹. Dengan pendekatan CEP ini, menjadikan pembelajaran tidak membosankan dan memberi kesempatan peserta didik untuk mengoptimalkan potensinya dalam menghasilkan suatu produk. Bila peserta didik terbiasa dengan kondisi belajar yang demikian, maka tidak menutup kemungkinan akan menumbuhkan jiwa kewirausahaannya.

⁶ Doboli, dkk, 2010, A Model of Entrepreneurship Education for Computer Science and Computer Engineering Students. 40th ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference.

⁷ Debby, dkk, 2009, Pengembangan Potensi Kewirausahaan Mahasiswa Biologi di bidang Peternakan melalui Pemagangan di PT Kawanua Kahuripan Pantera. *ABDIMAS*, 2(4)

⁸ Suryantara, 2010, Prosedur Pembuatan Modul.

⁹ Supartono, 2006, *op. cit*, hal 2.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Wurdinger dan Rudolph (2009) dalam penelitiannya, bahwa pembelajaran *life skill* dapat membantu peserta didik berhasil di dalam kelas dan dalam kehidupan secara umum¹⁰. Lebih lanjut, Kusuma dan Kusoro Siadi (2010) menguatkan pernyataan tersebut dalam penelitiannya terkait pengembangan bahan ajar berorientasi *chemoentrepreneurship* bahwa penggunaan bahan ajar kimia berorientasi *chemoentrepreneurship* (CEP) dalam proses pembelajaran kimia memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk lebih memahami materi pelajaran dengan cara mempelajari teks dengan lebih baik karena bahan ajar memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk belajar mandiri¹¹.

Supartono (2006) menarik kesimpulan terkait beberapa hal dalam konsep pembelajaran dengan pendekatan *chemoentrepreneurship* (CEP) dimana konsep pendekatan CEP adalah suatu pendekatan pembelajaran kimia yang kontekstual yaitu pendekatan pembelajaran yang dikaitkan dengan obyek nyata. Tujuannya adalah untuk memotivasi peserta didik agar mempunyai semangat berwirausaha. Dengan pendekatan ini pembelajaran kimia akan lebih menyenangkan dan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengoptimalkan potensinya agar menghasilkan suatu produk. Bila peserta didik sudah terbiasa dengan kondisi belajar yang demikian, tidak menutup kemungkinan akan memotivasi mereka untuk berwirausaha¹². Pembelajaran CEP didesain berangkat dari objek atau fenomena yang ada di sekitar kehidupan peserta didik, kemudian dikembangkan ke dalam konsep-konsep kimia yang berkaitan dengan proses kimia yang melandasi, termasuk faktor-faktor yang mengendalikan proses tersebut hingga sampai kepada kesimpulan yang bermakna.

Kesimpulan yang bermakna ini dapat berupa penemuan suatu produk yang bermanfaat, terobosan teknologi yang berkaitan dengan konsep atau proses kimia yang dipelajari dan rekomendasi-rekomendasi dampaknya terhadap kemaslahatan umat manusia dan lingkungan. Dengan pendekatan pembelajaran yang demikian, sejumlah kompetensi dapat dicapai, proses pembelajaran menjadi lebih menarik, peserta didik lebih terfokus perhatiannya dan termotivasi untuk mengetahui lebih jauh serta hasil belajarnya menjadi lebih bermakna.

Selanjutnya, minat berwirausaha adalah keinginan, motivasi dan dorongan untuk berinteraksi dan melakukan segala sesuatu dengan perasaan senang untuk mencapai tujuan dengan bekerja keras atau berkemauan keras, untuk berdikari membuka suatu peluang dengan keterampilan, serta keyakinan yang dimiliki tanpa merasa takut untuk mengambil risiko, serta

¹⁰ Wurdinger dan Rudolph, 2009, A Different Type of Success: Teaching Important Life Skills Throught Project Based Learning. *Improving Schools*. 12(2): 115-129.

¹¹ Kusuma, E, dan Kusoro Siadi, 2010, Pengembangan Bahan Ajar Kimia Berorientasi *Chemoentrepreneurship* untuk Meningkatkan Hasil Belajar dan *Lifeskil* Mahasiswa. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*. 4(1): 544-551.

¹² Supartono, 2006, *loc.cit.*

bisa belajar dari kegagalan dalam hal berwirausaha. Menurut Supartono (2006) minat berwirausaha peserta didik dapat dilihat dari delapan indikator yaitu (1) kemauan yang keras untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidup, (2) keyakinan kuat atas kekuatan sendiri, (3) sikap jujur dan tanggung jawab, (4) ketahanan fisik dan mental, (5) ketekunan dalam bekerja dan berusaha, (6) pemikiran yang kreatif dan konstruktif, (7) berorientasi ke masa depan, dan (8) berani mengambil risiko¹³.

Berdasarkan data-data terkait yang telah dijelaskan di atas dan hasil observasi awal yang telah dilakukan, mendorong peneliti untuk menerapkan perkuliahan mata kuliah hidrokarbon dengan menggunakan buku ajar yang berorientasi *chemoentrepreneurship* (CEP). Tujuan dari penelitian ini antara lain: 1) mendeskripsikan kondisi minat berwirausaha mahasiswa sebelum pelaksanaan perkuliahan dengan menggunakan buku ajar yang berorientasi CEP; 2) mendeskripsikan pelaksanaan perkuliahan dengan menggunakan buku ajar yang berorientasi CEP; dan 3) mendeskripsikan kondisi minat berwirausaha mahasiswa setelah pelaksanaan perkuliahan dengan menggunakan buku ajar yang berorientasi CEP.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *Action Research* (PTK). Desain penelitian yang digunakan yakni desain *one group pretest-posttest design*. Pada desain ini terdapat satu kelompok yang dipilih secara acak maupun *purposive*, kemudian diberi *pretest* untuk mengetahui keadaan awal kelompok¹⁴. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan tujuan mengambil 1 (satu) kelas untuk dijadikan subyek penelitian. Subyek penelitian tersebut yakni sebanyak 22 orang mahasiswa Program Studi Tadris IPA IAIN Ambon angkatan 2018 dan 2019. Selanjutnya, pengukuran minat berwirausaha mahasiswa dilakukan melalui penyebaran angket Minat Berwirausaha kepada seluruh mahasiswa subyek penelitian dan dianalisis secara deskriptif menggunakan teknik persentase.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Buku ajar mata kuliah hidrokarbon berorientasi CEP ini disusun dengan memperhatikan pedoman pengembangan bahan ajar yang memiliki kesesuaian indikator dan kecukupan bahan ajar yang dipersyaratkan oleh Kemendikbud. Buku ajar ini selain sejalan dengan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) juga sekaligus merepresentasikan unsur-unsur kewirausahaan

¹³ Supartono, 2006, *op.cit*, hal 3.

¹⁴ Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

dalam upaya meningkatkan minat berwirausaha mahasiswa. Sebagai contoh, salah satu materi dalam senyawa turunan hidrokarbon antara lain yakni Senyawa Plastik (Polietena).

Dalam usaha untuk mengatasi pencemaran lingkungan tanah oleh sampah plastik, dapat dilakukan usaha penanganannya yakni antara lain menyulap sampah plastik dari berbagai jenis bungkus minuman sachet dan yang lainnya menjadi kerajinan yang dapat digunakan sebagai wadah atau tas. Usaha tersebut selain menyelamatkan bumi dari sampah plastik juga sekaligus bernilai ekonomis karena bisa dijual sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan kiat-kiat berwirausaha diantaranya seorang wirausahawan harus bersikap jujur dengan menggunakan bahan dan proses yang benar dan ramah lingkungan serta dituntut untuk kreatif dan inovatif.

Tumbuhnya minat berwirausaha mahasiswa merupakan salah satu tujuan dari penelitian ini. Dalam rangka pengukuran minat berwirausaha mahasiswa, dilakukan penyebaran angket minat berwirausaha kepada mahasiswa yang kemudian dianalisis dengan teknik persentase. Angket ini secara garis besar mengukur 8 indikator terkait dengan minat berwirausaha, yakni (1) kemauan yang keras untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidup, (2) keyakinan kuat atas kekuatan sendiri, (3) sikap jujur dan tanggung jawab, (4) ketahanan fisik dan mental, (5) ketekunan dalam bekerja dan berusaha, (6) pemikiran yang kreatif dan konstruktif, (7) berorientasi ke masa depan, dan (8) berani mengambil risiko. Hasil terkait minat berwirausaha mahasiswa dapat disimpulkan bahwa 81.8% (18 orang) mahasiswa mempunyai minat berwirausaha dengan kategori sangat tinggi. Hasil tersebut senada dengan penelitian Retno Budi Lestari (2012) yang menyimpulkan bahwa pendidikan kewirausahaan berpengaruh secara signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa, dan minat berwirausaha tersebut sekaligus diperkuat oleh faktor seperti *gender*, pengalaman kerja, dan pekerjaan orang tua¹⁵.

Dari 8 (delapan) aspek indikator minat berwirausaha, terdapat tiga indikator yang berperan penting dalam kaitannya dengan minat berwirausaha mahasiswa. Ketiga indikator tersebut yakni keyakinan kuat atas kekuatan diri, berorientasi ke masa depan dan berani mengambil risiko. Ketiga indikator tersebut diharapkan menjadi bekal pada pribadi mahasiswa untuk mulai berwirausaha di masa studi sekolah atau kelak nantinya di masa depan. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Hamzah (2009) bahwa keyakinan kuat dalam menjalankan wirausaha tentunya akan membantu peserta didik untuk menjadi sosok wirausahawan¹⁶. Keyakinan yang kuat atas

¹⁵ Retno Budi Lestari dan Trisnadi Wijaya, 2012, Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STMIK MDP, dan STIE MUSI, *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 1(2), Hal. 112-119.

¹⁶ Hamzah dkk, 2009. Headmaster and Entrepreneurship Criteria. *European Journal of Social Sciences*. 11(4): 535-543.

kekuatan diri akan membuat peserta didik mampu untuk (1) menanamkan kepercayaan melalui kemampuan dan mandiri dalam menyelesaikan tugas, (2) mengumpulkan pengetahuan dan pengalaman eksternal di luar bidang yang ditargetkan, (3) menurunkan rasa takut terhadap kegagalan, dan (4) mampu berubah dari waktu ke waktu. Keyakinan yang kuat berdampak pada terbentuknya jiwa tidak takut akan kegagalan dan untuk dapat berubah dari waktu ke waktu atau dengan kata lain seorang wirausahawan harus selalu berpikir kreatif dan inovatif. Sikap kreatif dan inovatif akan muncul dalam diri individu jika individu tersebut memiliki sikap berorientasi ke masa depan, sehingga individu tersebut akan selalu mengungkap peluang yang ada dengan cara-cara yang kreatif dan inovatif. Hal ini memperkuat hasil penelitian Teguh Wibowo (2018) yang bertujuan untuk mengetahui peningkatan kreativitas siswa setelah mendapatkan penerapan pembelajaran kimia berorientasi *chemoentrepreneurship* (CEP). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pembelajaran kimia berorientasi CEP dapat meningkatkan kreativitas siswa dalam pembelajaran¹⁷.

Dalam prosesnya, pembelajaran dilakukan dengan mengaitkan antara materi yang sedang diajarkan ke dalam usaha mandiri yang bisa diaplikasikan dalam masyarakat dengan tidak menghiraukan dampaknya bagi lingkungan. Bahkan sebaliknya, pembelajaran dengan menggunakan buku ajar tersebut justru memberikan informasi kepada mahasiswa untuk bisa memanfaatkan limbah plastik bungkus makanan dan minuman serta kulit durian untuk diubah menjadi produk yang bernilai ekonomi.

Pembelajaran dilakukan tidak hanya sekadar teoritis namun juga dengan mempraktikkan pemanfaatan limbah plastik tersebut, yakni dengan membuat produk kreatif dan inovatif antara lain membuat kerajinan berbentuk tas atau keperluan rumah tangga lainnya dan membuat briket kulit durian sebagai alternatif bahan bakar pengganti minyak tanah dan gas elpiji. Perkuliahan dengan menggunakan buku ajar berorientasi *chemoentrepreneurship* juga memberikan respon positif dari peserta didik. Hal ini dibuktikan dengan respon positif yang diberikan oleh mahasiswa dalam pelaksanaan perkuliahan. 90.1% mahasiswa memberikan respon positif terhadap pelaksanaan perkuliahan menggunakan buku ajar tersebut.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan di atas, penggunaan buku ajar mata kuliah hidrokarbon berorientasi *chemoentrepreneurship* (CEP) menghasilkan kesimpulan bahwa

¹⁷ Teguh Wibowo dan Ariyatun, 2018, Penerapan Pembelajaran berorientasi *Chemoentrepreneurship* (CEP) terhadap Kreativitas Siswa SMA Modern Pondok Selamat pada Materi Kelarutan dan Ksp, *Jurnal Tadris Kimiya*, 3(1), Hal. 62-72.

buku ajar tersebut dalam penggunaannya pada perkuliahan dapat meningkatkan minat berwirausaha mahasiswa. Secara rinci, penggunaan buku ajar tersebut mampu menumbuhkan minat berwirausaha mahasiswa, dimana 81.8% (18 orang) mahasiswa mempunyai minat berwirausaha tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Minat berwirausaha tersebut dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator utama jiwa kewirausahaan, yakni keyakinan kuat atas kekuatan diri, berorientasi ke masa depan dan berani mengambil risiko.

Mahasiswa Prodi Tadris IPA adalah mahasiswa calon guru yang harus memenuhi standar-standar minimal sebagai guru pemula ketika lulus sebagai sarjana pendidikan. Untuk itu perlu dikenalkan, diberi contoh dan diberi kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan model-model pembelajaran sesuai kaidah sains. Model perkuliahan berbantuan buku ajar dalam penelitian ini berorientasi CEP dapat dimanfaatkan oleh semua mahasiswa untuk meningkatkan minat berwirausaha. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yakni perlu perluasan lagi bagi materi perkuliahan dalam rumpun bidang ilmu sains yang lain untuk kemudian dikemas dalam bentuk buku ajar yang berorientasi pada menumbuhkan minat berwirausaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, 2005, Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum, Bandung: Alfabeta.
- Debby, J.R., F. R Christny, A. M Revolson, Z. W. Johana. 2009. Pengembangan Potensi Kewirausahaan Mahasiswa Biologi di bidang Peternakan melalui Pemagangan di PT Kawanua Kahuripan Pantera. *ABDIMAS*, 2(4). (Diunduh pada 4 Desember 2019).
- Departemen Pendidikan Nasional. 2010. Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi (HELTS 2003-2010). Jakarta: Kemendiknas.
- Doboli S., Gerda L.K., John Impagliazzo, Xiang Fu, Edward H. Currie. 2010. A Model of Entrepreneurship Education for Computer Science and Computer Engineering Students. 40th ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference. 978-1-4244-6262- 9/10/\$26.00 ©2010 IEEE October 27 - 30, 2010, Washington, DC.
- El-ghohary H., S. O'leary, P. Radway. 2012. Teaching on Science and Tecnology Degrees on Students Attitudes in Developing Economies: the Case of Egypt. *International Journal of Online Marketing*. 2(1): 25-37.
- Hamzah, G.M.S and Yusof, Bt. H. 2009. Headmaster and Entrepreneurship Criteria. *European Journal of Social Sciences*. 11(4): 535-543.
- Kusuma, E. dan K. Siadi. 2010. Pengembangan Bahan Ajar Kimia Berorientasi Chemoentrepreneurship untuk Meningkatkan Hasil Belajar dan *Lifeskill* Mahasiswa. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*. 4(1): 544-551.

- Lestari, Retno Budi dan T. Wijaya. 2012. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa STIE MDP, STMIK MDP dan STIE MUSI. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*. 1(2). Hal. 112-119.
- Subijanto. 2012. Analisis Kebijakan Pendidikan Kewirausahaan di Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 18, No. 2 Edisi Juni 2012, Balitbang, Kemdikbud.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supartono. 2006. Upaya Peningkatan Hasil Belajar dan Kreativitas Siswa SMA Melalui Pembelajaran Kimia dengan Pendekatan *Chemo-Entrepreneurship* (CEP). *Makalah yang disampaikan pada Seminar Nasional Kimia dan Pendidikan Kimia Jurusan Kimia FMIPA UNNES tanggal 11 November 2006*. Semarang: Jurusan Kimia FMIPA UNNES.
- Suryantara. 2010. *Prosedur pembuatan modul*. <http://suryantara.wordpress.com/> (diunduh 20 Desember 2019).
- Wibowo, Teguh dan Ariyatun, 2018, Penerapan Pembelajaran berorientasi Chemoentrepreneurship (CEP) terhadap Kreativitas Siswa SMA Modern Pondok Selamat pada Materi Kelarutan dan Ksp, *Jurnal Tadris Kimiya*, 3(1), Hal. 62-72.
- Wurdinger, S. dan J. Rudolph. 2009. A Different Type of Success: Teaching Important Life Skills Throught Project Based Learning. *Improving Schools*. 12(2): 115-129. <http://imp.sagepub.com/cgi/content/>. (Diunduh 03/04/2020).