

FORUM MANAJEMEN

VOLUME 17 NOMOR 2 TAHUN 2019

JULI - DESEMBER 2019

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

(SAI) PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI BALI
(I Gusti Ayu Ratu Pratiwi Dewi Dan Putu Diah Putri Mawati)

EFEKTIVITAS DAN DAMPAK PROGRAM KELOMPOK USAHA BERSAMA (KUBE)
TERHADAP PENDAPATAN DAN KESEMPATAN KERJA RUMAH TANGGA
MISKIN (RTM) DI DESA SANGEN KECABUPATEN ABIANSEMBAH KABUPATEN BADUNG
(Ni Made Yusef)

PENERAPAN SISTEM PENYERJIAN REWARD
PADA HOTEL JANA GRAND BALI BEACH

(Ni Ketut Rani, Ni Ketut Lestari, Lily Warhani, Ni Kamseng Ayu Marika)

EFEKTIVITAS PROGRAM USAHA PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA
SEJAHTERA (UPPKE) DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENDAPATAN KELUARGA
(Ni Kadek Ayu Sinta Dewi)

ANALISIS KESSESUAIAN IMPLEMENTASI BUDAKR ORGANISASI 7 KARAKTER
PADA MAHASISWA UNIVERSITAS CHYANA PURA

(Yoyen Ratuhan)

INFRASTRUKTUR DAN TEKNOLOGI
DORONG KEMAJUAN UMKM

(Wahid Rendi Asbi)

KEPUJASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Gidi Bayu Surya Panita, Ni Nyoman Suryani, Ni Kamsang Ayu Aahriani)

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN MEDIA SOSIAL
TERHADAP MINAT RELAWAN DONOR DARAH DI UNIT DONOR DARAH

PMI KABUPATEN GIANYAR
(Puji Anggrani, Kadek Anggi Purita Yanti)

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Periode 2014 - 2016)

(Afrisa Khotima Suryani, Agus Welyadi Salasa Gana, Ni Putu Yati Adni)

STRATEGI PENGEMBANGAN WISATA SPIRITUAL PURA DALEM
BALINGKANG DI DESA PINGGAN KECABUPATEN KINTAMANI

(Ni Wayan Ari Sufaristi dan Ni Made Ana SasruDewa)

Diterbitkan Oleh :

SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
DENPASAR

JURNAL ILMIAH FORUM MANAJEMEN

Volume 17, Nomor 2 Tahun 2019 (Juli - Desember 2019)

- Pelindung** : Ketua STIMI (Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia)
Handayani Denpasar
- Pemimpin Redaksi** : Wiryawan Suputra Gumi
- Dewan Redaksi** : Hani Handoko (UGM)
Hamdy Hadi (UNIV. PERSADA YAI)
Ketut Rahyuda (UNUD)
I Komang Gde Bendesa (UNUD)
Ni Nyoman Kerti Yasa (UNUD)
Idayanti Nursyamsi (UNHAS)
I Pt. Gde Suka Atmadja (UNUD)
Ida Bagus Raka Suardana (UNDIKNAS)
I Wayan Tantra (STIMI)
I Wayan Wardita (STIMI)
Ni Ketut Karwini (STIMI)
I GG Oka Pradnyana (STIMI)
I. B. Ngr. Wimpascima (STIMI)
I. B. Radendra Suastama (STIMI)
I Nyoman Normal (BTIKK-BPPT)
- Tim Editor** : Gusti Ayu Mahanavami
Ida Bagus Prima Widyanta
- Alamat Redaksi** : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)
Handayani Denpasar,
Jl. Tukad Banyuwari No. 17 B Denpasar 80225
Telp. Fax. : (0361) 222291
<http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM>
E-mail : mahanavami@yahoo.co.id

Forum Manajemen diterbitkan setiap enam bulan sebagai media informasi dan komunikasi, diterbitkan oleh Forum Manajemen STIMI HANDAYANI Denpasar.

Redaksi menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media lain dan tinjauan atas Buku Ekonomi / Manajemen terbitan dalam dan Luar Negeri yang baru.

Redaksi berhak mengubah , memperbaiki bahasan tanpa mengubah materi tulisan.
Setiap tulisan bukan cermian pandangan Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

1. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA) PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI BALI (I Gusti Ayu Ratih Permata Dewi Dan Putu Diah Putri Idawati)	1
2. EFEKTIVITAS DAN DAMPAK PROGRAM KELOMPOK USAHA BERSAMA (KUBE) TERHADAP PENDAPATAN DAN KESEMPATAN KERJA RUMAH TANGGA MISKIN RTM) DI DESA SANGEH KECAMATAN ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG (Ni Made Yusmini)	12
3. PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD PADA HOTEL INNA GRAND BALI BEACH (Ni Ketut Narti, Ni Ketut Lasmini, Lily Marheni, Ni Komang Suci Martini)	30
4. EFEKTIVITAS PROGRAM USAHA PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA SEJAHTERA (UPPKS) DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENDAPATAN KELUARGA (Ni Kadek Ari Sintya Dewi)	42
5. ANALISIS KESESUAIAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI 7 KARAKTER PADA MAHASISWA UNIVERSITAS DHYANA PURA (Yeyen Komalasari)	56
6. INFRASTRUKTUR DAN TEKNOLOGI DORONG KEMAJUAN UMKM (Ketut Rendi Astuti)	71
7. KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Gde Bayu Surya Parwita, Ni Nyoman Suryani, Ni Komang Ayu Adriani)	87
8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP MINAT RELAWAN DONOR DARAH DI UNIT DONOR DARAH PMI KABUPATEN GIANYAR (Putri Anggreni, Kadek Anggi Puspita Yanti)	97
9. PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI ERUSAHAAN DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014 – 2016) (Alfonsia Kiofida Suryati), Agus Wahyudi Salasa Gama), Ni Putu Yeni Astiti)	111
10. STRATEGI PENGEMBANGAN WISATA SPIRITUAL PURA DALEM BALINGKANG DI DESA PINGGAN KECAMATAN KINTAMANI (Ni Wayan Ari Sudiartini dan Ni Made Ana SastraDewi)	122

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA) PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI BALI

I Gusti Ayu Ratih Permata Dewi¹⁾ dan Putu Diah Putri Idawati²⁾

¹⁾Universitas Warmadewa Denpasar, ²⁾Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Denpasar

Email: ¹⁾rpdiga@gmail.com, ²⁾diahputri62@yahoo.com

ABSTRACT: *This study aims to determine the factors that influence the performance of accounting information systems at the Bali Provincial Health Office. The data used are primary data in the form of questionnaires. Sample selection using saturated sampling method, namely the technique of determining the sample if all members of the population are used as a sample of 30 employees of the public section and staff of the Bali provincial health office. The test results show that User Involvement, HR Capability, Top Management Support affect the performance of the Accounting Information System (SIA).*

Keywords: *User Engagement, HR Capability, Top Management Support, Accounting Information Systems*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah mengalami kemajuan yang sangat cepat dan menyebabkan lingkungan bisnis menjadi semakin tidak terduga. Peningkatan kemajuan teknologi ini, mendorong perusahaan beralih pada pendayagunaan sistem informasi yang berbasis komputer karena akan mempermudah dan mempercepat manajemen untuk mendapatkan *input* informasi yang akan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan *output* informasi yang mendukung keputusan yang dapat diandalkan. Pada dasarnya perusahaan dapat mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) tanpa menggunakan komputer, akan tetapi komputer memiliki peranan yang penting dalam perkembangan perusahaan.

Perusahaan dan bisnis dapat meningkatkan kinerja melalui penggunaan sarana teknologi informasi (Baig dan Gururajan, 2011). Peningkatan kinerja perusahaan dan bisnis melalui penggunaan teknologi dibutuhkan suatu sistem yang mampu menangkap, menciptakan, dan

mengelola informasi dari dalam maupun dari luar. SIA penting bagi organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing perusahaan melalui penyediaan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen. SIA dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan serta melihat pengaruh terhadap lingkungan bisnis dalam skala global.

Penerapan SIA dalam perusahaan merupakan bagian yang kompleks, karena melibatkan berbagai bagian dalam perusahaan, memerlukan investasi yang besar dan menimbulkan perubahan dalam perusahaan. Dampak teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan telah menjadi perdebatan. Pertanyaan yang sering diajukan apakah penggunaan teknologi informasi dalam suatu perusahaan didukung oleh keahlian sumber daya manusiannya. Seringkali perusahaan menggunakan teknologi informasi yang canggih tetapi pengguna tidak dapat mengoperasikannya. Faktor manusia sangat menentukan dalam keberhasilan

dalam penerapan sistem informasi tersebut.

Penilaian terhadap kinerja SIA merupakan hal yang penting maka pengungkapan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIA perlu dilakukan secara tepat. Kinerja SIA telah diuji hubungannya dengan beberapa faktor *influence*, seperti keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem, kapabilitas sumber daya manusia (SDM), ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, serta program pendidikan dan pelatihan. Penulis ingin mengembangkan faktor penilaian menggunakan formalisasi pengembangan sistem, keberadaan dewan pengarah sistem, serta komitmen organisasi

Baridwan (2002) menyatakan salah satu tujuan utama penelitian di bidang teknologi informasi adalah untuk membantu tingkat pemakai akhir dan organisasi secara efektif. Di dalam riset sistem informasi kepuasan pengguna merupakan indikator yang sering digunakan sebagai pengganti (*surrogate*). Keberhasilan serta efektif atau tidak efektif, suatu sistem yang dikembangkan dapat diketahui dengan mengukur seberapa besar kinerja dari sistem informasi tersebut. Kinerja sistem informasi akuntansi (selanjutnya disingkat SIA), pada suatu entitas dapat dilihat dari dua aspek yaitu kepuasan para pengguna sistem dan penggunaan sistem. Indikasi kepuasan dilihat dari pengguna merasa sistem ini memenuhi semua kebutuhan mereka untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tidak. Indikasi dari penggunaan sistem dilihat dari perilaku seorang individu yang menggunakan SIA karena adanya manfaat yang akan diperoleh untuk membantu dalam

menyelesaikan pekerjaannya (Soegiharto, 2001).

Tujuan dalam penyusunan suatu sistem informasi antara lain untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan keuangan, memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian maupun struktur informasinya. Selain itu tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan keuangan instansi (pengendalian intern) (Mulyadi, 2008).

Kenyataannya, masih ada permasalahan yang muncul dalam penggunaan sistem informasi. Pada karyawan bagian umum dan kepegawaian di Dinas Kesehatan Provinsi Bali dituntut untuk dapat menggunakan komputer dan mengoperasikan sistem yang ada didalamnya untuk menunjang pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Tidak sedikit karyawan yang merasa bingung untuk mengoperasikan komputer dalam bekerja. Fenomena tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal. Salah satu penyebab utama adalah rasa kurang percaya diri mereka mengoperasikan sistem informasi akuntansi yang ada.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2013) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi di bank umum Kota Surakarta menemukan bahwa pelatihan dan pendidikan pengguna sistem informasi akuntansi, kemampuan pengguna sistem informasi akuntansi, dan dukungan top management berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi sedangkan, keterlibatan

pengguna sistem informasi akuntansi, dan formalisasi pengembangan sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Penelitian oleh Buda dan Suardikha (2014) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada lembaga perkreditan desa menemukan bahwa program pendidikan dan pelatihan pemakai serta formalisasi pengembangan sistem informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pemakai SIA pada LPD di Kecamatan Sukasada sedangkan, kemampuan teknik personal SIA, ukuran organisasi, keterlibatan pemakai dalam pengembangan SIA, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, dukungan manajemen puncak, tidak berpengaruh terhadap kepuasan pemakai SIA pada LPD di Kecamatan Sukasada.

Penelitian oleh Rivaningrum (2015) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Rumah Sakit Saras Husada Purworejo menemukan bahwa keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem, program pendidikan dan pelatihan pengguna, dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja SIA pada Rumah Sakit Saras Husada Purworejo.

Penelitian oleh Hardiansyah (2015) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi (studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo) menemukan bahwa keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem, kemampuan teknik personal, formalisasi pengembangan sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian oleh Udayana (2016) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja SIA pada rumah sakit swasta di Denpasar menyatakan keterlibatan pengguna, ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, pendidikan dan pelatihan, serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan keterlibatan pengguna berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIA pada rumah sakit swasta di Denpasar sedangkan, kapabilitas personal SI tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIA pada rumah sakit swasta di Denpasar

Berdasarkan uraian tersebut dimana penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten antar penelitian Prabowo, dkk (2013), Buda dan Suardikha (2014), Rivaningrum (2015), Hardiansyah (2015), dan Udayana (2016) maka peneliti tertarik melakukan kembali untuk menguji Pengaruh Keterlibatan Pengguna, Kapabilitas SDM, Dukungan *Top Management* terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Technology Acceptance Model (TAM)

Salah satu teori mengenai penggunaan sistem teknologi informasi yang sangat berpengaruh dan umum digunakan untuk menjelaskan penerimaan individual terhadap penggunaan sistem informasi adalah *Theory Acceptance Model* (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989). TAM merupakan adaptasi dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). *Technology Acceptance Model* (TAM) adalah teori sistem informasi yang membuat model tentang bagaimana

pengguna mau menerima dan menggunakan teknologi. Tujuan utama TAM adalah untuk memberikan dasar penelusuran pengaruh faktor eksternal terhadap kepercayaan, sikap, dan tujuan pengguna.

Model TAM berasumsi bahwa seseorang yang mengadopsi suatu teknologi pada umumnya ditentukan oleh proses kognitif dan bertujuan untuk memuaskan pemakainya atau memaksimalkan kegunaan teknologi itu sendiri. Model ini mengusulkan bahwa ketika pengguna ditawarkan untuk menggunakan suatu sistem yang baru, sejumlah faktor mempengaruhi keputusan mereka tentang bagaimana dan kapan akan menggunakan sistem tersebut, khususnya dalam hal: *usefulness* (pengguna yakin bahwa dengan menggunakan sistem ini akan meningkatkan kinerjanya), *ease of use* (di mana pengguna yakin bahwa menggunakan sistem ini akan membebaskannya dari kesulitan, dalam artian bahwa sistem ini mudah dalam penggunaannya (Davis, 1989).

Teori ini relevan digunakan oleh karena teori ini memberikan dasar penelusuran dari pengaruh eksternal terhadap kepercayaan, sikap, dan tujuan pengguna. Teori ini juga berasumsi bahwa ketika pengguna ditawarkan untuk menggunakan suatu sistem yang baru, sejumlah faktor mempengaruhi keputusan mereka tentang bagaimana dan kapan akan menggunakan sistem tersebut, khususnya dalam hal meningkatkan kinerjanya. Dimana keterlibatan pengguna, kapabilitas SDM, dukungan *top management*, formalisasi pengembangan sistem, ukuran organisasi, keberadaan dewan pengarah sistem, serta komitmen organisasi merupakan faktor eksternal yang dapat

mempengaruhi kinerja dari sebuah sistem informasi.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. (Bodnar, 2006:3). Sistem informasi akuntansi adalah suatu subsistem dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang menyediakan informasi akuntansi dan keuangan, juga informasi lain yang diperoleh dari pengolahan rutin atas transaksi akuntansi. SIA menelusuri sejumlah besar informasi mengenai pesanan penjualan, penjualan dalam satuan unit dan mata uang, penagihan kas, pesanan pembelian, penerimaan barang, gaji dan jam kerja (Udayana, 2016:9).

Organisasi menggantungkan diri pada sistem informasi untuk mempertahankan kemampuan berkompetensi. Sistem adalah kumpulan sumber daya yang berhubungan untuk mencapai tujuan tersebut. Informasi pada dasarnya adalah suatu sumberdaya seperti pabrik dan peralatan. Akuntansi sebagai suatu sistem informasi, mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengkomunikasikan informasi ekonomik mengenai suatu badan usaha kepada beragam orang.

Stair dan Reynolds (2012:10) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai seperangkat elemen atau kelompok yang saling terkait yang dikumpulkan (*input*), memanipulasi (*process*), menyimpan dan menyebarkan (*output*) data dan informasi, dan memberikan reaksi korektif (*feedback*) untuk memenuhi tujuan.

Informasi akuntansi merupakan bagian utama dari perangkat informasi

yang diperlukan oleh semua pengguna, sehingga para akuntan berada diposisi yang baik untuk meningkatkan nilai pelayanan mereka dengan memperluas fokus mereka dan mempertimbangkan keseluruhan proses dengan bisnis.

Hipotesis

Pengaruh Keterlibatan Pengguna terhadap kinerja SIA

Technology Acceptance Model (TAM) adalah teori sistem informasi yang membuat model tentang bagaimana pengguna mau menerima dan menggunakan teknologi. Sistem informasi tidak akan menghasilkan informasi bagi organisasi atau perusahaan apabila tidak ada pengguna yang memakai sistem tersebut. Keterlibatan pengguna merupakan partisipasi dalam proses pengembangan sistem oleh anggota organisasi atau anggota dari kelompok pengguna target. Proses pengembangan sistem informasi akuntansi yang melibatkan pengguna akan menimbulkan keinginan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga pengguna merasa memiliki sistem informasi akuntansi dan kinerja sistem informasi akuntansi yang diukur menggunakan kepuasan pengguna juga meningkat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ajeng (2015), Hardiansyah (2015), Udayana (2016), dan Kharisma (2017) menemukan bahwa keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna. Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja SIA pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

Pengaruh Kapabilitas SDM terhadap kinerja SIA

Theory Acceptance Model (TAM) adalah satu teori mengenai penggunaan sistem teknologi informasi yang sangat berpengaruh dan umum digunakan untuk menjelaskan penerimaan individual terhadap penggunaan sistem informasi. Kapabilitas SDM dalam sistem informasi mempunyai suatu pengaruh yang sangat besar terhadap analisis persyaratan informasi dan desain sistem informasi. Pemakai sistem informasi akuntansi yang memiliki kemampuan dimana kemampuan tersebut didapatkan dari suatu program pelatihan dan pendidikan dan pengalamannya dapat meningkatkan kepuasaannya untuk menggunakan sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2013), Hardiansyah (2015) dan Kharisma (2017) menemukan bahwa kemampuan teknik personal dalam sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Kapabilitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja SIA pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

Pengaruh Dukungan Top Management terhadap kinerja SIA

Prabowo, dkk (2013) menyatakan bahwa dukungan *top management* baik dalam pengembangan maupun pengoperasian mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi. Adanya suatu dukungan *top management* dalam pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang berupa perhatian terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, ekspektasi

yang tinggi terhadap penggunaan sistem, dan perencanaan sistem informasi memberikan dampak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa adanya dukungan *top management* akan mengakibatkan kinerja SIA lebih tinggi jika ditinjau dari kepuasan pemakaian yang lebih intensif.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2013), Rivaningrum (2015) dan Udayana (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dukungan *top management* dalam proses pengembangan dan pengoperasian sistem informasi akuntansi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris yang ada, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Dukungan *top management* berpengaruh positif terhadap kinerja SIA pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Objek penelitian dalam penelitian kali ini adalah keterlibatan pengguna, kapabilitas SDM, dukungan *top management* yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian umum. Metode Penentuan Sampel. Sampel dalam penelitian ini di ambil dengan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 30 orang karyawan bagian umum dan kepegawaian pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu:

1. Keterlibatan Pengguna (X1)
Keterlibatan pengguna merupakan data interval yang diukur dengan dua (2) item tujuh (7) point skala likert.
2. Kapabilitas SDM (X2)
Variabel ini merupakan data interval yang di ukur dengan dua (2) item tujuh (7) point skala likert.
3. Dukungan *Top Management* (X3)
Variabel ini merupakan data interval yang di ukur dengan lima (5) item tujuh (7) point skala likert.
4. Kinerja SIA (Y)
Variabel ini merupakan data interval yang diukur dengan sebelas (11) item tujuh (7) point skala likert.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang terinci dan lengkap agar responden mengisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Bentuk kuisisioner yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner dimana responden tinggal memberi tanda dan mengisi nilai skala yang ditentukan.

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data supaya data lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*), namun terlebih dahulu perlu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Penelitian ini diawali dengan pengujian instrumen yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Mengingat adanya pengumpulan data menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden menjawab merupakan suatu hal yang penting. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Data yang dikumpulkan diuji dengan bantuan program pengolahan data SPSS versi 23. Semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda. Berdasarkan pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda terhadap ketujuh variabel independen, yaitu keterlibatan pengguna, kapabilitas SDM, dukungan *top management* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.263	9.754		1.052	.302
X1	1.306	.485	.324	2.692	.012
X2	2.110	.817	.475	2.583	.016
X3	.619	.515	.201	1.201	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai koefisien persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots\dots + e$$

$$Y = 0,324X_1 + 0,475X_2 + 0,201X_3$$

Keterangan:

- Y = kinerja sistem informasi akuntansi
- a = konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi variabel X₁, X₂, X₃, X₄
- X₁ = keterlibatan pengguna
- X₂ = kapabilitas SDM
- X₃ = dukungan *top management*

Pengaruh keterlibatan pengguna terhadap terhadap kinerja SIA

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa keterlibatan pengguna berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah positif terhadap kinerja SIA (Y). Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel yang menunjukkan nilai signifikansi variabel keterlibatan pengguna yaitu $0,012 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,324$ sehingga H_1 diterima.

Pengguna merupakan faktor yang sangat mempengaruhi jalannya suatu sistem informasi akuntansi (SIA). Sistem informasi tidak akan menghasilkan informasi bagi organisasi atau perusahaan apabila tidak ada pengguna yang memakai sistem tersebut. Semakin dilibatkannya pengguna dalam proses pengembangan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan rasa memiliki sistem informasi akuntansi dan kinerja sistem informasi akuntansi yang diukur menggunakan kepuasan pengguna juga meningkat.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2015), Udayana (2016), dan Kharisma (2017) yang menemukan bahwa keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna.

Pengaruh kapabilitas SDM terhadap kinerja SIA

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa kapabilitas SDM berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah positif terhadap kinerja SIA. Hasil

uji regresi dapat dilihat pada Tabel yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kapabilitas SDM yaitu $0,016 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,475$ sehingga H_2 diterima.

Kapabilitas SDM dalam sistem informasi mempunyai suatu pengaruh yang sangat besar terhadap analisis persyaratan informasi dan desain sistem informasi. Semakin tinggi kapabilitas atau kemampuan yang dimiliki oleh pengguna yang didapatkan dari suatu program pelatihan dan pendidikan dan pengalamannya maka pengguna akan merasa semakin puas menggunakan sistem karena bisa menggunakan dan menguasai sistem informasi yang ada di suatu perusahaan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2013), Hardiansyah (2015) dan Kharisma (2017) yang menemukan bahwa kemampuan teknik personal dalam sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Pengaruh dukungan *top management* terhadap kinerja SIA

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa dukungan *top management* berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah positif terhadap kinerja SIA. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel yang menunjukkan nilai signifikansi variabel dukungan *top management*

yaitu $0,041 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,201$ sehingga H_3 diterima.

Dukungan yang diberikan dari *top management* dalam pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang berupa perhatian terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, ekspektasi yang tinggi terhadap penggunaan sistem, dan perencanaan sistem informasi memberikan dampak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Ketika manajemen puncak memberikan perhatian terhadap penggunaan dan pengembangan sistem maka pemakai sistem secara otomatis akan merasa puas karena telah diberikan perhatian oleh manajemen puncak.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo,dkk.(2013), Rivaningrum (2015) dan Udayana (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dukungan *top management* dalam proses pengembangan dan pengoperasian sistem informasi akuntansi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variable bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak uji atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.721	3	437.907	23.343	.000 ^a
	Residual	487.746	26	18.759		
	Total	1801.467	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $0,05$, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diinterpretasikan lebih lanjut atau dengan kata lain telah memenuhi Goodness of Fit. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel indepenen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.698	4.33122

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda sehingga koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R square (koefisien determinasi terkoreksi). Nilai koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0.698. Nilai determinasinya menjadi $0.698 \times 100\% = 69,8\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja SIA dijelaskan 69,8% oleh Variabel keterlibatan pengguna, kapabilitas SDM, dukungan *top management*. Sedangkan sisanya 30,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
2. Variabel kapabilitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
3. Variabel dukungan *top management* berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan serta memperhatikan kesimpulan penelitian, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan adalah:

1. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengamatan objek yang lebih luas, sehingga validitas eksternal penelitian lebih tinggi.
2. Sebaiknya pengguna lebih dilibatkan dalam proses pengembangan sistem informasi yang ada. Hal ini disebabkan oleh karena semakin dilibatkannya pengguna dalam proses pengembangan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan rasa memiliki sistem informasi akuntansi dan kinerja sistem informasi akuntansi yang diukur menggunakan kepuasan pengguna juga meningkat.
3. Setiap perusahaan sebaiknya meningkatkan kapabilitas SDM. Perusahaan bisa menempuh jalan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada staf dan karyawan.
4. Sebaiknya manajemen puncak dalam sebuah perusahaan lebih memperhatikan kinerja sistem informasi yang ada. Sebab ketika

manajemen puncak memberikan perhatian terhadap penggunaan dan pengembangan sistem maka pemakai sistem secara otomatis akan merasa puas karena telah diberikan perhatian oleh manajemen puncak.

DAFTAR PUSTAKA

- Baig, A. H. and Gururajan, R. 2011. Preliminary Study to Investigation the Determinants that Effect IS/IT Outsourcing. *Journal of Information and Communication Technology Research*, 1 (2): 48-54.
- Baridwan, Zaki. 2002. *Sistem Akuntansi (Penyusunan Prosedur dan Metode)*. Edisi Kelima, cetakan kedelapan. Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Bodnar, George H and William S Hopwood. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Buda Utama, I Dewa Gede, dan Suardikha, Made Sadha. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Lembaga Perkreditan Desa. *E-Journal Universitas Udayana*.
- Davis, F. D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*. 13 (5): 319-339.
- Hardiansyah, Muhammad Adib. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo). *Journal*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kharisma, Ida Ayu Mira. 2017. Pengaruh Keterlibatan Pemakai, Kemampuan Pemakai, Pelatihan dan Pendidikan Pemakai Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Inna Grand Bali Beach Hotel. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivaningrum, Ajeng. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Rumah Sakit Saras Husada Purworejo. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Prabowo Rizki Respati dkk. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Bank Umum Kota Surakarta. *Journal*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Soegiharto. 2001. Influence Factors Affecting The Performance Of Accounting Information System. *Gajah Mada International Journal of Business*. III (2).
- Stair, Ralph M., Reynolds, George W, 2012. *International Journal of u-and e-Service Science and Technology*. 5(4). USA: Cengage Learning.
- Udayana, Putra, I. B. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Pada Rumah Sakit Swasta Di Denpasar. *Skripsi*. Universitas Warmadewa.

EFEKTIVITAS DAN DAMPAK PROGRAM KELOMPOK USAHA BERSAMA (KUBE) TERHADAP PENDAPATAN DAN KESEMPATAN KERJA RUMAH TANGGA MISKIN (RTM) DI DESA SANGEH KECAMATAN ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG

Ni Made Yusmini¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta

Email: ¹yuzi_san@ymail.com

Abstract: *The problem of poverty is one of the problems that has become the center of attention of the government in any country. The purpose of this study was to determine the effectiveness of the KUBE program in Sangeh Village, Abiansemal District, Badung Regency, in addition to knowing the impact of the program in increasing family income and employment opportunities. The measured effectiveness of the input variables includes: socialization, the accuracy of the type of assistance, the timeliness of providing assistance, the accuracy of the amount of assistance and the accuracy of the target. Furthermore the process variables include social guidance and training, mentoring, follow-up guidance, response to complaints, monitoring and evaluation, while output variables include family income and employment opportunities. The sampling method in this study used a saturated sample. Furthermore, the analysis technique used in this study is to apply descriptive and inferential statistical methods. The results of the analysis show that the KUBE program in Sangeh Village is very effective at 85.83 percent. Based on the t-test, the average difference in income and employment opportunities per KUBE participant showed significant results at 5 percent alpha. From the results of the study, KUBE participants' income and employment opportunities increased after receiving the KUBE program assistance.*

Keywords: *Effectiveness, Income, Employment Opportunities*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam prikehidupan bangsa yang aman, tentram, dinamis dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat tertib dan damai.

Pendapatan merupakan salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan seseorang atau masyarakat, sehingga pendapatan itu mencerminkan kemajuan ekonomi suatu masyarakat. Kemajuan ekonomi dapat dilihat dari empat aspek, yaitu tingkat pendapatan, pertumbuhan dan perkembangan pendapatan, serta distribusi pendapatan (Likub, 2007:2).

Berbagai strategi dalam menangani masalah kemiskinan telah dilakukan pemerintah. Permasalahan ini menjadi agenda yang sangat

penting dalam pembangunan dan pemerintah selalu berusaha memperbaiki kondisi sosial ekonomi bagi masyarakat miskin melalui berbagai upaya untuk meningkatkan pendapatannya, sehingga masalah kemiskinan ini menjadi perhatian

serius bagi pemerintah daerah setempat agar masalah kemiskinan ini dapat ditanggulangi. Dapat dilihat bahwa jumlah Rumah Tangga Miskin di Bali sendiri masih cukup tinggi sebagaimana terlihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Rumah Tangga Miskin (RTM) Provinsi Bali Dirinci Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2008

Jumlah RT	Jumlah RT	Jumlah RTM	RTM (%)
1. Jembrana	72.685	5.727	7,88
2. Tabanan	118.327	11.624	9,82
3. Badung	93.414	3.826	4,10
4. Gianyar	94.301	7.509	7,96
5. Klungkung	45.521	7.988	17,55
6. Bangli	59.694	13.451	22,53
7. Karangasem	106.663	35.921	33,68
8. Buleleng	177.021	45.187	25,53
9. Denpasar	113.153	3.571	3,16
Provinsi Bali	880.779	134.804	15,31

Sumber: BPMD Provinsi Bali, Tahun 2009

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin di Bali mengalami perubahan yang relatif kecil dari tahun ke tahun. Jumlah penduduk miskin tertinggi terjadi pada tahun 1999 yang diakibatkan oleh krisis multidimensional pada periode 1998-1999 yang melanda Indonesia. Peningkatan jumlah penduduk miskin yang cukup besar juga terjadi pada periode 2002-2003. Jumlah rumah tangga miskin yang terbanyak terdapat di Kabupaten Buleleng yaitu 45.187 RTM dan yang paling sedikit terdapat

di Kota Denpasar, yaitu 3.571 RTM. Kabupaten Badung menempati urutan kedua yang memiliki jumlah rumah tangga miskin yang paling sedikit, yaitu 3.826 RTM. Kabupaten Badung yang terkenal dengan dunia pariwisata yang memiliki pendapatan per Kapita paling tinggi. Dengan pendapatan per kapita yang tinggi Kabupaten Badung masih banyak memiliki penduduk miskin. Hal ini terlihat dari jumlah rumah tangga miskin di masing-masing kecamatan, seperti terlihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Rumah Tangga Miskin (RTM) Per Kecamatan di Kabupaten Badung Tahun 2008

Kecamatan	Jumlah RT	Jumlah RTM	RTM (%)
1. Kuta Selatan	15.564	437	2,81
2. Kuta	8.749	115	1,31
3. Kuta Utara	14.049	272	1,94
4. Mengwi	25.237	1.043	4,13
5. Abiansemal	22.565	1.568	6,95
6. Petang	7.249	391	5,39
Kabupaten Badung	93.414	3.826	4,10

Sumber: BPMD Kabupaten Badung, 2009

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa Kecamatan Abiansemal memiliki keluarga miskin terbanyak yaitu 1.568 RTM. Salah satu desa yang dipilih menjadi lokasi penelitian di Kecamatan Abiansemal

adalah Desa Sangeh. Desa Sangeh yang terdiri dari 5 banjar memiliki rumah tangga miskin sebanyak 154 RTM. Untuk mengetahui lebih jelas hal ini dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Rumah Tangga Miskin (RTM) Dirinci Menurut Dusun/Banjar di Desa Sangeh Kecamatan di Kabupaten Badung Tahun 2008

Kecamatan	Jumlah RT	Jumlah RTM	RTM (%)
1. Banjar Batu Sari	240	44	18,33
2. Banjar Muluk Babi	250	41	16,4
3. Banjar Pemijian	290	14	4,83
4. Banjar Brahmana	205	30	14,63
5. Banjar Sibang	195	25	12,82
Jumlah	1.180	154	13,05

Sumber: Kantor Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung, 2009

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa Banjar Batu Sari memiliki rumah tangga miskin terbanyak yaitu sebesar 44 RTM, urutan kedua Banjar Muluk Babi sebesar 41 RTM, sedangkan yang memiliki keluarga

miskin paling sedikit adalah Banjar Pemijian sebesar 14 RTM. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai jumlah Kelompok KUBE dan anggota KUBE yang ada di Desa Sangeh dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Jumlah Peserta KUBE di Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung Dirinci Menurut Desa/Kelurahan Tahun 2006-2008

Desa/Kelurahan	2006		2007		2008	
	Jml KUBE	Jml Anggota (Orang)	Jml KUBE	Jml Anggota (Orang)	Jml KUBE	Jml Anggota (Orang)
1. Darmasaba	-	-	-	-	-	-
2. Sibang Gede	1	10	1	10		
3. Jagapati	5	50	1	10	-	-
4. Angantaka	5	50	5	50	-	-
5. Sedang	-	-	-	-	-	-
6. Sibang kaja	-	-	-	-	-	-
7. Mekar Bhuwana	5	50	-	-	-	-
8. Mambal	-	-	-	-	-	-
9. Abiansemal	5	50	1	10	-	-
10. Dauh Yeh Cani	1	10	1	10	-	-
11. Ayunan	-	-	-	-	-	-
12. Blahkiuh	-	-	-	-	-	-
13. Punggul	-	-	-	-	-	-
14. Bongkasa	-	-	-	-	-	-
15. Taman	1	10	1	10	1	10
16. Selat	1	10	1	10	-	-
17. Sangeh	5	50	5	50	5	50
18. Bongkasa Pertiwi	1	10	1	10	1	10
Jumlah	30	300	17	170	7	70

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Badung, 2009

Keterangan:

Jml : Jumlah

Pada Tabel 4 ditunjukkan perkembangan jumlah anggota KUBE di masing-masing desa/kelurahan di Kecamatan Abiansemal selama periode 2006-2008. Dari tabel tersebut terungkap bahwa tidak semua KUBE menunjukkan perkembangan hingga Tahun 2008, kecuali KUBE yang ada

di Desa Taman, Sangeh dan Bongkasa Pertiwi.

Pemerintah Kabupaten Badung sendiri telah melaksanakan Program KUBE bagi rumah tangga miskin di tengah-tengah masyarakat telah menjadi sarana untuk meningkatkan usaha produktif (khususnya dalam

peningkatan pendapatan dan kesempatan kerja), menyediakan sebagian kebutuhan yang diperlukan bagi keluarga miskin, menciptakan keharmonisan hubungan sosial antar warga, menyelesaikan masalah sosial yang dirasakan keluarga masyarakat miskin.

Pelaksanaan Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) yang diberikan oleh Departemen Sosial melalui Dinas Sosial Kabupaten Badung dalam upaya peningkatan pendapatan dan kesempatan kerja Rumah Tangga Miskin belum dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengkaji efektivitas pelaksanaan program KUBE dan mengetahui dampak program KUBE terhadap pendapatan dan kesempatan kerja terutama di Desa Sangeh yang sampai saat ini tetap menyelenggarakan program KUBE.

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui tingkat efektivitas program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung; 2) Untuk mengetahui dampak program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) terhadap pendapatan yang diperoleh Rumah Tangga Miskin di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung; 3) Untuk mengetahui dampak program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) terhadap

kesempatan kerja Rumah Tangga Miskin di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Beberapa Konsep Tentang Kemiskinan

Pengertian kemiskinan itu amat luas tetapi para ahli ekonomi mengelompokkan ukuran kemiskinan menjadi dua macam, yaitu: pertama kemiskinan absolut yang berarti sebagai suatu keadaan dimana tingkat pendapatan dari suatu orang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokoknya seperti sandang, pangan, pemukiman, kesehatan, dan pendidikan. Kedua kemiskinan relatif yaitu kemiskinan yang berkaitan dengan distribusi pendapatan yang mengukur ketidakmerataan. Dalam kemiskinan relatif ini seseorang yang telah mampu memenuhi kebutuhan minimumnya belum tentu dikatakan tidak miskin. (Arsyad, 1997:70).

Menurut Todaro (2000:200) salah satu generalisasi (kesimpulan) yang terbilang sah (valid) mengenai penduduk miskin adalah bahwa pada umumnya mereka bertempat tinggal di daerah-daerah pedesaan dengan mata pencaharian pokok di bidang pertanian dan kegiatan lainnya yang erat hubungannya dengan sektor ekonomi tradisional. Menurut Mubyarto (1998:4) kemiskinan adalah suatu situasi serba kekurangan dan disebabkan oleh terbatasnya modal yang dimiliki, rendahnya pengetahuan

dan ketrampilan, rendahnya produktivitas, rendahnya pendapatan, lemahnya nilai tukar hasil produksi orang miskin dan terbatasnya kesempatan berperan serta dalam pembangunan.

Pengertian Kelompok Usaha Bersama (KUBE)

Kelompok Usaha Bersama (KUBE) adalah kelompok kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi warga miskin agar lebih maju secara ekonomi dan sosial, meningkatkan interaksi dan kerjasama dalam kelompok, mendayagunakan potensi dan sumber sosial ekonomi lokal, memperkuat budaya kewirausahaan, mengembangkan akses pasar dan menjalin kemitraan sosial ekonomi dengan berbagai pihak yang terkait. Dasar Hukum yang digunakan dalam pembentukan program ini antara lain: 1) Keputusan menteri sosial RI Nomor 84/HUK/1997 tentang pelaksanaan pemberian bantuan sosial bagi Fakir Miskin; 2) Keppres RI Nomor 124 Tahun 2001 No.8/2002 tentang Komite Penanggulangan Kemiskinan; 3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 1981 tentang Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Fakir Miskin (Badan Pendidikan dan Penelitian Kesejahteraan Sosial, 2009:11).

Pendapatan

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu tujuan penting

yang harus dicapai dalam suatu perekonomian yang baik, yaitu perekonomian yang mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh penduduk di Negara atau daerah yang bersangkutan (Todaro, 2000:113). Untuk menghitung besar kecilnya pendapatan, dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu: 1) Pendekatan produksi (*production approach*), yaitu dengan menghitung semua nilai produksi barang dan jasa yang dapat dihasilkan dalam periode tertentu, 2) Pendekatan pendapatan (*income approach*), yaitu dengan menghitung nilai keseluruhan balas jasa yang dapat diterima oleh pemilik faktor produksi dalam suatu periode tertentu, 3) Pendekatan pengeluaran (*expenditure approach*), yaitu pendapatan yang diperoleh dengan menghitung pengeluaran konsumsi masyarakat.

Dalam penelitian ini dipergunakan pendekatan pendapatan (*income approach*), yaitu dengan menghitung keseluruhan balas jasa yang dapat diterima oleh anggota (KUBE) dari hasil usahanya dengan menggunakan bantuan program Kelompok Usaha Bersama (KUBE).

Kesempatan Kerja

Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Kebutuhan akan tenaga kerja ini nyata-nyata diperlukan oleh

perusahaan/lembaga penerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu. Tingkat upah, posisi maupun syarat kerja tertentu biasanya diumumkan melalui iklan di media masa, selebaran dan lain-lain. Dengan demikian lapangan pekerjaan tersebut dapat diartikan sebagai lowongan (*vacancy*) (Sukirno, 2000: 37).

Efektivitas

Menurut Subagyo efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang ditetapkan. Tingkat efektivitas program dalam hal ini menggambarkan kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan program yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Apabila realisasi program 1 persen sampai dengan 50 persen dari target termasuk efektivitas rendah sedangkan apabila realisasi program antara 51 sampai dengan 100 persen dari target, termasuk efektivitas tinggi (Subagyo, 2000:23).

Pengukuran efektivitas menggunakan standar sesuai acuan Litbang Depdagri Republik Indonesia 1991, sebagai berikut (Prapta, 2007: 28):

- 1) Rasio efektivitas di bawah 40 persen = sangat tidak efektif.
- 2) Rasio efektivitas antara 40-59,99 persen = tidak efektif.
- 3) Rasio efektivitas antara 60-79,99 persen = cukup efektif.

- 4) Rasio efektivitas di atas 80 persen = sangat efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: 1) Pelaksanaan program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) memberikan dampak yang positif terhadap pendapatan Rumah Tangga Miskin di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung; 2) Pelaksanaan program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) memberikan dampak yang positif terhadap kesempatan kerja Rumah Tangga Miskin di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Pemilihan lokasi penelitian adalah Desa Sangeh, yang dilandasi perkembangan bahwa sampai saat penelitian ini dilakukan Program KUBE tetap dikembangkan di desa ini. Selain itu jumlah KUBE yang ada di Desa Sangeh relatif lebih banyak dibandingkan dengan jumlah dan anggota KUBE di desa lainnya.

Obyek penelitian ini adalah salah satu program pengentasan kemiskinan yang dibina oleh Departemen Sosial RI melalui Dinas Sosial Kabupaten Badung, yaitu program Kelompok Usaha Bersama (KUBE). Dalam penelitian efektivitas terhadap pendapatan dan kesempatan kerja rumah tangga miskin melalui kelompok usaha bersama di Kecamatan abiansemal, Kabupaten Badung, variabel-variabel yang

digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel berikut: 1) Variabel input: Pelaksanaan sosialisasi program, Ketepatan jenis bantuan, Ketepatan waktu dan pemberian bantuan, Ketepatan jumlah bantuan, Ketepatan sasaran program; 2) Variabel proses: Bimbingan sosial dan pelatihan ketrampilan berusaha, Pendampingan, Pembinaan lanjut, Respon terhadap keluhan, Evaluasi/Monitoring; 3) Variabel output: Tingkat pendapatan dan Tingkat kesempatan kerja

Jenis data menurut sifatnya adalah: 1) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan hitung (Sugiyono, 2004). Data tersebut seperti, jumlah anggota kelompok usaha bersama dan pendapatan keluarga; 2) Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar. (Sugiyono, 2004) Data tersebut seperti misalnya mengenai sosialisasi program, ketepatan pemberian bantuan sesuai dengan kebutuhan, ketepatan waktu pemberian bantuan, ketepatan jumlah bantuan, pendampingan, dan evaluasi/monitoring.

Jenis data menurut sumbernya adalah: 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diamati dari sumbernya serta memerlukan pengolahan lebih lanjut terhadap data tersebut. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden mengenai efektivitas program

kelompok usaha bersama (KUBE) untuk masyarakat miskin terhadap pendapatan dan kesempatan kerja; 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain dan buku-buku, dokumen-dokumen ataupun tulisan/catatan-catatan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan dipublikasikan oleh suatu instansi atau badan lain untuk kepentingan instansi atau badan itu sendiri.

Tahap-Tahap dalam Pengambilan Sampel

Teknik Penentuan Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan jumlah anggota kelompok usaha bersama yang terdapat di daerah penelitian dan sampel dalam penelitian ini mewakili seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah anggota kelompok usaha bersama yakni 50 orang yang tersebar di lima banjar yaitu, Banjar Batu Sari, Banjar Muluk Babi, Banjar Pemijian, Banjar Brahmana dan Banjar Sibang. Jumlah sampel penelitian ini ditentukan dengan pendekatan penentuan sampel jenuh atau istilah lain disebut dengan sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2004).

Mengenai penyebaran KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung,

untuk lebih jelas lagi dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. Jumlah Anggota KUBE Rumah Tangga Miskin di Desa Sangeh

Dusun/Banjar	Jumlah Anggota Kube (Orang)	Persentase (%)
1. Banjar Batu Sari	20	40
2. Banjar Muluk Babi	18	36
3. Banjar Pemijian	3	6
4. Banjar Brahmana	5	10
5. Banjar Sibang	4	8
Jumlah	50	100

Sumber: Kantor Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung, 2009

Berdasarkan Tabel 5, bahwa jumlah KUBE rumah tangga miskin di desa sangeh sebanyak 50 orang, yang tersebar di 5 banjar di Desa Sangeh. Jenis KUBE yang diberikan adalah KUBE ternak sapi dan jumlah bantuan yang diberikan berupa 25 ekor sapi, dana bantuan 50 juta, cubang pengolahan urine. Jumlah anggota paling banyak terdapat di Banjar Batu Sari dan jumlah anggota yang paling sedikit di Banjar Pemijian.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Wawancara terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan sebelumnya yang terkait dengan variabel-variabel yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian; 2) Observasi, yaitu pengumpulan data

dengan melakukan pengamatan secara langsung di Kecamatan Denpasar Timur, seperti membandingkan kondisi sebelum dan sesudah adanya program; 3) Wawancara mendalam (*indepth interview*) dilakukan terhadap responden untuk mendapat alasan yang sebenarnya dari responden dalam mengambil keputusan terkait dengan kegiatan usaha produktif yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis tingkat efektivitas dan dampak program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung dipergunakan beberapa analisis antara lain.

- 1) Untuk mengetahui efektivitas program KUBE digunakan teknik analisis statistik deskriptif sebagai berikut.

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \% \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Realisasi : Pencapaian pelaksanaan program

Target : Seluruh anggota kelompok yang mengikuti program

2) Untuk menganalisis dampak program KUBE terhadap pendapatan peserta program, dilakukan pengujian statistik, yaitu uji beda dua rata-rata pengamatan berpasangan dengan tahap-tahap pengujian sebagai berikut. (Wirawan, 2002).

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \mu_d = 0$: tidak terdapat peningkatan pendapatan peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

$H_0 : \mu_d > 0$: terdapat peningkatan pendapatan peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

b) Menghitung nilai statistik (uji t) dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_o = \frac{\bar{d}}{Sd / \sqrt{n}} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

\bar{d} = Nilai beda rata-rata

n = Pengamatan berpasangan

Sd = Simpangan baku perbedaan yang dihasilkan suatu perlakuan (standar deviasi) dapat dihitung dengan rumus:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n-1}} \qquad \bar{d} = \sum \frac{d_i}{n}$$

df = V = (n-1)

Keterangan:

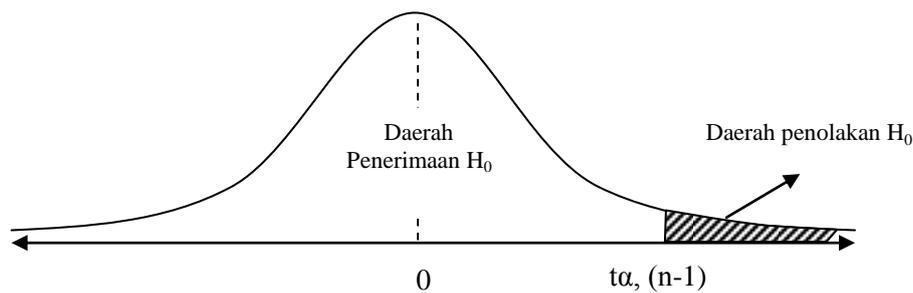
\bar{d} = beda rata-rata pendapatan per bulan antara sebelum dan sesudah mengikuti program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

n = banyaknya pasangan data

d_i = beda pengamatan pasangan ke-i

df = derajat bebas

Pengujian secara statistik dilakukan dengan menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5 persen dengan kriteria uji satu sisi, yaitu sisi kanan.



Gambar 1. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 dengan Uji t
(Wirawan, 2002:179).

Bila uji t lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak berdampak positif terhadap pendapatan peserta sesudah mengikuti program KUBE di desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Sebaliknya apabila H_0 ditolak berarti berdampak positif terhadap

pendapatan peserta sesudah mengikuti program KUBE di desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Dengan perkataan lain ada dampak positif dan signifikan program KUBE dalam peningkatan pendapatan.

3) Untuk menganalisis dampak program KUBE terhadap jam kerja peserta program, dilakukan pengujian statistik, yaitu uji beda dua rata-rata pengamatan berpasangan dengan tahap-tahap pengujian sebagai berikut. (Wirawan, 2002:179).

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \mu_d = 0$: tidak terdapat peningkatan jam kerja peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

$H_0 : \mu_d > 0$: terdapat peningkatan jam kerja peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

b) Menghitung nilai statistik (uji t) dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_o = \frac{\bar{d}}{Sd/\sqrt{n}} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

\bar{d} = Nilai beda rata-rata

n = Pengamatan berpasangan

Sd = Simpangan baku perbedaan yang dihasilkan suatu perlakuan (standar deviasi) dapat dihitung dengan rumus:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum (d_i - \bar{d})^2}{n-1}}$$

$$\bar{d} = \sum \frac{d_i}{n}$$

$$df = V = (n-1)$$

Keterangan:

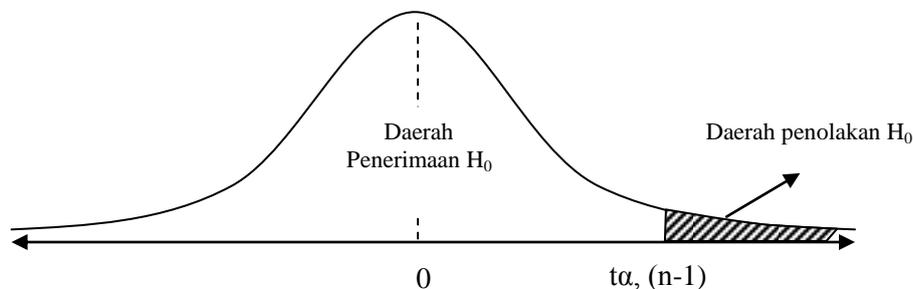
\bar{d} = beda rata-rata jam kerja per minggu antara sebelum dan sesudah mengikuti program KUBE di Desa Sangheh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

n = banyaknya pasangan data

d_i = beda pengamatan pasangan ke-i

df = derajat bebas

Pengujian secara statistik dilakukan dengan menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5 persen dengan kriteria uji satu sisi, yaitu sisi kanan.



Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H₀ dengan Uji t.

(Wirawan, 2002:179).

Bila uji t lebih kecil dari t tabel maka H₀ diterima, artinya tidak berdampak positif terhadap jam kerja peserta sesudah mengikuti program KUBE di desa Sangheh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Sebaliknya apabila H₀ ditolak berarti berdampak positif terhadap jam kerja peserta sesudah mengikuti program KUBE di desa Sangheh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Dengan perkataan lain ada dampak positif dan signifikan program KUBE terhadap jam kerja peserta KUBE di Desa Sangheh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perhitungan Kumulatif Efektivitas Program KUBE di Desa Sangheh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung

1. Variabel Input

Analisis efektivitas Efektivitas pelaksanaan program KUBE di Desa Sangheh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung dilakukan dengan membandingkan realisasi dengan target dikalikan 100 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada analisis matematika dan statistik berikut.

$$\begin{aligned} \text{Efektivitas Program} &= \frac{\text{Re alisasi}}{\text{T arg et}} \times 100 \% \\ \text{Efektivitas Program} &= \frac{48 + 46 + 47 + 12 + 49}{50 \times 5} \times 100 \% \\ &= \frac{202}{250} \times 100 \% \\ &= 80,8 \% \text{ (sangat efektif)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan variabel input di atas, dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung sangat efektif yaitu sebesar 80,8 persen.

2. Variabel Proses

Efektivitas pelaksanaan program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung, dilihat dari variabel proses akan diuraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Efektivitas Program} &= \frac{\text{Re alisasi}}{\text{T arg et}} \times 100 \% \\ \text{Efektivitas Program} &= \frac{47 + 48 + 46 + 35 + 37}{50 \times 5} \times 100 \% \\ &= \frac{213}{250} \times 100 \% \\ &= 85,2 \% \text{ (sangat efektif)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan variabel proses di atas, dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung sangat efektif yaitu sebesar 85,2 persen.

3. Variabel Output

Efektivitas pelaksanaan program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung, dilihat dari variabel *output* akan diuraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Efektivitas Program} &= \frac{\text{Re alisasi}}{\text{T arg et}} \times 100 \% \\ \text{Efektivitas Program} &= \frac{50 + 50}{50 \times 2} \times 100 \% \\ &= \frac{100}{100} \times 100 \% \\ &= 1,00 \times 100 \% \\ &= 100 \% \text{ (sangat efektif)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan variabel proses di atas, dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung sangat efektif yaitu sebesar 100 persen.

Jadi perhitungan Komulatif Efektivitas pelaksanaan program KUBE di Desa Sangeh dilihat dari Variabel Input, Variabel Proses dan Output sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Efektivitas Program} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \% \\ &= \frac{48 + 46 + 47 + 12 + 49 + 47 + 48 + 46 + 35 + 37 + 50 + 50}{50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50 + 50} \times 100 \% \\ &= \frac{515}{600} \times 100 \% \\ &= 0,8583 \times 100 \% \\ &= 85,83 \% \text{ (sangat efektif)} \end{aligned}$$

B. Analisis Uji Statistik Terhadap Peningkatan Pendapatan Anggota Kelompok Program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung

Untuk menguji apakah terdapat peningkatan pendapatan peserta program sesudah mengikuti program, dilakukan pengujian secara statistik, yaitu uji beda rata-rata pengamatan berpasangan. Pengujian dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut.

1) Merumuskan hipotesis

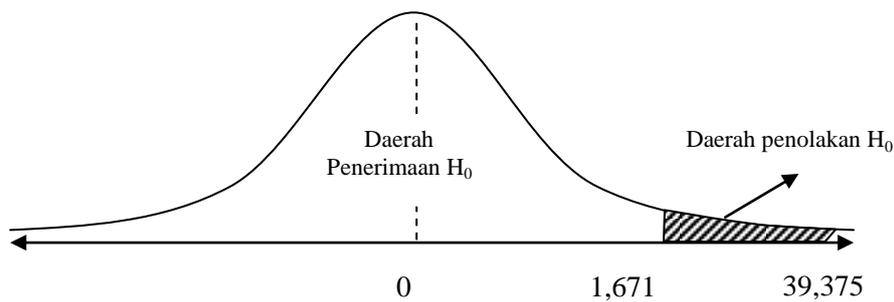
$H_0 : \mu_d = 0$: tidak terdapat peningkatan pendapatan peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

$H_0 : \mu_d = 0$: terdapat peningkatan pendapatan peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung

2) Taraf nyata yang digunakan $\alpha = 5 \% = 0,05$

3) Statistik Ujinya $t_o = \frac{\bar{d}}{Sd/\sqrt{n}}$

Taraf nyata, $\alpha = 0,05$ dan $df = n-1$ $50 - 1 = 49$, sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,671. Jadi, daerah kritisnya adalah daerah di sebelah kanan $t_{\text{tabel}} = 1,671$



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 dengan Uji t.

4) Menghitung nilai statistik uji, t_o

$$\begin{aligned}
 t_o &= \frac{\bar{d}}{Sd/\sqrt{n}} \\
 &= \frac{189}{33,94/\sqrt{50}} \\
 &= \frac{189}{4,80} = 39,375
 \end{aligned}$$

5) Kesimpulan/keputusan

Oleh karena statistik uji jatuh pada daerah penolakan ($t_o = 39,375 > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat peningkatan pendapatan peserta sesudah mengikuti program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Oleh karena itu, program KUBE memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan pendapatan peserta KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

Anggota Kelompok Program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung

Untuk menguji apakah terdapat peningkatan kesempatan kerja peserta program sesudah mengikuti program, dimana kesempatan kerja yang dihitung adalah jam kerja perminggu. Perhitungannya dilakukan pengujian secara statistik, yaitu uji beda rata-rata pengamatan berpasangan. Pengujian dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut.

C. Analisis Uji Statistik Terhadap Peningkatan Kesempatan Kerja

1) Merumuskan hipotesis

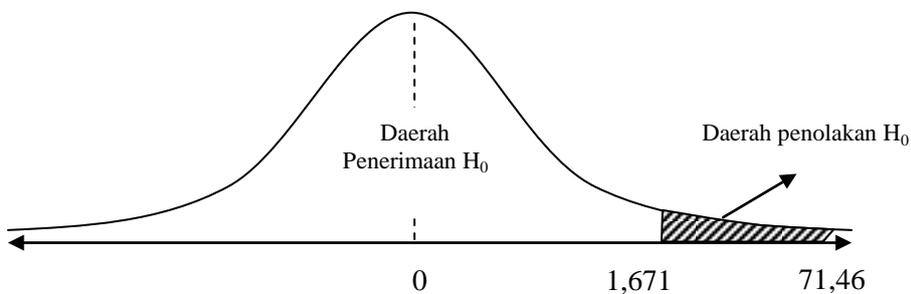
$H_0 : \mu_d = 0$: tidak terdapat peningkatan jam kerja peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

$H_0 : \mu_d = 0$: terdapat peningkatan jam kerja peserta program sesudah mengikuti program KUBE di Desa sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung

2) Taraf nyata yang digunakan, $\alpha = 5 \% = 0,05$

3) Statistik Ujinya, $t_o = \frac{\bar{d}}{Sd/\sqrt{n}}$

Taraf nyata, $\alpha = 0,05$ dan $df = n-1$ $50 - 1 = 49$, sehingga nilai t_{tabel} adalah 1, 671. Jadi, daerah kritisnya adalah daerah di sebelah kanan $t_{tabel} = 1, 671$



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 dengan Uji t

4) Menghitung nilai statistik uji, t_o

$$\begin{aligned} t_o &= \frac{\bar{d}}{Sd/\sqrt{n}} \\ &= \frac{6,36}{0,631/\sqrt{50}} \\ &= \frac{6,36}{0,089} = 71,46 \end{aligned}$$

5) Kesimpulan/keputusan

Oleh karena statistik uji jatuh pada daerah penolakan ($t_o = 71,46 > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat peningkatan jam kerja peserta sesudah mengikuti

program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Oleh karena itu, program KUBE memberikan pengaruh positif dalam

meningkatkan jam kerja peserta KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka simpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Tingkat efektivitas program KUBE di Desa Sangeh Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung adalah sangat efektif.
- 2) Pendapatan rata-rata per bulan sebelum dan sesudah mengikuti program KUBE berbeda secara signifikan. Terdapat peningkatan pendapatan rata-rata per bulan peserta sebelum mengikuti program KUBE adalah Rp. 304.800 dan sesudah mengikuti program KUBE adalah Rp. 493.800.
- 3) Kesempatan kerja rata-rata per minggu sebelum dan sesudah mengikuti program KUBE berbeda secara signifikan. Terdapat peningkatan kesempatan kerja rata-rata per minggu peserta sebelum mengikuti program KUBE adalah 36,3 jam dan sesudah mengikuti program KUBE adalah 42,5 jam.

Saran

- 1) Dari segi variabel *input*, disarankan agar jumlah bantuan yang diberikan lebih

ditingkatkan, karena dari lima indikator yang diteliti ternyata jumlah bantuan yang diterima memiliki rasio efektivitas yang kurang efektif. Dengan ditambahkan bantuan seperti sapi untuk mengembangkan usaha ekonomi produktif, maka semakin banyak program KUBE dan semakin banyak pula masyarakat yang memperoleh manfaat dari program tersebut.

- 2) Dari segi variabel proses, disarankan agar pembinaan lanjutan dan pendampingan terus dilaksanakan dan ditingkatkan, agar dapat memberikan respon yang lebih cepat kepada masyarakat. Dengan demikian masyarakat yang selama ini merasakan bahwa keluhan mereka belum ditindaklanjuti oleh petugas, maka dengan adanya pembinaan dan pendampingan yang berkelanjutan maka hal-hal di atas akan dapat dipecahkan.
- 3) Dari segi variabel *output*, pendapatan dan kesempatan kerja peserta sesudah mengikuti program KUBE mengalami peningkatan. Oleh karena itu disarankan agar program KUBE terus ditingkatkan dan dikembangkan sehingga dapat menjangkau lebih banyak masyarakat miskin yang ada di

Desa Sangeh Kecamatan
Abiansemal Kabupaten
Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincoln. 1997. *Ekonomi Pembangunan*. STIE. YKPN. Yogyakarta
- Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Bali. 2009. *Data Kemiskinan Provinsi Bali 2008*. Denpasar.
- Badan Pendidikan Dan Penelitian Kesejahteraan Sosial. 2009. *Program Pemberdayaan Fakir Miskin Melalui Mekanisme Bantuan Langsung Pemberdayaan Sosial (P2FM-BLPS)*. Cetakan Kedua. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. 2004. *Penduduk Provinsi Bali Hasil Registrasi Penduduk*. Denpasar.
- Dinas Sosial Kabupaten Badung. 2008. Data KUBE Dinas Sosial Kabupaten Badung Dari Tahun 2003 s/d 2008. Badung.
- Likub, I Ketut. 2007. Efektivitas Program Kelompok Usaha Bersama Dalam Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Penyandang Cacat di Kota Denpasar. *Tesis*. Magister Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Denpasar.
- Mubyarto. 1998. *Ekonomi Rakyat Program IDT dan Demokrasi Ekonomi Indonesia*. Aditya Media. Yogyakarta.
- Prapta, Made. 2007. Efektivitas Program Kesejahteraan Sosial Kelompok Usaha Bersama Dalam Penanggulangan Keluarga Fakir Miskin di Kota Denpasar. *Tesis*. Program Magister Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana. Denpasar.
- Subagyo, Ahmad Wito. 2000. *Efektivitas Program Penanggulangan Kemiskinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan*. UGM. Yogyakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Makro Ekonomi Modern, Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Todaro, Michael, P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistik Inferensia)*. Edisi Kedua. Keraras Emas. Denpasar.

PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD PADA HOTEL INNA GRAND BALI BEACH

Ni Ketut Narti¹, Ni Ketut Lasmini², Lily Marheni³, Ni Komang Suci Martini⁴

^{1,2,3,4}Politeknik Negeri Bali

Email: ketutnarti@pnb.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to know the application of reward system at Hotel Inna Grand Bali Beach. The object of research is the implementation of reward system using qualitative and qualitative descriptive approach. Data collection in this research is interview observation, and literature research. The results showed that at Hotel Inna Grand Bali Beach there are 4 types of rewards that are used to motivate employee performance: Reward Incentives, Reward Production Premium, Reward Best Employee, Reward Period. The application of the reward system of each type varies - based on SKD (Directors' Decree) and the basis of reward. Providing incentive rewards based on employee attendance. Reward of production premium based on company productivity. Giving rewards best employee based on employee performance. Giving rewards for working period based on length of employee work. The initial process of checking employee data requires a lot of time making the application of rewards less effective and efficient. This is caused by the data of many employees and done in two checking process that is timekeeping and finger print so that require precision in process of checking data.*

Keywords: *application of reward, Reward System*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor yang sedang berkembang saat ini. Pelaku pariwisata di Bali telah melengkapi fasilitas-fasilitas pariwisata seperti hotel-hotel, restoran, *travel agent*, tempat wisata dan fasilitas infrastruktur yang membuat tamu merasa senang dan nyaman berlibur ke Bali. Ketatnya persaingan di era globalisasi ini, memotivasi dan mendorong hotel-hotel untuk dapat memenangkan persaingan. Sebagai langkah preventif adalah mengelola tenaga kerja yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja (baik dalam bentuk

pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi dari perusahaan. Besarnya peranan karyawan tersebut mengharuskan perusahaan mengoptimalkan kinerja karyawannya, sehingga memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan motivasi karyawannya melalui pemberian *reward*, sehingga memiliki kemauan untuk bekerja demi kemajuan perusahaan.

Reward yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. *Reward* adalah imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan

perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. *Reward* yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi karyawan. Namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan bahwa *reward* tersebut justru dapat berdampak sebaliknya. Ketika karyawan hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja, dikhawatirkan bahwa karyawan akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara demi memperoleh *reward* tersebut dikhawatirkan dapat terjadi. Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri. Oleh sebab itu organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian *reward* yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai *reward* tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan.

Manajemen diharapkan mampu menerapkan sistem *reward* yang efisien agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. *Reward* sebagai alat motivasi juga dikemukakan dalam Teori Penguatan

(*Reinforcement Theory*). Menurut teori ini motivasi seseorang bekerja adalah tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang dialaminya. Teori penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan.

Hotel Inna Grand Bali Beach adalah salah satu hotel terkenal di Bali yang terletak di Jl Hang Tuah Sanur kaja, Denpasar, merupakan salah satu hotel bintang 5 (lima) tertua yang ada di Bali. Sistem pemberian *reward* setiap program pada Hotel Inna Grand Bali Beach berbeda – beda sesuai dengan peraturan perusahaan. Pemberian *reward* kepada karyawan di Hotel Inna Grand Bali Beach berdasarkan pada penilaian hasil kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan, absensi karyawan, produktivitas perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Sistem pemberian *reward* diatur oleh direksi dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dan memperhatikan *job level* dan *job grade* dari masing-masing karyawan.

Penerapan sistem pemberian *reward* oleh perusahaan perlu di kontrol secara baik sampai sejauh mana pelaksanaan dan realisasinya, untuk itu diperlukan suatu sistem yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar sistem pemberian *reward* yang diterapkan perusahaan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach; 2) Untuk mengetahui kendala-

kendala apa saja dalam penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach. Penelitian ini memiliki dua manfaat yakni: 1) Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan mengenai penerapan sistem pemberian *reward*, berdasarkan teori-teori yang telah didapat dalam perkuliahan dan praktek dilapangan yang sesungguhnya; 2) Bagi Hotel Inna Grand Bali Beach, hasil penelitian ini menjadi masukan objektif dan dapat dijadikan bahan masukan dalam mengevaluasi penerapan sistem pemberian *reward*.

KAJIAN LITERATUR

Sistem

Mulyadi (2016:4) berpandangan sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Marakas & O'Brien (2017:16) berpandangan sistem adalah serangkaian komponen yang saling terkait, dengan batasan yang digambarkan secara jelas, yang bekerja bersama-sama untuk mencapai seperangkat tujuan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan sistem adalah suatu kumpulan objek atau unsur-unsur atau bagian-bagian yang memiliki arti berbeda-beda yang saling memiliki hubungan, saling berkerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki keterikatan pada rencana atau plane yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2013:3) berpandangan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dalam upaya pendayagunaan sumber daya individu karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi

Sedarmayanti (2011:234) berpandangan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2013: 121) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama, pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerja sama formal antara majikan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja, dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial, fisik dan juga egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif, program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan dapat lebih mudah.
- 4) Motivasi, balas jasa dapat memberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan, program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya sebuah *turnover* yang relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin ilmu bagi segenap karyawan yang semakin baik. Mereka dapat menyadari serta menaati suatu peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaturan Serikat Buruh, kompensasi berpengaruh

serikat buruh dapat dihindarkan dan juga karyawan mampu untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya.

- 8) Pengaruh Pemerintah, program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku misalnya batas upah minimum, maka intervensi pemerintah mampu untuk dihindarkan.

Reward

Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:159) menyatakan bahwa *reward* terdiri atas semua komponen-komponen termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Sistem *reward* yang efektif membutuhkan beberapa hal dasar yang harus diperhatikan, antara lain sikap eksperimental, sistem penyesuaian yang berkelanjutan, masukan dari orang-orang yang terlibat dalam sistem serta evaluasi yang terus menerus terhadap keefektifan sistem. *Reward* sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, menghargai karyawan menunjukkan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dapat menciptakan keuntungan perusahaan dalam jangka

panjang sedangkan bagi karyawan sendiri perasaan dihargai dan lingkungan yang nyaman akan meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja.

Adapun tujuan pemberian *reward* adalah:

- 1) Menarik (*Attract*) *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- 2) Mempertahankan (*Retain*) *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
- 3) Memotivasi (*Motivate*) Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi

Menurut Rivai (2005:17) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* yang berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja. Sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut mempengaruhi pemberian *reward*.

Teori Penguatan

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada *reward* yang diterimanya dan *punishment* yang akan dialaminya (Arep & Tanjung, 2003:35-37). Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) adalah motivasi seseorang bekerja yang tergantung pada penghargaan yang

diterimanya dan akibat dari yang dialaminya. Teori penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan. Ada 5 jenis pemberian *reinforcement* agar lebih efektif yakni diberikan secara terus menerus, diberikan secara interval yang tetap, interval yang berubah-ubah, rasio tetap dan rasio yang berubah-ubah.

Jenis – Jenis *Reinforcement Theory* adalah:

- 1) *Positive Reinforcement* (Penguatan Positif), yaitu penguatan yang dilakukan kearah kinerja yang positif.
- 2) *Negative Reinforcement* (Penguatan Negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya berupa cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus menerus.
- 3) *Extinction* (Peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.
- 4) *Punishment* (Hukuman), yaitu kosenkuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Hotel Inna Grand Bali Beach yang beralamat di Jl. Hang Tuah, Sanur Kaja, Denpasar. Penelitian dilakukan selama 3 bulan mulai pada tanggal 02 Januari 2018 sampai dengan tanggal 31 Maret 2018.

Objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun objek penelitian ini adalah system pemberian *reward* pada Inna Grand Bali Beach.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif adalah data - data yang terkumpul tidak berdasarkan teori melainkan fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan yaitu data berupa informasi dan keterangan-keterangan mengenai gambaran umum objek penelitian. Peneliti ini menggunakan data sekunder sebagai sumber data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain, misalnya buku manajemen sumber daya manusia, jurnal, metodologi penelitian, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga metode yakni 1) Metode observasi dimana peneliti melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian selama 3 bulan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang yang akan diteliti. 2) Metode wawancara dimana peneliti melakukan wawancara langsung dengan *Human Resources Manager, Chief Personel Administration, dan Training Officer*. 3) Metode studi pustaka dimana peneliti membaca buku atau literature-literatur yang berkaitan dengan sistem pemberian *reward*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai metode analisis data

karena membutuhkan gambaran sesuai dengan fakta yang terjadi pada objek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach diatur dalam buku perjanjian kerjasama antara PT.Hotel Indonesia Natour dan Serikat Pekerja KOPRI, jenis *reward* yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. *Reward Insentif*

Insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. *Insentif* memberikan *reward* dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Tujuan perusahaan memberikan *insentif* kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan kepada mereka.
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 3) Sebagai rasa terima kasih seorang pimpinan yang selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencana kerjanya.
- 4) Pemberian *insentif* dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- 5) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dan loyal dengan perusahaan.

Sistem pemberian *reward insentif* pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti pengecekan data, pelaporan data,

hingga insentif dapat diterima oleh karyawan

- 1) Tahap pertama dilakukan pengecekan kehadiran karyawan melalui *timekeeping* dan *finger print* biasanya dilakukan seminggu sebelum gaji karyawan diberikan.
- 2) Setelah kedua data sama dan cocok selanjutnya akan dijumlah kehadiran karyawan. Namun, jika ada data antara *timekeeping* dan *finger print* yang tidak cocok maka *Chief Timekeeping* akan menghubungi karyawan yang bersangkutan untuk menanyakan kehadiran karyawan tersebut. Hal ini sering terjadi karena karyawan menukar *shift* dengan temannya tetapi belum merubah jadwal pada portal karyawan menjadikan pada saat *finger print* karyawan tersebut tidak akan kelihatan pada *run system*. Proses ini dilakukan setiap hari untuk pengecekan kehadiran karyawan.
- 3) Selanjutnya akan dijumlahkan nominal insentif dikali dengan jumlah kehadiran karyawan. Jumlah nominal insentif berbeda-beda berdasarkan jabatan dari masing-masing karyawan. Proses ini dilakukan pada akhir bulan 1 minggu sebelum tanggal penggajian karyawan.
- 4) Setelah selesai pengecekan dan penjumlahan selanjutnya data *insentiftransport* akan dilaporkan ke department head manpower department untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.
- 5) Selanjutnya *manpower department* akan melaporkan data

insentif transport karyawan kepada pihak manajemen yang selanjutnya akan dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok karyawan.

- 6) Tahap akhir data hasil pengecekan data *time keeping* selanjutnya akan disebarkan ke masing-masing department untuk pelaporan kehadiran masing-masing karyawan.

2. Reward Premi Produksi

Pada Hotel Inna Grand Bali Beach *reward* premi produksi diberikan pada akhir tahun kepada karyawan tetap yang telah bekerja selama satu tahun dan telah menyelesaikan masa percobaannya namun apabila karyawan yang telah menyelesaikan masa percobaan akan tetapi masa kerjanya kurang dari satu tahun akan mendapatkan premi produksi yang besarnya dihitung secara proposional. *Reward* premi produksi diberikan kepada karyawan tetap sejumlah 1X gaji pokok. *Reward* premi Produksi akan dibayarkan paling lambat 2 minggu sebelum akhir tahun. Teknis pembayaran premi produksi ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi (SKD).

Hasil wawancara juga menjelaskan mengenai sistem pemberian *reward* premi produksipada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti dikeluarkannya SKD, pengecekan data karyawan tetap yang memenuhi persyaratan untuk mendapatkan premi produksi, penerimaan *reward* premi produksi oleh karyawan.

- 1) Tahap pertaman pimpinan Direksi PT.HIN mengeluarkan SKD untuk diberikannya *reward* premi produksi

untuk masing-masing karyawan yang memenuhi syarat

- 2) Selanjutnya *Manpower Department* akan mengecek kelengkapan isi surat dan data karyawan tetap yang telah memenuhi persyaratan untuk mendapatkan premi produksi.
- 3) Selanjutnya dilakukan pendataan karyawan tetap yang akan mendapatkan *reward* premi produksi.
- 4) Setelah data karyawan lengkap selanjutnya data akan di laporkan kepada *Manpower Manager* untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.
- 5) Tahap akhir penyerahan premi produksi diberikan 2 minggu sebelum akhir tahun

Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa *reward* premi produksi adalah berupa gaji ke-13 yang diberikan kepada karyawan tetap dengan syarat-syarat dan peraturan perusahaan

3. *Reward Best Employee*

The Best Employee merupakan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik di tingkat unit, dibuktikan dengan hasil Penilaian Kinerja (PK) memenuhi syarat (minimal *Exceed Expectation/EE*), mempunyai semangat kerja tinggi, mampu bekerja multitasking, inovatif, serta menjadi inspirator atau *agent of change* dan motivator bagi lingkungannya. Tujuan perusahaan memberikan *reward best employee* untuk karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Memompa kinerja pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga akan menambah *profit* perusahaan.

- 2) Menjaga loyalitas karyawan sehingga tingkat *turnover* (pindah pada perusahaan lain/pesaing) pada perusahaan itu menjadi rendah.

- 3) Menberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

terdapat dua jenis pemilihan *best employee* di Hotel Inna Grand Bali Beach yaitu: *best employee of the three month* dan *best employee of the year*.

1) *The Best Employee of The Three Month*

Sistem pemberian *reward best employee of the three month* pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti pendaftaran calon peserta, seleksi calon pemenang, hingga dipilihnya pemenang *best employee of the three month*. Berikut merupakan tahapan pemberian *reward best employee of the three month*:

- (1) *Manpower Department* akan mempersiapkan formulir calon peserta *best employee* dan mempersiapkan memorandum yang akan disebar ke masing-masing department.

- (2) Selanjutnya *Manpower Department* akan mengirimkan memo dan formulir ke masing-masing department untuk mengirimkan calon peserta *best employee of the three month*

- (3) Masing-masing department mengirimkan calon peserta yang dipilih langsung oleh department head dan akan mengirimkan formulir calon peserta paling

lambat 1 minggu setelah memorandum diterima.

(4) Selanjutnya peserta *best employee* akan mengikuti seleksi test tulis. Dari hasil test tulis akan dipilih 7 – 10 orang yang akan mengikuti test selanjutnya.

(5) Bagi peserta yang lolos ke tahap selanjutnya akan mengikuti seleksi tes lisan yang akan diuji oleh *General Manager, Manpower Department*, dan ketua KOPRI. Dari hasil test lisan akan dipilih 2 orang yang dinyatakan sebagai pemenang *best employee of the three month*

Reward yang diperoleh bagi pemenang Best Employee of The Three Month adalah 50% dari gaji pokok, piagam, foto yang dipasang di papan pengumuman management.

2) *The Best Employee of The Year*

Sistem pemberian *reward best employee of the year* pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang meliputi berbagai tahapan proses seperti:

(1) *Manpower Department* akan mempersiapkan formulir calon peserta *best employee* dan mempersiapkan memorandum yang akan disebar ke masing-masing department

(2) *Manpower Department* akan mengirimkan memo dan formulir ke masing-masing department untuk mengirimkan calon peserta *best employee of the year*

(3) Masing-masing *department* akan mengirimkan calon peserta yang

dipilih langsung oleh department head dan akan mengirimkan formulir calon peserta paling lambat 1 minggu setelah memorandum diterima.

(4) Selanjutnya peserta *best employee* akan mengikuti seleksi test tulis. Dari hasil test tulis akan dipilih 7 – 10 orang yang akan mengikuti test selanjutnya.

(5) Bagi peserta yang lolos ke tahap selanjutnya akan mengikuti seleksi test lisan yang akan diuji oleh *General Manager, Manpower Department*, dan ketua KOPRI.

(6) Setelah melakukan seleksi test lisan para peserta akan mengikuti seleksi terakhir yaitu *psikotest*.

(7) Dari hasil seleksi akan dipilih 3 orang pemenang *best employee of the year* yaitu teladan 1 dan teladan 2,3.

Reward yang diperoleh bagi pemenang The Best Employee of The Year mendapatkan Teladan 1 mendapat 2X gaji pokok, Teladan 2 dan 3 mendapat 1X gaji pokok, piagam, hadiah dari management, familirisasi ke unit PT.HIN lainnya.

4. *Reward Masa Kerja*

Reward masa kerja diberikan bagi karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan. *Reward* ini di berikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah menjaga loyalitas dan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada Hotel Inna Grand Bali Beach terdapat dua jenis *reward* masa kerja yaitu

: masa kerja 15 tahun dan masa kerja 25 tahun. *Reward* masa kerja diberikan pada tahun berjalan dan rutin diberikan pada ulang tahun Hotel Inna Grand Bali Beach dan ada dasar SKD (Surat Keputusan Direksi) untuk dilaksanakannya. *Reward* masa kerja 12 tahun sejumlah 10 X harga mas 1 gram pada saat diberikan dan *Reward* masa kerja 25 tahun sejumlah 15 X harga mas 1 gram pada saat diberikan. *Reward* masa kerja hanya diberikan untuk pegawai tetap. Ketentuan pelaksanaan *reward* masa kerja diatur dengan keputusan direksi.

Pimpinan Direksi PT. HIN mengeluarkan SKD untuk dilaksanakannya pemberian *reward* kepada karyawan (Biasanya dilakukan pada saat ulang tahun Hotel Inna Grand Bali Beach)

- 1) Selanjutnya *Manpower Department* akan mengecek data karyawan yang sudah bekerja selama 15 tahun dan 25 tahun dihitung dari tahun ditetapkan sebagai pegawai tetap PT.HIN.
- 2) Selanjutnya dilakukan pendataan karyawan yang akan mendapatkan *reward* masa kerja 15 tahun dan 25 tahun.
- 3) Dari hasil pengecekan data karyawan akan diperoleh data karyawan yang sudah bekerja selama 15 tahun dan 25 tahun, selanjutnya data akan dilaporkan ke *Manpower Manager* untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.
- 4) Selanjutnya data akan dilaporkan ke *General Manager* untuk dilakukan pengecekan dan verifikasi.

- 5) Penyerahan hadiah diberikan pada saat perayaan hari ulang tahun Hotel Inna Grand Bali Beach

Hasil wawancara juga menjelaskan kendala-kendala yang terjadi dalam penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach adalah sebagai berikut :

1. Pada penerapan pemberian *reward* insentif hambatan masalah yang terjadi adalah ketidakcocokan data *time keeping* dan *finger print*. Pada Hotel Inna Grand Bali Beach absensi dilakukan dalam dua proses yaitu *time keeping* dan *finger print*. Permasalahan ini timbul diakibatkan karyawan yang ingin menukar *shift* dengan temannya tetapi belum merubah jadwal pada portal karyawan sehingga pada saat *finger print* tidak akan muncul pada *run system*. Portal baru bisa diperbaiki keesokan harinya. Untuk permasalahan seperti ini karyawan tidak dikenakan sanksi sehingga bila ini terus terjadi akan mengakibatkan pelanggaran dalam penerapannya.
2. Pada penerapan pemberian *reward* premi produksi hambatan masalah yang terjadi adalah keterlambatan atau kesalahan SKD atau Surat Keputusan direksi. Jadi dasar dari pemberian *reward* premi produksi adalah adanya SKD apabila terjadi keterlambatan atau kesalahannya akan mengakibatkan tertundanya pemberian *reward* premi produksi.
3. Pada penerapan sistem pemberian *reward best employee* hambatan masalah yang terjadi adalah ada

peserta yang memiliki nilai akhir yang samasehingga tidak bisa ditentukan pemenang *best employee*.

4. Pada penerapan sistem pemberian *reward* masa kerja hambatan masalah yang terjadi adalah keterlambatan atau kesalahan SKD. Jadi dasar dari pemberian *reward* masa kerja adalah adanya SKD apabila terjadi keterlambatan atau kesalahan akan mengakibatkan tertundanya pemberian *reward*

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan mengenai penerapan sistem pemberian *reward* pada hotel Inna Grand Bali Beach telah diuraikan di atas, maka implikasi hasil penelitian ini, yaitu: 1) *Reward* adalah imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penerapan pemberian *reward* pada hotel Inna Grand Bali Beach terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberian *reward* juga dapat mengurangi jumlah *turnover* karyawan dan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. 2) Kebijakan perusahaan tentang pemberian *reward* telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan dan buku perjanjian kerja bersama antara PT. Hotel Indonesia Natour dan Serikat Pekerja KOPRI. Hal ini menandakan bahwa pimpinan perusahaan menaruh perhatian khusus pada pemberian *reward* pada karyawan. Namun memang

terdapat kendala dalam pelaksanaannya seperti yang telah dibahas sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada 4 (empat) jenis program *reward* yang digunakan sebagai alat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Inna Grand Bali Beach yang telah diterapkan, yaitu:
 - 1) *Reward* Insentif diberikan berdasarkan jumlah kehadiran karyawan
 - 2) *Reward* Premi Produksi diberikan berdasarkan produktivitas karyawan
 - 3) *Reward Best Employee* diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan
 - 4) *Reward* Masa Kerja diberikan berdasarkan lama karyawan bekerja
2. Pada dasarnya penerapan sistem *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach sudah cukup baik. Namun kenyataannya dalam penerapan sistem *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach masih terdapat beberapa hambatan.

Berdasarkan kesimpulan mengenai penerapan sistem pemberian *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada Hotel Inna Grand Bali Beach hanya terdapat 4 jenis program *reward* yang dipergunakan untuk memotivasi karyawan jadi diperlukan *reward* yang

lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada Hotel Inna Grand Bali Beach, *reward* hanya diberikan pada pegawai tetap saja jadi diperlukannya *reward* untuk karyawan kontrak.

2. Program *reward* pada Hotel Inna Grand Bali Beach sudah cukup baik, namun demikian akan lebih baik bila program *reward* ditingkatkan lagi untuk menambah motivasi kerja dan loyalitas karyawan, peningkatan nominal *reward* dalam jangka waktu tertentu bagi karyawan yang memenuhi persyaratan, diadakannya pelatihan tentang *time keeping* untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, diadakannya perekrutan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang *administrasi* dan *corespondensi* dan diperlukannya *point* penilaian tambahan jika terdapat nilai peserta *best employee* yang sama.

Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*, Edisi Empat, Cetakan Kelima. Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak., Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Marakas, George M., O'Brien, James A. 2017. *Pengantar Sistem Informasi*, Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.

EFEKTIVITAS PROGRAM USAHA PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA SEJAHTERA (UPPKS) DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENDAPATAN KELUARGA

Ni Kadek Ari Sintya Dewi

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta, Bali, Indonesia

e-mail: arisintyadw@gmail.com

Abstract: *The poverty is one of the problems that has become attention center of the government in any country. Bali government has been pursuing programs to alleviate poverty, one of them is Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS). East Denpasar Subdistrict, Denpasar City is one of the regions that has implemented UPPKS program with the largest number of program participants in Denpasar City. The purpose of this study is to determine UPPKS program's effectiveness level and its impact on family income in East Denpasar Subdistrict, Denpasar City. Program's effectiveness is measured by input variables, process variables, and output variables. Input variables include: program socialization, assistance accuracition as needed, assistance punctuality, assistance amount accuracition, targets accuracition and returning assistance punctuality. Process variables include mentoring and evaluation / monitoring, while the output variable is participants program income. The analytical tool used in this study is descriptive statistics to determine the program's effectiveness and statistical analysis, namely the different test of the average pairing observation to determine the program's role in increasing income. The results of the analysis show that UPPKS program in East Denpasar Subdistrict, Denpasar City is very effective and the program's role in increasing income is significant at alpha 5 percent.*

Keywords: *Effectiveness, Impact, Income*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan keluarga Indonesia, kesejahteraan adalah cita-cita rakyat yang harus diperjuangkan bersama pemerintah dan segenap masyarakat Indonesia. Keberhasilan Indonesia dalam menekan angka kelahiran telah memperoleh pujian internasional. Tanggung jawab berikutnya adalah bagaimana membentuk keluarga kecil menjadi keluarga sejahtera yang dicita-citakan. Oleh karena itu, keluarga sebagai kesatuan inti masyarakat berperan dalam menentukan pembangunan nasional, sehingga perlu dikembangkan agar tumbuh menjadi keluarga sejahtera yang mandiri

dan tangguh, serta berperan sebagai sumber daya manusia yang berguna bagi pembangunan.

Pembangunan nasional di bidang ekonomi sesuai dengan amanat GBHN 1999 bertujuan tercapainya taraf hidup masyarakat dan kesejahteraan yang lebih baik dan lebih merata melalui upaya untuk mempercepat pemulihan ekonomi dan mewujudkan landasan pembangunan ekonomi. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan sistem ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada mekanisme pasar yang berkeadilan dengan prinsip persaingan sehat dan memperhatikan pertumbuhan ekonomi,

nilai-nilai keadilan, kepentingan sosial, kualitas hidup, pembangunan berwawasan lingkungan dan berkelanjutan. Kondisi ini akan menjamin menjamin kesempatan yang sama dalam berusaha dan bekerja, perlindungan hak-hak konsumen serta perlakuan yang adil bagi seluruh rakyat.

Pembangunan harus dipandang sebagai suatu proses multidimensional yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap-sikap masyarakat, dan institusi-institusi nasional, disamping tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan serta pengentasan kemiskinan (Todaro, 2000:19). Masalah kemiskinan merupakan salah satu persoalan yang menjadi pusat perhatian pemerintah di negara manapun. Kemiskinan menurut Hendriawan (Sudira, 2004:3) pendapatan dan konsumsi, namun juga terkait erat dengan pendidikan dan merupakan permasalahan kompleks, karena tidak saja berkaitan dengan rendahnya kesehatan. Untuk itu, pembangunan ekonomi mutlak diperlukan untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik, karena aktivitas ekonomi merupakan daya ungkit universal dalam meningkatkan berbagai kegiatan sosial masyarakat. Pemerintah Indonesia selama ini telah mengupayakan berbagai program untuk mengentaskan kemiskinan yang dikoordinasikan dengan pemerintah daerah. Pembangunan daerah merupakan penjabaran dari pembangunan nasional yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan potensi daerah yang dimiliki. Di daerah Bali, masalah kemiskinan juga menjadi perhatian yang serius untuk

dientaskan oleh pemerintah daerah. Tingginya jumlah Rumah Tangga Miskin (RTM) di beberapa kabupaten/kota menunjukkan, bahwa program pengentasan kemiskinan yang dilaksanakan oleh pemerintah perlu dievaluasi. Untuk itu diperlukan program kerja yang lebih serius untuk mengentaskan kemiskinan. Kota Denpasar yang menjadi salah satu pusat perekonomian Bali juga tidak luput dari masalah kemiskinan. Pemerintah daerah Bali selama ini telah mengupayakan berbagai program untuk mengentaskan kemiskinan, diantaranya adalah Program Inpres Desa Tertinggal (IDT), Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Program Subsidi Langsung Tunai (SLT), dan Program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS). Program UPPKS pada hakekatnya terkait dengan program Keluarga Berencana (KB) yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, khususnya di bidang ekonomi, sehingga dengan ketahanan dan kemampuan ekonomi yang semakin baik akan dapat meningkatkan kesehatan, pendidikan, serta kemampuan dan pengaturan tumbuh kembang anak. Program ini dilaksanakan melalui peningkatan pemberdayaan keluarga dalam bidang usaha ekonomi produktif yang dirintis oleh Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) melalui pemberdayaan usaha mikro yang berfungsi menggerakkan roda ekonomi rumah tangga melalui pembelajaran ekonomi dengan cara menggugah minat peserta untuk berwirausaha. Sasaran dari program ini adalah terutama Keluarga Pra

Sejahtera dan Keluarga Sejahtera I, baik yang sudah menjadi akseptor KB, Pasangan Usia Subur (PUS) yang belum ber-KB, pasangan muda serta anggota masyarakat lainnya dalam rangka mewujudkan keluarga sejahtera. Peran kelompok UPPKS ini amat penting, karena merupakan wadah pembinaan dan pengembangan keluarga, khususnya dalam pengembangan fungsi ekonomi keluarga. Selain itu, kelompok UPPKS berfungsi sebagai wadah untuk mengembangkan semangat dan kemampuan berwirausaha, mengorganisasikan usaha-usaha ekonomi produktif, dan sebagai jalur penyaluran kredit yang meliputi Dana Bergulir, dana BUMN, Kukesra, Kredit Pengembangan Kemitraan Usaha (KPKU), Kukesra Mandiri, dana Bantuan Sosial (Bansos) dari BKKBN serta kredit dari sumber-sumber yang terjangkau (BKKBN, 2007: 4). Untuk mengetahui perkembangan kelompok UPPKS dilaksanakan monitoring melalui sistem pencatatan dan pelaporan UPPKS dengan menggunakan formulir yang diatur dalam Petunjuk Teknis Pencatatan dan Pelaporan Pembinaan Keluarga Sejahtera Gerakan KB Nasional yang berlaku. Denpasar merupakan salah satu kota yang melaksanakan program UPPKS. Program UPPKS cukup mendapat perhatian dari masyarakat Kota Denpasar yang ingin meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Pelaksanaan serta keberhasilan program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur belum dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengkaji efektivitas dan dampak program UPPKS tersebut terhadap pendapatan

dengan menggunakan beberapa variabel sebagai ukuran keberhasilannya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas program UPPKS dan dampaknya terhadap pendapatan keluarga di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beberapa Konsep Tentang Kemiskinan

Berbagai definisi tentang kemiskinan sudah diberikan oleh para ahli di bidangnya. Kemiskinan adalah suatu keadaan, yaitu seseorang tidak sanggup memelihara dirinya sendiri sesuai dengan taraf hidup kelompoknya dan tidak mampu memanfaatkan, baik tenaga mental maupun psikologisnya dalam upaya mempertahankan hidup kelompok tersebut (Marhaeni, 2007). Kemiskinan adalah suatu situasi serba kekurangan dari penduduk yang disebabkan oleh terbatasnya modal yang dimiliki, rendahnya pengetahuan dan keterampilan, rendahnya produktivitas, rendahnya pendapatan, lemahnya nilai tukar hasil produksi orang miskin, dan rendahnya kesempatan berperan serta dalam pembangunan (Mubyarto, 1998:4). Kualitas penduduk miskin jika dihubungkan dengan penghasilan yang diperoleh seperti lingkaran setan. Rendahnya kualitas penduduk miskin yang dicerminkan oleh rendahnya pendidikan/keterampilan yang dimiliki menyebabkan penghasilan yang diterima juga rendah. Salah satu generalisasi (anggapan sederhana) yang terbilang

paling sah (*valid*) mengenai penduduk miskin adalah bahwasannya mereka pada umumnya bertempat tinggal di daerah-daerah pedesaan, dengan mata pencaharian pokok di bidang pertanian dan kegiatan-kegiatan lainnya yang erat hubungannya dengan sektor ekonomi tradisional (Todaro, 2000:200). Pengertian kemiskinan itu sangat luas, dimana Arsyad (1997:70-71) mengelompokkan ukuran kemiskinan menjadi 2 macam: 1) kemiskinan absolut, yang diartikan sebagai suatu keadaan dimana tingkat pendapatan dari seseorang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokoknya seperti sandang, pangan, pemukiman, kesehatan dan pendidikan. Ukuran ini dikaitkan dengan batasan pada kebutuhan pokok atas kebutuhan dasar minimum yang memungkinkan seseorang dapat hidup secara layak. Seseorang yang mempunyai pendapatan dibawah kebutuhan minimum, maka orang tersebut dikatakan miskin; 2) kemiskinan relatif, yang berkaitan dengan distribusi pendapatan yang mengukur ketidakmerataan. Dalam kemiskinan relatif ini, seseorang yang telah mampu memenuhi kebutuhan minimumnya belum tentu disebut tidak miskin. Kondisi seseorang atau keluarga apabila dibandingkan dengan masyarakat sekitarnya mempunyai pendapatan yang lebih rendah, maka orang atau keluarga tersebut berada dalam keadaan miskin. Dengan kata lain, kemiskinan ditentukan oleh keadaan sekitarnya dimana orang tersebut tinggal.

BKKBN membagi keluarga miskin menjadi dua, yaitu: 1) keluarga miskin sekali, yaitu keluarga yang karena alasan

ekonomi tidak dapat memenuhi salah satu atau lebih indikator yang meliputi: pada umumnya seluruh anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih, anggota memiliki pakaian berbeda untuk di rumah, bekerja atau sekolah dan bepergian, bagian lantai terluas bukan tanah 2) keluarga miskin, yaitu keluarga karena alasan ekonomi tidak dapat memenuhi salah satu indikator yang meliputi: paling kurang sekali seminggu keluarga makan daging atau ikan atau telur, setahun terakhir seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru, luas lantai rumah paling kurang 8 m² untuk tiap penghuni (BKKBN, 2000:3).

Konsep Keluarga Sejahtera

Menurut Sekretariat Menteri Negara Kependudukan/BKKBN Pusat, keluarga sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi hidup spiritual dan material yang layak, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras, seimbang antara anggota dan antar anggota keluarga dengan masyarakat dan lingkungan. Secara lebih rinci, yang dimaksud dengan tahapan pencapaian keluarga sejahtera adalah sebagai berikut: 1) Keluarga Pra Sejahtera (Pra KS), yaitu keluarga-keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan agama, pangan, sandang dan kesehatan 2) Keluarga Sejahtera Tahap I (KS I) adalah keluarga-keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologisnya 3) Keluarga Sejahtera Tahap II (KS II) adalah

keluarga-keluarga yang dapat memenuhi seluruh kebutuhan dasar dan kebutuhan sosial psikologisnya, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan perkembangannya seperti menabung dan memperoleh informasi 4) Keluarga Sejahtera Tahap III (KSIII) adalah keluarga-keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis dan pengembangan, namun belum dapat memberikan sumbangan material terhadap masyarakat dan 5) Keluarga Sejahtera Tahap III Plus (KS III⁺) adalah keluarga-keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan sosial, psikologis dan pengembangan, serta dapat memberikan sumbangan nyata dan berkelanjutan bagi masyarakat (BKKBN, 1995:2).

Pengertian Kelompok UPPKS

Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) adalah kelompok kegiatan dari keluarga dalam wadah paguyuban keluarga sejahtera, melakukan berbagai kegiatan usaha ekonomi produktif yang dapat meningkatkan pendapatan keluarga, beranggotakan keluarga pra sejahtera, keluarga sejahtera I, keluarga sejahtera II, dan seterusnya baik yang sudah menjadi akseptor KB, PUS yang belum ber-KB, serta anggota masyarakat dalam rangka mewujudkan keluarga sejahtera. Kegiatan UPPKS telah dimulai sejak tahun 1979 berdasarkan instruksi Menteri Negara Kependudukan/Kepala Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Nomor: 80/HK.011/E3/95 (BKKBN, 1995:1) Program ini pada mulanya dinamakan usaha peningkatan pendapatan keluarga

aksptor KB yang diarahkan untuk meningkatkan peran serta ibu rumah tangga/ istri dalam mengisi waktu luangnya untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Pada perkembangannya, ternyata telah terbukti dapat membina kemandirian dan peningkatan pendapatan keluarga, serta merupakan forum proses belajar peningkatan kemampuan dan keterampilan usaha ekonomi produktif keluarga. Dana bantuan modal usaha kelompok UPPKS dapat berasal dari berbagai sumber antara lain dari BKKBN Pusat, BKKBN Provinsi, APBD Provinsi, APBD Kabupaten/Kota dan sumber-sumber lain sesuai dengan kesepakatan bersama. Pembiayaan untuk program ini dilakukan dengan mengoptimalkan dana yang telah terhimpun melalui kerjasama kemitraan, partisipasi masyarakat, dan instansi terkait yang disalurkan dengan sistem *channeling* dan *executing* melalui bank pelaksana, PT Pos Indonesia dan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) (BKKBN, 2007:4).

Pengertian Pendapatan

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu tujuan penting yang harus dicapai dalam suatu perekonomian yang baik, yaitu perekonomian yang mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh penduduk di negara atau daerah yang bersangkutan (Todaro, 2000:113). Pendapatan merupakan salah satu tolok ukur kemajuan ekonomi masyarakat yang sering digunakan dalam melihat keberhasilan suatu proses pembangunan. Pendapatan individu adalah pendapatan yang diterima seluruh rumah tangga dalam

perekonomian dari pembayaran atas penggunaan faktor-faktor produksi yang dimiliki dan juga sumber lain (Sukirno, 2000:43). Tujuan pokok pembangunan nasional adalah meningkatkan pendapatan masyarakat. Pendapatan masyarakat merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat kemakmuran dan atau kesejahteraan seseorang atau masyarakat, sehingga besar kecilnya pendapatan masyarakat dapat mencerminkan kemajuan ekonomi suatu masyarakat.

Menurut Sukirno (2000:37), untuk menghitung besar kecilnya pendapatan dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu: 1) pendekatan produksi (*production approach*), yaitu dengan menghitung semua nilai produksi barang dan jasa yang dapat dihasilkan dalam periode tertentu; 2) pendekatan pendapatan (*income approach*), yaitu dengan menghitung nilai keseluruhan balas jasa yang dapat diterima oleh pemilik faktor produksi dalam suatu periode tertentu dan 3) pendekatan pengeluaran (*expenditure approach*), yaitu pendapatan yang diperoleh dengan menghitung pengeluaran konsumsi masyarakat. Dalam penelitian ini dipergunakan pendekatan pendapatan (*income approach*), yaitu dengan menghitung keseluruhan balas jasa yang dapat diterima oleh anggota kelompok UPPKS dari hasil usahanya dengan menggunakan bantuan program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS).

Efektivitas Program

Menurut Subagyo (2000:3), efektivitas adalah kesesuaian antara *output*

dengan tujuan yang ditetapkan. Tingkat efektivitas program dalam hal ini menggambarkan kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan program yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Apabila realisasi program 1 persen sampai dengan 50 persen dari target termasuk efektivitas rendah, sedangkan apabila realisasi program antara 51 sampai dengan 100 persen dari target, termasuk efektivitas tinggi. Pengukuran tingkat efektivitas menggunakan standar sesuai acuan Litbang Depdagri Republik Indonesia 1991 (Prapta, 2007:28), sebagai berikut: 1) rasio efektivitas di bawah 40 persen = sangat tidak efektif; 2) rasio efektivitas antara 40-59,99 persen = tidak efektif; 3) rasio efektivitas antara 60-79,99 persen = cukup efektif dan 4) rasio efektivitas di atas 80 persen = sangat efektif. Tingkat efektivitas dapat dievaluasi dengan variabel *input*, variabel proses dan variabel *output*. Variabel *input* meliputi: sosialisasi program, ketepatan bantuan sesuai dengan kebutuhan, ketepatan waktu pemberian bantuan, ketepatan jumlah bantuan, dan ketepatan sasaran. Variabel proses meliputi pendampingan, ketepatan waktu pengembalian bantuan dan evaluasi/*monitoring*, sedangkan variabel *output* yaitu pendapatan peserta program.

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada penelitian sebelumnya. Hal ini dimaksudkan memberi dasar yang kuat dalam penyajian materi, baik dari segi variabel maupun konsep umum yang dipakai. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Aswitari (2007) dengan judul penelitian “Efektivitas Program Usaha

Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) di Kabupaten Klungkung”. Pada penelitian Aswitari (2007) yang diteliti adalah mengenai efektivitas program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) terhadap kelompok keluarga UPPKS di Kabupaten Klungkung dengan menggunakan 2 metode analisis, yaitu: 1) analisis matematika dan statistik sederhana; 2) analisis statistik uji beda rata-rata. Untuk teknik pengumpulan data pada penelitian sebelumnya menggunakan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner dan metode pengamatan non perilaku. Dalam penelitian tersebut disebutkan, bahwa secara umum tingkat efektivitas program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) di Kabupaten Klungkung adalah cukup efektif dan terjadi peningkatan pendapatan dan kesempatan kerja keluarga sesudah mengikuti program UPPKS di Kabupaten Klungkung. Penelitian kedua dilakukan oleh Suweta (2003) dengan judul “Efektivitas Program Gianyar Sejahtera dalam Pengentasan Keluarga Pra Sejahtera di Kabupaten Gianyar”. Hasil penelitian ini adalah sebanyak 82,86 persen responden telah berhasil entas ke tahapan yang lebih tinggi, di antaranya 62,90 persen naik ke KS I, 12,36 persen naik ke KS II dan 6,99 persen naik ke KS III. Dilihat dari tingkat pendapatan, ada peningkatan pendapatan yang cukup signifikan antara pendapatan yang diperoleh oleh responden sebelum dan sesudah menerima bantuan program, namun efektivitas dan peningkatan pendapatan yang cukup signifikan tersebut

belum mampu sepenuhnya mengentaskan keluarga pra sejahtera yang mana 17,74 persen keluarga pra sejahtera belum dapat dientaskan dan 51,62 persen responden masih berada di garis kemiskinan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah tingkat efektivitas program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar adalah sangat efektif dan terjadi peningkatan pendapatan keluarga sesudah mengikuti program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah ekonomi pembangunan khususnya program pengentasan kemiskinan yang berkaitan dengan efektivitas program dan dampaknya terhadap pendapatan keluarga. Rancangan penelitian ini adalah deskriptif dan statistik yaitu penelitian menjelaskan efektivitas program pengentasan kemiskinan dan dampaknya terhadap pendapatan keluarga melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Denpasar Timur, karena dari jumlah peserta program UPPKS di Kota Denpasar, kelompok keluarga sejahtera yang mengikuti program UPPKS terbanyak terdapat di Kecamatan Denpasar Timur. Ini berarti, bahwa program ini perlu dikaji secara lebih mendalam untuk mengetahui kondisi pelaksanaan dan keberhasilan program tersebut. Obyek penelitian ini adalah salah satu program pengentasan kemiskinan yang dirintis oleh Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), yaitu Usaha

Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS).

Jenis data menurut sifatnya adalah:

1) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2004:14). Data tersebut seperti, jumlah anggota kelompok program UPPKS dan pendapatan keluarga; 2) Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2004:13). Data tersebut seperti misalnya mengenai pendapat responden mengenai sosialisasi program, ketepatan pemberian bantuan sesuai dengan kebutuhan, ketepatan waktu pemberian bantuan, ketepatan jumlah bantuan, ketepatan sasaran program, ketepatan waktu pengembalian bantuan, pendampingan, dan evaluasi/*monitoring*.

Jenis data menurut sumbernya adalah: 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diamati dari sumbernya serta memerlukan pengolahan lebih lanjut terhadap data tersebut, misalnya data mengenai pendapatan anggota dan pendapat anggota mengenai sosialisasi program, ketepatan pemberian bantuan sesuai dengan kebutuhan, ketepatan waktu pemberian bantuan, ketepatan jumlah bantuan, ketepatan sasaran program, ketepatan waktu pengembalian bantuan, pendampingan, dan evaluasi/*monitoring*;

2) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain dan buku-buku atau publikasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini, seperti misalnya peserta program UPPKS di masing-masing desa/kelurahan yang didapat dari Kantor Keluarga Berencana Kota Denpasar.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu: 1) Wawancara terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan sebelumnya yang terkait dengan variabel-variabel yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian; 2) Observasi, yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di Kecamatan Denpasar Timur, seperti membandingkan kondisi sebelum dan sesudah adanya program; 3) Wawancara mendalam (*indepth interview*) dilakukan terhadap responden untuk mendapat alasan yang sebenarnya dari responden dalam mengambil keputusan terkait dengan kegiatan usaha produktif yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kelompok program UPPKS. Berdasarkan pendataan Kantor Keluarga Berencana (KB) Kota Denpasar diperoleh informasi, bahwa jumlah seluruh anggota kelompok UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur adalah 270 orang dengan rincian seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Populasi Peserta Program UPPKS Dirinci Per Desa/Kelurahan di Kecamatan Denpasar Timur (orang)

Desa/Kelurahan	Pra KS	KS I	KS II, KS III dan KS III ⁺	Jumlah
Kelurahan Penatih	-	6	103	109
Desa Penatih Dangin Puri	1	9	73	83
Kelurahan Kesiman	-	9	26	35
Kelurahan Sumerta	-	-	23	23
Desa Sumerta Kauh	-	10	10	20
Kecamatan Denpasar Timur	1	34	235	270

Sumber: Keluarga Berencana Kota Denpasar, 2009

Tabel 2. Jumlah Sampel Peserta Program UPPKS Dirinci Per Desa/Kelurahan di Kecamatan Denpasar Timur (orang)

No.	Desa/Kelurahan	Kelompok			Jumlah
		Pra KS	KS I	KS II, KS III dan KS III ⁺	
1	Kelurahan Penatih	-	2	27	30
2	Desa Penatih Dangin Puri	1	2	19	22
3	Kelurahan Kesiman	-	2	7	9
4	Kelurahan Sumerta	-	-	6	6
5	Desa Sumerta Kauh	-	3	3	6
Kecamatan Denpasar Timur		1	9	62	73

Sumber: Tabel 2, data diolah

Tabel 2 menampilkan jumlah sampel masing-masing kecamatan dan kelompok. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan derajat kesalahan (α) 10 persen (Aswitari, 2007:33). Selanjutnya pengambilan jumlah sampel penelitian di masing-masing kelompok dan desa/kelurahan ditentukan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, yakni stratanya berdasarkan tingkatan kelompok UPPKS.

Berdasarkan identifikasi variabel, selanjutnya diberikan definisi operasional variabel sebagai berikut:

- 1) Sosialisasi program adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk memberikan pemahaman dan pengertian kepada calon anggota penerima program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 2) Ketepatan pemberian bantuan sesuai dengan kebutuhan adalah tepat/tidaknya jenis bantuan yang diberikan dikaitkan dengan kebutuhan

anggota program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.

- 3) Ketepatan waktu pemberian bantuan adalah tepat/tidaknya pemberian bantuan program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 4) Ketepatan jumlah bantuan adalah tepat/tidaknya jumlah bantuan yang diberikan untuk pengembangan usaha ekonomi produktif anggota program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 5) Ketepatan sasaran program adalah tepat/tidaknya pihak-pihak yang seharusnya menerima bantuan pada program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 6) Ketepatan waktu pengembalian bantuan adalah tepat/tidaknya waktu pengembalian dana bantuan oleh anggota program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 7) Pendampingan adalah ada/tidaknya program pendampingan pada anggota program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 8) Evaluasi/*monitoring* adalah ada/tidaknya evaluasi/*monitoring* terhadap kegiatan anggota program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.
- 9) Pendapatan adalah besarnya pendapatan yang diterima anggota program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis tingkat efektivitas dan dampak program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur dipergunakan beberapa analisis, antara lain.

- 1) Untuk mengetahui efektivitas program UPPKS digunakan teknik analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Keterangan:

Realisasi = pencapaian pelaksanaan program

Target = seluruh anggota kelompok yang mengikuti program
Pengukuran efektivitas dilakukan pada variabel sosialisasi program, ketepatan bantuan sesuai dengan kebutuhan, ketepatan waktu pemberian bantuan, ketepatan jumlah bantuan, ketepatan sasaran, ketepatan waktu pengembalian bantuan, pendampingan, evaluasi / monitoring, dan pendapatan anggota program.

- 2) Untuk menganalisis dampak program UPPKS terhadap pendapatan peserta program, dilakukan pengujian statistik, yaitu uji beda rata-rata pengamatan berpasangan (Wirawan, 2002:179) dengan menghitung nilai statistik (uji t). Pengujian secara statistik dilakukan dengan menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5 persen dengan kriteria uji satu sisi, yaitu sisi kanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 3 terlihat, bahwa dari 9 variabel yang digunakan untuk mengukur efektivitas program,

ternyata 7 variabel menunjukkan tingkat efektivitas yang sangat efektif, yaitu variabel sosialisasi program, ketepatan pemberian bantuan sesuai dengan kebutuhan, ketepatan waktu pemberian bantuan, ketepatan sasaran program, pendampingan, evaluasi/monitoring dan pendapatan, sedangkan 1 variabel menunjukkan tingkat efektivitas yang cukup efektif, yaitu variabel ketepatan

pengembalian bantuan dan 1 variabel yang menunjukkan tingkat efektivitas yang sangat tidak efektif, yaitu variabel kecukupan jumlah bantuan. Jadi, dari perhitungan kumulatif 9 variabel tersebut, tingkat efektivitas program UPPKS menunjukkan efektivitas yang sangat tinggi (sangat efektif), yaitu sebesar 82,19 persen.

Tabel 3. Perhitungan Efektivitas Program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar Tahun 2009

Variabel	Target (Orang)	Realisasi		Tingkat Efektivitas Program
		Orang	%	
<i>Variabel Input</i>				
1) Tingkat Sosialisasi Program	73	73	100	Sangat Efektif
2) Tingkat Ketepatan Pemberian Bantuan Sesuai dengan Kebutuhan	73	64	87,67	Sangat Efektif
3) Tingkat Ketepatan Waktu Pemberian Bantuan	73	71	97,26	Sangat Efektif
4) Tingkat Kecukupan Jumlah Bantuan	73	6	8,22	Sangat Tidak Efektif
5) Tingkat Ketepatan Sasaran Program	73	73	100	Sangat Efektif
<i>Variabel Proses</i>				
1) Tingkat Pendampingan	73	63	86,30	Sangat Efektif
2) Tingkat Ketepatan Waktu Pengembalian Bantuan	73	55	75,34	Cukup Efektif
3) Tingkat Evaluasi/Monitoring	73	63	86,30	Sangat Efektif
<i>Variabel Output</i>				
1) Tingkat Pendapatan	73	72	98,63	Sangat Efektif
Rata-Rata	657	540	82,19	Sangat Efektif

Sumber: Data Primer, 2009 data diolah

Analisis Uji Peningkatan Pendapatan Anggota Kelompok Program UPPKS Sesudah Mengikuti Program

Untuk menguji apakah terdapat peningkatan pendapatan peserta program sesudah mengikuti program, dilakukan pengujian secara statistik, yaitu uji beda rata-rata pengamatan berpasangan. Taraf nyata yang digunakan, $\alpha = 5\% = 0,05$ sehingga nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,67. Jadi, daerah kritisnya adalah daerah di sebelah kanan $t_{tabel} = 1,67$. Hasil perhitungan nilai statistik uji jatuh pada daerah penolakan ($t_0 = 15,89 > t_{tabel}$), maka artinya terdapat peningkatan pendapatan peserta sesudah mengikuti program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab II, maka didapat simpulan sebagai berikut.

- 1) Tingkat efektivitas program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar adalah sangat efektif.
- 1) Terdapat peningkatan pendapatan peserta sesudah mengikuti program UPPKS di Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar.

Saran

Berdasarkan simpulan, selanjutnya dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Dari segi variabel *input*, disarankan agar jumlah bantuan yang diberikan lebih ditingkatkan, karena selama ini bantuan yang diterima oleh peserta masih dirasakan kurang memadai

untuk pengembangan usaha ekonomi produktif. Disarankan juga, agar penggunaan bantuan lebih tepat guna, yaitu untuk mengembangkan usaha ekonomi produktif, maka katagori peserta yang menjadi sasaran program adalah terutama Pra Keluarga Sejahtera (Pra KS) dan Keluarga Sejahtera I (KS I).

- 2) Dari segi variabel proses, pendampingan yang telah dilaksanakan selama ini perlu ditingkatkan karena masih terdapat peserta program yang belum pernah mendapat pendampingan dari petugas/penyuluh KB dan pendampingan tersebut sebaiknya terus dilanjutkan. Untuk memperlancar pengembalian bantuan, disarankan agar persyaratan untuk mendapat bantuan program dipermudah, salah satunya dengan menurunkan tingkat bunga pinjaman, sehingga peserta tidak mengalami hambatan dalam pengembalian bantuan. Untuk evaluasi/monitoring yang telah dilaksanakan selama ini, perlu ditingkatkan, karena ternyata terdapat peserta yang belum pernah dimonitoring selama menjalankan usaha ekonomi produktif. Begitu pula dengan waktu evaluasi/monitoring juga perlu ditingkatkan, karena terdapat peserta yang mendapat monitoring hanya setiap 5 bulan sekali. Sebaiknya, evaluasi/monitoring dilaksanakan rutin setiap 1 bulan sekali.
- 3) Dari segi variabel *output*, peningkatan pendapatan peserta sesudah

mengikuti program UPPKS yang sebagian besar antara Rp. 200.000,- sampai Rp. 299.999,- sebaiknya ditingkatkan lagi hingga mencapai peningkatan antara Rp. 300.000,- sampai Rp. 400.000,- bahkan di atas Rp. 400.000,-. Upaya peningkatan pendapatan peserta dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan peserta melalui pendampingan, dimana petugas/penyuluh KB dapat memberikan pembinaan dan pelatihan, sehingga dapat lebih mengembangkan usaha ekonomi produktif lainnya. Upaya lainnya juga dapat dilakukan dengan mengutamakan Pra Keluarga Sejahtera (Pra KS) dan Keluarga Sejahtera I (KS I) sebagai sasaran program. Apabila sasaran program lebih tepat kepada Pra KS dan KS I yang memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan KS II, KS III dan KS III⁺, maka penggunaan bantuan juga akan lebih tepat, yaitu hanya untuk usaha ekonomi produktif, sehingga peningkatan pendapatan akan lebih mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincolin. 1997. *Ekonomi Pembangunan*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Aswitari, Ni Luh Putu. 2007. Efektivitas Program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) di Kabupaten Klungkung. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Program Magister Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Denpasar.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 1995. *Pengembangan Kelompok UPPKS Dalam Gerakan Pembangunan Keluarga Sejahtera*. BKKBN. Edisi Kedua. Jakarta.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 2000. *Petunjuk Pelaksanaan Penumbuhan dan Pengembangan Kegiatan Kelompok UPPKS*. BKKBN. Jakarta.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 2007. *Program Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Melalui Kelompok UPPKS : Komitmen BKKBN Selama 3 Dekade*. BKKBN. Jakarta.
- Keluarga Berencana Kota Denpasar. 2009. *Peserta Program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera*. Kantor Keluarga Kota Denpasar. Denpasar.
- Marhaeni, Anak Agung Istri Ngurah. 2007. Evaluasi Kondisi Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) di Kabupaten Karangasem. *Buletin Studi Ekonomi*. 12(3): 249.
- Mubyarto. 1998. *Ekonomi Rakyat Program IDT dan Demokrasi Ekonomi Indonesia*. Aditya Media. Yogyakarta.

- Prapta, Made. 2007. Efektivitas Program Kesejahteraan Sosial Kelompok Usaha Bersama Dalam Penanggulangan Keluarga Fakir Miskin di Kota Denpasar. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Program Magister Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Denpasar.
- Sudira, I Made. 2004. Evaluasi Program Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus di Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan). *Tesis*. Fakultas Ekonomi Program Magister Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Denpasar.
- Subagyo, Ahmad Wito. 2000. *Efektivitas Program Penanggulangan Kemiskinan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan*. UGM. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Makro Ekonomi Modern, Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Todaro, Michael, P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistik Inferensia)*. Edisi Kedua. Keraras Emas. Denpasar.

ANALISIS KESESUAIAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI 7 KARAKTER PADA MAHASISWA UNIVERSITAS DHYANA PURA

Yeyen Komalasari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

Email: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

ABSTRACT: *Organizational Culture is a very important factor in improving organizational effectiveness. Organizational culture can be a major competitive advantage instrument, when organizational culture supports organizational strategies and can answer or overcome environmental challenges quickly and accurately. The Organizational culture "Undhira's Seven Characters" are: Self Confidence, Integrity, Pluralism, Intra-entrepreneurship, Servant Leadership, Professionalism, and Globaly. The study was conducted on 70 Undhira Management Study Program students who have completed 7 character learning. Based on the importance-performance analysis, the 14 indicators of 7 characters Undhira, only indicator of the Professional variable, namely Competent, who scores 103.23%, above 100%, this means that competent has been very strong effect to their behavior. But 13 other indicators have suitability levels below 100%, which means that the overall organizational culture of the 7 Characters Undhira have not been firmly rooted. Even so, it does not mean that the results obtained are bad, given the lowest suitability level of 80, 31% or above 50%, so the organizational culture of 7 characters can be well received, but the adaptation process must be carried out continuously. Based on the Cartesius Diagram, Quadrant A is an indicator whose handling needs to be prioritized, namely: Innovative capture opportunities, Ethics of superior work ethic, and Competitive collaboration interactions. Based on the Suitability Level Analysis, the indicator of competitive collaboration interaction needs to get the first priority in reform, because it has the lowest suitability level of 80.31 %. While the competent indicator gets the last priority because it has the highest suitability level of 103.23%.*

Keywords: *Organizational Culture, 7 Character, Behavior, Students*

PENDAHULUAN

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang (Ahmed dan Shafiq, 2014). Organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi sederhana ini memberi petunjuk bahwa organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi

antara orang-orang yang berada di dalamnya. Sehubungan dengan uraian tersebut, dalam suatu organisasi masalah budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi pada umumnya juga dipengaruhi oleh internal organisasi. Budaya organisasi dalam disiplin keilmuan masih tergolong baru, meskipun budaya organisasi sebenarnya sudah ada sejak

pertengahan abad ke dua puluh. Organisasi diharapkan dapat mengelola lingkungan internalnya dengan baik agar mampu melahirkan inovasi yang bernilai tinggi, hal ini dapat terjadi apabila organisasi memiliki nilai budaya organisasi yang kondusif. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas organisasi (Gregory *et al*, 2009). Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi pemersatu dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi membentuk perilaku sumber daya manusia dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, dan menyelesaikan konflik.

Universitas Dhyana Pura merekayasa sebuah budaya organisasi, kemudian berusaha membuat sumberdaya manusianya baik karyawan maupun mahasiswa untuk memahami, dan menganut serta menerapkannya, sebagai dasar dalam setiap gerak langkah mereka dalam berpikir, berkata dan bertindak baik selaku pribadi maupun dalam setiap pelaksanaan tugasnya di Universitas Dhyana Pura. Budaya Organisasi tersebut

kemudian dirumuskan dalam sebuah buku pedoman berjudul “Tujuh Karakter Universitas Dhyana Pura Bali” dan diperkenalkan pada bulan November 2012. Budaya organisasi dapat direkayasa, hal ini sejalan dengan pendapat Cheki (1996:15) bahwa budaya perusahaan pada umumnya dibawakan atau diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan paling atas (*top management*) yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut. Falsafah atau strategi yang ditetapkan pimpinan itu lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam pelaksanaan tugas. Apabila implementasi strategi itu ternyata berhasil baik dan bertahan beberapa tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersebut akan berkembang menjadi budaya organisasi.

Universitas Dhyana Pura merupakan sebuah organisasi pendidikan yang memiliki visi “Unggulan dan Teladan”. Tentu saja dalam usahanya mewujudkan visi tersebut, perlu keterlibatan seluruh komponen yang menjadi bagian dari organisasi. Salah satu komponen yang paling menentukan dalam pencapaian visi Universitas Dhyana Pura adalah sumber daya manusia yang ada didalamnya, termasuk mahasiswa dari seluruh program studi di lingkungan Universitas Dhyana Pura. Apabila sebuah budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku mahasiswa, maka akan tercipta keunggulan kompetitif yang membawa Universitas Dhyana Pura mencapai tujuannya. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi mahasiswa dengan memberi mereka perasaan saling memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, yang mendorong mereka berfikir positif tentang

mereka dan organisasi. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan potensi dan memperbaiki perilaku mahasiswa, sehingga meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi Undhira 7 (Tujuh) Karakter ini adalah: Percaya Diri (*Self Confidence*), Integritas (*Integrity*), Keberagaman (*Pluralism*), Kewirausahaan (*Intra-entrepreneurship*), Pemimpin yang melayani (*Servant Leadership*), Profesional (*Professionalism*), dan Mendunia (*Globaly*). Ketujuh karakter sebagai budaya organisasi ini berusaha diimplementasikan kedalam kehidupan sehari-hari mahasiswa baik dalam kehidupan sosialnya maupun pelaksanaan kewajibannya sebagai mahasiswa Undhira. Berhasil tidaknya usaha lembaga Undhira dalam mengimplementasi budaya organisasi ini, akan terlihat dari perubahan perilaku mahasiswa yang berlaku permanen dalam setiap gerak langkahnya. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hal tersebut dengan judul: **“Analisis Kesesuaian Implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter Pada Mahasiswa Universitas Dhyana Pura”**. Dari latar belakang yang diuraikan maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Konsep Budaya Organisasi 7 Karakter sudah mencerminkan budaya yang kuat atau tidak dalam merubah perilaku di lingkungan/civitas mahasiswa Undhira? (2) Apakah yang menjadi prioritas utama yang harus dibenahi, dan prioritas prestasi yang harus dipertahankan dari indikator Konsep Budaya Organisasi 7 karakter dalam usaha menciptakan budaya yang kuat ?

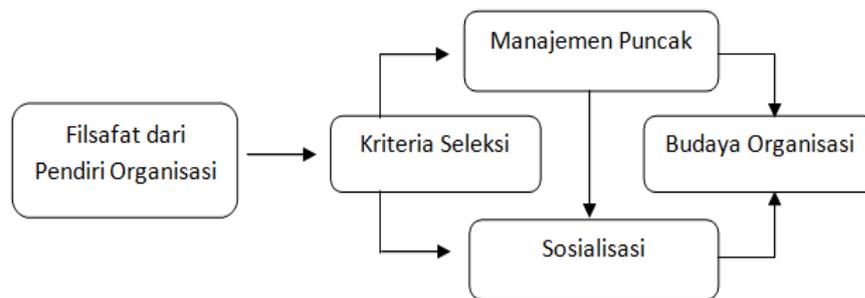
KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (Simamora, 2016) adalah kumpulan nilai-nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berada di luar organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan orgsnisai itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2011:510). Budaya organisasi (Fathoni, 2011) adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul seketika sewaktu organisasi itu terbentuk, tetapi melalui berbagai tahapan dan proses yang panjang. Robbins (2011:523-524) menggambarkan bagaimana budaya suatu organisasi dibangun dan dipertahankan. Budaya asli ditunjukkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan sumber daya manusianya. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku baik yang dapat diterima maupun tidak. Proses membangun dan mempertahankan Budaya Organisasi dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. Pembentukan Budaya Korporat
Sumber: Robbins (2011:596)

Budaya Organisasi Universitas Dhyana Pura “7 Karakter”

Universitas Dhyana Pura sebagai lembaga pendidikan formal berkepentingan mengambil bagian dalam pembangunan karakter bangsa melalui jalur pendidikan, dengan cara mempersiapkan mahasiswa maupun civitas akademika untuk menanamkan nilai – nilai luhur karakter bangsa. Universitas Dhyana Pura telah menetapkan 7 karakter undhira yang diharapkan dapat dijadikan dasar berpikir, berkata dan bertindak dalam segala program yang direncanakan oleh setiap civitas akademika. Ketujuh karakter adalah sebagai berikut:

- 1) Percaya diri (*Self confidence*)
- 2) Integritas (*Integrity*)
- 3) Keberagaman (*Plurarism*)
- 4) Kewirausahaan (*Intra-entrepreneurship*).
- 5) Pemimpin yang melayani (*Servant Leadership*)
- 6) Profesional (*Professionalism*)
- 7) Mendunia (*Globaly*)

Implementasi Rekayasa Budaya Organisasi 7 Karakter Universitas Dhyana Pura

Kuat lemahnya suatu budaya organisasi tergantung dari tingkat persetujuan dari anggota organisasi tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Daft (1998:373) bahwa budaya kuat menunjukkan suatu tingkat persetujuan antara anggota-anggota organisasi mengenai kepentingan dari nilai-nilai yang spesifik. Jika konsensus menghadirkan kepentingan dari nilai-nilai budaya menjadi kohesif dan kuat, serta memperoleh persetujuan dari anggota akan membuat budaya organisasi menjadi yang kuat. Berlaku sebaliknya, jika persetujuan dari anggota-anggota organisasi kurang maka budaya organisasi menjadi lemah. Uha dan Ismail (2013:47) mengatakan Budaya organisasi akan menjadi pedoman bagi sumber daya manusia (mahasiswa) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sejuahmana kesuksesan implementasi budaya organisasi tersebut tergantung dari proses seleksi dan preferensi dalam sosialisasinya, dimana akan ada proses pencocokan nilai-nilai pribadi sumber daya manusia (mahasiswa) dengan nilai budaya

organisasi, jika terjadi kesamaan nilai dan persetujuan maka budaya organisasi itu akan kuat dan dengan ikhlas dilaksanakan oleh sumber daya manusia (mahasiswa), sehingga budaya organisasi tersebut

terimplementasi dengan baik disetiap gerak langkah sumber daya manusia (mahasiswa) untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Berikut kerangka konseptual penelitian pada Gambar 2:



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Buku Pedoman 7 (Tujuh) Karakter Universitas Dhyana Pura, 2016.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 70 responden mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Dhyana Pura yang telah menyelesaikan pembelajaran 7 karakter dengan alat analisis Importance-Performance Analysis dan Diagram Kartesius.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh hasil tentang hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat kesesuaian implementasi budaya organisasi 7 karakter dapat di lihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Dan Tingkat Kesesuaian Mahasiswa dalam Implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Tingkat Kesesuaian Implementasi				Total	
		Sesuai		Tidak Sesuai			
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pria	6	23,1	20	76,9	26	37,1
2	Wanita	9	20,5	35	79,5	44	62,9
	Total	15	21,4	55	78,6	70	100

Sumber: Data diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa 37,1 persen responden berjenis kelamin pria dan 62,9 persen responden berjenis kelamin wanita. Data ini menunjukkan bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Semester 8, yang digunakan sebagai sampel lebih banyak berjenis kelamin wanita dibandingkan pria. Dari hubungan tingkat kesesuaian implementasi budaya organisasi 7 karakter berdasarkan jenis kelamin, ternyata menunjukkan bahwa mahasiswa pria dan wanita sama-sama dominan menganggap implementasi budaya organisasi 7 karakter tidak atau belum sesuai. Hal ini berarti budaya organisasi 7 karakter dapat dikatakan belum berakar kuat, sehingga dianggap belum mampu merubah perilaku mahasiswa Program Studi Manajemen Undhira. Keadaan ini dapat dipahami karena rekayasa budaya organisasi 7 karakter cukup singkat, yakni baru berjalan selama 6 tahun, yang mulai diperkenalkan

pada tahun 2012. Rekayasa budaya organisasi sampai budaya tersebut mampu dipahami dan dapat merubah perilaku anggota, melalui berbagai tahapan dan proses yang panjang serta tidak mudah (Robbins, 2011). Usaha ini harus dilakukan bertahun-tahun, secara turun-temurun dan berkelanjutan, karena tidak jarang budaya baru sulit diterima, sehingga hal ini menjadi hambatan bagi organisasi dalam mensosialisasikan budaya baru.

Uji validitas dan reliabilitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *product moment*, dengan Program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* versi 13.0 dimana suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi (r) antara butir pernyataan dengan skor total dalam instrumen tersebut $\geq 0,3$ dengan tingkat kesalahan Alpha 0,05 (Sugiyono, 2016). Hasil perhitungan uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Indikator	Pelaksanaan Lingkungan Mahasiswa pada Budaya Organisasi 7 Karakter			Harapan Diri Mahasiswa pada Budaya Organisasi 7 Karakter		
	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
X1.1	0.322	0.3	Valid	0.401	0.3	Valid
X1.2	0.481	0.3	Valid	0.386	0.3	Valid
X2.1	0.320	0.3	Valid	0.333	0.3	Valid
X2.2	0.318	0.3	Valid	0.303	0.3	Valid
X3.1	0.320	0.3	Valid	0.451	0.3	Valid
X3.2	0.341	0.3	Valid	0.448	0.3	Valid
X4.1	0.408	0.3	Valid	0.375	0.3	Valid
X4.2	0.346	0.3	Valid	0.479	0.3	Valid
X5.1	0.321	0.3	Valid	0.400	0.3	Valid
X5.2	0.397	0.3	Valid	0.350	0.3	Valid
X6.1	0.513	0.3	Valid	0.486	0.3	Valid
X6.2	0.429	0.3	Valid	0.528	0.3	Valid
X7.1	0.399	0.3	Valid	0.379	0.3	Valid
X7.2	0.316	0.3	Valid	0.528	0.3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh indikator baik Pelaksanaan dan harapan mahasiswa pada implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter memiliki skor lebih besar dari 0,3. Dengan demikian seluruh indikator dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan *valid*.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran

sekali saja. Program *SPSS* versi 13.0 memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) \geq 0,6 (Umar, 2012:207). Hasil uji reliabilitas pernyataan tentang indikator penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Penilaian	Koef. Alpha	Nilai kritis	Status
Pelaksanaan 7 Karakter Mahasiswa	0,761	0,6	Reliabel
Harapan 7 Karakter Mahasiswa	0,796	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing indikator nilainya lebih besar dari 0,6 berarti semua butir pernyataan dalam indikator penelitian adalah handal, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis tingkat kepentingan-kinerja

Pada sub ini dilakukan analisis secara kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *Importance-performance analysis* untuk mengetahui

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100 \%$$

Keterangan:

Tk_i = Tingkat kesesuaian responden

X_i = Skor penilaian pelaksanaan lingkungan/civitas budaya 7 karakter Undhira (kinerja)

Y_i = Skor penilaian harapan diribudaya organisasi 7 karakter Undhira (kepentingan)

Hasil perhitungan dengan tingkat kesesuaian tersebut akan disajikan menggunakan rumus skor rata-rata dan secara lengkap pada Tabel 4:

tingkat kesesuaian implementasi budaya organisasi 7 karakter berdasarkan tingkat kesesuaian dari hasil skor pelaksanaan lingkungan/civitas dan skor harapan diri mahasiswa, menurut persepsi mahasiswa Program Studi Manajemen Undhira.

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor pelaksanaan lingkungan/civitas dengan skor harapan diri mahasiswa. Semakin tinggi tingkat kesesuaian yang diperoleh, berarti dapat dikatakan bahwa budaya organisasi 7 karakter semakin kuat.

Untuk mengukur tingkat kesesuaian ini digunakan rumus:

Tabel 4. Perhitungan Rata - Rata Kinerja Lingkungan/Civitas Dan Kepentingan Serta Tingkat Kesesuaian Atas Implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter Mahasiswa Universitas Dhyana Pura Tahun 2018

No	Indikator	Skor Kinerja (Xi)	Skor Ke penting an (Yi)	Rata2 Kinerja $\bar{(X)}$	Rata-Rata Kepentin gan $\bar{(Y)}$	Tingkat Kesesuaian (Persentase) (Tki)
X1	Percaya diri					
X1.1	Keyakinan akan kemampuan diri	287	346	4,10	4,94	82,95
X1.2	Bertanggung jawab	279	317	3,98	4,52	88,01
	<i>Rata-rata</i>	283	332	4,04	4,74	85,24
X2	Integritas					
X2.1	Kejujuran	301	302	4,30	4,31	99,67
X2.2	Kepercayaan	285	347	4,07	4,96	82,13
	<i>Rata-rata</i>	293	325	4,19	4,64	90,15
X3	Keberagaman					
X3.1	Sikap toleransi	279	336	3,98	4,80	83,04
X3.2	Kemampuan berasimilasi	265	283	3,79	4,04	93,63
	<i>Rata-rata</i>	272	310	3,89	4,43	87,74
X4	Kewirausahaan					
X4.1	Inovatif menangkap peluang	241	264	3,44	3,77	91,29
X4.2	Mengambil resiko	274	297	3,91	4,24	92,26
	<i>Rata-rata</i>	258	281	3,69	4,01	91,81
X5	Pemimpin yang melayani					
X5.1	Melayani orang lain	288	290	4,11	4,14	99,31
X5.2	Kemampuan membangun organisasi	284	300	4,06	4,29	94,67
	<i>Rata-rata</i>	268	295	4,09	4,21	90,85
X6	Profesional					
X6.1	Etika etos kerja unggul	257	311	3,67	4,57	82,31
X6.2	Kompeten	256	311	3,89	3,54	103,23
	<i>Rata-rata</i>	257	284	3,67	4,06	90,49
X7	Mendunia					
X7.1	Wawasan global dan terbuka	277	298	3,96	4,26	92,95
X7.2	Interaksi kerjasama kompetitif	256	320	3,66	4,44	80,31
	<i>Rata-rata</i>	267	305	3,81	4,36	87,54
	<i>Rata-Rata Keseluruhan Dimensi</i>	271	305	3,87	4,36	88,85

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan: \bar{X} dan \bar{Y} = Hasil X dan hasil Y masing-masing dibagi 70 responden

Tabel 4 menunjukkan perhitungan rata-rata kinerja (penilaian pelaksanaan lingkungan/civitas dan kepentingan (harapan diri mahasiswa) atas implementasi budaya organisasi 7 karakter Undhira, dapat dirangkum sebagai berikut: Dari ketujuh variabel 7 karakter Undhira hanya satu indikator dari variabel Profesional yaitu Kompeten yang memperoleh nilai diatas 100% yakni 103,23 %, hal ini berarti indikator kompeten dapat dikatakan sudah kuat. Namun sisanya 13 indikator variabel yang lain memiliki tingkat kesesuaian dibawah 100 % yang berarti secara keseluruhan budaya organisasi 7 karakter Undhira dapat dikatakan belum berakar kuat. Walaupun demikian, bukan berarti bahwa

hasil yang diperoleh buruk, mengingat tingkat kesesuaian terendah 80,31 % atau diatas 50 %, maka budaya organisasi 7 karakter sudah dapat diterima dengan baik, namun proses adaptasinya harus dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Analisis Diagram Kartesius

Analisis Diagram Kartesius bertujuan untuk mengetahui posisi indikator budaya organisasi 7 karakter Undhira yaitu prioritas utama, prestasi, prioritas rendah dan berlebihan. Diagram Kartesius merupakan suatu bangun yang dibagi empat bagian yang dibatasi oleh dua baris yang berpotongan tegak lurus pada titik (\bar{X}, \bar{Y}) . Dengan menggunakan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{K} \dots\dots\dots (1)$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^N Y_i}{K} \dots\dots\dots (2)$$

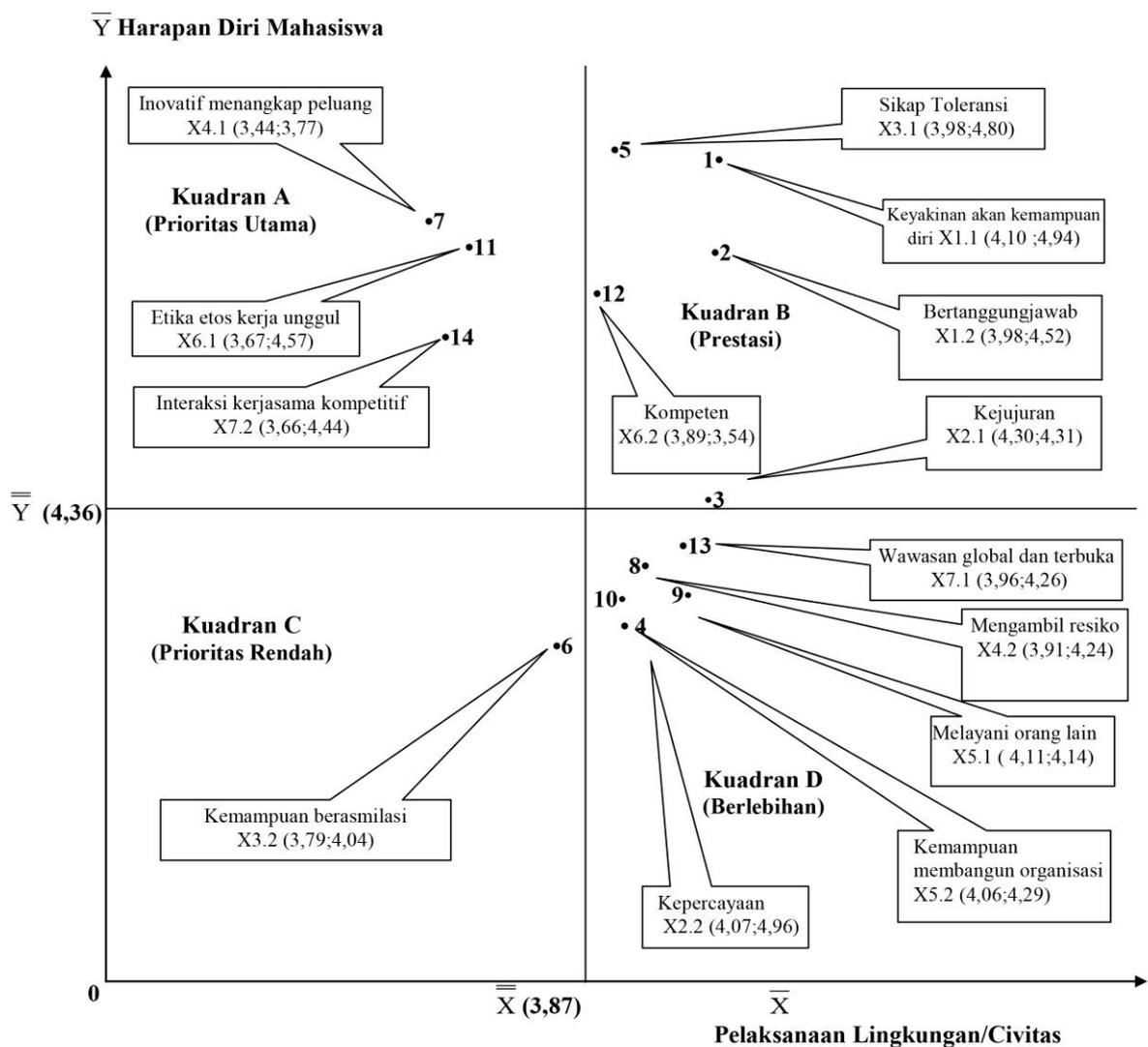
Dimana :

\bar{X} = Rata-rata dari skor rata-rata tingkat kinerja (pelaksanaan lingkungan/civitas)

\bar{Y} = Rata-rata dari skor rata-rata tingkat kepentingan (harapan dirimahasiswa)

K = Banyaknya indikator budaya organisasi 7 karakter Undhira yang diberikan kepada responden ($K=14$)

Berikut disajikan Diagram Kartesius dengan titik sumbu (\bar{X}, \bar{Y}) adalah $(3,87 ; 4,36)$ yang disajikan Gambar 3:



Gambar 3. Diagram Kartesius Implementasi Budaya Organisasi 7 Karakter Undhira Tahun 2018

Dari Diagram Kartesius pada Gambar 3 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kuadran A (Prioritas Utama)

Indikator pada kuadran A berarti memiliki tingkat pelaksanaan lingkungan/civitas atas implementasi budaya organisasi 7 karakter Undhira yang di bawah rata-rata tetapi tingkat harapan mahasiswa cukup tinggi, sehingga mahasiswa merasa tidak puas dan menuntut adanya perbaikan atas indikator yang ada pada kuadran ini.

Indikator-indikator yang penanganannya perlu diprioritasnya oleh Universitas Dhyana Pura, yaitu: Inovatif menangkap peluang (X4.1), Etika etos kerja unggul (X6.1), dan Interaksi kerjasama kompetitif (X7.2).

2) Kuadran B (Prestasi)

Indikator yang masuk dalam kuadran B merupakan kekuatan budaya organisasi 7 karakter karena pada posisi ini, indikatornya telah berhasil dilaksanakan oleh lingkungan/civitas, karena sesuai dengan harapan diri mahasiswa dan harus dipertahankan. Indikator-indikator yang berada dalam kuadran B ini adalah : Kompeten(X6.2), Kejujuran (X2.1), Bertanggungjawab (X1.2), Keyakinan akan kemampuan diri (X1.1), dan Sikap toleransi (X3.1).

3) Kuadran C

Indikator yang berada pada kuadran C adalah indikator yang memiliki tingkat kepentingan dan kinerja relatif rendah. Harapan indikator budaya organisasi 7 karakter dinilai biasa saja oleh mahasiswa dan pelaksanaannya oleh lingkungan/civitas juga biasa saja, walaupun demikian pelaksanaan budaya organisasi 7 karakter atau kinerja yang biasa saja akan menimbulkan kinerja yang semakin rendah, dan jika dibiarkan dalam jangka waktu panjang akan membuat budaya organisasi 7 karakter menjadi tidak kuat. Indikator yang ada pada kuadran ini adalah : Kemampuan berasimilasi (X3.2).

4) Kuadran D

Indikator yang berada pada kuadran D adalah indikator yang memiliki kinerja pelaksanaan budaya organisasi 7 karakter yang menurut mahasiswa sangat baik, tetapi indikator ini memiliki tingkat

kepentingan yang tidak begitu tinggi. Disini harapan diri mahasiswa terhadap indikator budaya organisasi 7 karakter biasa saja, akan tetapi pelaksanaannya dilakukan secara berlebihan oleh lingkungan/civitas Universitas Dhyana Pura. Indikator yang ada dalam kuadran ini adalah: Wawasan global dan terbuka(X7.1), Mengambil resiko (X4.2), Melayani orang lain (X5.1), Kemampuan membangun organisasi (X5.2) dan Kepercayaan (X2.2)

Prioritas berdasarkan tingkat kesesuaian

Untuk menentukan indikator-indikator yang perlu mendapatkan prioritas dari Lembaga 7 Karakter Universitas Dhyana Pura dalam pembenahan dapat pula dilakukan dengan cara mengurutkan tingkat kesesuaian yang diperoleh. Indikator yang memiliki tingkat kesesuaian yang terendah juga memiliki makna bahwa budaya organisasi 7 karakter masih lemah (tidak kuat), sehingga perlu mendapatkan prioritas utama dalam pembenahan, sedangkan semakin tinggi tingkat kesesuaian indikator berarti budaya organisasi 7 karakter semakin kuat, sehingga indikator tersebut memperoleh prioritas yang semakin rendah. Tingkat kesesuaian dan prioritas indikator-indikator budaya organisasi 7 karakter dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. Prioritas Perbaikan Indikator Budaya Organisasi 7 Karakter Berdasarkan Tingkat Kesesuaian Pada Mahasiswa Universitas Dhyana Pura Tahun 2018

Kode	Indikator	Tingkat Kesesuaian (Persen)	Prioritas
X7.2	Interaksi kerjasama kompetitif	80,31	1
X2.2	Kepercayaan	82,13	2
X6.1	Etika etos kerja unggul	82,31	3
X1.1	Keyakinan akan kemampuan diri	82,95	4
X3.1	Sikap toleransi	83,04	5
X1.2	Bertanggung jawab	88,01	6.
X7.1	Wawasan global dan terbuka	92,95	7
X4.1	Inovatif menangkap peluang	91,29	8
X4.2	Mengambil resiko	92,26	9
X3.2	Kemampuan berasimilasi	93,63	10
X5.2	Kemampuan membangun organisasi	94,67	11
X5.1	Melayani orang lain	99,31	12
X2.1	Kejujuran	99,67	13
X6.2	Kompeten	103,23	14

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa indikator Interaksi kerjasama kompetitif perlu mendapat prioritas pertama dalam pembenahan, karena memiliki tingkat kesesuaian terendah sebesar 80,31 persen. Sedangkan indikator kompeten mendapatkan prioritas paling akhir karena memiliki tingkat kesesuaian tertinggi sebesar 103,23 persen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan paparan hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Konsep Budaya Organisasi 7 Karakter secara keseluruhan belum mencerminkan budaya yang kuat dalam merubah perilaku di lingkungan/civitas mahasiswa Undhira. Hal ini karena hasil yang diperoleh bahwa dari ketujuh variabel 7 karakter Undhira hanya satu indikator dari variabel Profesional yaitu indikator Kompeten yang memperoleh nilai diatas 100% yakni 103,23 %. Namun sisanya 13 indikator yang lain memiliki tingkat kesesuaian dibawah 100 % yang berarti secara keseluruhan budaya organisasi 7

karakter Undhira dapat dikatakan belum kuat. Walaupun demikian, bukan berarti bahwa hasil yang diperoleh buruk, mengingat tingkat kesesuaian terendah 80,31 % atau diatas 50 %, maka budaya organisasi 7 karakter sudah dapat diterima dengan baik, namun belum berakar kuat sehingga proses adaptasinya harus dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

2) Prioritas utama yang harus dibenahi, dan prioritas prestasi yang harus dipertahankan dari indikator Konsep Budaya Organisasi 7 karakter dalam usaha menciptakan budaya yang kuat, dapat dipaparkan sebagai berikut.

(1) Berdasarkan Diagram Kartesius

- a. Indikator-indikator yang pembenahannya perlu diprioritaskan oleh Universitas Dhyana Pura, berada di kuadran A yaitu: Inovatif menangkap peluang (X4.1), Etika etos kerja unggul (X6.1), dan Interaksi kerjasama kompetitif (X7.2). Indikator pada kuadran A berarti memiliki tingkat pelaksanaan lingkungan/civitas atas implementasi budaya organisasi 7 karakter Undhira yang di bawah rata-rata tetapi tingkat harapan mahasiswa cukup tinggi, sehingga mahasiswa merasa tidak puas dan menuntut adanya perbaikan

atas indikator yang ada pada kuadran ini.

- b. Indikator-indikator yang merupakan prestasi yang harus dipertahankan berada dalam kuadran B yaitu: Kompeten (X6.2), Kejujuran (X2.1), Bertanggungjawab (X1.2), Keyakinan akan kemampuan diri (X1.1), dan Sikap toleransi (X3.1). Indikator yang masuk dalam kuadran B merupakan kekuatan budaya organisasi 7 karakter karena pada posisi ini, indikatornya telah berhasil dilaksanakan oleh lingkungan/civitas, karena sesuai dengan harapan diri mahasiswa dan harus dipertahankan.

(2) Berdasarkan Analisis Tingkat Kesesuaian

- a. Indikator yang memperoleh prioritas pertama untuk dibenahi adalah indikator pada variabel Mendunia yaitu, Interaksi kerjasama kompetitif (X7.2), karena memiliki tingkat kesesuaian terendah sebesar 80,31 persen.
- b. Indikator yang harus dipertahankan karena merupakan sebuah prestasi adalah indikator pada variabel Profesional juga yaitu indikator kompeten (X6.2), karena memiliki

tingkat kesesuaian tertinggi sebesar 103,23 persen sehingga yang mendapatkan prioritas paling akhir.

Saran

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian kepada lembaga 7 Karakter Undhira, adalah:

- 1) Berdasarkan Analisis Diagram Kartesius yang menjadi prioritas utama untuk perbaikan implementasi budaya organisasi 7 karakter kepada civitas akademika Undhira adalah indikator pada Kuadran A.
- 2) Berdasarkan Analisis Tingkat Kesesuaian Indikator yang memperoleh prioritas pertama untuk dibenahi adalah indikator pada variabel Mendunia (*Globaly*) yaitu, Interaksi kerjasama kompetitif (X7.2), karena memiliki tingkat kesesuaian terendah sebesar 80,31 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M. dan Shafiq, S. 2014. The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal Of Management And Business Research A Administration And Management*. 14 (3): 102-120.
- Cheki, Y. 1996. Budaya Perusahaan (Sebuah Analisis Berdasarkan Model Kotter Heskett) *Majalah Usahawan Indonesia*. No.07. Juli. Vol.35. Hal 127-129.
- Daft, Richard L. 2008. *Organization Theory And Design*. 6 th Ed. South Western College Publishing. United State of America.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Gregory, Brian T. G, Stanley G. Harris, Achilles A. Armenakis, Christopher L. Shook. 2009. Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journals Of Business Research*. 62 (7): 673-679.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. CV. Alfabeta. Bandung.
- Uha dan Ismail, N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.

INFRASTRUKTUR DAN TEKNOLOGI DORONG KEMAJUAN UMKM

Ketut Rendi Astuti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Denpasar

Email: astuti.rendi@gmail.com

Abstract: *Information technology has changed the lifestyle. The world has changed quickly and human behavior also has changed. Indonesia as a country with a very dense population of 4.0 industrial movements must certainly be observed wisely. Especially in regions that still prioritize local wisdom on a strong cultural basis. There is often a contradiction in the movement of technology which has the movement effect of lifestyle toward modernity. The construction of physical infrastructure to expedite goods and services and telecommunications network infrastructure, especially internet, is one of the keys to spur of economic growth. The incessant development of major infrastructure to remote rural areas is expected to spur the rate of distribution of goods and services throughout the country. The development of Micro Small And Medium Enterprises products compulsively have the government's and all parties' attention, in the form of regulations and policies. Therefore, Micro Small And Medium Enterprises can grow conducive and play a role in various economic sectors. It will be very fantastic if the development of Micro Small And Medium Enterprises products is also balanced with the pace of cyberspace infrastructure networks development. Various products in remote areas will be accelerated its marketing and distribution, even throughout the world. New startups will appear, grow and develop not only become unicorns, but also become Decacorns. The new startups are expected to build and develop a business network so that the industrial revolution 4.0 does not have an impact on termination of employment relationship. The industrial revolution 4.0 actually rises up Indonesia to become the owner of the largest and the biggest unicorn in the world.*

Keywords: *Infrastructure, Technology, Micro Small And Medium Enterprises*

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 saat ini muncul sektor ekonomi digital yang melengkapi sektor ekonomi konvensional (non - digital) yang telah ada sebelumnya. Ekonomi digital banyak diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang menggunakan teknologi digital dimana transaksi dilaksanakan melalui internet. layaknya kegiatan ekonomi pada umumnya yang sangat membutuhkan infrastruktur untuk tumbuh, berkembang dan maju. Secara umum , infrastruktur digital berupa

infrastruktur fisik yaitu jaringan komunikasi seperti kabel optik, BTS (*base transceiver station*), hingga satelit. Juga memerlukan infrastruktur non-fisik seperti spektrum frekuensi radio dan orbit satelit. Infrastruktur ekonomi digital sangat penting untuk dibangun dan diperhatikan dengan serius, jika Indonesia ingin mendapat keuntungan yang besar, apalagi jika ingin menjadi pemain utama ekonomi digital yang diperhitungkan dunia internasional. Jika tidak, maka Indonesia hanya akan menjadi konsumen pasar pelengkap dari negara-negara lain yang

infrastruktur ekonomi digitalnya lengkap, modern dan dikelola dengan baik. Dengan infrastruktur ekonomi digital yang lengkap, modern dan dikelola dengan baik, maka diharapkan Indonesia dapat menjadi negara ekonomi digital terbesar di ASEAN dalam tahun 2020.

Dalam rangka mencapainya, pemerintah mengusahakan agar lingkungan ekonomi digital bisa makin berkembang dengan menargetkan munculnya 1000 start up, 1.000.000 petani-nelayan go digital, dan 8.000.000 UKM *go digital*. Diharapkan dari lingkungan digital tersebut dapat menghasilkan beberapa *unicorn* Indonesia lainnya seperti Gojek, Tokopedia, Bukalapak dan Traveloka. Dalam ekonomi digital *unicorn* adalah istilah yang digunakan untuk perusahaan digital (*start up*) yang berhasil memiliki nilai kapitalisasi lebih dari 1 miliar dolar Amerika Serikat (sekitar Rp. 15 triliun). Selain *unicorn*, ada lagi yang disebut *Decacorn* dan *Hectocorn*, merupakan kelanjutan tingkat atau level berikutnya setelah *unicorn*. *Decacorn* adalah perusahaan digital yang nilai kapitalisasinya lebih dari 10 miliar dolar Amerika Serikat (sekitar Rp. 150 triliun), sedangkan *Hectocorn* adalah perusahaan digital yang nilai kapitalisasinya lebih dari 100 miliar dolar Amerika Serikat. Seperti Gojek adalah perusahaan *startup* Indonesia pertama yang akan naik ke level *Decacorn* mengingat perkembangannya yang sangat menjanjikan hingga sampai kenegaraanegara lain. Meskipun ekonomi digital sedang berkembang pesat dan perlu perhatian serius, bukan berarti ekonomi pada umumnya menjadi anak tiri atau

kurang diperhatikan. Justru kedua-duanya harus terus diperhatikan dan dikelola dengan baik karena saling terkait dan saling menunjang.

Selain memiliki produk-produk tersendiri, ekonomi digital juga dapat mempermudah dan mempercepat terjadinya transaksi jual/beli barang/jasa yang disediakan oleh kegiatan ekonomi pada umumnya (sektor riil) seperti pertanian, perkebunan, perikanan hingga ekonomi kreatif. Pembangunan infrastruktur harus terus dilakukan dan jangan sampai ditunda-tunda lagi jika Indonesia tidak mau tertinggal dari negarainegara lainnya ataupun ingin mengejar ketertinggalan dari negara-negara yang telah maju. Infrastruktur sangat penting bagi pertumbuhan, perkembangan dan kemajuan ekonomi suatu negara, baik ekonomi pada umumnya (sektor riil) maupun ekonomi digital.

Berpijak dari uraian di atas maka adanya pembangunan infrastruktur yang pesat harus dapat dimanfaatkan oleh sektor UMKM serta kemajuan teknologi. Sehingga produk dan jasa yang dihasilkan dapat bersaing serta dapat dirasakan manfaatnya bagi kelangsungan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Informasi Teknologi Elektronik (ITE) dan Undang-Undang ITE

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada era Revolusi Industri 4.0 menimbulkan berbagai perubahan dalam segenap aspek kehidupan umat manusia, termasuk dalam dunia

digital. berbagai definisi masa lalu terkait tema interaksi sosial mengalami perubahan signifikan dan tak lagi bisa dipertahankan. Sebenarnya semenjak abad ke-20 silam, futurologi John Naisbitt dalam megatrends 2000 meramalkan bahwa peradaban manusia akan sampai kepada era yang disebut *paperless world* dimana kertas akan semakin tergusur dengan perkembangan digital. Demikian juga dunia hubungan sosial masa kini. Interaksi perorangan ataupun kelompok dewasa ini sudah menjelma dan mengempakkan sayapnya ke ruang digital. Bahkan hubungan di medsos sebagai salah satu produk digital pergerakannya demikian cepat masif dibandingkan dengan interaksi konvensional. Ledakan informasi dijagat maya semakin mempermudah dalam interaksi lewat dunia maya. Demikian juga dengan berbagai perangkat aplikasi canggih membuat interaksi diruang digital. Berbagai informasi dan komunikasi demikian cepat melaju kilat hanya sekali klik meng-*share*, orang diberbagai penjuru dunia bisa menikmatinya.

Dengan berbagai keunggulan dari interaksi lewat hubungan didunia digital yang menawarkan konten informasi serba cepat dan instan, bukan berarti tanpa cacat dan cela. Ternyata ada sejumlah residu persoalan membelenggu. Saat ini masih ada medsos yang malah justru menebar konten-konten meresahkan demi kepentingan pihak tertentu atau segelintir kelompok saja. Pemerintah dengan giat mengedukasi masyarakat maya melalui literasi digital, literasi media dan literasi informasi. Ruang gerak media digital juga patut mendapat kontrol dan juga pengawasan sejak dini, supaya potensi

bahaya ujaran kebencian tidak berkembang. Apalagi dalam Undang Undang ITE (Informasi Transaksi Elektronik) Nomor 11 tahun 2008 adalah UU yang mengatur tentang informasi serta transaksi elektronik, atau teknologi informasi secara umum. UU ini memiliki yurisdiksi yang berlaku untuk setiap orang yang melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, baik yang berada diwilayah Indonesia maupun di luar wilayah hukum Indonesia, yang memiliki akibat hukum diwilayah hukum Indonesia dan /atau di luar wilayah hukum Indonesia dan merugikan kepentingan Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2008 tentang informasi dan transaksi elektronik yaitu hukum yang mengatur pengguna informasi dan transaksi elektronik yang dilakukan dengan menggunakan media elektronik. Undang Undang ITE ini dibuat untuk mengatur maupun memfasilitasi penggunaan dan transaksi informasi dan transaksi elektronik yang banyak digunakan saat ini. UU ITE ini juga digunakan untuk melindungi pihak-pihak yang ada di dalam maupun berkaitan dalam informasi dan transaksi elektronik ini. Dalam kata lain UU ITE ini dibuat untuk mencegah dan mengontrol penyimpangan penyimpangan yang mungkin dan dapat terjadi dalam proses tersebut. Peraturan tersebut haruslah ditegakkan menysasar kesegala lapisan tanpa adanya diskriminasi ataupun tebang pilih. Pemerintah harus giat melawan ujaran kebencian dengan medsos kasih sayang. Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini, masyarakat pasti sangat aktif dalam mengikuti perkembangan TIK,

terutama medsos seperti instagram, *whatsapp*, *twitter*, dan *facebook*.

Dalam perekonomian suatu negara, teknologi informasi mulai dianggap memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara karena perkembangan teknologi informasi perekonomian negara mulai menunjukkan perubahan yang signifikan. Banyak hal yang dirasakan berbeda dan berubah dibandingkan dengan pertumbuhan sebelumnya. Bila jarak dan waktu tidak menjadi masalah, yang berarti untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, berbagai aplikasi yang dibuat untuk memfasilitasi ini. Perekonomian suatu negara dapat dilihat dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dinegara ini. Semakin tinggi perkembangan teknologi informasi, semakin tinggi pertumbuhan ekonomi negara. Namun perkembangan teknologi informasi juga memiliki sisi negatif, dimana banyak penyalahgunaan teknologi dalam melakukan kejahatan. Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan ini, karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Memberi banyak kemudahan, serta sebagai cara baru untuk aktivitas manusia.

Khusus dalam bidang teknologi orang telah menikmati banyak manfaat yang dibawa oleh inovasi yang telah dihasilkan dalam dekade terakhir. Namun meskipun pada awalnya diciptakan untuk menghasilkan manfaat positif, disisi lain juga memungkinkan penggunaan istilah

negatif dari kemajuan teknologi dalam kehidupan manusia.

Karakteristik Ekonomi Digital.

Don Tapscott, (1996) menemukan dua belas karakteristik penting dari ekonomi digital yang harus diketahui dan difahami oleh para praktisi manajemen yaitu:

1) *Knowledge* (pengetahuan), jika di dalam ekonomi klasik tanah, gedung, buruh, dan uang merupakan faktor-faktor produksi penting, maka didalam ekonomi digital pengetahuan merupakan jenis sumber daya terpenting yang harus dimiliki organisasi. Mengingat bahwa pengetahuan melekat pada otak manusia, maka faktor intelegensia dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan penentu sukses tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai obyektifnya. Pengetahuan kolektif inilah yang merupakan *value* dari perusahaan dalam proses penciptaan produk dan jasa.

Disamping itu kemajuan teknologi telah mampu menciptakan berbagai produk kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) yang pada dasarnya mampu membantu manajemen dan staf perusahaan untuk meningkatkan kemampuan intelegensianya (*knowledge leveraging*). Contoh produk perangkat lunak dan perangkat keras yang dapat menjadi sistem penunjang pengambilan keputusan adalah *decision support system* dan *expert system*. Konsep *knowledge management* akan menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan di era ini.

2). *Digitization*, merupakan suatu proses transformasi informasi dari berbagai bentuk menjadi format digit "0" dan "1"

(bilangan berbasis dua). Walaupun konsep tersebut sekilas nampak sederhana, namun keberadaannya telah menghasilkan suatu terobosan dan perubahan besar didalam dunia transaksi bisnis. Lihatlah bagaimana bentuk gambar dua dimensi seperti lukisan dan foto telah dapat direpresentasikan kedalam format kumpulan bit sehingga dapat dengan mudah disimpan dan dipertukarkan melalui media elektronik.

Hal ini tentu saja telah dapat meningkatkan efisiensi perusahaan karena mengurangi biaya-biaya terkait dengan proses pembuatan, penyimpanan dan pertukaran media tersebut. Bahkan teknologi terakhir telah dapat melakukan konversi format analog video dan audio ke dalam format digital. Kemajuan teknologi telekomunikasi yang memungkinkan manusia untuk saling bertukar informasi secara cepat melalui *email* seluruh jenis informasi yang dapat di-digitasi. Dengan kata lain jika produk dan jasa yang ditawarkan dapat direpresentasikan dalam bentuk digital, maka perusahaan dapat dengan mudah menawarkan produknya seluruh dunia. *Elektronic publishing, virtual book stor, internet banking, dan telemedicine* merupakan contoh berbagai produk dan jasa yang dapat ditawarkan di internet.

3) *Virtualization*, berbeda dengan menjalankan bisnis di dunia nyata dimana membutuhkan aset-aset fisik semacam gedung dan alat-alat produksi, di dunia maya dikenal istilah virtualisasi yang memungkinkan seseorang untuk memulai bisnisnya dengan perangkat sederhana dan dapat menjangkau seluruh calon pelanggan di dunia. Didalam dunia maya, seorang

pelanggan hanya berhadapan dengan situs internet sebagai sebuah perusahaan (*business to business*).

Dalam menjalin hubungan ini, proses yang terjadi lebih pada transaksi adalah pertukaran data dan informasi secara virtual, tanpa kehadiran fisik antara pihak-pihak atau individu yang melakukan transaksi. Dengan kata lain bisnis dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja selama 24 jam per-hari dan 7 hari seminggu secara *on-line dan real time*. 4) *Molecularization*, organisasi yang akan bertahan dalam era ekonomi digital adalah yang berhasil menerapkan bentuk molekul. Bentuk molekul merupakan suatu sistem dimana organisasi dapat dengan mudah beradaptasi dengan setiap perubahan dinamis yang terjadi dilingkungan sekitar perusahaan. Seperti diketahui pada masa ini mayoritas organisasi dikelola dengan menggunakan konsep struktur hirarkis atau yang lebih maju lagi struktur matrik. Kedua konsep ini sangat rentan terhadap perubahan sehingga akan memperlambat gerak perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan pasar. Satu hal yang harus diingat adalah bahwa terjun ke dunia maya berarti berhadapan *head-to-head* dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Perilaku mereka setiap hari akan sangat mempengaruhi struktur pasar dan industri terkait yang sering kali akan merubah berbagai kondisi.

Hal ini tentu saja merupakan manifestasi dari persaingan bebas dan ketat yang terjadi disamping merupakan strategi untuk memenangkan rivalitas. Dengan kata lain perubahan merupakan proses wajar yang harus dilakukan oleh perusahaan. Charles Darwin (1996)

mengatakan bahwa bangsa yang akan bertahan bukanlah yang paling besar atau paling kuat, melainkan yang paling mampu beradaptasi dengan perubahan.

5) *Internetworking*, tidak ada perusahaan yang dapat bekerja sendiri tanpa kerja sama dengan pihak-pihak lain, demikian salah satu prasyarat untuk dapat berhasil di dunia maya. Berdasarkan model bisnis yang dipilih, perusahaan terkait harus menentukan aktivitas inti-nya (*core activity*) dan menjalin kerjasama dengan institusi lain untuk membantu melaksanakan proses-proses penunjang (*supporting activities*). Contoh dari pihak-pihak yang umum dijadikan sebagai rekanan adalah vendor teknologi, *content partners*, *merchants*, pemasok (*supplier*) dan lain sebagainya. Konsep bisnis yang ingin menguasai sumber daya sendiri dari hulu ke hilir tidak akan bertahan lama di dalam ekonomi digital.

6) *Disintermediation*, ciri khas lain dari arena digital adalah kecenderungan berkurangnya mediator (*broker*) sebagai perantara terjadinya transaksi antara pemasok dan pelanggan. Contohnya mediator-mediator dalam aktivitas ekonomi adalah *wholesalers*, *retailers*, *broadcasters*, *record companies*, dan lain sebagainya. Perusahaan-perusahaan klasik yang menggantungkan diri sebagai mediator dengan sendirinya terpaksa harus gulung tikar dengan adanya bisnis internet. Pasar bebas memungkinkan terjadinya transaksi antar individu tanpa harus melibatkan pihak-pihak lain.

7) *Convergence*, kunci sukses perusahaan dalam mengkonvergensi tiga sektor industri yaitu *computing*, *communication*, dan *content*. Komputer yang merupakan

inti dari industri *computing* merupakan pusat syaraf pengolahan data dan informasi yang dibutuhkan dalam melakukan transaksi usaha. Adapun produk industri *communications* yang paling relevan adalah infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi sebagai pipa penyaluran data dan informasi dari satu tempat ketempat lainnya. Persaingan sesungguhnya terletak pada industri *content* yang merupakan jenis pelayanan atau jasa yang ditawarkan sebuah perusahaan kepada pasar di dunia maya. Ketiga hal diatas merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki dan dikuasai pemakainya untuk dapat berhasil menjalankan bisnis secara sukses.

8) *Innovation*, aktivitas diinternet adalah bisnis 24 jam, bukan 8 jam seperti halnya perusahaan-perusahaan di dunia nyata. Keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sangat sulit dipertahankan mengingat apa yang dilakukan seseorang atau perusahaan internet lain sangat mudah untuk ditiru. Oleh karena itulah inovasi secara cepat dan terus menerus dibutuhkan agar sebuah perusahaan dapat bertahan. Manajemen perusahaan harus mampu menemukan cara agar para pemain kunci di dalam organisasi (manajemen dan staf) dapat selalu berinovasi seperti layaknya perusahaan-perusahaan di *SiliconValley*. Konsep *learning organization* patut untuk dipertimbangkan dan diimplementasikan di dalam perusahaan.

9) *Prosumption*, didalam ekonomi digital batasan antara konsumen dan produsen yang selama ini terlihat jelas menjadi kabur. Hampir semua konsumen teknologi informasi dapat dengan mudah menjadi produsen yang siap menawarkan produk

dan jasanya kepada masyarakat dan komunitas bisnis. Contohnya adalah seseorang yang harus membayar 5 dollar US untuk mendapatkan akses ke dalam sebuah sistem *mailing list*. Kemudian yang bersangkutan membuat sebuah komunitas *mailing list* dimana setiap anggotanya harus membayar 1 dollar US kepadanya. Dalam waktu singkat yang bersangkutan telah dapat memperoleh untung dari usaha kecil tersebut. Dalam konteks ini individu yang bersangkutan dikategorikan sebagai prosumer.

10) *Immediacy*, di dunia maya pelanggan dihadapkan pada beragam perusahaan yang menawarkan produk atau jasa yang sama. Dalam memilih perusahaan, mereka hanya menggunakan tiga kriteria utama. Secara prinsip mereka akan mengadakan transaksi dengan perusahaan sejenis. Mengingat bahwa *switching cost* di internet sangat mudah dan murah, maka pelanggan akan terus menerus mencari perusahaan yang paling memberikan benefit tertinggi baginya. Melihat inilah maka perusahaan harus selalu peka terhadap berbagai kebutuhan pelanggan yang membutuhkan kepuasan pelayanan tertentu. 11) *Globalization*, Esensi dari globalisasi adalah runtuhnya batas-batas ruang dan waktu (*time and space*). Pengetahuan atau *knowledge* sebagai sumber daya utama, tidak mengenal batasan geografis sehingga keberadaan entitas negara menjadi kurang relevan di dalam menjalankan konteks bisnis di dunia maya. Seorang kapitalis murni akan cenderung melakukan bisnisnya dari sebuah tempat yang murah dan nyaman, menjual produk dan jasanya kepada masyarakat yang kaya, dan hasil keuntungannya akan

ditransfer dan disimpan di bank yang paling aman dan memberikan bunga terbesar. Segmentasi market yang selama ini sering dilakukan berdasarkan batas-batas waktu dan ruang pun harus didefinisikan kembali mengingat bahwa seluruh masyarakat telah menjadi satu di dalam dunia maya, baik komunitas produsen maupun konsumen.

12) *Discordance*, ciri khas terakhir dalam ekonomi digital adalah terjadinya fenomena perubahan struktur sosial dan budaya sebagai dampak konsekuensi logis terjadinya perubahan sejumlah paradigma terkait dengan kehidupan sehari-hari. Semakin ringkasnya organisasi akan menyebabkan terjadinya pengangguran dimana-mana, mata pencaharian para mediator (*brokers*) menjadi hilang, para pekerja menjadi *workoholic* karena persaingan yang sangat ketat, pengaruh budaya barat sulit untuk dicegah karena dapat diakses bebas oleh siapa saja melalui internet, dan lain sebagainya merupakan contoh fenomena yang terjadi di era ekonomi digital. Ketidaksiapan sebuah organisasi dalam menghadapi segala kemungkinan dampak negatif yang timbul akan berakibat buruk (bumerang) bagi kelangsungan hidup perusahaan. Ada semacam keawatiran revolusi industri membawa gelombang tsunami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Mengingat revolusi industri generasi keempat ini ditandai dominannya pemanfaatan super komputer, robot pintar, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dan kecanggihan lain menggantikan tenaga bahkan inteligensi manusia itu bagi yang pesimis. Bagi yang selalu optimis melihat peluang revolusi industri 4.0 ini malah

telah melahirkan *unicorn*. *Unicorn* merupakan istilah untuk perusahaan-perusahaan rintisan (*startup*) yang memiliki valuasi 1 miliar dollar AS (sekitar Rp. 14 triliun). Uniknya Indonesia saat ini termasuk negara yang memiliki unicorn terbanyak di Asia Tenggara. Dari 7 unicorn di Asia Tenggara, di Indonesia ada 4 startup. *Unicorn-unicorn* rata-rata memanfaatkan kecanggihan teknologi (informasi) berbasis jaringan. Empat *unicorn* itu masing-masing Go-Jek, Tokopedia, Bukalapak dan Traveloka. *Unicorn-unicorn* ini masih berpeluang tumbuh dan berkembang menjadi *Decacorn* (valuasi 10 miliar dolar AS) yang saat ini telah ada 15 di dunia (Bali Post 2019). Pembangunan infrastruktur fisik seperti jalan sampai ke pelosok desa akan memudahkan distribusi barang dan jasa. Pembangunan infrastruktur jaringan telekomunikasi utamanya internet, juga tidaklah bisa diabaikan terutama dalam revolusi industri 4.0 ini. Gudang fisik untuk menyimpan produk sangatlah perlu. Tapi gudang maya penyimpanan berbagai data tidak kalah vitalnya. Justru ini vital dalam revolusi industri 4.0, karena semua bekerja berdasarkan data.

Revolusi industri 4.0 dominan memanfaatkan data untuk membangun bisnis jaringan secara optimal. Ini sangat kentara di *unicorn-unicorn* yang ada. Berbagai produk barang dan jasa mulai dari pertanian, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan lainnya yang dipasarkan di jaringan maya ini. Karena itu keberadaan *unicorn-unicor* ini sangat dirasakan manfaatnya bagi UMKM dan industri kreatif lainnya. Bahkan juga dimanfaatkan usaha skala besar seperti

hotel, restoran, pabrikan dan sejenisnya. Jika pembangunan infrastruktur fisik dan infrastruktur maya ini dapat dipacu, tentu *startup-startup* bisa melaju menjadi *unicorn-unicorn* baru bahkan mencapai *Decacorn* di Indonesia.

Ekonomi Kerakyatan Melalui E-Commerce

Bayu Krisnamurti (2002) menyatakan bahwa ekonomi rakyat merupakan korban dari krisis moneter yang terjadi belum lama ini terutama akibat timbulnya berbagai masalah setelah krisis terjadi. Disamping akibat timbulnya berbagai masalah setelah krisis terjadi. Disamping akibat pilihan kebijakan yang diterapkan sebagai usaha mengatasi krisis. Krisis ekonomi ditahun 1998 menyebabkan melonjaknya angka kemiskinan. Ekonomi rakyat menjadi pendukung utama perekonomian nasional, meskipun kebijakan pemerintah hampir tidak pernah berpihak kepada ekonomi rakyat. Pemulihan ekonomi nasional dari krisis yang berkepanjangan justru terletak pada ekonomi rakyat (Mubyarto, 2002). bukti kebijakan pemerintah yang tidak memihak pada ekonomi rakyat adalah swastanisasi/privatisasi dari pelaku utama pembangunan melalui proses liberalisasi dengan mekanisme deregulasi berbasis visi dan semangat liberal.

Sistem perdagangan Indonesia tumbuh sangat dinamis dan cepat. Hal ini terjadi sejak transformasi dari sistem luar jaringan atau luring (*offline*) menjadi sistem dalam jaringan atau daring (*online*) untuk bidang perdagangan sering disebut *E-Commerce/* E-dagang. Usaha baru tumbuh dengan pesat dengan

menggunakan e-dagang (*sturt-up*), karena mereka dapat berdagang/berjualan barang dan jasa tanpa perlu membuka toko, tak perlu menyiapkan stok di gudang, tidak buang waktu menunggu pembeli datang kelapak mereka. Sehingga pengeluaran tidak perlu, seperti sewa toko, bayar air dan listrik bulanan dapat dihemat, serta efisiensi terhadap waktu. Era baru dirancang bermanfaat bagi manusia dan alam dalam konteks terjaganya kesinambungan pewarisan tradisi dan budaya, bergerak menuju penguatan ekonomi kerakyatan yang fundamental sehingga memiliki kemandirian. Sumber daya manusia Indonesia yang terkenal ulet rajin inovatif dan kreatif. Oleh sebab itu, kita perlu membentuk tim atau satuan kerja yang secara detail untuk melaksanakan rencana mulia ini. Koordinasi dengan instansi terkait (Dinas Perdagangan, Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pertanian Perkebunan dan Dinas Kominfo) serta instansi lain yang dianggap perlu dilibatkan dimasing-masing propinsi di Indonesia perlu segera dibentuk, agar apa yang kita lakukan dan kerjakan dapat terukur.

Dalam sistem ekonomi Pancasila, (Mubyarto, 2003) menjelaskan bahwa para pemimpin ekonomi Indonesia, baik dari kalangan pemerintah, dunia bisnis, maupun kalangan pakar agar berpikir keras menyusun aturan main atau sistem ekonomi baru yang mengacu pada sistem sosial dan budaya Indonesia sendiri. Jika Pancasila kita terima sebagai ideologi bangsa, maka kita tidak perlu ragu mengacu pada Pancasila lengkap dengan lima silanya dalam menyusun sisten ekonomi yang dimaksud yaitu antara lain:

- 1) Ketuhanan Yang Maha Esa yaitu perilaku setiap warga negara digerakkan oleh rangsangan ekonomi, sosial dan moral.
- 2) Kemanusiaan yang adil dan beradab yaitu ada tekad seluruh bangsa untuk mewujudkan pemerataan nasional.
- 3) Persatuan Indonesia yaitu nasionalisme ekonomi.
- 4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan yaitu demokrasi ekonomi.
- 5) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu desentralisasi dan otonomi daerah. Pemberdayaan ekonomi rakyat dewasa ini diperlukan untuk membina kader-kader pelaku ekonomi generasi menggantikan generasi pelaku ekonomi yang sudah tumbang yang awalnya juga berasal dari ekonomi rakyat, pedagang kecil dan menengah. Namun generasi pelaku ekonomi nasional yang bersih tidak dimanjakan dengan subsidi, proteksi dan fasilitas umum tetap profesional dalam berusaha (Frans Seda, 2003).

E-Commercce sedikit banyak akan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan ekonomi kerakyatan, khususnya masyarakat perlu segera diperkenalkan dengan sistem *online* ini , khususnya saat akan menjual produk mereka dan lain-lain. Contoh di Propinsi Bali telah mengeluarkan Pergub No.99 Tahun 2018 tentang Kewajiban Hotel, Restoran, Pasar Swalayan dan Katering wajib menerima dan menjual produk lokal Bali minimal 60 persen dari total konsumsi mereka. Pada bidang ketenaga kerjaan diharapkan e-dagang dapat menekan angka pengangguran di Bali khususnya. Bila di sistem luring hubungan pekerja dengan pemberi kerja adalah hubungan industrial,

namun di e-dagang hubungan pekerja dengan pemberi kerja disebut hubungan kemitraan, dimana para pekerja tak memiliki jaminan kerja dari perusahaan mitra, Dari sisi *ownership/kepemilikan*, kita wajib merencanakan secara matang, akan dibawa kemana perusahaan-perusahaan *start-up* yang kita bina ini, karena bila suatu saat nanti menjadi *start-up Unicorn* akan banyak perusahaan lain yang akan melirik perusahaan lokal ini, termasuk perusahaan dan konglomerat dari luar negeri.

Kita perlu belajar dari kepemilikan perusahaan *Start-up Unicorn* asal Indonesia yang mempunyai valuasi lebih dari 1 miliar dolar AS dimana perusahaan ini dirintis kurang dari 7 tahun sebut saja Go-jek, Traveloka, Bukalapak dan Tokopedia, namun telah menjadi rebutan investor asing. Kepemilikan asing dapat menimbulkan resiko terkait keuntungan ekonomi yang akan didapat. Pemerintah propinsi dan masyarakat mesti bersatu, kuasai e-dagang dan pemerintah perlu menerbitkan regulasi e-dagang yang akan berlaku dengan pertimbangan kesempatan kerja untuk masyarakat, kepemilikan *start-up unicorn* nantinya serta *me-listing* (mencatat dan daftarkan) produk dan bidang yang potensial pada ekonomi kerakyatan yang menjadi target untuk dikembangkan. Masyarakat akan lebih sejahtera, bila produk-produk lokal dikelola dengan sistematis. Kembangkan komoditas disektor pertanian, perkebunan, perikanan dan produk-produk kerajinan. Sektor tersebut sangat terkait dengan kehidupan masyarakat. Bila sistem ini berjalan, lapangan kerja akan terbuka lebar, masyarakat akan lebih produktif dan

akan memiliki *networking* keseluruhan dunia. Ekonomi rakyat masih perlu diberdayakan dan pemberdayaan itu dilakukan melalui "*link and match*" dengan sektor swasta. Melalui Pemberdayaan sektor swasta maka diharapkan/dianggap ekonomi rakyat akan dapat diberdayakan pula (Frederik Benu, 2002).

PEMBAHASAN

Dampak positif teknologi informasi di bidang ekonomi

Keterkaitan suatu kegiatan dengan kegiatan lain yang tidak melalui mekanisme pasar adalah apa yang disebut dengan eksternalitas. Secara umum bahwa eksternalitas adalah suatu efek samping dari suatu tindakan pihak tertentu terhadap pihak lain, baik dampak yang menguntungkan maupun yang merugikan. Efek samping dari suatu kegiatan atau transaksi ekonomi bisa positif (*positive external effects, external economic*) maupun negatif (*negative effects, external diseconomic*) (Mishan, 1990). Ekternalitas bisa terjadi karena kegiatan agen-agen ekonomi mempengaruhi aktivitas agen ekonomi lainnya tanpa direfleksikan dalam transaksi-transaksi pasar. Suatu eksternalitas terjadi bila aktivitas ekonomi sekarang yang membawa dampak bagi keadaan ekonomi orang lain tidak direfleksikan dalam operasi pasar (Baumol, 1995).

Adapun dampak positif teknologi informasi dibidang ekonomi adalah

1. Internet Banking yaitu teknologi ini berkembang pesat, baik teknologi informasi, komunikasi, dan transformasi. Sehingga orang dapat berhubungan

melewati batas negara. Internet banking adalah layanan perbankan yang dilakukan dengan menggunakan internet. Perdagangan yang bisa dilakukan adalah dengan memeriksa saldo, transfer uang, membayar tagihan. Keuntungan internet banking bagi bank adalah bank dapat memberikan keleluasaan bagi pelanggan untuk melakukan transaksi dimana saja dan kapan saja. Keuntungan internet banking bagi nasabah antara lain: 1) Menghemat waktu, karena tidak perlu datang ke bank untuk melakukan transaksi. 2) Menghemat biaya, karena transportasi ke bank dapat dihilangkan. 3) Lebih cepat karena tidak harus menunggu dalam antrian banyak.

2. SMS Banking adalah layanan perbankan yang dilakukan dengan menggunakan SMS (*Short Message Service*). Transaksi yang dapat dilakukan adalah untuk memeriksa saldo, mentransfer uang, dan pembayaran tagihan.

Selain itu dampak positif dari teknologi informasi dan komunikasi dalam bidang ekonomi adalah: 1) Pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. 2) Terjadinya industrialisasi. 3) Meningkatkan produktivitas dunia industri. Kemajuan teknologi akan meningkatkan produktivitas industri baik dari industri teknologi dan aspek produksi. Investasi dan reinvestasi yang berlangsung secara besar-besaran yang akan meningkatkan produktivitas ekonomi dunia. 4) Dimasa depan, dampak dari perkembangan teknologi dalam industri akan semakin penting. Tanda-tanda telah menunjukkan bahwa bisnis akan segera teknologi yang memungkinkan konsumen individu untuk melakukan kontak langsung dengan pabrik

sehingga layanan dapat diimplementasikan dalam selera langsung dan individu dapat dipenuhi, dan yang lebih penting, konsumen tidak perlu pergi muncul ke toko. 5) Persaingan di dunia kerja yang membutuhkan pekerja untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan mereka. Kecendrungan perkembangan teknologi dan ekonomi, akan berdampak pada lapangan kerja yang dibutuhkan. Kualifikasi tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan mengalami perubahan yang cepat. Akibatnya pendidikan yang diperlukan adalah pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja mampu mentransformasi pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan tenaga kerja. 6) Ekonomi kemajuan dibidang kedokteran mampu membuat produk medis menjadi komoditas. 7) Dengan fasilitas di iklan internet di situs tertentu akan mempermudah kegiatan promosi dan pemasaran suatu produk. 8) Perusahaan dapat menjangkau pasar yang lebih luas, karena pembeli mengakses internet tidak dibatasi ruang dan waktu. 9) Perusahaan tidak perlu membuka cabang distribusi. 10) Menghabiskan lebih sedikit, karena karyawan tidak banyak. 11) Harga barang lebih murah karena biaya operasional yang rendah. 12) Bisnis berbasis ICT atau yang biasa dikenal sebagai *e-commerce* dapat mempermudah transaksi bisnis suatu perusahaan atau individu. 13) Pemanfaatan TIK untuk membuat layanan baru dalam ekonomi dan bisnis antara lain, internet banking, SMS banking, dan *e-commerce*. Keuntungan yang diperoleh oleh konsumen antara lain: 1) Konsumen tidak perlu menyimpang untuk mendapatkan barang. 2)

Pembeli dapat menghemat waktu dan biaya perjalanan. 3) Konsumen dapat membandingkan harga pengiklan lain di internet. 4) Konsumen dapat membeli barang-barang yang di dalam negeri tidak ada. 5) Harga barang lebih murah.

Ekonomi digital didefinisikan oleh Amir Hartman (2000) sebagai "*the virtual arena in which business actually is conducted, value is created and exchanged, transactions occur, and one-to-one relationship mature by using any internet as medium of exchange.*"

Keberadaannya ditandai dengan semakin maraknya berkembang bisnis atau transaksi perdagangan yang memanfaatkan internet sebagai medium komunikasi, kolaborasi, dan kooperasi antar perusahaan ataupun antar individu. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam ekonomi digital, para pemain perlu memahami karakteristik dari konsep yang menjadi landasan karena sangat berbeda dengan ekonomi klasik yang selama ini dikenal. Tidak jarang perusahaan harus melakukan transformasi bisnis agar dapat secara optimal bermain didalam arena ekonomi digital. Hal ini disebabkan karena untuk mengimplementasikannya diperlukan model bisnis yang sama sekali baru. Bagi perusahaan baru (*start-up company*), untuk terjun ke bisnis ini biasanya lebih mudah dibandingkan dengan perusahaan yang telah lama berdiri. Statistik menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan lama yang ingin memanfaatkan keberadaan ekonomi digital harus mengadakan perubahan mendasar pada proses bisnisnya secara radikal (*business process reengineering*).

Peranan Infrastruktur Pembangunan Ekonomi

Infrastruktur merupakan instrumen untuk memperlancar berputarnya roda perekonomian sehingga bisa mempercepat akselerasi pembangunan. Keunikan dari infrastruktur yaitu sifat eksternalitas positif yang tinggi, karena aktivitas yang dilakukan oleh satu pihak berdampak pada pihak lain sehingga mengakibatkan kerugian (peningkatan biaya) atau keuntungan (penurunan biaya) pada pihak lain. Jika akibatnya merugikan disebut sebagai eksternalitas negatif dan jika menguntungkan disebut sebagai eksternalitas positif. Karena sifat eksternalitas positif yang tinggi, memberikan dampak terhadap infrastruktur yang dapat mendorong atau merangsang tumbuhnya sektor lain. Pengukuran manfaat pembangunan infrastruktur pun tidak cukup menggunakan indikator *private benefit* saja tetapi harus dilihat dari *social benefit* dari pengadaan suatu proyek infrastruktur. Karena infrastruktur dalam artian luas juga meliputi infrastruktur lunak seperti norma, nilai, keamanan dan perangkat hukum. Sejak dekade era reformasi dari tahun 1998 sampai saat ini, perekonomian dunia telah berubah secara mendasar, karena perubahan-perubahan itu tidak muncul mendadak.

Tim ekonomi kita memang selalu terlambat mengantisipasinya, karena sekat-sekat yang terbentuk oleh sistem politik yang berlaku pada saat itu, sehingga tidak memungkinkan adanya mekanisme pengambilan keputusan yang optimal. Akibatnya kembali perekonomian kita terperangah oleh kenyataan bahwa

persaingan semakin keras, dan jauh lebih keras lagi di pasar-pasar produk yang hanya mengandalkan kekayaan alam dan tenaga kerja yang murah. Perkembangan infrastruktur dengan pembangunan ekonomi mempunyai hubungan yang sangat erat dan saling ketergantungan satu sama lain. Perbaikan infrastruktur pada umumnya akan dapat meningkatkan mobilitas penduduk, terciptanya penurunan ongkos pengiriman barang-barang dengan kecepatan yang lebih tinggi, dan perbaikan dalam kualitas dari jasa-jasa pengangkutan tersebut, juga memberikan kesempatan dan peluang bagi usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah untuk membuka usaha yang dihasilkan baik berupa produk industri rumah tangga, industri kerajinan maupun hasil produksi potensi lokal.

Secara strategis peranan penyediaan infrastruktur bagi UMKM adalah 1) mempercepat dalam penyediaan barang-barang yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan biaya yang lebih murah sehingga berdampak terhadap harga barang dan jasa yang murah dengan kualitas yang baik oleh UMKM. 2) infrastruktur yang baik dapat memperlancar transportasi yang pada gilirannya merangsang adanya stabilisasi dan mengurangi disparitas harga antar daerah (penyamaan harga). Dengan adanya kemudahan transportasi, maka barang-barang dapat dialirkan atau didistribusi ketempat-tempat yang kekurangan (*defisit*) akan suatu barang sehingga akan tercapai kestabilan harga-harga. 3) infrastruktur yang memperlancar transportasi berfungsi meningkatkan nilai tambah barang dan jasa, karena banyaknya daerah yang

letaknya jauh dari pasar, sehingga berdampak terhadap ongkos angkut yang mahal bagi pelaku UMKM. Dengan tersedianya transportasi yang baik dan murah memungkinkan hasil produksi daerah tersebut dapat diangkut dan dijual kepasar atau dengan kata lain pelaku UMKM dapat menjangkau konsumen. 4) infrastruktur yang memperlancar transportasi turut memengaruhi terbentuknya harga yang efisien. Transportasi yang baik dan murah akan menurunkan biaya transaksi. 5) infrastruktur yang memperlancar transportasi dapat menimbulkan spesialisasi antar daerah. Transportasi murah dan mudah akan mendorong pembagian kerja dan spesialisasi secara geografis antar daerah. Infrastruktur merupakan instrumen untuk memperlancar berputarnya roda perekonomian sehingga bisa mempercepat akselerasi pembangunan. Semakin tersedianya infrastruktur akan merangsang pembangunan di suatu daerah. Sebaliknya, pembangunan yang berjalan cepat akan menuntut tersedianya infrastruktur agar pembangunan tidak tersendat. Dengan demikian, infrastruktur berguna untuk memudahkan mobilitas faktor produksi, terutama penduduk, memperlancar mobilitas barang dan jasa, juga memperlancar perdagangan antar daerah. Ini berarti pengembangan infrastruktur akan berdampak secara *multiflayier effect* terhadap pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)

Kendala Utama dalam pengadaan Infrastruktur

Ada dua kendala utama dalam pengadaan infrastruktur bagi UMKM yaitu 1) kemungkinan terjadinya kegagalan pasar bagi UMKM, karena dengan adanya infrastruktur akan memberikan keterbukaan bagi para pelaku ekonomi secara global sehingga akan berdampak terhadap kegagalan pasar bagi UMKM setempat. 2) menyangkut aspek pembiayaan yaitu memerlukan dana investasi sangat besar dan merupakan investasi jangka panjang. Dari kondisi tersebut, beberapa jenis infrastruktur bisa mengalami kegagalan pasar seperti jalan raya atau jalan tol yang diperkirakan masyarakat pemakai jalan tersebut kurang perhatiannya terhadap pasar. Kecuali di sepanjang jalan raya atau tol tersebut dipersiapkan adanya *rest area* atau tempat istirahat yang sekaligus ditempat tersebut disiapkan pasar tradisional maupun pasar modern.

Dengan pembangunan infrastruktur tersebut diharapkan terjadi konstelasi atau terhubungnya satu daerah dengan daerah lainnya. Sehingga UMKM dapat mengembangkan dan meningkatkan usahanya sekaligus dapat memanfaatkan potensi lokal dengan sebesar-besarnya. Sejalan dengan itu pembangunan infrastruktur di desa-desa sangat memberikan dampak terhadap pertumbuhan dan peningkatan pendapatan masyarakat desa maupun para pelaku UMKM di desa. Ini berarti program Nawa Cita pemerintah yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa-desa dalam kerangka negara kesatuan dapat

terwujud, sekaligus mampu menjadi tonggak kekuatan perekonomian nasional. Dengan pembangunan infrastruktur dalam arti luas akan dapat mendorong terwujudnya swasembada pangan, swasembada energi, swasembada air dan swasembada teknologi maupun swasembada lainnya yang sangat diperlukan oleh sebesar-besarnya rakyat Indonesia

SIMPULAN

Dengan gencarnya pembangunan infrastruktur utamanya sampai ke pelosok desa terpencil, diharapkan dapat memacu laju distribusi barang dan jasa diseluruh tanah air. Akan menjadi sangat fantastis jika ini juga diimbangi dengan laju pembangunan jaringan infrastruktur dunia maya. Berbagai produk dipelosok makin dipercepat pemasaran dan distribusinya bahkan keseluruh dunia. *Startup-startup* baru akan bermunculan untuk tumbuh dan berkembang tidak hanya menjadi *unicorn*, bahkan *Decacorn*. Mereka-mereka ini diharapkan membangun dan mengembangkan jaringan bisnis sehingga revolusi industri 4.0 tidak membawa gelombang tsunami pemutusan hubungan kerja (PHK). Revolusi industri 4.0 justru membawa Indonesia menjadi pemilik *unicorn* bahkan *Decacorn* terbanyak dan terbesar di dunia.

Infrastruktur merupakan instrumen untuk memperlancar berputarnya roda perekonomian sehingga bisa mempercepat akselerasi pembangunan. Semakin tersedianya infrastruktur akan merangsang pembangunan disuatu daerah. Sebaliknya pembangunan yang berjalan cepat akan menuntut tersedianya infrastruktur agar

pembangunan tidak tersendat. Dengan demikian infrastruktur berguna untuk memudahkan mobilitas faktor produksi, terutama penduduk, memperlancar mobilitas barang dan jasa, juga memperlancar perdagangan antar daerah. Ini berarti pengembangan infrastruktur akan berdampak secara *multiflier effect* terhadap pertumbuhan dan peningkatan usaha mikro kecil, dan menengah (UMKM)

Makin maju zaman makin maju pula teknologi. Hal tersebut ditandai dengan penggunaan internet yang menyebar ke berbagai daerah di Indonesia. Jaringan internet sudah sangat dekat dengan aktivitas manusia di belahan dunia. Begitu pula di Indonesia, sudah banyak warga menggunakan internet dalam kehidupan sehari-hari, salah satu penggunaan internet di telepon genggam, yang biasa dikenal dengan ponsel pintar atau *smartphone*. Apalagi ponsel pintar menyediakan sistem yang mendukung aplikasi-aplikasi berjaringan internet untuk dioperasikan ponsel tersebut, seperti mesin pencari (*search engine*) dan berbagai fitur media sosial

Melalui internet pula, seseorang dapat mengakses berbagai informasi dengan sangat cepat baik didalam negeri hingga keluar negeri. Hal tersebut membuat masyarakat bisa mendapatkan informasi yang terbaru. Penyebab utama adalah ketidak sadaran atas terjadinya perubahan besar-besaran pada industri manufaktur dan industri jasa. Perubahan itu yakni karena berkembangnya teknologi digitalisasi, *computing power* dan data *analytic* yang melahirkan terobosan baru dan mengejutkan di berbagai bidang,

sehingga mendisrupsi kehidupan bermasyarakat termasuk bisnis-bisnis yang ada. Revolusi industri telah mendorong perubahan dalam bentuk inovasi-inovasi baru dan membentuk fenomena-fenomena baru, berupa perubahan yang tidak terduga. Kompetensi yang berkaitan dengan *learning skills* yaitu *creativity thinking, critical thinking and problem solving, communication, collaboration*.

Secara operasional kompetensi ini dijabarkan dalam empat kategori langkah yakni pertama, cara berpikir, termasuk berkreasi, berinovasi, bersikap kritis, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan belajar proaktif. Kedua, cara bekerja, termasuk berkomunikasi, berkolaborasi, bekerja dalam tim. Ketiga, cara hidup sebagai warga global sekaligus lokal. Keempat, alat untuk mengembangkan ketrampilan abad ke-21, yakni teknologi informasi, jaringan digital dan literasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Hartman, 2000. Definisi Ekonomi Digital di https://www.academia.edu/15231440/Ekonomi_Digital (di akses 10 Februari 2019).
- Bayu Krisnamurti, 2002. Krisis Moneter dan Ekonomi Rakyat. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th. I (3).
- Baumol, Oates, 1995. *Macroeconomics Of Urban Crisis*, in *American Economic Review*
- Charles Darwin, 1996. *The Original Of Species*, Teori Evolusi Manusia

- Don Tops Cott, 1996, Karakteristik Ekonomi Digital di <http://nyunknyunk.blogspot.com/2012/11/karakteristik-ekonomi-digitalmodel.html?m=1>(di akses 10 Februari 2019).
- Fredrik Benu, 2002. Ekonomi Rakyat dan Pemberdayaan: Suatu Kajian Konseptual. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th I (10).
- Frans Seda, 2002. Krisis Moneter Indonesia. *Jurnal Ekonomi Rakyat*, Th. I (3).
- Mishan, 1990. *Public Goods and Natural Liberty*, Oxfrd, Cleredon Press, London.
- Mubyarto,2002. Pengembangan Ekonomi Rakyat Sebagai Landasan Ekonomi Rakyat. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th II (8).
- Mubyarto, 2003. Ekonomi Rakyat Pasca Krismon. Ekonomi Rakyat, Perbankan, Etik, dan Krisis Moneter 1997/1998.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Gde Bayu Surya Parwita¹⁾, Ni Nyoman Suryani²⁾, Ni Komang Ayu Adriani³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: ¹⁾gdebayusurya@gmail.com, ²⁾nyomansuryani54@gmail.com, ³⁾ayuadriani93@yahoo.co.id

Abstract: *Along with the development of the organization, various things arise related to human resources. Today the high level of employee turnover has become a serious problem for many companies. One of the efforts made by the company to reduce turnover is increasing employee satisfaction with the company, another factor that also influences turnover intention is organizational commitment. This study aims to determine the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention. Respondents in this study were 88 respondents. Analysis tools that are multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that job satisfaction and negative organizational commitment to turnover intention.*

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan didalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Nasution, 2017). Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi, maka muncul berbagai macam permasalahan terkait sumber daya manusia. Saat ini tingginya tingkat turnover karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan, keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota

organisasi (Pramudika, 2015). Meskipun *turnover* tidak bisa dihindari, bukan berarti perusahaan tidak bisa mengupayakan untuk menurunkan tingkat *turnover* tiap tahunnya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover* berupa peningkatan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan (Handaru dkk, 2014). Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Wasposito *et al*, 2013). Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidakefektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, Jika keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat, maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan (Khaidir

dan Titik, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja meningkat baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan supervise maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi (Yaqin, 2013). Hafni dan Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menceminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Andini dalam Widyadmono, 2015). Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Saputro, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paat *et al* (2017) diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana jika karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasi maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga menurunkan niat berpindah organisasi. Berdasarkan dari fenomena yang terjadi pada CV. Dwi Boga

Utama, Denpasar keinginan untuk berpindah, diantaranya sering terjadi pengunduran diri pada karyawan, adanya rotasi penempatan karyawan yang tidak diharapkan karyawan. Beberapa alasan tersebut diduga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja dan menurunnya komitmen organisasi. Gejala yang diamati pada karyawan CV. Dwi Boga Utama, Denpasar yang memiliki adanya perselisihan antara rekan kerja yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi antar karyawan, keinginan untuk berpindah, selain berusaha mencari lowongan pekerjaan, dan merasa tidak kerasan dalam bekerja di lapangan.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Syahronica, 2015).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Begitu pula yang dialami oleh CV. Dwi Boga Utama yang merupakan suatu usaha dagang yang mengalami tingginya arus keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Dwi Boga Utama, Denpasar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal (Hafni dan Lyana, 2016). Kepuasan kerja merupakan hasil berupa perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan kepuasan kerja yang akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Julia, 2012:2). Menurut Syahronica (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai belas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa *finansial* maupun *non finansial*. Adapun Menurut Luthans *dalam* (Syahronica, 2013) mengemukakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, supervisi

Komitmen Organisasi

Hafni dan Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Andini *dalam* Widyadmono, 2015).

Menurut Hafni dan Lyana (2016) Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasikan dengan baik. Menurut Luthans *dalam* Hafni dan Lyana (2016) Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas dan kesetiaan yang tinggi pada organisasi yang dapat muncul karena karyawan itu menyukai profesinya, merasa telah banyak berinvestasi pada pekerjaannya, karyawan itu menyukai organisasinya. Menurut Colquitt, dkk

(2011:73) menyatakan indikator komitmen organisasi meliputi: komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen keberlangsungan (*Continuance Commitment*), komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Turnover Intention

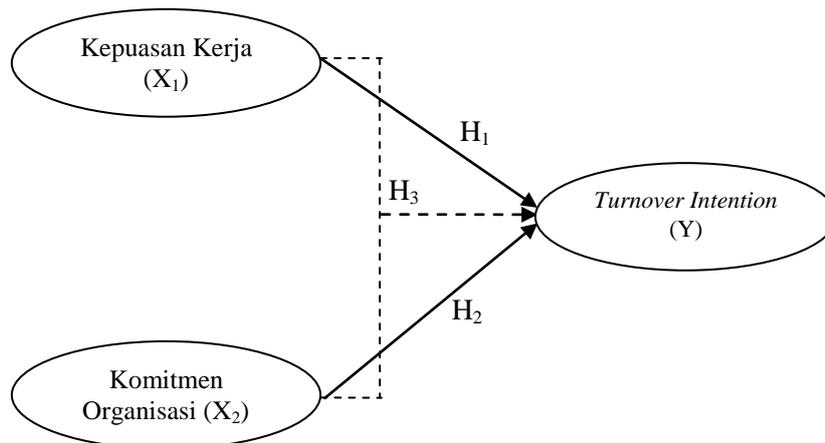
Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015). Menurut Syahronica dkk (2015) *Turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan ini dipicu oleh berbagai keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya. Menurut Isa *et al* (2013:526): *Turnover intention* adalah niat untuk sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi :

produktivitas karyawan. Dalam penelitian Mbah dan Ikemefuna (2012) dipaparkan secara umum bahwa *turnover intention* adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan karyawan ketika meninggalkan pekerjaan atau dipindahkan dari posisi pekerjaannya. Sedangkan Mobley (2011:15) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tetapi belum sampai pada tahap realisasi karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela untuk meninggalkan suatu organisasi.

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010:870) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut: *Thinking of quitting*/Pikiran untuk keluar, *Intention to search for alternatives*/Keaktifan dalam mencari pekerjaan, *Intention to quit*/Kemungkinan untuk keluar.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka model pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- 4.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Dwi Boga Utama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan daging hasil peternakan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, Denpasar yang berjumlah 88 orang. Penelitian yang menjadikan seluruh anggota populasi dijadikan sampel disebut sebagai penelitian sensus (Supardi, 2011:102).

Teknik Analisis Data

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu

analisis regresi linear berganda dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk semua item pertanyaan $\geq 0,30$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel $\geq 0,70$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig.T
	B	β		
Konstanta	5.854	.379		15.461
Kepuasan Kerja (X_1)	-.245	.107	-.263	-2.287
Komitmen Organisasi (X_2)	-.237	.100	-.274	-2.380
R	= 0,225		F_{hitung}	= 12,307
Adjusted R Squared	= 0,206		Signifikansi F	= 0,000

Variabel Terikat: *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki makna sebagai prediktor *turnover intention* (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,854 - 0,245X_1 - 0,237X_2$$

Uji F-test (simultan)

Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain model dapat digunakan untuk memproyeksikan karena hasil *goodness of fit*-nya baik dengan nilai signifikansi P value 0,000.

Uji t-test (parsial)

- Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,245. Nilai Signifikansi $0,025 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama.
- Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,237. Nilai Signifikansi $0,020 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama akan semakin berkurang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syahronica dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunias Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk) didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja meningkat baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan supervise maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, maka akan semakin mengurangi *turnover intention* karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Paat *et al* (2017) yang berjudul

“*Effect Of Organization Commitment, Word Satisfifaction, Word Stress On Turnover Intention Employee Offices Offices Center PT. Bank Sulutgo Manado*” diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana jika karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasi maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga menurunkan niat berpindah organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Widyadmono (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Study pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY)” didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover* yang terjadi akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji t ditemukan pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,245. Nilai Signifikansi $0,025 < 0,050$ Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama akan semakin berkurang. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t ditemukan pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,237. Nilai Signifikansi $0,020 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, maka akan semakin mengurangi *turnover intention* karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, F_{hitung} sebesar 12,307 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ Hasil ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi

hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain sebaiknya perusahaan dapat memperhitungkan gaji dan keuntungan dalam finansial yang lebih baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, sebaiknya para pimpinan perusahaan harus lebih mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Hafni, Layla dan Lyana. 2016. Pengaruh Seleksi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Indonesia: Pekanbaru. *Jurnal*. 1 (1).
- Handaru Agung Wahyu, Yohana utri Juniarti, Umi Mardiyati. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang Dikontrol oleh Masa Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Net Artidaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 5 (1).

- Issa D. A. R. M, Faiz A, Gelaidan H. M. 2013. Job Satisfaction And Turnover Intention Bassed On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 14 (4): 525-531.
- Julia, Audita. 2012. Faktor-faktor kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang Bangunan Kota Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*. 4 (1).
- Khaidir, Muhammad dan Tinik Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Universitas Lampung Mangrut: Banjarmasin. *Jurnal*. 4 (3).
- Lee, Huang, dan Zhao. 2010. A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Emolyees. *Asian Economic and Financial Review*. 2 (7): 866-875.
- Mbah Samuel Emeka dan Ikemefuna C.O. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. In Lagos State. *Jurnal of Humanities and Social Scaince*. 2 (14).
- Mobley, W.H 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT Pustaka Binamana Press indo. Jakarta.
- Nasution Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. VII (3).
- Paat Gishella, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan. 2017. Effect Of Organization Commitment, Word Satisfaction, Word Stress On Turnover Intention Employee Offices Offices Center PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (3).
- Pramudika Christian Anugerah Rusdi, Yulianeu, Axiz fathoni, Amanda Mastisia Rakanita. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Studi Emiris Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 15 (2).
- Saputro Hermawar, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*). Universitas Pendidikan Semarang: Semarang Jawa Tengah. *Jurnal*. 02 (02).
- Supardi, Arikunto, S., Suhardjono. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Syahronica Gabriela Ronica, Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Universitas Brawijaya: Malang. *Jurnal*. 20 (1).

- Waspodo. A. AWS, Handayani, N. C., Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1): 97–115.
- Widyadmono V. Mardi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Universitas Sanata Dharma: Yogya. *Jurnal*. 15 (2).
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP Toha, Okky, Heru \$ Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1 (2)

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP MINAT RELAWAN DONOR DARAH DI UNIT DONOR DARAH PMI KABUPATEN GIANYAR

Putri Anggreni¹, Kadek Anggi Puspita Yanti²

^{1,2}Universitas Mahendradatta

Email: gekcay@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze how much influence the quality of service and social media to interest of blood donor volunteers at Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar. Results of data processing with SPSS For Windows Version 24 obtained the results of multiple linear regression results obtained results of multiple linear regression analysis $Y = 4,982 + 0,088X_1 + 0,439X_2$. The result of the analysis of multiple correlation is 0,730, lies between 0.60 to 0.799 which means there is a positive and strong correlation. Based on the result of determination analysis, the value of R^2 stated that 55,1% of blood donor volunteer interest is influenced by both variables, service quality and social media, the rest 44,9% volunteer donor blood interest influenced by other variables outside of research. Simultaneously the quality of service and social media influence on the real interest of blood donor at Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar. Partially, the service quality (X_1) and social media (X_2) have positive and significant effect on interest of blood donor volunteer in Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar. Thus the quality of service and social media is not only important for the company or profit organization but for non profit organization both of them give a positive effect. Especially for Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar engaged in community services, especially blood transfusion.*

Keywords: *Service Quality, Social Media, Interest of Blood Donor Volunteers.*

PENDAHULUAN

Semua organisasi publik diharapkan dapat mengedepankan kualitas pelayanan, kualitas merupakan inti kelangsungan hidup organisasi artinya bahwa kelangsungan hidup sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pelayanannya, dikarenakan sebuah organisasi yang bergerak dan berhubungann dengan masyarakat luas akan senantiasa mendapat perhatian yang lebih dari masyarakat. Hal ini dapat berfungsi sebagai kontrol atas apa yang dilakukan oleh organisasi tersebut dan juga dapat sebagai pendorong bagi organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada seluruh masyarakat.

Menurut Sari, Yulisetiari dan Sudaryanto (2016), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Serta Kualitas Produk Terhadap Minat Pembelian Ulang Dan Kepuasan Pelanggan *Online Shopping* Pada Mahasiswa Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, bahwa kualitas pelayanan dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli ulang, kualitas pelayanan dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelaggan, kualitas produk tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pembelian ulang dan harga

tidak berpengaruh signifikan kepuasan pelanggan.

Menurut Indika dan Jovita, (2017) dengan judul penelitian Media Sosial Instagram Sebagai sarana Promosi Untuk Meningkatkan Minat Beli Konsumen. dengan alat analisis menggunakan SPSS. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui bahwa nilai korelasi antara media sosial instagram dengan minat beli sebesar 70,9%. Nilai korelasi bertanda positif yang berarti hubungan antara dua variabel searah dimana semakin efektif media sosial instagram, maka semakin tinggi minat beli konsumen.

Kualitas pelayanan merupakan mutu dari pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal berdasarkan standar prosedur pelayanan. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan perlu adanya komunikasi dan interaksi antar pengguna dan pemberi jasa layanan, salah satunya melalui media sosial. Kotler dan Keller (2016), mendefinisikan media sosial sebagai alat atau cara yang dilakukan oleh konsumen untuk membagikan informasi berupa teks, gambar, audio, dan video kepada orang lain dan perusahaan atau sebaliknya.

Palang Merah Indonesia (PMI) yang kita kenal sebagai sebuah organisasi sosial kemanusiaan dituntut pula dapat memberikan pelayanan yang memuaskan, terutama dalam pelayanan transfusi darah karena PMI merupakan satu-satunya organisasi yang mempunyai wewenang untuk memberikan pelayanan transfusi darah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1980 tentang Transfusi Darah.

Pada hakekatnya usaha donor darah merupakan bagian penting dari tugas pemerintah di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, akan tetapi dalam pelaksanaannya tanggung jawab penyediaan darah bagi kebutuhan masyarakat dipercayakan kepada Unit Donor Darah (UDD) PMI. Dimana di setiap Kabupaten/Kota dibentuk UDD PMI untuk dapat memenuhi kebutuhan darah.

Pentingnya ketersediaan akan darah di UDD PMI mengharuskan PMI untuk selalu menjaga jumlah dan kualitas darah yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan akan transfusi darah. Jika UDD PMI tidak dapat memenuhi ketersediaan stok darah di Kabupaten/Kota maka Pemerintah berhak menutup UDD PMI dan membentuk UDD RS Kabupaten/Kota (Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1980 tentang Transfusi Darah).

Pada tahun 2017 jumlah pendonor di Kabupaten Gianyar hanya sebanyak 1.762 orang dari jumlah penduduk mencapai 528.974 jiwa dan jumlah permintaan darah mencapai 8.755 kantong darah. Dari total jumlah penduduk membuktikan masih kurangnya minat masyarakat Gianyar dalam mendonorkan darah. UDD PMI Kabupaten Gianyar ingin meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan relawan donor, hal ini perlu dilakukan karena seringkali masyarakat dan pendonor tidak mengetahui informasi kegiatan donor darah, stok darah yang tersedia, cara menyelenggarakan donor darah, dan dimana tempat-tempat penyelenggaraan donor darah. Melalui media sosial dapat mempermudah penyampain informasi

mengenai donor darah antara UDD PMI Gianyar dengan masyarakat guna meningkatkan minat terhadap donor darah.

Dari urian di atas dapat dilihat bahwa adanya faktor – faktor kualitas pelayanan dan media sosial yang

berpengaruh terhadap minat donor masyarakat.

Berikut adalah data permintaan darah dan donor darah di UDD PMI Kabupaten Gianyar dari bulan Januari – Desember 2015-2017.

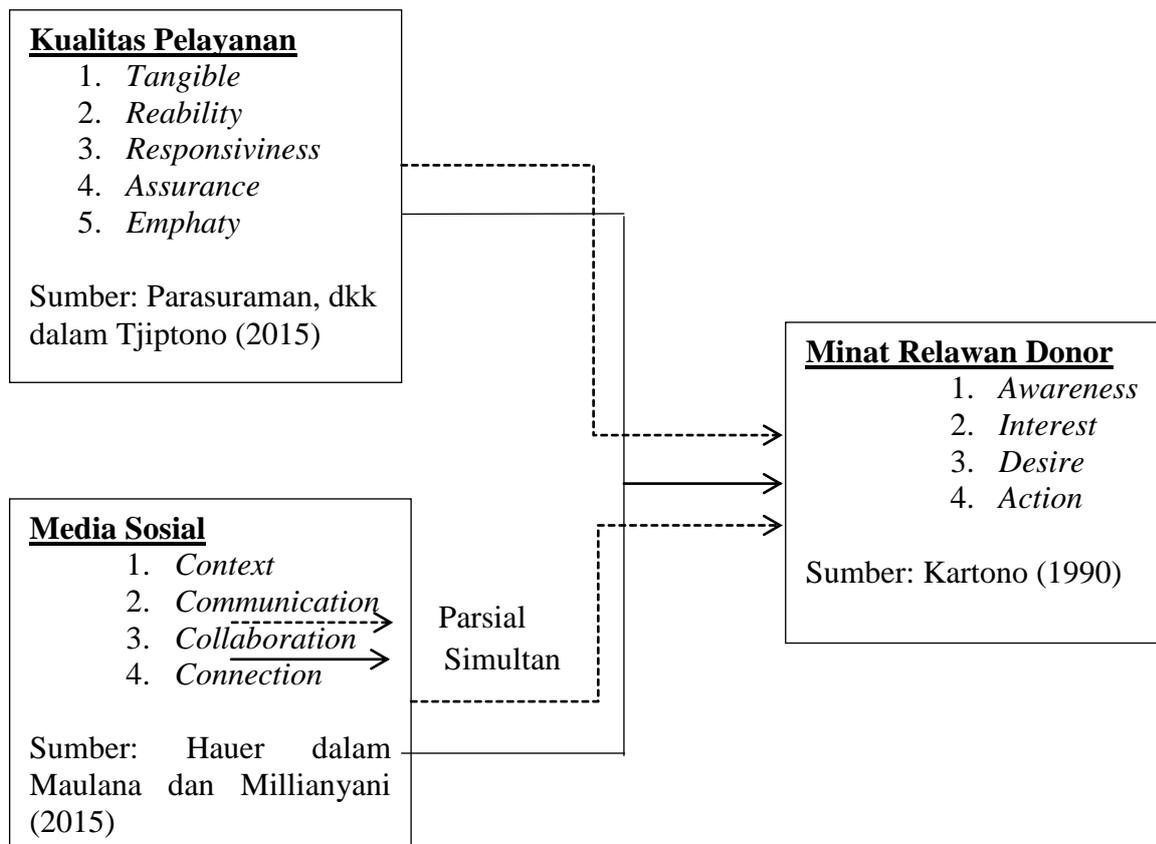
Tabel 1. Data Jumlah Permintaan Darah dan Jumlah Donor UDD PMI Kabupaten Gianyar Tahun 2015-2017

TAHUN	JUMLAH PERMINTAAN DARAH	DONOR		Jumlah DS & DP
		Donor Sukarela	Donor Pengganti	
2015	6.471	1.876	1.378	3.254
2016	8.274	2.598	1.314	3.912
2017	8.755	3.680	1.411	5.091
TOTAL	23.500	8.154	4.103	12.257

Sumber: Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar

Tabel 1, dapat dilihat perbandingan antara permintaan darah dan jumlah donor. Dimana jumlah permintaan darah lebih tinggi dibandingkan jumlah masyarakat yang donor, dikarenakan minat donor yang rendah di Kabupaten Gianyar. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan secara parsial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar; 2) Untuk mengetahui pengaruh media sosial secara parsial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar; 3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan media sosial secara simultan terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti tentang keterkaitan antara kualitas pelayanan dan media sosial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh dan hubungan antara variabel tersebut. Dapat digambarkan di bawah variabel kualitas pelayanan secara parsial atau sendiri mempengaruhi minat relawan donor darah. Variabel media sosial secara parsial juga mempengaruhi minat relawan donor darah. Dan kedua variabel bebas yakni kualitas pelayanan dan media sosial secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi minat relawan donor di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Kotler (2004), pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial didalam individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain.

Menurut Boyd, dkk (2000), "Pemasaran adalah suatu proses yang melibatkan kegiatan-kegiatan penting yang memungkinkan individu dan perusahaan mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui pertukaran dengan pihak lain".

Dari definisi pemasaran tersebut dapat disimpulkan bahwa pemasaran merupakan suatu sistem dari kegiatan bisnis yang saling berhubungan dan ditujukan untuk merencanakan, mendistribusikan dan mempromosikan barang dan jasa yang dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen serta memberikan kepuasan bagi pihak yang terlibat.

Menurut Kotler (2013) pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat

dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik. Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Pada umumnya pelayanan yang bertaraf tinggi akan menghasilkan kepuasan yang tinggi serta pembelian ulang yang lebih sering.

Media sosial (*Social Media*) terdiri dari dua kata: media dan sosial. Menurut KBBI media sosial adalah alat atau sarana komunikasi masyarakat untuk bergaul. Maoyan, *et al* (2014) mendefinisikan media sosial merupakan jaringan teknologi yang digunakan untuk menciptakan berita melalui pengguna internet dan mengkomunikasikan informasi, sedangkan pemasaran media sosial merupakan suatu jenis model pemasaran internet untuk mencapai tujuan pemasaran dengan berpartisipasi dalam lingkup jaringan media sosial.

Minat adalah suatu keadaan dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu dan disertai keinginan untuk mengetahui dan mempelajari maupun membuktikan lebih lanjut. Menurut Suryabrata (2002) definisi minat adalah “Suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh”. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu hal diluar dirinya. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut semakin besar minatnya. Minat dapat diartikan sebagai “Kecenderungan yang tinggi

terhadap sesuatu, tertarik, perhatian, gairah dan keinginan”.

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar agar bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis, dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta yang ada. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) H₁: Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar; 2) H₂: Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara media sosial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar; 3) H₃: Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kualitas pelayanan dan media sosial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Secara umum operasional variabel perlu didefinisikan karena bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian itu sendiri. Variabel-variabel penelitian terbagi atas dua kelompok yaitu variabel yang mempengaruhi/bebas (*independent variabel*) dan variabel yang dipengaruhi/terikat (*dependent variabel*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah minat relawan donor darah dan yang menjadi variabel bebas adalah kualitas pelayanan dan media sosial.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar pada tahun 2015-2017 sebanyak 12.257 orang. Menurut Sugiyono (2007), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan menurut Hadi

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

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Ukuran Populasi

e : Nilai kritis / persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir.

Dalam penelitian ini tingkat ketelitian sampel sebesar 90% dengan persentase ketidaktelitian (e) sebesar 10% dari populasi sebanyak 12.257

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

$$n = \frac{12.257}{1 + 12.257 \cdot (0,10)^2} = 99,6 \text{ dibulatkan } 100$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang responden. Responden dalam penelitian ini adalah pendonor di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar maupun masyarakat Gainyar. Adapun pengambilan sampelnya dilakukan secara *accidental sampling*. Hal ini dimaksudkan bahwa responden yang diambil sebagai sampel adalah responden yang ditemui pada saat penelitian dilakukan.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan memadai, digunakan metode-metode pengumpulan

(2001) menyatakan bahwa sampel merupakan contoh individu atau orang atau benda yang menjadi bagian dari populasi.

Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin dikutip oleh Husein (2003), dengan rumus sebagai berikut:

orang/pendonor Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar dalam kurun waktu tiga tahun (2015-2017). Maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak:

data sebagai berikut: 1) Metode Observasi; 2) Kuesioner; 3) Wawancara; 4) Studi Pustaka; 5) Dokumentasi.

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisa data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* versi 24.

Uji instrumen yang digunakan antara lain: 1) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013); dan 2) Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel

dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian menggunakan analisis *inferensial* (kuantitatif). Dimana dalam analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode Regresi Linier Berganda, tetapi sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas dipakai untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen dalam suatu penelitian. Uji validitas dilakukan terhadap hasil tabulasi distribusi jawaban responden. Agar hasil perhitungan lebih akurat maka digunakan bantuan komputer dengan program SPSS *For Windows Version 24* dalam pengolahan data. Adapun instrumen yang diujikan validitasnya adalah:

Tabel 2. Validitas Butir Pada Variabel X₁

Butir	Kualitas Pelayanan			
	Korelasi/r hitung	r tabel n=100/5%	Kritik Pengujian	Ket
Butir 1	0,685	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,315	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,349	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,420	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,595	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,685	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir7	0,471	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,445	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,538	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,487	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,665	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,532	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,478	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,601	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,399	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 2, diketahui bahwa koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan di atas mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,196$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pertanyaan pada X₁ (Kualitas Pelayanan) yang ada pada instrumen penelitian layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 3. Validitas Butir Pada Variabel X₂

Butir	Media Sosial			
	Korelasi/r hitung	r tabel n=100/5%	Kritik Pengujian	Ket
Butir 1	0,518	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,508	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,386	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,651	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,563	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,455	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir7	0,478	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,493	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,341	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,578	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,558	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,571	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 3, diketahui bahwa koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan di atas mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,196$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pertanyaan pada X_2 (Media Sosial) yang ada pada instrumen penelitian layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 4. Validitas Butir Pada Variabel Y

Butir	Minat Relawan Donor Darah			
	Korelasi/ r_{hitung}	r_{tabel} $n=100/5\%$	Kritik Pengujian	Ket
Butir 1	0,407	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,492	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,672	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,408	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,578	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,477	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,503	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,475	0,196	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 4, diketahui bahwa koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan diatas mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,196$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada Y (Minat Relawan Donor Darah) yang ada pada instrumen penelitian layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen yang ada pada setiap variabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat uji *cronbach alpha*. Dengan bantuan program SPSS for Windows Version 24.

**Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	35

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 5, dapat diketahui bahwa melalui uji reliabilitas terhadap masing – masing responden, instrumen penelitian, variabel kualitas pelayanan, media sosial dan minat relawan donor darah reliabel karena berada diatas 0,60

dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh dari *Asymp.sig* diketahui nilai signifikansi sebesar 0,09 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya., yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menjelaskan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013).

Gejala heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*. Melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* diman sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distandarisasi. Dasar pengambilan keputusan pada diagram *scatterplot* adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik –

titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) artinya terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dari titik-titik yang menyebar diatas atau dibawah sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memperlihatkan gambar titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Media Sosial Terhadap Minat Relawan Donor Darah

Adapun model analisis regresi Linier Berganda yang dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam kualitas pelayanan (X_1) dan media sosial (X_2) terhadap minat relawan donor darah (Y) adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *For Windows Version 24* untuk memperoleh hasil analisis regresi berganda yang akurat dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Adapun hasil analisis perhitungan berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikan t	Ket
Konstanta	4,982	1,972	0,051	Signifikan
Kualitas Pelayanan (X ₁)	0,088	1,989	0,049	Signifikan
Media Sosial (X ₂)	0,439	7,917	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan *output* tersebut pada Tabel 6, maka dapat diperoleh persamaan garis linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,982 + 0,088X_1 + 0,439X_2$$

Keterangan:

Y = Minat Relawan Donor Darah

X₁ = Kualitas Pelayanan

X₂ = Media Sosial

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara kualitas pelayanan dan media sosial terhadap variabel terikat minat relawan donor darah, maka

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,551 \times 100\%$$

$$D = 55,1\%$$

Koefisien determinasi 55,1% berarti kualitas pelayanan dan media sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat relawan donor darah sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikansi atau benar tidaknya pengaruh variabel bebas kualitas pelayanan dan media sosial terhadap variabel terikat minat relawan donor darah di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F (*F*-

digunakan koefisien determinasi R². Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui dari nilai R² yaitu 0,551. Karena besarnya R² = 0,551 maka besar koefisien determinasinya adalah: *test*) yang langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

Dari data di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} = 59,538 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} = 3,09. Oleh karena itu H₀ ditolak dan H_a diterima. Serta dengan tingkat signifikansi 0,000 yang nilainya 0,000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria signifikan α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan dan media sosial secara simultan terhadap minat relawan donor darah. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan dan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar diterima.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian dari tabel, ternyata dengan taraf kepercayaan 5% dan pada derajat bebas = 97 maka diperoleh besarnya $t_{hitung} = 1,989$ dan besarnya $t_{tabel} = 1,661$ dengan nilai signifikansi 0,049. Dijelaskan bahwa apabila nilai $t_{hitung} = 1,989$ dan nilai $t_{tabel} = 1,661$, maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} serta nilai signifikan $0,049 < 0,05$ dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , berarti secara statistik maka kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor darah PMI Kabupaten Gianyar.

Dijelaskan bahwa apabila nilai $t_{hitung} = 7,917$ dan nilai $t_{tabel} = 1,661$, maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan media sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor darah PMI Kabupaten Gianyar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dan saran-saran ini dikemukakan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dibahas sebelumnya.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial kualitas pelayanan (X_1) dan media sosial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar. Untuk kualitas pelayanan diperoleh nilai t_{hitung}

= 1,989 dan nilai $t_{tabel} = 1,661$ dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Dan untuk media sosial nilai $t_{hitung} = 7,917$ lebih besar dibandingkan nilai $t_{tabel} = 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Secara simultan (bersama-sama) kualitas pelayanan dan media sosial berpengaruh terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar dengan nilai $F_{hitung} 59,538$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,09$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria signifikan $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan dan media sosial secara simultan terhadap minat relawan donor darah. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan dan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat relawan donor darah di Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar diterima.

Saran

1. Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar hendaknya lebih meningkatkan kualitas pelayanan terhadap donor baik dalam segi kebersihan, kenyamanan dan tata ruang bangunan dan gedung organisasi, kejelasan penyampaian informasi donor darah, keramahan dan kesopanan dalam pelayanan serta penanganan pelayanan keluhan yang cepat dan tepat, sehingga nantinya dapat meningkatkan minat relawan donor darah untuk mendonorkan

- darahnya serta mengajak orang sekitarnya untuk melaksanakan donor darah.
2. Instagram @donordarahgianyanyar milik Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar hendaknya lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam penyampaian informasi donor darah baik tempat-tempat kegiatan donor darah, informasi stok darah yang ada maupun interaksi dengan *follower* (pendonor). Serta lebih banyak meng-*upload* postingan mengenai figur pendonor dan penginformasian dini mengenai donor darah dan dapat menghilangkan stigma negatif mengenai donor darah melalui sosial media yang dimiliki.
 3. Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar lebih memperhatikan pendonor laki-laki dengan usia 18 sampai dengan 30 tahun, karena karakteristik pendonor ini lebih banyak memperhatikan kualitas pelayanan maupun media sosial Unit Donor Darah PMI Kabupaten Gianyar.
 4. Karena determinasi dari penelitian ini sebesar 55,1% minat relawan donor darah dipengaruhi oleh kedua variabel yaitu kualitas pelayanan (X_1) dan media sosial (X_2), sisanya 44,9% minat relawan donor darah dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Diharapkan penelitian berikutnya meneliti variabel di luar kualitas pelayanan dan media sosial seperti edukasi. Untuk penyampaian informasi dini mengenai donor darah. Sehingga nantinya dapat meningkatkan minat donor darah.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyd, W dan Larrenche. 2000. *Manajemen Pemasaran: Suatu Pendekatan Strategis dengan Orientasi Global*. Edisi Kedua. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, S. 2001. *Metodelogi Research Jilid III*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Husein, U. 2003. *Riset pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indika, D.R dan C. Jovita. 2017. Media Sosial Instagram Sebagai sarana Promosi Untuk Meningkatkan Minat Beli Konsumen. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 01 (01): 25-31.
- Kartono, K. 1990. *Psikologi Perkembangan Anak*. CV. Mandar. Bandung.
- Kotler, P. 2004. *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Kontrol*, Edisi Sebelas. Alih Bahasa, Hendra Teguh. PT. Prenhallindo, Jakarta. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Edisi ke-12. Erlangga, Jakarta.
- Kotler and Keller. 2016. *Marketing Management*. Prentice Hall. Pearson.
- Maoyan, Zhujunxuan, Sangyang. 2014. Customer Purchase Intention Research Based on Social Media Marketing. *International Journal of Business and Social Science*. 5 (10): 92-97.

- Maulana, A dan H. Milliyani. 2015. Pengaruh Sosial Media Marketing Melalui Instagram Terhadap Minat Beli Konsumen Sugar Tribe. *Jurnal e-Proceeding of Management*. 2 (3): 2581-2587.
- Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1980 tentang Transfusi Darah.
- Sari, R.K, D. Yuli Setiarini dan Sudaryanto. 2016. Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pembelian Ulang dan Kepuasan Pelanggan Online Shopping Pada Mahasiswa Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 10 (2): 115-126.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata, S. 2002. *Psikologo Pendidikan*. PT Grafindo Perkasa Rajawali. Jakarta.
- Tjiptono, F. 2015. *Service Manajemen Mewujudkan Pelayanan Prima*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empirirs Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014 – 2016)

Alfonsia Klofilda Suryati¹⁾, Agus Wahyudi Salasa Gama²⁾, Ni Putu Yeni Astiti³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: elzhysuriaty@gmail.com

Abstract: *The value of firm is something that can be seen through several share prices of the firm itself. To increase value of the firm, they should escalate consumer reliance, and conducting social responsibility is one way to increase society reliance to the company so as to increase the value of the firm itself. This study aims to determine the effect of corporate social responsibility to value of the company with profitability as moderating variable. The population used in this study are the mining companies registered in Bursa efek Indonesia period 2014 – 2016. Purposive sampling is method used in this research with the sample as much as 19 mining companies. MRA (Moderated Regression Analisis) is used as data analisis technique with interaction tests. The results of the study show that corporate social responsibility variables do not affect the firm value. Profitability as a moderating variabls cannot moderate correlation between Corporate Social Responsibility with firm value. However, profitability as independent variable has an affect to firm value.*

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Profitability, and the Value of Company*

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan adalah sesuatu yang dapat dilihat melalui berapa harga saham dari perusahaan itu sendiri. Semakin tinggi harga saham dari perusahaan tersebut maka makin tinggi pula nilai perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan nilai perusahaan maka perusahaan tersebut harus meningkatkan kepercayaan konsumen, dan melakukan kegiatan pertanggungjawaban sosial merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan sehingga meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri (Putri & Raharja, 2013).

Pada saat banyak perusahaan menjadi semakin berkembang, maka pada saat itu pula kesenjangan sosial dan kerusakan lingkungan sekitarnya dapat terjadi, karena itu muncul pula kesadaran

untuk mengurangi dampak negatif ini. Banyak perusahaan swasta kini mengembangkan apa yang disebut *Corporate Sosial Responsibility* (CSR). Penerapan CSR tidak lagi dianggap sebagai *cost*, melainkan investasi perusahaan (Sutopoyudo, 2009).

CSR terhadap nilai perusahaan pada sektor pertambangan sangatlah penting, karena dengan adanya CSR dipercaya dapat meningkatkan nilai perusahaan, dimana para investor cenderung menanamkan modalnya kepada perusahaan yang memiliki kepedulian sosial, dengan menggunakan informasi tanggung jawab sosial sebagai salah satu keunggulan perusahaannya, terutama perusahaan sektor pertambangan yang kegiatan bisnisnya berdampak langsung pada lingkungan. dengan melaksanakan CSR, citra perusahaan akan semakin baik

sehingga loyalitas konsumen makin tinggi. Seiring meningkatnya loyalitas konsumen dalam waktu yang lama, maka penjualan perusahaan akan semakin membaik dan nilai saham perusahaan akan meningkat (Sutopoyudo, 2009).

Profitabilitas merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi hubungan CSR dengan nilai perusahaan. Kinerja keuangan atau profitabilitas merupakan suatu faktor yang dilihat oleh calon investor untuk menentukan investasi saham. Dimana, peningkatan laba akan memberikan sinyal positif kepada investor bahwa perusahaan tersebut profitable dan diharapkan mampu untuk memberikan kesejahteraan kepada pemegang saham, kemampuan perusahaan untuk membayar dividen juga akan semakin tinggi, harga saham perusahaan akan semakin meningkat dan juga dengan meningkatnya laba, perusahaan tersebut diharapkan dapat melakukan CSR sehingga dengan melakukan CSR maka nilai perusahaan juga akan meningkat.

Hubungan profitabilitas dalam memoderasi CSR terhadap nilai perusahaan dapat dijelaskan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosiana (2013) dan Kalsum (2017) menunjukkan bahwa profitabilitas mampu memperkuat pengaruh pengungkapan *Corporate Social Responsibility* terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Puspaningrum dan Okta (2014) yang menemukan bahwa profitabilitas sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat hubungan antara *Corporate Social Responsibility* dengan nilai perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan

dalam kajian ini lebih difokuskan pada pengaruh CSR terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel moderasi.

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap nilai perusahaan; (2) Untuk mengetahui apakah Profitabilitas mampu memoderasi pengaruh pengungkapan hubungan antara *Corporate Social Responsibility* dengan nilai perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai nilai pasar, karena nilai perusahaan dapat memberikan kemakmuran pemegang saham secara maksimum apabila harga saham perusahaan meningkat. Semakin tinggi harga saham, maka makin tinggi kemakmuran pemegang saham. Untuk mencapai nilai perusahaan umumnya para pemodal menyerahkan pengelolaannya kepada para professional. Para professional diposisikan sebagai manajer ataupun komisaris (Nurlela dan Islahuddin, 2008).

Rahayu dan Sari (2018), menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan yang diprosikan dengan nilai Tobin's Q yaitu:

- 1) Ukuran Perusahaan
- 2) *Leverage*
- 3) Profitabilitas

Teori Stakeholder

Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri namun

harus memberikan manfaat bagi stakeholdernya. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Chariri, dan Imam, 2007).

Teori Legitimasi

Teori legitimasi menyatakan bahwa suatu organisasi hanya bisa bertahan jika masyarakat dimana dia berada merasa bahwa organisasi beroperasi berdasarkan sistem nilai yang sepadan dengan system nilai yang dimiliki oleh masyarakat.

Teori Persinyalan

Teori sinyal mengemukakan tentang bagaimana seharusnya sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Sinyal ini berupa informasi apa yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal dapat berupa promosi atau informasi lain yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik daripada perusahaan lain.

Corporate Social Responsibility

Pertanggungjawaban sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah mekanisme bagi suatu organisasi untuk secara sukarela mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan sosial ke dalam operasinya dan interaksinya dengan *stakeholders*, yang melebihi tanggung jawab organisasi di bidang hukum (Anggraini, 2006). Prinsip-prinsip CSR menurut David (2008) diuraikan menjadi tiga, yaitu:

Sustainability, Accountability, Transparency.

Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Menurut Kuntari dan Sulistyani (2007), ada tiga pendekatan dalam pelaporan kinerja sosial, yaitu: Pemeriksaan Sosial (*Social Audit*), Laporan Sosial (*Social Report*), Pengungkapan Sosial dalam Laporan Tahunan (*Disclosure In Annual Report*).

Profitabilitas

Profitabilitas adalah faktor yang memberikan kebebasan fleksibilitas kepada manajemen untuk melakukan dan mengungkapkan kepada pemegang saham program tanggung jawab sosial secara lebih luas (Florence, *et al*, 2004).

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

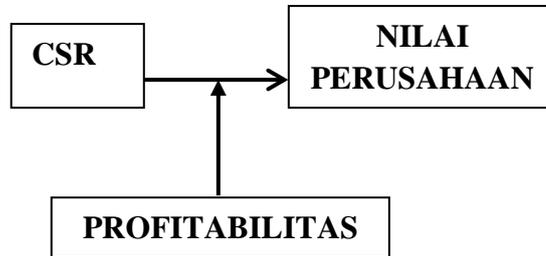
CSR merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan untuk memperbaiki masalah sosial dan lingkungan yang terjadi akibat aktivitas operasional perusahaan, agar perusahaan dapat tumbuh secara berkelanjutan. Secara teori, semakin baik perusahaan dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan, maka nilai perusahaan akan meningkat. Nilai Perusahaan yang merupakan nilai pasar, menjadi meningkat karena adanya CSR pada perusahaan tersebut, dengan meningkatnya nilai perusahaan investor lebih tertarik untuk berinvestasi. Banyaknya investor yang berinvestasi, maka semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan. Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih. Semakin besar

laba suatu perusahaan, maka semakin luas perusahaan tersebut.

Hipotesis:

H1: CSR berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

H2: Profitabilitas berpengaruh positif terhadap hubungan CSR dengan nilai perusahaan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Bursa Efek Indonesia dengan lingkup perusahaan yang bergerak dalam sektor pertambangan. Objek dari penelitian ini

adalah CSR, nilai perusahaan dan profitabilitas.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian dapat diidentifikasi menjadi 3 yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi.

1) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan.

Dalam penelitian nilai perusahaan diukur dengan rumus *Tobin's Q*. *Tobin's Q* dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Tobin's\ Q = \frac{(EMV + DEBT)}{TA} \dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Tobin's Q = Nilai Perusahaan
- EMV = Nilai pasar ekuitas
- TA = Total aktiva
- DEBT = Total hutang

EMV (*Equity Market Value*) diperoleh dari hasil perkalian harga saham penutupan akhir tahun dengan jumlah saham yang beredar pada akhir tahun.

2) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan variabel *Corporate Social Responsibility* sebagai variabel independen.

$$CSRI_j = \frac{n}{k} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

CSRI_j = *Corporate Social Responsibility index* perusahaan j.

n = Jumlah skor pengungkapan yang diperoleh untuk perusahaan j.

k = Jumlah skor maksimal

3) Variabel *Moderating*

Variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015: 39). Dalam penelitian ini profitabilitas digunakan sebagai variabel moderating. ROA dapat dihitung dengan rumus adalah sebagai berikut:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}} \times 100 \% \dots \dots (3)$$

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan). Data ini berupa laporan keuangan tahunan (*annual report*) perusahaan-perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2014-2016; (2) Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2014-2016.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan yang diakses melalui situs PT. Bursa Efek Indonesia melalui website www.idx.co.id ataupun langsung melalui situs masing-masing perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2014-2016. Jumlah populasi sebanyak 43 perusahaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 19 perusahaan.

Teknik analisis data

Metode *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus linier berganda untuk menentukan hubungan antara variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau variabel moderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Dimana data dikatakan berdistribusi normal jika Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar dari 5%. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,519 dimana Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinearitas) antara variabel bebas satu dengan variabel

bebas yang lain. Hasil uji multikolinearitas untuk variabel CSR memiliki nilai tolerance sebesar 0,326 dan nilai VIF sebesar 3,064, untuk variabel profitabilitas memiliki nilai tolerance sebesar 0,190 dan nilai VIF sebesar 5,260. Dimana diperlihatkan bahwa tidak terdapat nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,1 ataupun nilai VIF yang lebih tinggi dari 10. Oleh karena itu berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF pada model analisis tersebut tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Berdasarkan hasil uji *Glejser* diketahui bahwa variabel CSR dan ROA

memiliki tingkat signifikansi masing-masing 0,471 dan 0,315 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen model tersebut tidak mengandung heterokedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Dari pengujian statistik diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,692 dengan taraf signifikan 5 persen, untuk n=57 dan k=3 diperoleh nilai $du < dw < 4-du$ atau $1,6845 < 1,692 < 4-1,6845$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Moderated Regression Analysis

Tabel 1. Hasil Moderated Regression Analysis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.761	.153		4.991	.000
	CSR	.345	.550	.131	.627	.534
	ROA	.038	.018	.578	2.108	.040
	CSRxROA	-.025	.063	-.136	-.403	.688
Adjusted R Square		0,200				
F		5,652				
Sig.		0.002				

Berdasarkan Tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,761 + 0,345 \text{ CSR} + 0,038 \text{ ROA} + -0,025 \text{ CSR} * \text{ROA}$$

Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,345 hal ini menunjukkan bahwa jika setiap terjadi kenaikan variabel CSR sebesar 1 persen maka nilai perusahaan akan naik sebesar 0,345 persen

dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.

2. Variabel ROA memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,038 hal ini menunjukkan bahwa jika setiap terjadi kenaikan profitabilitas sebesar satu persen maka nilai perusahaan akan meningkat sebesar 0,038 persen dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.
3. Variabel (CSR*ROA) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,025 hal ini menunjukkan bahwa jika (CSR*ROA) meningkat sebesar satu persen maka nilai perusahaan akan turun sebesar -0,025 persen dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.

Menilai *Goodness of fit* Suatu Model

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji besarnya *Adjusted R²* adalah 0,200. Hal ini berarti 20% variasi naikturunnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sedangkan sisanya 80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2) Uji Statistik F

Uji F menunjukkan apakah model yang diestimasi layak

digunakan untuk menjelaskan semua pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai F sebesar 5,652 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1. Adapun pembahasan dari hasil uji-t pada tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel CSR memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,534 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama di tolak.
- b. Variabel interaksi (CSR*ROA) yang merupakan interaksi antara *Corporate Social Responsibility* dengan *Return On Assets* yang memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,688 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Return On Assets* tidak bisa mempengaruhi hubungan antara *Corporate Social Responsibility* dengan nilai perusahaan dan dapat dinyatakan

bahwa hipotesis pertama di tolak juga.

- c. Variabel ROA memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,040 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Profitabilitas sebagai variabel bebas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap nilai perusahaan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak melakukan pengkomunikasian tanggung jawab sosial secara tepat sehingga belum ditangkap sebagai sesuatu yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Sebagian besar perusahaan publik hanya berfokus pada faktor keuangan, perusahaan kurang berfokus pada faktor – faktor non keuangan semisal CSR. Hal ini dapat terlihat pada kecilnya nilai pengungkapan CSR dari perusahaan publik.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Islahudin (2008) dan Puspaningrum dan Okta (2014) yang menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility*

berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

2. Pengaruh Profitabilitas terhadap hubungan *Corporate Social Responsibility* dengan nilai perusahaan.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Profitabilitas tidak dapat memoderasi hubungan antara *Corporate Social Responsibility* dengan nilai perusahaan dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Dengan kata lain *Corporate Social Responsibility* tidak dapat meningkatkan nilai perusahaan pada saat profitabilitas perusahaan tinggi, dan sebaliknya CSR tidak dapat menurunkan nilai perusahaan pada saat profitabilitas perusahaan rendah. Tidak berpengaruhnya profitabilitas di dalam hubungan antara CSR dan nilai perusahaan antara lain disebabkan oleh banyak perusahaan pertambangan yang tergolong perusahaan ekonomis /pelit, seperti yang dijelaskan oleh Suharto (2007). Perusahaan ekonomis/pelit yaitu perusahaan yang memiliki keuntungan tinggi, namun anggaran CSR-nya rendah (Suharto, 2007).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadilaga (2010) dan Puspaningrum dan Okta (2014) yang menyatakan bahwa profitabilitas sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pelaksanaan CSR dan nilai

perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Profitabilitas sebagai variabel bebas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040 yaitu lebih kecil dari 0,05.

Profitabilitas merupakan indikator kinerja perusahaan yang dianggap oleh investor sebagai faktor utama didalam mengukur tingkat pengembalian investasi. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan kinerja dan prospek perusahaan yang baik. Penelitian ini sesuai dengan teori *signalling* yang menyatakan bahwa ketika investor menerima informasi yang baik (*good news*) terhadap kinerja suatu perusahaan, maka investor akan bereaksi yaitu membeli saham. Semakin banyak investor yang tertarik, maka harga saham yang tercipta akan meningkat, dan meningkatnya harga saham membuat nilai perusahaan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhitya (2016) yang menyatakan bahwa Profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan

pada penulisan skripsi ini adalah: *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016, dan Profitabilitas sebagai variabel moderasi tidak bisa mempengaruhi hubungan antara *Corporate Social Responsibility* dengan nilai perusahaan, sedangkan sebagai variabel bebas profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat disampaikan adalah:

- 1) Perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI agar dapat lebih konsisten dalam melakukan pengungkapan CSR sesuai dengan indikator GRI agar informasi tersebut dapat direspon secara baik dan positif oleh *stakeholder*.
- 2) Penelitian ini menggunakan ROA untuk menilai profitabilitas, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan rasio keuangan lainnya seperti GMP (*Gross Profit Margin*) atau rasio lain yang dinilai berhubungan dengan profitabilitas.
- 3) Pada penelitian ini hanya meneliti dengan rentang waktu 3 tahun. Disarankan penelitian selanjutnya meneliti dengan rentang waktu yang lebih panjang dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen

yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan seperti *Good Corporate Governance* (GCG).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, T. 2016. Analisis Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Harga Saham dengan Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3 (1): 80 – 90.
- Anggraini, Fr. R. R. 2006. Pengungkapan Informasi Sosial dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Informasi Sosial dalam Laporan Keuangan Tahunan. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang, 23-26 Agustus.
- Chariri, A dan Imam Ghozali. 2007. *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- David, Aaker. A. 2008. *Manajemen Ekuitas Merek*. Alih bahasa oleh Aris Ananda. Mitra Utama. Jakarta.
- Florence, et al. 2004. Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sosial dalam Laporan Tahunan Perusahaan Go Public di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Maksi*. 4: 161 – 177.
- Kuntari, Y. dan A. Sulistyani. 2007. Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial dalam Laporan Tahunan Perusahaan Indeks Letter Quality (LQ 45) Tahun 2005. *Jurnal*. 9 (2): 494-515.
- Kalsum, Umi. 2017. Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Kusumadilaga, Rimba. 2010. Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*.
- Nurlela, Rika dan Islahuddin. 2008. Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Presentase Kepemilikan Sebagai Variabel Moderating. *Symposium Nasional Akuntansi XI* Pontianak 23-24 Juli.
- Puspaningrum, Yustisia dan Okta. 2014. Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Kepemilikan Manajerial terhadap Nilai Perusahaan dengan profitabilitas dan ukuran perusahaan sebagai variabel moderating. *Skripsi* Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, Hanni, dan Raharja, Surya. 2013. Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.

- Rahayu dan Sari. 2018. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rosiana, G. A. M. E. 2013. Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Pemoderasi. *E –Journal Akuntansi Universitas Udayana* 5 (3): 723-738.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.
- Suharto, Edi. 2007. Corporate Social Responsibility: What is and Benefit for Corporate. <http://www.policy.hu/suharto>. Diakses tanggal 6 Oktober 2018.
- Sutopoyudo. 2009. Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Profitabilitas Perusahaan. sutopoyudo.wordpress.com. www.idx.co.id

STRATEGI PENGEMBANGAN WISATA SPIRITUAL PURA DALEM BALINGKANG DI DESA PINGGAN KECAMATAN KINTAMANI

Ni Wayan Ari Sudiartini¹⁾ dan Ni Made Ana SastraDewi²⁾

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta

Email: ¹⁾arie.lppm@gmail.com, ²⁾anasastradewi97@gmail.com

Abstract: *Tourism is a variety of tourism activities and is supported by a variety of facilities and services provided by the community, entrepreneurs, central government and local governments. The development of Bali tourism has expanded to the corners of the village. In this study aims to determine the strategy of tourism development, especially spiritual tourism. The location of this research is in the suburb village of Kintamani district, Bangli Regency. This study uses qualitative research with descriptive methods and with a SWOT approach to discuss the contents. Data collection techniques by means of interviews, observation and documentation. The informants in this study were six people, namely the Sub-district Bendesa Adat, Jro Mangku Pura Dalem Balingkang, Prajuru Adat Pinggan, one of the rural village communities, one of the visitors to Pura Dalem Balingkang and a travel driver who drove passengers at Pura Dalem Balingkang. The results of this study indicate the spiritual tourism potential of Dalem Balingkang Temple in the form of temples, wantilan for staging ballet and gamelan, daily worship (Mebanten), religious ceremonies, and religious lectures (Darmawacana). The strategy used to develop spiritual tourism in Dalem Balingkang Temple is generally an improvement in aspects of accessibility, widening parking area, making tourism management bodies, and adding IT facilities and infrastructure, as well as training and community development.*

Keywords: *Tourism Potential, Spiritual Tourism, Development Strategy*

PENDAHULUAN

Pariwisata mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan Indonesia khususnya sebagai penghasil devisa negara di samping sektor migas. Tujuan pengembangan pariwisata di Indonesia adalah untuk meningkatkan pendapatan devisa pada khususnya dan pendapatan negara dan masyarakat pada umumnya, perluasan kesempatan serta lapangan kerja, dan mendorong kegiatan-kegiatan industri penunjang dan industri-industri sampingan lainnya. Serta memperkenalkan dan mendayagunakan keindahan alam dan kebudayaan Indonesia.

Indonesia memiliki banyak daerah tujuan wisata, yaitu Bali salah satunya. Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang dilirik wisatawan sebagai tempat untuk berwisata. Bali terkenal akan keindahan alamnya, keunikan budaya dan tradisi yang dimilikinya serta keramah-tamahan penduduknya. Hal inilah yang menjadi faktor utama berkembangnya Bali sebagai daerah tujuan wisata baik oleh wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara. Berikut jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali pada tahun 2018.

Tabel 1. Jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali pada tahun 2018

No	Bulan	Jumlah (orang)
1	Januari	358.065
2	Pebruari	452.423
3	Maret	492.678
4	April	516.777
5	Mei	528.512
6	Juni	544.550
7	Juli	624.366
8	Agustus	573.766
9	September	555.903
10	Oktober	517.889
11	Nopember	406.725
12	Desember	498.819

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali

Wisata spiritual Pura Dalem Balingkang belum memberikan dampak positif bagi perekonomian warga di Desa Pinggan. Karena belum banyak wisatawan yang tau akan keberadaan Pura Dalem Balingkang ini. Serta kurangnya kegiatan masyarakat desa untuk berdagang sekedar menjajakan hasil kebun ataupun olahan dari hasil kebun kepada para wisatawan dan tidak adanya penjagaan parkir yang membuat tidak adanya retribusi parkir bagi Desa Pinggan di Pura Dalem Balingkang. Hal ini membuat wisata spiritual Pura Dalem Balingkang belum memberikan dampak bagi perekonomian warga di Desa Pinggan. Dalam hal pengembangan dan pengelolaan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang dirasa belum maksimal. Masalah kurangnya promosi untuk wisatawan tentang adanya wisata spiritual Pura Dalem Balingkang, kurangnya pencahayaan menuju Pura Dalem Balingkang, masalah tidak tersedianya petunjuk arah menuju Pura Dalem Balingkang, kurang luasnya lahan parkir, serta tidak tersedianya penjagaan pada

areal parkir menjadi contoh terhambatnya perkembangan wisata spiritual di Desa Pinggan.

Dari latar belakang masalah diatas peneliti mengambil judul “Strategi Pengembangan Wisata Spiritual Pura Dalem Balingkang di Desa Pinggan Kecamatan Kintamani”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui potensi wisata spiritual Pura Dalem Balingkang di Desa Pinggan Kecamatan Kintamani; (2) Untuk mengetahui strategi pengembangan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang di Desa Pinggan Kecamatan Kintamani.

KAJIAN LITERATUR

Pariwisata

Berdasarkan Undang-undang RI No. 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan menyebutkan bahwa pariwisata adalah: “Berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah

daerah". Pariwisata juga dikatakan sebagai suatu perjalanan yang dilakukan orang dari suatu tempat ke tempat lain, untuk sementara waktu dengan maksud atau tujuan tidak untuk berusaha atau mencari nafkah ataupun menetap di tempat yang dikunjungi, akan tetapi untuk menikmati perjalanan tersebut sebagai rekreasi atau untuk memenuhi kegiatan yang beragam tanpa adanya suatu paksaan dan dilakukan perorangan maupun kelompok.

Potensi Wisata

Mariotti (dalam Yoeti 1996:160-162) menyatakan bahwa potensi wisata adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh daerah tujuan wisata, dan merupakan daya tarik agar orang-orang mau datang berkunjung ke tempat tersebut. Sedangkan pengertian potensi wisata menurut Sukardi (1998:67) potensi wisata adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh suatu daerah untuk daya tarik wisata dan berguna untuk mengembangkan industri pariwisata di daerah tersebut. Sementara itu, menurut Sujali (dalam Amdani, 2008) menyebutkan bahwa potensi wisata sebagai kemampuan dalam suatu wilayah yang mungkin dapat dimanfaatkan untuk pembangunan, seperti alam, manusia serta hasil karya manusia itu sendiri.

Strategi Pengembangan

Menurut Marpaung (2002:96) strategi adalah suatu proses penentuan nilai pilihan dan pembuatan keputusan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dalam pemanfaatan sumber daya yang menimbulkan suatu komitmen bagi organisasi yang bersangkutan kepada tindak-tindakan yang mengarah pada masa depan. Selain itu dirinya juga mengartikan strategi adalah rencana umum yang bersifat integratif yang di rancang untuk memampukan organisasi pariwisata untuk mencapai tujuannya melalui alokasi pemanfaatan sumber daya dengan tepat walaupun menemukan banyak rintangan dari pihak pesaing. Sehingga strategi pengembangan dapat dikatakan sebagai proses penetapan nilai, rencana, dan pengambilan keputusan atau cara menjadikan sesuatu menjadi maju, baik, sempurna dan berguna. Dalam hal ini adalah strategi pengembangan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang. Menjadikan Pura Dalem Balingkang sebagai salah satu pilihan wisatawan untuk datang ke Pura Dalem Balingkang dengan mempromosikan potensi-potensi yang ada di Pura Dalem Balingkang dengan perencanaan dari segi tetap menjaga nilai-nilai sejarah yang menjadi salah satu daya tarik dari Pura Dalem Balingkang.

Wisata Spiritual

Menurut Smith & Kelly (2006) memberikan gambaran bahwa yang dimaksud wisata spiritual adalah segala jenis aktifitas dan atau perlakuan berwisata yang bertujuan untuk mengembangkan, merawat dan meningkatkan badan, pikiran dan jiwa.

deskriptif kualitatif yang bersifat menggambarkan, memaparkan, dan menguraikan objek yang diteliti (Arikunto, 2006:11). Penelitian kualitatif antara lain bersifat deskriptif, data yang

dikumpulkan lebih banyak berupa kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Dengan demikian, penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk membuat deskripsi atau gambaran untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain (Moleong, 2010: 6).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. Teknik analisis data deskriptif kualitatif merupakan gambaran dari data yang disusun secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada. Tujuan dari analisis ini adalah mengungkapkan fakta, fenomena, dan keadaan yang terjadi selama penelitian berlangsung dan menyuguhkan data apa adanya. Dalam pembuatan laporan hasil penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang potensi yang dimiliki menggunakan pendekatan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*) yang dapat memberikan gambaran yang jelas dan rinci terhadap setiap permasalahan yang dibahas. Analisis ini dipergunakan untuk menguraikan informasi untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas dan objektif mengenai, sejarah Pura Dalem Balingkang, struktur Pura Dalem Balingkang, piodalan Pura Dalem Balingkang, potensi wisata spiritual, lingkungan fisik dan eksternal daya tarik wisata, dan strategi pengembangan daya tarik wisata spiritual. Data yang muncul dalam analisis ini lebih banyak berupa deskriptif yang diperkuat dengan keterangan yang mendukung kesimpulan

penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. Teknik analisis data deskriptif kualitatif merupakan gambaran dari data yang disusun secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada. Tujuan dari analisis ini adalah mengungkapkan fakta, fenomena, dan keadaan yang terjadi selama penelitian berlangsung dan menyuguhkan data apa adanya. Dalam pembuatan laporan hasil penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang potensi yang dimiliki menggunakan pendekatan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*) yang dapat memberikan gambaran yang jelas dan rinci terhadap setiap permasalahan yang dibahas. Analisis ini dipergunakan untuk menguraikan informasi untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas dan objektif mengenai, sejarah Pura Dalem Balingkang, struktur Pura Dalem Balingkang, piodalan Pura Dalem Balingkang, potensi wisata spiritual, lingkungan fisik dan eksternal daya tarik wisata, dan strategi pengembangan daya tarik wisata spiritual. Data yang muncul dalam analisis ini lebih banyak berupa deskriptif yang diperkuat dengan keterangan yang mendukung kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Pura Dalem Balingkang

Purana Pura Dalem Balingkang menyebutkan bahwa maharaja Sri Haji Jayapangus beristana di gunung Panarajon. Pada masa pemerintahannya

maharaja Sri Haji Jayapangus didampingi oleh permaisuri beliau yang bergelar Sri Parameswari Induja Ketana. Beliau Sri Parameswari Induja Ketana disebut sebagai putri utama yang sangat bijak. Beliau berasal dari danau Batur yang merupakan keturunan Bali Mula atau Bali asli. Pada masa pemerintahan waktu itu yang menjabat sebagai Senapati Kuturan adalah Mpu Nirjamna. Beliau mempunyai dua orang penasihat yang bergelar Mpu Siwa Gandhu dan Mpu Lim. Mpu Lim mempunyai dayang berwajah cantik bernama Kang Cing We, putri dari I Subandar yang memperistri Jangir yaitu wanita Bali.

Setelah lama Kang Cing We menjadi dayang Mpu Lim, ada keinginan beliau Sri Haji Jayapangus untuk memperistri Kang Cing We sekaligus diupacarai. Oleh karena demikian keinginan beliau, segeralah beliau Mpu Siwa Gandhu menghadap dan memberikan saran kepada baginda raja. Bahwa kehendak baginda raja memperistri putri I Subandar yaitu Kang Cing We tidak tepat, karena baginda raja beragama Hindu sedangkan Kang Cing We beragama Buddha. Namum, nasehat Sang Dwija tidak diindahkan oleh baginda raja. Marahlah baginda raja kepada Bhagawantanya, oleh karena demikian Mpu Siwa Gandu tidak lagi menjadi penasihat di kerajaan Panarajon. Segeralah baginda melangsungkan upacara pernikahan, yang disaksikan oleh para rohaniawan dari agama Hindu maupun agama Buddha, para pejabat seperti sang pamegat, para pejabat desa, dan para karaman. Setelah beberapa lama upacara pernikahan berlalu, I Subandar mempersembahkan dua keping uang

keping atau pis bolong untuk bekal putrinya mengabdikan kepada baginda raja. Selanjutnya dikemudian hari agar baginda raja menganugrahkan dua keping uang keping atau pis bolong tersebut kepada rakyat beliau yang ada di seluruh pulau Bali. Sebagai sarana upacara yajña atau kurban sampai dikemudian hari.

Bedasarkan kesepakatan Sri Haji Jayapangus dengan Kang Cing We tersebut, marahlah Mpu Siwa Gandhu terhadap sikap baginda raja. Beliau Mpu Siwa Gandhu melaksanakan tapa brata memohon anugerah kepada para dewa agar terjadi angin ribut dan hujan lebat selama satu bulan tujuh hari. Karena memang benar-benar khusuk Mpu Siwa Gandhu melaksanakan tapa brata, maka benarlah terjadi angin puting beliung dan hujan lebat. Musnahlah keraton Sri Haji Jayapangus di Panarajon. Beliau Sri Haji Jayapangus diiringi oleh sisa-sisa abadinya mengungsi ke tengah hutan, yakni ke wilayah Desa Jong Les. Di sana beliau dengan cepat merabas semak belukar dan hutan lebat, juga dilengkapi dengan upacara dan upacara yajña.

Bangunan suci kerajaan baginda raja sekarang bernama Pura Dalem Balingkang. Kata "Dalem" diambil dari kata tempat itu yang disebut Kuta Dalem Jong Les. Adapun kata Balingkang diambil dari kata "Bali", yaitu baginda raja sebagai menguasai jagat Bali Dwipa. Kata "Kang" sebenarnya diambil dari nama istri beliau yang bernama Kang Cing We. Ada lagi disebutkan, pada saat baginda raja mengungsi dari Panarajon ke tengah hutan disebut Kuta Dalem. Di sana beliau berhasil memusatkan pikiran beliau sampai ke pikiran paling dalam atau daleming cita memuja Ida Sang Hyang

Widhi Wasa. Beliau berhasil membangun keraton dan tempat suci di Kuta Dalem. Setelah beliau memerintah di Balingkang kembali sejahteralah seluruh kerajaan Bali Dwipa. Lebih-lebih setelah didampingi oleh kedua permaisuri beliau yang selalu duduk di kiri-kanan singasana beliau. Adapun yang mendampingi atau mengabih di kanan bergelar Sri Prameswari Induja ketana, dan di kiri bergelar Sri Mahadewi Sasangkaja Cihna atau Kang Cing We. Serta para pejabat kerajaan dan para abdi atau rakyat beliau

Potensi Wisata Spiritual Pura Dalem Balingkang

Potensi fisik yang dimiliki oleh Pura Dalem Balingkang adalah tempat suci (Pura). Pura tersebut dikenal dengan sejarahnya. Pura Dalem Balingkang merupakan pura Hindu Budha pertama di Bali. Unsur etnis Tionghoa di Pura Dalem Balingkang sangat kental, terlihat dari adanya tempat pemujaan Ratu Ayu Subandar yang dikenal sebagai tempat pemujaan memuja permaisuri kedua Sri Haji Jayapangus, yaitu Sri Mahadewi Sasangkaja Cihna atau Kang Cing Wi. Adanya tempat pemujaan Ratu Ayu Subandar menarik perhatian khususnya wisatawan Tiongkok untuk berkunjung ke Pura Dalem Balingkang. Pura ini merupakan pura yang paling banyak dikunjungi, terlebih lagi letak dari tempat pemujaan tersebut juga berada di pojok utara timur pura yang juga dipercaya semakin menambah unsur keberuntungan. Selain itu suasana menuju pohon cemara di Nista Mandala dan candi menuju Madhya Mandala menyuguhkan pemandangan yang berbeda dari Pura yang ada di Bali khususnya. Inilah yang

menjadi salah satu daya tarik dari Pura Dalem Balingkang. Terdapatnya wantilan yang cukup luas di areal Pura Dalem Balingkang ini juga biasanya digunakan untuk menampilkan sendra tari dan gamelan untuk upacara-upacara tertentu sekaligus sebagai hiburan.

Potensi non fisik wisata spiritual Pura Dalem Balingkang adalah ibadah sehari-hari seperti mebantén saat siang hari dan sore hari di Pura Dalem Balingkang, upacara keagamaan seperti upacara Pujawali, Piodalan, Purnama, dan Tilem, serta ceramah agama (*Darmawacana*).

Terlebih lagi kawasan Pura Dalem Balingkang diusulkan menjadi kebun raya yang telah dikaji oleh LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Pada tanggal 5 Desember 2018 duta LIPI Rieke Diah Intan Pitaloka dan tim LIPI serta di damping oleh Bupati Bangli I Made Gianyar datang berkunjung, mengelilingi dan meninjau Pura Dalem Balingkang. Beliau sangat berharap kedatangannya bersama tim LIPI, dapat memberikan kontribusi positif dan apa yang direncanakan mendapatkan jalan dan kemudahan karena jika lebih cepat dibangun dan ditata, karena akan berdampak untuk kesejahteraan masyarakat di sekitar Dalem Balingkang. Pita Loka juga menambahkan, kebun raya akan berada dibawah pengawasan pengelolaan LIPI. Baginya, kawasan Balingkang sangat tepat dijadikan kebun raya, karena pura Dalem Balingkang memiliki nilai historis. Selain itu memiliki view berupa gunung yang indah, aksesibilitas jalan kabupaten yang bagus dan infrastruktur yang sudah ada.

Lingkungan Internal dan Eksternal Pura Dalem Balingkang

Kekuatan (*Strenghts*)

- a. Sejarah yang terkenal, Pura Dalem Balingkang terkenal akan sejarahnya. Pura ini tersohor dikalangan wisatawan domestik maupun wisatawan asing khususnya wisatawan Tiongkok, karena sejarahnya. Cerita turun temurun membuat wisata spiritual ini banyak dikunjungi oleh umat Hindu Buddha yang ingin melaksanakan persembahyangan. Selain itu adanya akulturasi budaya Hindu Tionghoa pertama di Bali membuat wisatawan Tiongkok banyak datang ke Pura Dalem Balingkang.
- b. Letak geografis, Selain dikenal akan sejarahnya, Pura Dalem Balingkang menawarkan panorama yang menarik berupa hutan dan pegunungan. Pura Dalem Balingkang juga memiliki suasana yang sejuk, dan damai. Lokasinya yang berada di tengah hutan menjadi daya tarik tersendiri untuk Pura Dalem Balingkang. Dalam perjalanan menuju pura Dalem Balingkang menawarkan keindahan alam, yang berupa pemandangan Gunung Batur dari ketinggian, serta pemandangan matahari terbit yang memukau.
- c. Kebersihan kawasan Pura, kebersihan merupakan aspek terpenting dalam daya tarik wisata. Lingkungan yang bersih akan menghasilkan suasana yang nyaman bagi siapaun yang mengunjungi kawasan tertentu. Pura Dalem Balingkang dari segi kebersihan sudah baik untuk kesehariannya. Pura Dalem balingkang memiliki 6 petugas kebersihan yang membersihkan areal Pura Dalem Balingkang setiap hari. Sampah-sampah tersebut dibuang di TPA. Sehingga setiap sampah dari hasil proses ibadah, upacara,

dan sampah wisatawan terakumulasi dengan baik dan tidak memperlihatkan lingkungan yang kotor.

d. Keamanan yang memadai, dari segi keamanan Pura Dalem Balingkang memang sudah aman. Banyaknya aparat yang menjaga kawasan Pura Dalem Balingkang sehingga tidak perlu dikhawatirkan akan kegiatan kriminalitas. Petugas keamanan tidakbanya berasal dari pihak kepolisian, namun berasal dari pecalang yang dikekola oleh banjaradat.

e. Aksesibilitas yang sudah baik, Kondisi aksesibilitas yang diamati adalah jalanan menuju Pura Dalem Balingkang. Jalan-jalan memang sudah cukup baik. Jalanan menuju Pura Dalem Balingkang semuanya telah di hotmik dengan aspal. Namun banyaknya rumput tinggi yang menutupi jalan serta kurangnya lampu penerangan menuju pura dalem balingkang. Jika dilihat dari jaringan komunikasi, juga sudah cukup baik. Telah terdapat jaringan saluran telepon selular, namun jaringan yang tersedia disini hanya jaringan Telkomsel dan XL. Untuk jaringan internet disini juga sudah cukup baik.

Kelemahan (*Weakness*)

- a. Tempat parkir kurang luas, Tempat parkir di Pura Dalem Balingkang terbagi di menjadi dua tempat yaitu berada ditimur atas pura, dan di depan pura Saraswati. Masih menjadi suatu kendala karena area parkir sempit dan terbagi, sehingga membuat mengakibatkan kemacetan jalan pada saat Pujawali Pura Dalem Balingkang.
- b. Penggunaan lahan dagang yang kurang efektif. Jarak dari tempat parkir sampai

dengan pura dalem balingkang sejauh 500m yang mengharuskan wisatawan menuruni anak tangga menuju Pura Beji dan menaiki anak tangga untuk menuju Uttama Mandala Pura Dalem Balingkang. Masyarakat desa kurang efektif menggunakan lahan dagang ini untuk berdagang minuman ataupun makanan kecil untuk wisatawan yang datang. Hal ini membuat wisatawan harus membawa minuman sendiri dari luar.

c. Belum tersedianya sarana akomodasi dan restoran. Belum tersedianya hotel, penginapan ataupun *homestay* dan restoran di Desa Pinggan yang membuat wisatawan asing maupun nusantara yang ingin mengunjungi Pura Dalem Balingkang harus menginap di Desa lain yang berjarak kurang lebih 4 sampai 5Km dari Pura Dalem Balingkang Desa Pinggan.

d. Kesadaran masyarakat lokal yang kurang akan pariwisata, Masyarakat di Desa Pinggan yang berpotensi dikembangkan menjadi wisata spiritual masih kurang memahami tentang pariwisata. Beberapa masyarakat yang diwawancarai tidak mendukung bahwa Pura Dalem Balingkang dijadikan tempat wisata karena Pura merupakan tempat ibadah. Selain itu sikap masyarakat juga masih kurang ramah terhadap wisatawan yang datang.

Peluang (*Opportunity*)

a. Pengembangan wisata spiritual, Peluang dari wisata spiritual Pura Dalem Balingkang sangat besar bahkan pemerintah sudah mau ikut berperan namun masyarakatnya yang masih kurang bisa diajak bekerjasama untuk membangun kegiatan pariwisata.

Dikarenakan kurangnya kesadaran masyarakat akan peluang keuntungan dari sektor pariwisata.

b. Pembentukan organisasi pariwisata, beberapa masyarakat desa pinggan merupakan lulusan perguruan tinggi jurusan pariwisata, yang mempunyai kemampuan untuk membentuk organisasi pariwisata. Organisasi ini memiliki program kerja untuk membantu para pengunjung saat beribadah ataupun saat berwisata serta bertugas untuk mengelola dan mengembangkan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang.

Ancaman (*Threat*)

a. Adanya pesaing, untuk pesaing dari potensi wisata dari Pura Dalem Balingkang ini sendiri yaitu seperti Pura Puncak Penulisan yang sama-sama menawarkan potensi wisata spiritual dengan sejarahnya yang khas dan panorama gunung dari ketinggian akan tetapi Pura Dalem Balingkang lebih diunggulkan lantaran menjadi pura Hindu Buddha pertama di Bali. Selain itu juga terdapat pura Tanah Lot yang memiliki keunikan tersendiri yang sudah dikenal didunia dan menjadi salah satu daya tarik wisata dan memiliki lokasi yang lebih baik dari Bangli yaitu di Tabanan yang notabene lebih dekat dengan Provinsi Badung atau daerah dengan kunjungan wisatawan terbanyak di Bali.

b. Teknologi informasi, keteersediaan akses internet di Desa Pinggan termasuk kawasan Pura Dalem Balingkang menjadi ancaman yang harus diperhatikan. Masyarakat yang belum bersahabat dengan internet

juga menjadi kendala utama penyebaran informasi. Keteringgalannya akses internet ini menyebabkan penyebaran akses informasi dan promosi menjadi terhambat.

- c. Kurangnya atraksi wisata spiritual, penyelenggaraan atraksi wisata

spiritual hanya dilaksanakan pada waktu tertentu, contohnya pada saat pujawali atau piodalan yang dilaksanakan di Pura Dalem Balingkang, yang membuat wisatawan kurang mengenal tradisi yang menjadi ciri khas di Pura Dalem Balingkang.

Matrik Analisis SWOT Strategi Pengembangan Potensi Wisata Spiritual Pura Dalem Balingkang

<p>Internal</p> <p>Ekternal</p>	<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah yang terkenal 2. Letak geografis yang strategis 3. Kebersihan kawasan pura 4. Keamanan yang Memadai 5. Aksesibilitas yang sudah cukupbaik 	<p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat parkir yang kurang luas 2. Penggunaan lahan dagang yang kurang efektif 3. Belum tersedianya sarana akomodasi dan restoran 4. Kesadaran masyarakat lokal yang kurang akan pariwisata
<p>Peluang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Wisataspiritual 2. Pembentukan Organisasi Pariwisata 	<p>Strategi SO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu dibuatkannya badan pengelola organisasi pariwisata. 2. Akses jalan lebih diperlebar dan rumput tinggi yang ada disekitar jalan ditebang serta perbanyak lampu penerangan 3. Ketersediaan papan penunjuk perlu diperbanyak. 4. Aparat keamanan perlu ditambah dan diberdayakan sesuai kondisi. 5. Dibuatkannya <i>website</i> terkait promosi kawasan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang 	<p>Strategi WO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperluas areal parkir dengan cara membuat beberapa jalan alternatif menuju Pura Dalem Balingkang 2. Memberikan himbauan kepada masyarakat Desa Pinggan untuk dapat berjualan di lahan berdagang di Pura Dalem Balingkang. 3. Pengenalan dan pembinaan tentang kepariwisataan kepada masyarakat lokal secara intensif

	6. Mendirikan penginapan atau <i>homestay</i> serta restoran di Desa Pinggan.	
Ancaman: 1. Adanya Pesaing 2. Teknologi Informasi 3. Kurangnya atraksi wisata spiritual	Strategi ST 1. Jaringan internet Diperluas dan masyarakat diperkenalkan dan dibina dalam pemanfaatan internet untuk keberlangsungan pariwisata. 2. Penambahan atraksi wisata spiritual	Strategi WT 1. Pembinaan, pengajaran, dan pembentukan badan pengelola masyarakat untuk membuat atraksi wisata yang menarik 2. Pemberdayaan dan pembinaan masyarakat lokal untuk membuat suatu produk khas dari Desa Pinggan khususnya Pura Dalem Balingkang yang ditujukan kepada wisatawan. 3. Pembinaan pemanfaatan IT kepada masyarakat untuk promosi kawasan wisata.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Potensi wisata spiritual Pura Dalem Balingkang dikategorikan menjadi dua yaitu potensi wisata fisik berupa pura dan wantilan yang luas sebagai tempat pertunjukan tari dan gamelan. Sedangkan potensi wisata spiritual non-fisik Besakih berupa ibadah sehari-hari (*Membanten*), upacara keagamaan, dan ceramah agama (*Darmawacana*).

2. Lingkungan Internal wisata spiritual Pura Dalem Balingkang meliputi aspek kekuatan dan kelemahan. Aspek kekuatannya berupa, sejarah yang terkenal, letak geografis yang sesuai, kebersihan kawasan pura terjaga, petugas keamanan yang memadai, dan aksesibilitas yang sudah baik. Untuk aspek kelemahannya berupa tempat parkir yang kurang luas, penggunaan lahan dagang yang kurang efektif, belum tersedianya sarana akomodasi dan restoran, serta kesadaran masyarakat lokal yang kurang akan pariwisata.

Sedangkan lingkungan eksternal wisata spiritual Besakih meliputi aspek peluang dan ancaman. Aspek peluangnya adalah pengembangan wisata spiritual, dan pembentukan organisasi pariwisata. Aspek ancamannya berupa adanya pesaing, adanya, pengaruh teknologi informasi dan kurangnya atraksi wisata spiritual.

3. Strategi yang digunakan untuk pengembangan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang adalah matrik SWOT yakni persilangan antara aspek kelebihan dengan peluang atau strategi SO, antara aspek kelebihan dengan ancaman atau strategi ST, antara aspek kelemahan dengan peluang atau strategi WO, dan antara aspek kelemahan dengan ancaman atau atrategi WT. Hasil strategi tersebut di rangkum disesuaikan dengan 3 isu strategis pariwisata, diantaranya. Aspek Destinasi wisata, strategi yang

dikembangkan adalah akses jalan diperlebar, dibenahi dan pemotongan rumput yang tinggi serta ketersediaan papan penunjuk jalan dan lampu penerangan, perluasan tempat parkir. Aspek industri pariwisata, strategi yang dikembangkan adalah memberikan himbauan kepada masyarakat Desa Pinggan untuk dapat berjualan di lahan berdagang di Pura Dalem Balingkang, mendirikan penginapan atau homestay dan restoran, pengenalan dan pembinaan tentang kepariwisataan kepada masyarakat lokal secara intensif. Aspek pemasaran produk wisata, strategi yang dicanangkan adalah jaringan internet diperluas dan pembinaan pemanfaatan IT kepada masyarakat untuk promosi wisata, dibuatkannya terkait promosi kawasan wisata spiritual Pura Dalem Balingkang.

Saran

Sejumlah hal-hal yang disarankan pada penelitian ini ditujukan untuk mengembangkan pariwisata di Desa Pinggan khususnya wisata spiritual Pura Dalem Balingkang Saran yang dapat diberikan adalah

1. Pemerintah diharapkan lebih memberikan perhatian lebih kepada masyarakat dalam hal pengenalan pariwisata secara intensif. Hal ini akan mendorong masyarakat

berkembang menjadi insan pariwisata yang etis. Selain itu perlunya kerjasama antara pemerintah dengan investor dalam pengembangan sarana dan prasarana pariwisata. Seringnya melaksanakan kegiatan promosi wisata spiritual Pura Dalem Balingkang untuk menarik pengunjung bahwa Pura Dalem Balingkang

merupakan pura yang patut dikunjungi oleh umat Hindu di Nusantara. Serta himbauan tentang penggunaan lahan berdagang di Pura Dalem Balingkan untuk penambahan pendapatan bagi masyarakat Desa Pinggan perlu menyoar pada organisasi kreatif yang ada di Desa Pinggan, contohnya kelompok PKK. Dalam hal atraksi perlu pembentukan organisasi pariwisata yang menyoar kelompok atraksi wisata, seperti sanggar tari, sanggar tabuh dan lainnya.

2. Pihak swasta dan investor diharapkan mampu bekerjasama dengan pemerintah daerah dan masyarakat lokal dalam pengembangan fasilitas pariwisata. Hal tersebut selain memberikan keuntungan secara ekonomi dan sosial perusahaan dan masyarakat juga membantu pemenuhan kebutuhan wisatawan. Namun perlu diperhatikan masalah ketertiban dan berwawasan lingkungan.
3. Masyarakat lokal diharapkan dapat berpartisipasi secara nyata dalam pengelolaan kegiatan wisata di Desa Pinggan khususnya wisata spiritual Pura Dalem Balingkang.

Jangan acuh tak acuh akan potensi yang dimiliki. Tunjukkan sikap yang baik bagi para wisatawan supaya memberikan kesan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Freyer, W. 2009. *Tourismus: Einführung in die remdenverkehrsökonomie, 9th ed.* Oldenbourg, Munich
- Hadinoto, Kusudianto. 1996. *Perencanaan Pengembangan Destinasi Pariwisata*. UI Press. Jakarta.
- Marpaung, H. 2002. *Pengetahuan Kepariwisataaan*. Edisi Revisi. Alfa Beta. Bandung.
- Moleong, L.J. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Pitana, I Gde. Keynote Speaker Seminar Spiritual Tourism. Bali Hai Room-Inna Grand Bali Beach Hotel, Sanur Bali. Melalui <http://bali.antaraneews.com/berita/25650/Spiritual-tourism-menuju-wisata-berkualitas>. *Purabalingkang.blogspot.com*
- Rangkuti, Freddy. 2015. *Teknik Membedah Kasus Bisnis*

- Analisis SWOT*. Kompas Gramedia. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 tentang Kepariwisata. Lembaran Negara RI Tahun 2009. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Sari, S.R. 2004. *Peran Pariwisata Dalam Pembangunan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Smith, M. & Kelly, C. 2006. *Holistic tourism-jurneys of the self*. Tourism Recreation.
- Sukardi, Nyoman. 1998. *Pengantar Pariwisata*. STP Nusa Dua Bali.
- Suut Amdani. 2008. Analisis Potensi Objek Wisata Alam Pantai Di Kabupaten Gunung Kidul. *Skripsi*. Fakultas Geografis UMS. Surakarta.
- Swarbrooke, John. 2012. *The Development and Management of Visitor Attraction*. 2nd Ed. Butterworth-Heinemann.
- Timothy, Y.C.K. 2006. *Holistic tourism-jurneys of the self*. Tourism Recreation www.badanstatistikprovinsibali.com
- Yoeti, Oka A. 1996. *Pariwisata Berbasis Budaya, Masalah dan Solusinya*. PT. Pradnya Param. Jakarta.

PEDOMAN BAGI PENULIS

Beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi penulis dalam penulisan adalah sebagai berikut:

Maksud dan Tujuan

Forum Manajemen diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Handayani Denpasar dengan nomor ISSN (CETAK) 0854 – 0616 dan ISSN (*ONLINE*) 2599-1299 adalah media untuk menyebarluaskan karya intelektual oleh para dosen di lingkungan STIMI “Handayani” Denpasar maupun dari pakar dan akademis di bidang Manajemen. Artikel yang dipublikasi dalam Forum Manajemen dapat berupa artikel penelitian maupun artikel konseptual (non-penelitian).

Ruang Lingkup

Jurnal ini memuat karya intelektual dari bidang ilmu Ekonomi pada umumnya dan Manajemen pada khususnya, yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan serta Pembangunan Nasional.

Bahasa

Tulisan yang dimuat dalam Forum Manajemen, menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan baku. Penggunaan istilah asing ditulis dengan huruf miring.

Bentuk Naskah

Naskah diketik pada kertas A4 dengan jarak 1,5 spasi, lebar batas-batas tepi (*margin*) adalah 3,5 cm untuk batas atas, bawah dan kiri, sedangkan kanan adalah 2,0 cm. Panjang naskah 15 – 20 halaman termasuk gambar dan tabel disertai *softcopy*.

Isi Naskah

Bagian awal: judul, nama penulis, abstrak (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris).

Bagian utama berisi:

1. **PENDAHULUAN** - mencakup latar belakang suatu permasalahan, tujuan penelitian dan rencana pemecahan masalah disajikan dalam bagian ini.
2. **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)** - Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literatur tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis penelitian (jika ada) harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris.
3. **METODE PENELITIAN** - Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau obyek, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.
4. **HASIL DAN PEMBAHASAN** - Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.
5. **SIMPULAN dan SARAN** - Simpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran.

Bagian akhir: keterangan simbol (jika ada) dan **DAFTAR PUSTAKA**.

Judul dan Nama Penulis

Judul dicetak dengan huruf besar/kapital, dicetak tebal (*bold*) dengan jenis huruf *Times New Roman font* 12, spasi tunggal dengan jumlah kata maksimum 15. Nama penulis ditulis di bawah judul tanpa gelar, tidak boleh disingkat, diawali dengan huruf kapital, tanpa diawali dengan kata "oleh", urutan penulis adalah penulis pertama diikuti oleh penulis kedua, ketiga dan seterusnya. Nama perguruan tinggi dan alamat surel (*email*) semua penulis ditulis di bawah nama penulis dengan huruf *Times New Roman font* 10.

Abstrak

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris yang berisikan isu-isu pokok, tujuan penelitian, metode/pendekatan dan hasil penelitian. Abstrak ditulis dalam satu alenia, tidak lebih dari 200 kata. (*Times New Roman* 11, spasi tunggal, dan cetak miring). Kata kunci/**Keywords**: Maksimum 5 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma [*Font Times New Roman* 11, spasi tunggal dan cetak miring].

Tabel dan Gambar

Tabel dan gambar diberi judul yang singkat dan jelas. Judul tabel berada di atas sedangkan judul gambar berada di bawah. Setiap tabel dan gambar diberi nomor urut (1, 2, ... dst). Apabila dalam penyajian gambar menggunakan potret maka potret yang digunakan harus baik.

Daftar Pustaka

Penulisan pustaka disusun menurut abjad nama penulis dan diketik satu spasi untuk setiap pustaka dan berjarak satu setengah spasi untuk pustaka yang satu dengan yang lainnya. Semua yang tertera dalam naskah harus dirujuk dalam daftar pustaka. **Kemutakhiran referensi sangat diutamakan.**

Penyerahan Naskah

Naskah dikirim rangkap dua, satu dilengkapi nama, alamat *email*, dan nama institusi, sedangkan satu ekslembar lainnya tanpa nama, *email*, dan alamat institusi untuk dikirim kepada mitra bebestari untuk dilakukan *blind review*. *Hardcopy* dan *softcopy* dikirim ke Redaksi Forum Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Handayani Denpasar, Jalan Tukad Banyusari No. 17B Denpasar, 80225. Telp. 0361 222291, Fax. 222291. *Website*: <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM>. *Email*: mahanavami09@yahoo.co.id.

Metode Review

Artikel yang dinyatakan lolos dari penilaian awal akan dikirim kepada mitra bebestari untuk ditelaah kelayakan terbit melalui proses *blind review*. *Reviewer* tidak akan mengetahui nama penulis atau sebaliknya. Hasil *blind review* akan menyatakan:

1. Artikel dapat dipublikasi tanpa revisi.
2. Artikel dapat dipublikasi dengan perbaikan format dan bahasa yang dilakukan oleh penyunting. Perbaikan cukup dilakukan pada proses penyuntingan.
3. Artikel dapat dipublikasi, tetapi penulis harus memperbaiki terlebih dahulu sesuai dengan saran penyunting.
4. Artikel tidak dapat dipublikasi.

Template Artikel Forum Manajemen

JUDUL DITULIS DENGAN **FONT TIMES NEW ROMAN 12 CETAK TEBAL** (MAKSIMUM 15 KATA)

Penulis¹⁾, Penulis²⁾ dst. [Font Times New Roman 10 Cetak Tebal dan Nama Tidak Boleh Disingkat]

¹NamaFakultas, namaPerguruanTinggi (penulis 1)

email: penulis_1@abc.ac.id

²NamaFakultas, namaPerguruanTinggi(penulis 2)

email: penulis_2@cde.ac.id

Abstract [Times New Roman 11 Cetak Tebal dan Miring]

Abstract ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris yang berisikan isu-isu pokok, tujuan penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian. Abstract ditulis dalam satu alenia, tidak lebih dari 200 kata. (Times New Roman 11, spasi tunggal, dan cetak miring).

Keywords: *Maksimum 5 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma. [Font Times New Roman 11 spasi tunggal, dan cetak miring]*

1. PENDAHULUAN [Times New Roman 12 bold]

Pendahuluan mencakup latar belakang suatu permasalahan, tujuan kegiatan dan rencana pemecahan masalah disajikan dalam bagian ini. [Times New Roman, 12, normal].

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literatur tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis penelitian (jika ada) harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris (penelitian sebelumnya). [Times New Roman, 12, normal].

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian,

dan teknik analisis [Times New Roman, 12, normal].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan [Times New Roman, 12, normal].

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran [Times New Roman, 12, normal].

6. DAFTAR PUSTAKA

Semua yang dirujuk dalam naskah harus tertera dalam daftar pustaka. **Kemutakhiran referensi sangat diutamakan** [Times New Roman, 12, normal].

Tata cara penulisan daftar pustaka, sebagai berikut:

A. Buku

Penulis 1, Penulis 2 dst. (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. *Judul Buku cetak miring*. Edisi. Penerbit. Tempat Publikasi.

Contoh:

O'Brien, J.A. dan J.M. Marakas. 2011. *Management Information Systems*. Edisi 10. McGraw-Hill. New York-USA.

B. Artikel Jurnal

Penulis 1, Penulis 2 dan seterusnya, (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul artikel. *Nama Jurnal Cetak Miring*. Vol. Nomor. Rentang Halaman.

Contoh:

Cartlidge, J. 2012. Crossing boundaries: Using fact and fiction in adult learning. *The Journal of Artistic and Creative Education*. 6 (1): 94-111.

C. Prosiding Seminar/Konferensi

Penulis 1, Penulis 2 dst, (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul artikel. *Nama Konferensi*. Tanggal, bulan dan tahun, kota, Negara. Halaman.

Contoh:

Michael, R. 2011. Integrating innovation into enterprise architecture management. *Proceeding on Tenth International Conference on Wirt-schafts Informatik*. 16-18 February 2011, Zurich, Swis. Hal. 776-786.

D. Tesis atau Disertasi

Penulis (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul. *Tesis, atau Disertasi*. Universitas.

Contoh:

Soegandhi. 2009. Aplikasi Model Kebangkrutan pada Perusahaan Daerah di Jawa Timur. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Joyonegoro, Surabaya.

E. Sumber Rujukan dari Website

Penulis. Tahun. Judul. Alamat *Uniform Resources Locator* (URL). Tanggal diakses.

Contoh:

Ahmed, S. dan A. Zlate. Capital flows to emerging market economies: A brave new world? <http://www.federalreserve.gov/pubs/ifdp/2013/1081/ifdp1081.pdf>. Diakses tanggal 18 Juni 2013.

INFORMASI BERLANGGANAN FORUM MANAJEMEN

1. Terbit Setiap Enam Bulan

Periode : Januari - Juni
Juli - Desember

2. Biaya Berlangganan :

- Satu Kali Terbitan Rp. 80.000,-
- Dua Kali Terbitan Rp. 150.000,-

3. Cara Pembayaran :

- Tunai ke Alamat Editorial

Forum Manajemen :

Kampus STIMI "Handayani"
Jl. Tukad Banyusari 17 B
Denpasar 80225
Telp./Fax. (0361) 222291
<http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM>

- Transfer ke Rekening :

BPD Cab. Denpasar
An. STIMI "Handayani" Denpasar
No. Rek. 25400

Kirim Ke Alamat Editorial :

1. Copy Bukti Transfer.
2. Identitas Pelanggan (Nama, Instansi/Perusahaan, Alamat Pengiriman dan Nomor Telepon).