

- Ahmad Soleh* 83 Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia
- Astri Ayu Purwati, Silvia Sari Sitompul* 93 Aplikasi Model Kano dalam Pengukuran Kualitas Perguruan Tinggi Swasta Kota Pekanbaru Berdasarkan Perspektif Mahasiswa
- Kiagus Muhammad Zain Basriwijaya Hamdi Sari Maryoni* 101 Potensi dan Kontribusi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Pendapatan Keluarga
- Mimelientesa Irman, Juliyanti* 105 Analisis Pengaruh Biaya Kesejahteraan Karyawan, Biaya Kemitraan dan Biaya Bina Lingkungan terhadap ROA pada BUMN (Perseroan) yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2014
- Rise Karmilia* 115 Fungsionalisasi Hukum Pidana terhadap Pertanggungjawaban Korporasi dalam Tindak Pidana di Bidang Asuransi
- Sri Yunawati, Rina Febrinova* 127 Pengaruh Spesialisasi Audit di Bidang Industri Klien dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN (UPP), RIAU

JURNAL CANO EKONOMOS	VOL.6	NO.2	HALAMAN 83 s.d. 132	PASIR PENGARAIAN Juli 2017	ISSN 2301 - 9506
-------------------------	-------	------	------------------------	-------------------------------	---------------------



ISSN : 2301-9506
Vol. 6 No.2 Juli 2017

CANO EKONOMOS
JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

Pimpinan Redaksi

Arrafiqur Rahman, SE.,MM

Redaksi Pelaksana

Kiki Yasdomi, S.Kom., M.Kom

Sri Yunawati, SE.,M.Acc

Yulfitia Aini, SE.,MM

Redaksi Ahli

Prof. Kirmizi Ritonga, M.BA (UR)

Dr. Abrar, SE.,M.Si.,Ak (UIR)

Dr. Gusnardi, M.Si.,Ak (UR)

Drs. Ali Yusri, MS (UR)

Hamdi Agustin, SE.,MM (UIR)

Azwirman, SE.,M.Acc (UIR)

Sekretaris Redaksi, Produksi dan Distribusi

Arma Yuliza, SE.,M.Si

Afrizal, S.Sos

Terbit Pertama

Juli 2012

Alamat Redaksi:

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian
Jl. Tuanku Tambusai, Desa Rambah Kab. Rokan Hulu-Riau
Telp. (0762) 91700, Hp. 081371898673,
email : cano_ekonomos@yahoo.com

Jurnal Cano Ekonomos diterbitkan dengan maksud untuk mengumpulkan dan mempublikasikan artikel ilmiah dari penelitian, makalah, prosiding seminar dan konsep ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi dan sosial. **Jurnal Cano Ekonomos** diterbitkan 2 kali dalam setahun pada bulan Januari dan Juli. Isi artikel yang di muat bukan cerminan sikap dan/atau pandangan redaksi, melainkan tanggung jawab penulis.



CANO EKONOMOS
JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

ISSN : 2301-9506
Vol. 6 No.2 Juli 2017

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil'aalamiin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang maha kaya dan maha luas ilmunya yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulisan Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos edisi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Jurnal ilmiah ini dinamakan Cano Ekonomos. Cano merupakan suatu tempat penghimpun yang ukurannya lebih besar dari tepak dan memiliki multi fungsi yang biasanya sering digunakan sebagai penghimpun sirih, kapur, gambir, pinang dan lain-lainnya dalam adat Melayu khususnya di Rokan Hulu.

Seiring dengan makna cano tersebut, dalam konteks judul Cano Ekonomos memberikan arti bahwa jurnal ini merupakan sebagai tempat penghimpun artikel ilmiah dari penelitian, makalah, prosiding seminar dan konsep ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi dan sosial yang bertujuan untuk mempublikasikannya kepada masyarakat umum dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi dan sosial. Jurnal ini terbit dua kali dalam setahun, yaitu pada bulan Januari dan Juli dan edisi ini merupakan Vol. 6 No. 2 Juli 2017.

Kami menyadari jurnal ini masih banyak kekurangan dan oleh sebab itu sangat diharapkan kritik saran dari pembaca demi kesempurnaan jurnal ini di masa yang akan datang.

Pasir Pengaraian, **Juli 2017**

Redaksi



CANO EKONOMOS
JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

DAFTAR ISI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI

- Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia, *Ahmad Soleh* 83**
- Aplikasi Model Kano dalam Pengukuran Kualitas Perguruan Tinggi Swasta Kota Pekanbaru Berdasarkan Perspektif Mahasiswa, *Astri Ayu Purwati, Silvia Sari Sitompul* 93**
- Potensi dan Kontribusi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Pendapatan Keluarga, *Kiagus Muhammad Zain Basriwijaya, Hamdi Sari Maryoni* 101**
- Analisis Pengaruh Biaya Kesejahteraan Karyawan, Biaya Kemitraan dan Biaya Bina Lingkungan terhadap ROA pada BUMN (Perseroan) yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2014, *Mimelientesa Irman, Juliyanti* 105**
- Fungsionalisasi Hukum Pidana terhadap Pertanggungjawaban Korporasi dalam Tindak Pidana di Bidang Asuransi, *Rise Karmila* 115**
- Pengaruh Spesialisasi Audit di Bidang Industri Klien dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit, *Sri Yunawati, Rina Febrinova*..... 127**



CANO EKONOMOS

JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH CANO EKONOMOS FE-UPP

Pedoman penulisan artikel pada jurnal ilmiah Cano Ekonomos FE-UPP adalah sebagai berikut :

1. Naskah artikel yang akan dimuat merupakan naskah yang belum pernah dipublikasikan atau diterbitkan dalam media cetak lain. Naskah artikel dapat berupa hasil penelitian, makalah, prosiding seminar dan konsep ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi dan sosial.
2. Naskah yang dikirim ke redaksi dengan urutan format penulisan yang terdiri dari: Judul, Nama Penulis disertai identitas institusi dan alamat email penulis, Abstract, Pendahuluan, Kajian Teori, Metode, Hasil dan Pembahasan, Penutup, Daftar Pustaka, dan Lampiran.
3. Abstract merupakan ringkasan tulisan yang terdiri dari masalah, tujuan, metodologi, dan hasil penelitian. Abstract ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris lebih kurang 200 kata, disertai dengan kata kunci (*keywords*) maksimal 4 kata.
4. Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang dan rumusan masalah, studi kepustakaan, tujuan dan manfaat serta kontribusi hasil.
5. Kajian teori berisi tentang gambaran kerangka teoritik yang digunakan sebagai landasan analisis.
6. Metodologi berisi tentang prosedur penelitian yang dilakukan, memuat metodologi, desain penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.
7. Pembahasan berisi tentang uraian tentang hasil analisis data dan pembahasan masalah.
8. Penutup berisi tentang kesimpulan dan saran, baik yang berkaitan tentang topik bahasan atau untuk penelitian berikutnya (jika ada).
9. Setiap tabel dan gambar diberi nomor, judul serta sumber judul dan gambar. Nomor dan judul tabel ditulis di atas tabel, sedangkan nomor dan judul gambar ditulis di bawah gambar.
10. Naskah diketik dengan Microsoft Word jarak spasi 1,0 dengan font size 12 dan ukuran kertas A4, menggunakan huruf *Times New Roman*, margin ketikan atas dan bawah 2,54 cm, kanan 2,54 cm dan kiri 3 cm, naskah berjumlah maksimum 15 halaman.
11. Kutipan dalam teks sebaiknya ditulis dalam kurung buka dan tutup yang menyebutkan nama akhir penulis, tahun tanpa koma, dan nomor halaman jika dipandang perlu.
Contoh : (Siagian 1991), jika disertai halaman (Siagian 1991:234)
12. Contoh penulisan daftar pustaka :
 - a). Buku Teks.
Handoko, T Hani. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*. Jakarta : Elex Media Komputindo
 - b). Artikel jurnal
Zeithaml, V.A. 1988. Consumer perception of price, quality, and value; A Means-End Model and Synthesis of Evidence. *Journal of Marketing*. Vol 52. July p.2-21.
 - c). Online Acces
Yohanes, A. 2012. *Bijak Menyiasati Harga Minyak Dunia*.www.investor.co.id (online accessed 12 Mei 2012).
Bank Indonesia. 2011. *Inflation report (Consumer Price Index) Based on Year on Year Measurement*. www.bi.go.id (online accessed 10 desember 2011).
13. Sebagai bukti naskah artikel telah dimuat di **Jurnal Cano Ekonomos**, maka penulis berhak menerima satu eksemplar **Jurnal Cano Ekonomos** edisi tersebut yang akan dikirim ke alamat penulis atau dapat diambil di redaksi.

MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA

Ahmad Soleh¹

¹Mahasiswa Program Doktor Universitas Padjajaran

Email: mas.soleh@yahoo.com

ABSTRACT

This paper deals with the problems of employment and unemployment, there should be discussion of the issues as a barrier to creating jobs, employment, and unemployment in order to increase and accelerate the economic growth of this country. In an effort to create the labor market is the key to ease of doing business. Implementation of policies that are not giving out the policy of convenience for the private and the world need to initiate and carry out business activities in Indonesia, including the lengthy licensing procedures, costs Mahan and long processing time. Is a major limiting factor in creating quality jobs. Institutional aspects is a key element that needs to be fixed in an effort to bring down unemployment. Pentingnya institutional aspects in solving development problems (institutionmatter), including creating and expanding employment opportunities. Institutional aspects laws regulate the public good in the rules of formal and non-formal rules.

Keywords: *Employment, Unemployment and Institutional*

PENDAHULUAN

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang. Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi.

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya

pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran.

Berdasarkan data yang dirilis (World Bank, 2013), disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja atau tenaga kerja diIndonesia merupakan yang terbesar keempat didunia. Artinya jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Berdasarkan data dari BPS (2014) angkatan kerja Indonesia berjumlah 122.742.601 jiwa, dan mengalami peningkatan menjadi 125.316.991 jiwa pada tahun 2014. Dalam hal ini pemanfaatan tenaga kerja secara maksimal wajib dilakukan oleh pemerintah, jika pemerintah ingin survive dalam pembangunan, jika tidak perlahan tapi pasti bertambahnya jumlah angkatan kerja yang tidak terserap (pengangguran) akan menjadi beban dan penghambat dalam dalam perekonomian dan pada akhirnya menjadi masalah.

Selain menjadi beban dan penghambat dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara, pengangguran juga digunakan menjadi salah satu indikator dari pasar tenaga kerja yang ada.

Rendahnya pengangguran sering dianggap menjadi suatu prestasi dalam suatu negara demikian juga sebaliknya. Namun pada kenyataannya belum mencerminkan masalah ketenagakerjaan yang sebenarnya. Konsep pengangguran disini diartikan sebagai penduduk yang memasuki usia kerja (15–65 tahun) yang sedang mencari kerja, mempersiapkan usaha, putus asa dan sudah punya pekerjaan tapi belum memulai bekerja.

Secara umum upaya pemerintah dalam mengatasi pengangguran yang terjadi di negeri ini cukup berhasil, khususnya dalam menyediakan lapangan kerja meskipun tidak semua mampu terserap. Berdasarkan data dari BPS RI dalam 10 tahun terakhir trend penurunan tingkat pengangguran di Indonesia cukup tinggi, yang mana pada tahun 2005 pengangguran di Indonesia sebesar 10,3 persen (dari total jumlah usia kerja) ada mengalami penurunan menjadi 7,0 persen (dari total jumlah usia kerja) pada tahun 2015. Namun dalam perjalanannya ada beberapa permasalahan yang menyebabkan masih belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang terjadi tersedianya lapangan pekerjaan tersebut. Dikutip dari laporan doing bisnis di Indonesia, World Bank dan IFC (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menjadi hambatan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yaitu kurangnya tenaga kerja terdidik, infrastruktur yang buruk dan kerangka kebijakan yang berbelit-belit. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purna dkk (2010) rendahnya penyerapan tenaga kerja terjadi karena Link and Match (keterkaitan dan kecocokan) antara dunia pendidikan dan dunia usaha belum berjalan dengan baik dan masih banyak permasalahan-permasalahan yang lainnya.

Dengan mengacu pada permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan mengenai permasalahan yang menjadi penghambat dalam menciptakan lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja, dan pengangguran dalam upaya meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi negara ini.

TINJAUAN SECARA UMUM

Konsep tenaga kerja dan pengangguran

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut UUNo.13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi :

- a) Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.
- b) Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb.
- c) Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb.

Sementara bekerja diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Berdasarkan definisi yang ada bekerja dapat dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu; 1) bekerja secara optimal baik dari segi upah dan maupun jam kerja, 2) bekerja paruh waktu secara sukarela, 3) bekerja tetapi disertai ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni dan bekerja paruh waktu secara sukarela, 4) bekerja tetapi disertai dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni.

Selanjutnya, untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi maka digunakan konsep Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai

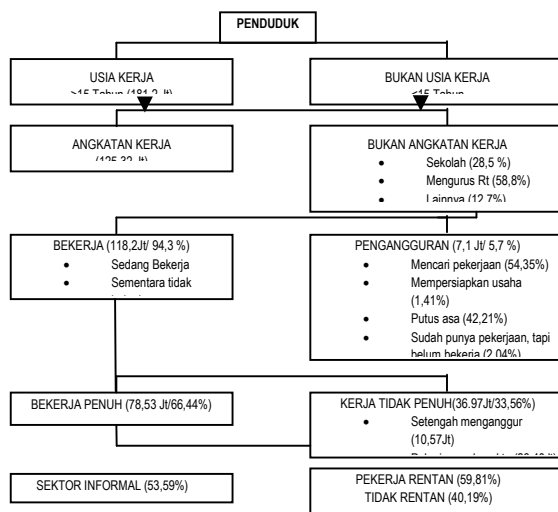
persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 15 tahun keatas dalam suatu wilayah.

Sedangkan Pengangguran diartikan sebagai angkatan kerja yang belum dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran terjadi karena jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Dengan kata lain, terjadinya surplus penawaran tenaga kerja dipasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan dan ketidakcocokan antara permintaan lapangan kerja dengan penawaran lapangan kerja inilah yang menciptakan pengangguran.

Kondisi Tenaga Kerja dan Pengangguran Di Indonesia

Sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia tentunya jumlah angkatan kerja juga mengalami peningkatan. Berdasarkan data dari BPS RI pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja di Indonesia sebanyak 125,3 juta orang. Merupakan Sumberdaya yang sangat potensial dalam menghadapi pasar global mendatang.

Menurut World Bank (2013), menyebutkan bahwa kinerja ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu yang terkuat di Asia Timur Pasifik. Hal ini karna didukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, lingkungan ekonomi yang mendukung, dan sektor jasa yang berkembang pesat. Secara umum profil ketenaga kerjaan Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Profil Tenaga Kerja Indonesia 2014, Sumber: www.depnaker.go.id dan www.bps.go.id

Pada gambar diatas mengindikasikan bahwa sektor informal masih mendominasi sebagai penyumbang lapangan kerja terbesar. Dimana tenaga kerja yang bekerja di seketor informal masih lebih besar dibandingkan dengan yang bekerja disektor formal. Selain itu, struktur tenaga kerja Indonesia dalam perekonomian sebagian besar berada pada sektor jasa-jasa sebesar 44,68 persen, sektor pertanian sebesar 34,56 persen, dan sektor manufaktur sebesar 20,76 persen.

Kondisi Pasar Tenaga Kerja Indonesia

Dilihat dari permintaan tenaga kerja di Indonesia, pasar tenaga kerja Indonesia mengalami perkembangan yang cukup baik, hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah lapangan pekerjaan dan penurunan angka pengangguran terbuka dalam waktu yang bersamaan dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi. Walaupun pada kenyataannya permintaan tenaga kerja selalu berfluktuasi setiap periode dan tahunnya, sebagai akibat dari berbagai macam faktor musiman, perputaran pasar tenaga kerja dan iklim perekonomian dunia.

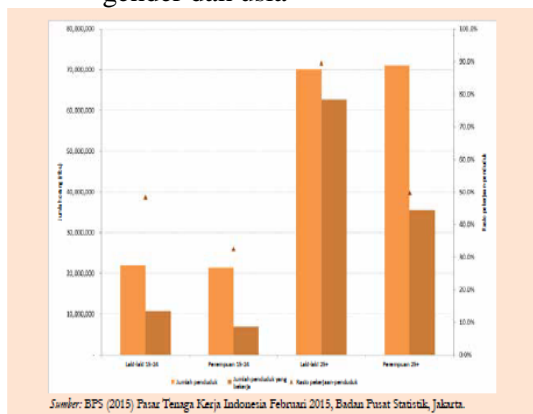
Selanjutnya kita melihat tenaga kerja di Indonesia dari sisi penawarannya. Kondisi tenaga kerja kita masih rendah daya saingnya, baik dilihat dari tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian dengan bidang yang ditekuni, dan lain lain. sebagai ilustrasi beberapa gambar dibawah ini memperlihatkan kondisi tenaga kerja di Indonesia diantaranya:

Tabel.1. Kondisi ketidakcocokan antara keterampilan dan jenis pekerjaan.

Pekerjaan	Tidak memenuhi syarat	Sangat cocok	Melampaui syarat
Legislator, pegawai senior dan manajer	49,0%	51,0%	NA
Tenaga profesional	22,7%	77,3%	NA
Teknisi dan tenaga profesional perusahaan	52,5%	47,5%	NA
Tenaga tata usaha di kantor	6,5%	54,3%	39,1%
Tenaga penyedia jasa dan pasar serta tenaga penjualan	58,7%	35,7%	5,5%
Buruh tani dan pekerjan terampil	88,9%	10,3%	0,8%
Tenaga pengrajin dan tenaga perdagangan terkait	72,4%	25,9%	1,6%
Operator pabrik dan mesin serta perakiti	55,5%	42,0%	2,5%
Pekerjaan dasar	NA	78,0%	22,0%
Total 56,0%	37,0%	7,0%	

Sumber: BPS (2014) Kandang Angkatan Kerja: Agustus 2014, Badan Pusat Statistik, Jakarta.
 * Kaitannya staf ILO berdasarkan pekerjaan jumlah penduduk yang sudah direvisi.
 ** Tidak termasuk angkatan beresjata.

Tabel.2 Rasio pekerjaan penduduk menurut gender dan usia



Yang merupakan gambaran yang tidak seimbang mengenai pilihan antara laki laki dan perempuan dalam memperoleh keuntungan dari berbagai kesempatan kerja. Sehingga memberikan dampak pada upah, dimana banyak kaum perempuan bekerja dengan tingkat upah yang rendah.

POTENSI DAN PERMASALAHAN TENAGA KERJA DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA

Potensi Tenaga kerja dan Pengangguran di Indonesia

a) Bonus demografi

Bonus demografi dapat dikatakan sebagai sumberdaya atau juga menjadi tantangan dan penghambat dalam pembangunan suatu negara. Yang dalam sejarah perkembangan suatu bangsa, bonus demografi hanya ada satu kali. Jika mampu memanfaatkan maka akan tercipta jendela kesempatan untu mengakselerasi pembangunan. Namun juga sebaliknya jika tidak mampu memanfaatkan akan menjadi masalah dalam suatu negara. Berdasarkan data dari BPS di jelaskan bahwa Indonesia akan mengalami bonus demografi dalam beberapa tahun kedepan yang puncaknya pada tahun 2025. Dimana pada tahun tersebut usia angkatan kerja atau tenaga kerja kita melimpah, dan ini menjadi tantangan tersendiri dalam memanfaatkanya.

b) Globalisasi

Dampak globalisasi perekonomian yang terjadi di seluruh negara di dunia. Globalisasi sendiri merupakan proses kegiatan ekonomi dan perdagangan antar

negara diseluruh dunia yang menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial negara. Dengan adanya globalisasi batas batas secara ekonomi menjadi semakin kabur dan sempit. Sementara arus globalisasi dalam bentuk TTA, WTO, NAFTA dan lainnya, akan semakin intensif. Dimana indonesia akan menjadi pasar potensial bagi negara asean mengingat posisinya yang strategis dengan jumlah penduduk yang besar dan memiliki tingkat konsumsi yang tinggi, hal ini akan menjadi peluang dan tantangan bagi pembangunan ketenaga kerjaan.

c) Potensi unggulan daerah

Sumber daya alam yang masih melimpah di setiap daerah di Indonesia juga merupakan peluang dan modal dasar dalam percepatan pembangunan. Dengan pemanfaatan sumberdaya yang ada dengan optimal maka akan mampu memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi pembangunan suatu bangsa.

Permasalahan Tenaga Kerja dan Pengangguran di Indonesia

a) Daya saing tenaga kerja

Dari berbagai servey yang dilakukan oleh BPS dapat disimpulkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia relatif masih rendah dibandingkan dengan daya saing negara tetangga. Rendahnya daya saing di sebabkan rendahnya mutu SDM sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kompetensi kerja dan kecocokan skill dengan kecocokan pekerjaan.

b) Pasar kerja tenaga kerja

Masih rendahnya peningkatan pasar kerja di bandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja,meski penambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan penambahan angkatan kerja. Kondisi menyebabkan kelebihan tenaga kerja (labour surplus economy). Disamping itu kondisi pasar kerja juga pada pasar yang kurang berkualitas sehingga produktivitas dari tenaga kerja juga masih rendah

c) Hubungan industrial

Masih belum terjalinnya hubungan Industrial antara pemerintah, pekerja dan perusahaan dengan baik. Mengakibatkan rendahnya daya saing teanga kekrja dan sakah satu penyebab pengangguran.

Hubungan industrial ini merupakan suatu sistim hubungan yang terbentuk antarapelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja buruh dan pemerintah. Permasalahannya hubungan industrial saat ini masih belum harmonis. Seperti : peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga kerja sama (LKS) bipartit, lembaga kerja sama (LKS) tripartit, peran SP/SB dan asosiasi pengusaha.

d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

Pelaksanaan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan juga masih sangat rendah di Indonesia. Ini terbukti dengan masih banyaknya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja, kerja lembur dan upah antara teanga kerja dan perusahaan.

e) Link and Mach

Ketidak sesuaian antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian juga merupakan permasalahan dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. Link and Matc merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. Link and Mach masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.

EVALUASI PROGRAM DAN KEBIJAKAN TENAGA KERJA DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA

a) Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

Bila ditelaah lebih mendalam dapat disimpulkan bahwa akar dari semua masalah dalam ketenagakerjaan nasional adalah daya saing. Berdsarkan data (Susenasa,2012) tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia tahun 2014 sebanyak 9,87% yang lulus dari perguruan tinggi dan 91,2 % yang hanya berpendidikan SLTA ke bawah. Bagi kalangan investor yang ingin menanamkan modalnya di Indonesia, sajian data ini akan menghadirkan suatu pengertian bahwa jenis industri yang potensial dikembangkan di Indonesia adalah jenis industri manufaktur padat karya

(garment, tekstil, sepatu, elektronik). Sebab dalam situasi pasokan tenaga kerja yang melimpah (*over supply*), pendidikan yang minim, dan upah murah, hanya jenis industri manufaktur ringan saja yang cocok di bisniskan. Sekalipun para investor ini tetap harus mengeluarkan biaya pelatihan kerja, tetapi biayanya tidak sebesar jenis industri padat modal.

Dan selama hampir 25 tahun lebih pemerintah Indonesia percaya, dengan jenis investor ini, sampai kemudian disadarkan oleh kenyataan pahit bahwa jenis industri seperti itu adalah jenis industri yang paling gemar melakukan relokasi. Pemindahan lokasi industri ke negara yang menawarkan upah buruh yang lebih kecil, peraturan yang longgar, dan buruh yang melimpah. Mereka diberikan gelar industri tanpa kaki (*foot loose industries*), karena kemudahan mereka melangkah dari satu negara ke negara lainnya.

Indonesia yang mendapat era reformasi tahun 1998 secara ambisius meratifikasi semua konvensi dasar ILO (*a basic human rights conventions*) yaitu; kebebasan berserikat dan berunding, larangan kerja paksa, penghapusan diskriminasi kerja, batas minimum usia kerja anak, larangan bekerja di tempat terburuk. Ditambah dengan kebijakan demokratisasi baru dibidang politik, telah membuat investor tanpa kaki ini kuatir bahwa demokratisasi baru selalu diikuti dengan diperkenalkannya Undang-undang baru yang melindungi dan menambah kesejahteraan buruh. Bila ini yang terjadi maka konsekuensinya akan ada peningkatan biaya tambahan (*labor cost* maupun *overhead cost*). Bagi perusahaan yang masih bisa mentolerir kenaikan biaya operasional ini, mereka akan mencoba terus bertahan, tetapi akan lain halnya kepada perusahaan yang keunggulan komparatifnya hanya mengandalkan upah murah dan longgarnya peraturan, mereka akan segera angkat kaki ke negara yang menawarkan fasilitas bisnis yang lebih buruk. Itulah sebabnya sejak tahun 1999-2002 diperkirakan jutaan buruh telah kehilangan pekerjaan karena perusahaannya bangkrut atau re-lokasi ke Cina, Kamboja atau Vietnam. Jenis industri

seperti ini sudah lama hilang dari negara-negara industri maju, karena sistem perlindungan hukum dan kuatnya serikat buruh telah membuat industri ini hengkang ke negara lain.

b) Pasar tenaga kerja di Indonesia

Dalam upaya menciptakan pasar tenaga kerja kemudahan berbisnis merupakan kunci utama. Penerapan kebijakan kebijakan yang tidak memberikan kemudahan bagi swasta dan dunia usah untuk memulai dan melaksanakan aktivitas bisnis di Indonesia, termasuk prosedur perizinan yang panjang, biaya yang mahal dan waktu pengurusan yang lama. Merupakan faktor penghambat utama dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang berkualitas. Tingginya hambatan dalam melakukan bisnis di Indonesia dapat dilihat dari laporan tingkat kemudahan berusaha (the easy of doing bussines) yang dikeluarkan oleh Wolrd bank dan IFC, dimana hingga tahun 2014 Indonesia menduduki urutan ke 120 doing bussines dari 189 negara yang di survey. Hal ini membuktikan bahwa betapa sulitnya berusaha atau bisnis di Indonesia.

Selain itu biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha yang baru relatif masih sangat tinggi serta danya aturan deposit (cadangan) modal inimum yang harus disetorkan oleh usaha baru. Sehingga peringkat kemudahan untuk memulai usaha (starting bussines) di Indonesia berada di urutan 175 dari 189 negara di dunia. Tentunya permasalahan semacam ini sangat menghambat dalam upaya pengurangan pengangguran di Indonesia

c) Hubungan Industrial

Hubungan industrial juga turut menyumbang terciptanya pengangguran di negara ini. Karena menurut Guntur (2010) hubungan ndustrial dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha, pekerja dan pemerintah. Dalam UU ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu faktor yang sering menyebabkan terjadinya hubungan industrial. Perselisihan ini disebabkan karena ketidak sesuaian antara alasan pemberhentian kerja dengan ketidaksesuaian atau terpenuhinya hak hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja tersebut.

d) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

Ada tiga kebijakan yang mempengaruhi fleksibilitas pasar tenaga kerja di Indonesia yaitu kebijakan berkaitan dengan perlindungan di tempat kerja, kebijakan berkaitan dengan PHK dan kebijakan berkaitan dengan upah minimum (Dzaelani,2004). Penerapan kebijakan tersebut akan sangat mempengaruhi permintaan teanga kerja oeh perusahaan, sekaligus penyerapan teanga kerja dan pengurangan pengangguran dalam perekonomian.

- 1) Kebijakan perlindungan di tempat kerja (pekerja kontrak dan outsourcing). Dengan penerapan kebijakan ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan tetapi disisi lain penerapan sistim tenaga kerja kontrak dan outsourcing seringkali menciptakan ketidak sesuai mengenai hak-hak kerja yang jauh dari memadai, sehingga perlu dilakukan pengaturan yang baik. Yang pada prakeknya sering ditemukan pekerja Outsourcing yang yang diout-sourcingkan dan dikontrakkan lagi hingga tiga tingkatan kebawah dan tentunya berdampak pada rendahnya upah yang diterima pekerja itu. Bahkan lebih ekstrim lagi penerapan kerja outsourcing seringkali manyalahi aturan yang telah ditetapkan pemerintah.
- 2) Kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini berkaitan dengan pemberian pesangoon pekerja. Hal yang sangat lazim terjadi adalah perusahaan menerapkan aturan yang tidak sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi. sebagai contoh dalam mengurangi beban biaya PHK, perusahaan seringkali menyatakan diri bangkrut dan menutup kegiatan usaha

dari pada harus membayar pesangon yang besar kepada para pekerja yang diberhentikan (World Bank, 2010). Hal ini terjadi sebagai akibat dari kekakuan dari kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dalam hal perekrutan dan pemberhentian tenaga kerja di Indonesia. Sehingga berdampak pada kurangnya minat investor dan pengusaha untuk menciptakan usaha baru atau menambah jumlah pekerja baru.

- 3) Kebijakan upah minimum. Permasalahan yang terjadi pada penerapan kebijakan upah minimum juga menjadi masalah dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. Disatu sisi peningkatan upah minimum dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja tetapi disisi lain membebankan para pengusaha dan menurunkan daya saing terutama pada industri yang padat karya. Studi World Bank (2014) mencatat bahwa selama periode 2001-2012 upah riil hanya naiki 21,3 persen sementara kenaikan upah nominal mencapai 175,8 persen pada periode yang sama. Hal ini diakibatkan oleh tingginya inflasi yang terjadi di Indonesia sehingga memaksa para pekerja meminta penyesuaian pendapatan yang diterima untuk tetap mempertahankan tingkat kesejahterannya.

e) Link And Match

Link and Matc merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. Link and Mach masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.

Ketidak sesuaian menunjukkan bahwa adanya kesulitan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan antara perusahaan dan tenaga kerja yang ada. sesuai dengan hasil studi Alisjabhana (2008) bahwa ketidak sesuaian bagi pekerja yang berpendidikan tinggi di Indonesia masih tetap tinggi, terutama laki

laki. Dibandingkan lulusan universitas, dan ketidak sesuaian lebih banyak dialami oleh lulusan bergelar diploma kejuruan.

Tingginya link and mach antara lain disebabkan oleh lembaga penyelenggara pendidikan yang kurang memperhatikan kebutuhan pasar dan masih berorientasi pada lulusan berkualitas. Sehingga lulusan yang dihasilkan tidak terserap oleh pasar, dampaknya terjadilah pengangguran (Purna dkk,2010). Selain itu juga berdasarkan studi KPPOD (2013) menunjukkan bahwa banyak program pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah daerah belum berjalan optimal dan tidak relevan dengan kebutuhan dunia usaha. Dimana program yang semula diprioritaskan untuk pemenuhan kebutuhan UMKM kenyataannya masih dimanfaatkan untuk usaha berskala besar ditambah sebagian pemda juga belum memiliki Balai Latihan Kerja (BLK), program peningkatan produktivitas yang jelas dan pengalokasian khusus untuk diklat persiapan memasuki pasar kerja bagi masyarakat.

f) Aspek kelembagaan

Aspek kelembagaan merupakan kunci utama yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Menurut sugiyanto (2007) pentingnya aspek kelembagaan dalam menyelesaikan persoalan pembangunan (institutionmatter), termasuk dalam menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Aspek kelembagaan mengatur hukum yang berlaku di masyarakat baik itu aturan formal maupun aturan non formal. Aspek kelembagaan mempunyai peran sentral dalam keberhasilan suatu negara karena seluruh kebijakan ekonomi, regulasi dan aturan aturan selalu di dasarkan pada kelembagaan.

Menurut Yustika (2006) menjelaskan bahwa pada dasarnya kelembagaan dapat dilihat dari 2 level yaitu pada tingkat makro yang berkaitan dengan lingkungan kelembagaan (institutional environment) dan pada tingkat mikro berkaitan dengan kesepakatan kelembagaan (institutional arrangement). Menurut wiliamson (dalam yustika,2006) mendeskripsikan bahwa sebagai seperangkat struktur aturan politik, sosial dan legal yang memapankan

kegiatan produksi, pertukaran dan distribusi. Sementara institusional arrangement merupakan kesepakatan antara unit ekonomi untuk mengelola dan mencari jalan agar hubungan antar unit tersebut bisa berlangsung, baik melalui kerja sama maupun kompetisi. Yang menjadi masalah bahwa selama ini masih belum benar benar sesuai yang dirumuskan sehingga sering terjadi perselisihan dan masalah lainnya.

STRATEGI DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA

Secara umum dalam upaya mengatasi permasalahan-permasalahan yang menyangkut tenaga kerja dan pengangguran di Indonesia dapat dilakukan dengan beberapa strategi sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja
Rekomendasi Kebijakan melalui :
 - a. Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerja sama lintas sektor, daerah dan negara dalam kerangka keterbukaan pasar dengan beberapa strategi;
 - 1) Penetapan standar kompetensi seluruh sektor.
 - 2) Peningkatan daya saing tenaga kerja nasional
 - 3) Peningkatan produktivitas dan kompetensi nasional
 - 4) Peningkatan sumber pendanaan dalam rangka peningkatan kerahlian tenaga kerja (penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja (skilled based industries)
 - 5) Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggara pelatihan (mutu dan standarisasi)
 - b. Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha (baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah)
 - c. Pengembangan pola pendanaan pelatihan
 - d. Penataan lembaga berbasis kompetensi
 - e. Peningkatan kualitas sistim tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.

- f. Identifikasi dan memilih sektor yang mempunyai nilai tambah dan penyerapatan tenaga kerja yang tinggi
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
Rekomendasi Kebijakan Melalui
 - a. Penataan lembaga berbasis kompetensi
 - b. Peningkatan kualitas sistim tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.
 - c. Identifikasi dan memilih sektor yang mempunyai nilai tambah dan penyerapatan tenaga kerja yang tinggi
3. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
Rekomendasi Kebijakan melalui :
 - a. Peningkatan akses angkatan kerja pada sumber daya produktif dalam rangka peningkatan keterampilan pekerja melalui :
 - 1) Penciptaan lapangan kerja
 - 2) Pengembangan kredit mikro untuk UKM
 - 3) Meningkatkan kegiatan yang bersifat padat karya
 - 4) Mendorong pekerja setengah penganggur untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan SDA, SDM dan teknologi tepat guna.
 - b. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat melalui :
 - 1) Pemberdayaan dan pendampingan untuk usaha mandiri
 - 2) Peningkatan sarana dan prasarana perekonomian
 - 3) Perluasan akses kredit bagi pelaku ekonomi
 - 4) Perbaikan iklim usaha melalui penyediaan informasi yang lengkap
 - c. Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja melalui:
 - 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja
 - 2) Mengintegresikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan

- 3) Kerjasama dengan lembaga pendidikan, pelatihan serta pemberi kerja sehingga terbangun dengan kerjasama berkelanjutan
 - 4) Membangun jejaringan kemitraan dengan berbasis instansi atau organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah
 - d. Perlindungan pekerja migran dilakukan melalui :
 - 1) Memperluas kerjasama dalam rangka meningkatkan perlindungan
 - 2) Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan
 - 3) Membekali pekerja migran dengan pengetahuan pendidikan dan keahlian
 - 4) Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja
 4. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan

Rekomendasi Kebijakan melalui:

 - a. Meningkatkan tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial
 - b. Mewujudkan sistim pengupahan yang adil
 - c. Meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh
 - d. Menerapkan prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial
 - e. Meningkatkan tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi
 5. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistim pengawasan tenaga kerja melalui
 - a. Mengembangkan sistim pengawasan ketenagakerjaan
 - b. Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3
 - c. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek
-
- Strategi Dan Rekomendasi Kebijakan Dalam Mengurangi Pengangguran**
1. Peningkatan efisiensi pasar tenaga kerja dalam menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dengan tujuan :
 - 1) Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global
 - 2) Meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja dengan memperkuat infrastruktur pelayanan informasi pasar tenaga kerja
 - 3) Mendukung penciptaan iklim investasi yang dapat mendorong penciptaan kesempatan kerja yang layak, hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja

Rekomendasi kebijakannya

 - 1) Memperkuat perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha dalam melakukan perundingan upah, kondisi kerja dan syarat kerja
 - 2) Meningkatkan peran pemerintah dalam mendorong penguatan kelembagaan hubungan industrial
 2. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global dengan tujuan :
 - 1) Meningkatkan proporsi pekerja menjadi 44,2 persen dari total pekerja
 - 2) Meningkatkan tenaga kerja dengan keahlian menengah yang kompeten menjadi 35 persen
 - 3) Meningkatkan jumlah tenaga kerja dan wira usaha yang mendapatkan sertifikasi
 - 4) Meningkatkan lembaga pelatihan yang berbasis kompetensi

Rekomendasi kebijakan

 - 1) Meningkatkan upaya harmonisasi standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor
 - 2) Memperkuat kelembagaan untuk mengelola dana pelatihan secara potensial untuk mempercepat peningkatan keahlian
 - 3) Modernisasi lembaga pelatihan kerja milik pemerintah agar menjadi lembaga pelatihan yang dapat secara fleksibel memenuhi kebutuhan pasar
 - 4) Memperbaiki tatakelola dan manajemen lembaga pelatihan sehingga dapat tercipta pengelolaan yang profesional
 - 5) Meningkatkan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan peningkatan keahlian profesi sektor prioritas
 3. Perlindungan pekerja migran

Rekomendasi kebijakan

- 1) Menerapkan perhentian dan pelarangan PLRT ke 21 negara timur tengah secara bertahap
 - 2) Meningkatkan pemahaman pekerja migran terhadap pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja
 - 3) Meningkatkan pemahaman pekerja migran terhadap prinsip prinsip hak asasi manusia untuk membekali pekerja migran dengan pengetahuan yang cukup atas hak haknya selama bekerja di luar negeri.
 - 4) Menerapkan tata kelola penyelenggaraan penempatan pekerja migran dengan meningkatkan peranan pemerintah daerah dalam proses pelayanan dan pengawasan melalui dana dekonsentrasi kepada pemda provinsi dan kab/kota
 - 5) Memperluas kerjasama baik dengan negara tujuan maupun dengan pemda dan unsur unsur masyarakat dalam rangkan meningkatkan perlindungan pekerja
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alisjahbana, Armida.2008.Educations and skill mismatch, World bank Office Jakarta.Mimeo
- Drs. Tjokroamidjojo, Bintoro. M.A. 1976. Analisa Kebijakan Dalam Proses Perencanaan Pembangunan Nasional. Majalah Administrator.
- Drs. Islamy, M. Irfan, MPA. 1988. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Guntur, agus, 2004. Sambutan kepala dinas tenaga kerja provinsi jawa timur dalam laporan pelaksanaan lokakarya kebijakan pasar tenaga kerja dan hubungan industrial untuk memperluas kesempatan kerja, Lembaga Penelitian SMERU Jawa Pos. Kamis 27 Maret, 2008. Atasi pengangguran, Butuh Sinergi, Hlm. 9.
- KPPOD, 2013. Kesejahteraan buruh dan daya saing perusahaan, KPPOD Brief Edisi maret-April2013
- Permenakerstrans No.14 Tahun 2015. Rencana Strategis Kementrian Ketenagakerjaan 2015-2019
- Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- World Bank IFC 2012. Doing Bussines di Indonesia 2012. Membandingkan kebijakan usaha di 20 kota dan 183 perekonomian
- Yustika, Ahmad Erani,2006. Ekonomi kelembagaan defisi, teori dan strategi. Malang; Bayu Media
- Zulhanto Aan.Dkk (2014) Under utilization di Indonesia dan Problematika ketenagakerjaan lainnya di Indonesia, FEB.UNPAD

APLIKASI MODEL KANO DALAM PENGUKURAN KUALITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERSPEKTIF MAHASISWA

Astri Ayu Purwati¹, Silvia Sari Sitompul²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

e-mail: astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id/silvia.sari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

Competition in the current era of Technology would require a country to be able to improve the quality of human resources and it is one of them obtained through improving the quality of education, especially higher education. The purpose of this research is to identify the priority quality attribute to be improved in accordance with customer expectation at Pekanbaru Higher Education and then take improvement step by creating a strategy and plan for attribute of quality that prioritized. The population in this study are 47 Higher Education in Pekanbaru. Selection of Higher Education sample is done by simple random sampling technique where there are 381 Students from 6 University of Pekanbaru choosed as sample. This research uses Kano Model. The result of the research shows that it is necessary to evaluate and improve the attributes that are in the one dimensional category. Among the attributes are 1) curriculum oriented to the diversity of fields of science, technology, field skills, and areas of professional proficiency 2) Textbooks, teaching materials / handouts can be well understood, 3) atmosphere learning process are fun, creative, interactive and motivate the students, 4) Interaction with lecturers outside class, 5) Academic information is easy to obtain, fast and accurate, 6) Selection of new student candidates is implemented selectively and quickly, 7) Online and manual service is effective and fast, 8) Classroom facilities (desk, chairs, blackboard, air conditioner , Infocus) is adequate, 9) Ease of internet access, 10) Availability of parker facilities, 11) Mastery of technological skills and english students.

Keywords: Higher Education, Cano Model, Quality Improvement

PENDAHULUAN

Globalisasi yang sedang dihadapi di era teknologi saat ini menuntut setiap negara untuk mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk bisa memenangkan persaingan tidak ada pilihan lain kecuali memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Sawaji et al, 2011).

Tabel 1. Global Competitiveness Index Tahun 2015-2016

Negara	GC Rank 2014-2015	GC Rank 2015-2016	5th Pillar GC 2014-2015	5th Pillar GC 2015-2016
Singapore	2	2	2	1
Malaysia	20	18	46	36
Thailand	31	32	59	56
Indonesia	34	37	61	65
Philiphina	52	47	64	63
Vietnam	68	56	96	96
Kamboja	95	90	123	123

Sumber : World Economic Forum, 2016

Ket : GC = Global Competitiveness

5th Pillar = Higher Education and Training

Berdasarkan data yang diperoleh dari Global Competitiveness Index tahun 2014-2015 dan tahun 2015-2016 menunjukkan Indonesia yang pada tahun 2014-2015 berada pada peringkat 34 menurun ke peringkat 37 pada tahun 2015-2016 dan peringkat tersebut berada di bawah Negara-negara tetangga seperti Singapura, Malaysia dan Thailand meskipun masih lebih baik dibanding Philipina, Vietnam dan Kamboja. Hal tersebut juga dapat ditinjau lagi lebih rinci pada pilar GCI yang ke 5 yang berfokus pada Pendidikan Tinggi dan Pelatihan, Indonesia juga mengalami penurunan peringkat yang sebelumnya di tahun 2014-2015 berada pada peringkat 61 kemudian pada tahun 2015-2016 menurun ke peringkat 65.

Bidang pendidikan merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan menciptakan sumber daya manusia (SDM)

yang mampu menghadapi pasar nasional maupun global. Dengan telah bermulanya Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) saat ini, perguruan tinggi nasional secara kelembagaan harus siap bersaing secara bebas bagi lulusannya dapat menempati pasar tenaga kerja ASEAN. Kunci untuk memenangkan persaingan itu adalah perguruan tinggi harus selalu mengorientasikan diri pada peningkatan kualitas kelembagaan dan SDM sehingga dapat melahirkan karya-karya inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat, terus melakukan pengembangan ilmu pengetahuan, serta menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi.

Perguruan tinggi di Indonesia saat ini menunjukkan perkembangan yang cukup pesat khususnya perguruan tinggi swasta (PTS). Pada tahun 2015, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi melakukan penonaktifan kepada lebih kurang 197 PTS di Indonesia yang tidak memenuhi standar perguruan tinggi (Tabel 1.2). Penonaktifan beberapa PTS tersebut disebabkan oleh adanya beberapa pelanggaran diantaranya masalah pelaporan data akademik yang tidak sesuai prosedur yang ditentukan, nisbah dosen dan mahasiswa yang melampaui atau tidak sesuai dengan ketentuan, pelanggaran peraturan perundang-undangan (ketiadaan izin dari kementerian, penyelenggaraan kelas pada hari Sabtu dan Minggu, konflik internal hingga terjadi dualisme pemimpin di kampus, dan ijazah palsu).

Meskipun status non-aktif suatu perguruan tinggi atau program studi dapat dipulihkan atau diaktifkan kembali apabila dalam kondisi program studi atau perguruan tinggi sudah memenuhi persyaratan peraturan penyelenggaraan yang diberlakukan oleh Ditjen Kelembagaan IPTEKDIKTI dan peraturan perundang-undangan bidang pendidikan secara umum, namun hal ini menjadi pembelajaran penting bagi semua perguruan tinggi di Indonesia untuk lebih memperhatikan kualitas dari perguruan tingginya.

KAJIAN TEORI

Kualitas dalam Bidang Pendidikan

Menurut Asmawi (2005), Agar pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan sebaik-baiknya, maka program studi yang tersedia harus sesuai dengan minat masyarakat, selaras dengan tuntutan jaman, calon mahasiswanya haruslah baik, tenaga pengajar yang berbobot, proses pendidikan harus dapat berjalan dengan baik, serta sarana dan prasarannya harus memadai. Untuk itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan strategi peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi antara lain :

1. Mahasiswa yang di didik

Untuk mendapatkan bibit yang baik perlu seleksi yang baik pula. Penerapan seleksi yang mengedepankan kualitas dan target penerimaan mahasiswa baru sebanyak-banyaknya masih menjadi pertimbangan yang belum bisa dilaksanakan. Dengan mendapatkan jumlah mahasiswa yang memadai, maka perguruan tinggi itu akan memiliki dukungan dana yang kuat tetapi belum tentu dari segi kualitasnya baik. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas mahasiswanya selama dalam proses perkuliahan diantaranya memperbaiki proses penyampaian pengetahuan tersebut sesuai dengan standar kualitas dan menambahkan keterampilan-keterampilan lain kepada mahasiswa sebagai pendukung nilai jual mahasiswa tersebut dalam pasar kerja.

2. Dosen sebagai pendidik dan pengajar

Tenaga pengajar yang berkompeten dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada mahasiswa dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya. Kemampuan dosen meliputi kemampuan dalam ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dan teknik dalam memberikan pengajaran. Hal ini berarti peningkatan kemampuan dosen perlu dilakukan dari dua aspek yaitu peningkatan ilmu pengetahuan di bidangnya, dan kemampuan atau ketrampilan dalam mengajar; yakni menggunakan metode pembelajaran secara tepat.

3. Sarana dan Prasarana

Untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang diharapkan mampu berkiprah di era globalisasi, maka perlu perbaikan terhadap kurikulum dengan menambahkan program-program baru seperti : penguasaan bahasa internasional, teknologi komputer, program magang dan etika. Laboratorium sebagai ajang latihan dan praktek mahasiswa perlu dilengkapi dengan fasilitas yang cukup serta program pelatihannya harus disesuaikan dengan perkembangan dunia industri dan jasa. Sedangkan perpustakaan sebagai jantung perguruan tinggi perlu diperkaya dan dilengkapi dengan berbagai jurnal dan literatur yang terbaru. Sarana komputerisasi dan perangkat yang lengkap memungkinkan mahasiswa dapat melakukan interaksi secara global, termasuk menggali pengetahuan lewat internet. Demikian pula gedung atau ruang perkuliahan serta perlengkapannya sebagai penunjang proses pendidikan dan pengajaran sangat perlu mendapat perhatian dari segi kebersihan, keindahan serta kenyamanannya.

Sebagaimana tertuang di dalam Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT) Tahun 2010, pada saat ini paling tidak terdapat 3 (tiga) macam kegiatan di bidang pendidikan tinggi, yang baik sendiri maupun bersama-sama, pada hakekatnya bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Kegiatan yang dimaksud yaitu: a. Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri (EPSBED); b. Akreditasi Perguruan Tinggi (antara lain oleh BAN-PT); dan c. Penjaminan Mutu (Quality Assurance). Selain itu, beberapa elemen kualitas yang harus ada dalam perguruan tinggi diantaranya standar proses pembelajaran, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar prasarana & sarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan, standar penelitian ilmiah, standar pengabdian kepada masyarakat, standar kemahasiswaan, standar kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan, standar suasana akademik, standar sistem informasi, standar kerjasama dalam dan

luar negeri. (Kementrian Pendidikan Nasional, 2010)

Model Kano

Model Kano merupakan suatu model yang bertujuan mengkategorikan atribut-atribut dari produk atau jasa berdasarkan seberapa baik produk/jasa tersebut mampu memuaskan kebutuhan pelanggan. Model ini dikembangkan oleh Profesor Noriaki Kano dari Universitas Tokyo (Amran dan Ekadeputra, 2010).

Profesor Noriaki Kano bekerjasama dengan para mahasiswanya memunculkan beberapa ide yang menjadi cikal bakalnya Pengukuran Kepuasan Pelanggan. Ide-ide tersebut dapat dirangkum sebagai berikut :

- a. Ide/permintaan mengenai kualitas yang tidak dapat dilihat bisa dibuat dapat melihat. Para pelanggan biasanya memiliki ide/permintaan dan sukar untuk dilihat. Namun ide-ide tersebut dapat dibuat menjadi jelas dengan membuatnya menjadi sebuah struktur.
- b. Untuk beberapa permintaan pelanggan, kepuasan pelanggan adalah seberapa besar suatu produk/jasa dapat berfungsi secara maksimal.
- c. Beberapa permintaan pelanggan tidak hanya One dimensional atau performance needs atau linear tapi juga Attractive atau Excitement needs atau delighters atau Must-be Basic needs atau Thereshold.
- d. Permintaan pelanggan dapat diklasifikasikan dengan menggunakan kuisioner.

Menurut Khamseh (2011), dalam metode Kano kategori dari suatu produk dapat dibedakan menjadi :

1. Must-be atau Basic needs atau Thereshold : pelanggan tidak puas apabila kinerja dari atribut yang bersangkutan rendah. Tetapi kepuasan pelanggan tidak akan meningkat jauh diatas netral meskipun kinerja dari atribut tersebut tinggi.
2. One dimensional atau performance needs atau linear: tingkat kepuasan pelanggan berhubungan linier dengan kinerja atribut, sehingga kinerja atribut

- yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kepuasan pelanggan pula.
3. Attractive atau Excitement needs atau delighters : tingkat kepuasan pelanggan akan meningkat sangat tinggi dengan meningkatnya kinerja atribut. Akan tetapi penurunan kinerja atribut tidak akan menyebabkan penurunan tingkat kepuasan.
 4. Reverse apabila tingkat kepuasan pelanggan berbanding terbalik dengan hasil kinerja atribut, Questionable Result apabila tingkat kepuasan pelanggan tidak dapat didefinisikan (terdapat kontradiksi pada jawaban pelanggan) atau Indifferent apabila tingkat kepuasan pelanggan tidak berpengaruh dari hasil kinerja atribut.

METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kota Pekanbaru. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling dengan teknik Simple Random Sampling. Jumlah Ukuran Sampel ditentukan secara proporsional berdasarkan populasi mahasiswa masing-masing PTS di Kota Pekanbaru tersebut pada tahun 2015.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain buku, majalah, laporan, essay dan lain sebagainya. Data-data juga dikumpulkan dengan mengakses berbagai situs yang relevan dan bonafide yang meliputi situs Pangkalan Data Perguruan Tinggi, situs Kopertis X, serta situs- situs bonafide dan terpercaya lainnya.

Tabel 2. Variabel dan Atribut Penelitian

Variabel	Atribut
Proses Pembelajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	Kurikulum berorientasi pada keragaman bidang ilmu, teknologi, bidang keterampilan, serta bidang keahlian profesi Dosen menyediakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPS) / silabus Buku ajar, bahan ajar / handouts dapat dipahami dengan baik Dosen mematuhi jadwal perkuliahan yang ditetapkan

Sistem Akademik	Dosen menguasai materi pengajaran dengan baik
	Suasana proses belajar mengajar menyenangkan, kreatif, interaktif dan memotivasi mahasiswa
	Metode penilaian dan prosedur penilaian dilakukan secara transparan dan subyektif
	Dosen menjalankan e-learning
	Interaksi dengan dosen diluar jam perkuliahan
	Dosen membimbing penelitian dengan baik
	Dosen membimbing mahasiswa dalam pengabdian kepada masyarakat
	Informasi akademik mudah diperoleh, cepat dan akurat
	Prosedur pendaftaran dan pembayaran SPP jelas
	Seleksi calon mahasiswa baru dilaksanakan secara selektif dan cepat
Sarana Prasarana	Pelayanan akademik secara online dan manual efektif dan cepat
	Staff akademik berpakaian rapi
	Staff akademik melayani dengan tulus hati, ramah dan sabar
	Fasilitas kelas (meja, kursi, papan tulis, pendingin ruangan, infocus) memadai
	Adanya fasilitas kesehatan dan fasilitas kegiatan olahraga yang memadai
	Adanya fasilitas perpustakaan yang memadai (buku, jurnal, proceeding dan artikel)
	Tersedianya akses e-library
	Lingkungan kampus bersih aman (ada security dan cctv)
	Kemudahan akses internet
	Tersedianya labor komputer yang memadai
Kompetensi Mahasiswa	Ketersediaan sarana parkir
	Penguasaan ilmu dan keterampilan IPK > 3.00
	Pengalaman praktek kerja lapangan/magang
	Kemampuan berorganisasi
	Kemampuan penggunaan teknologi informasi
	Kemampuan berbahasa inggris
Kemampuan pemecahan masalah	

Sumber : Data Olahan (2016), Kementerian Pendidikan Nasional (2010)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai

tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2009).

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2009).

Pengolahan Model Kano dan House of Quality (HOQ)

Beberapa langkah yang digunakan dalam mengintegrasikan model kano dan HOQ adalah sebagai berikut :

1. Membuat item-item pertanyaan dalam kuesioner yang terdiri dari pertanyaan fungsional dan pertanyaan disfungsional.
2. Dengan menggabungkan pertanyaan fungsional dan disfungsional, maka tipe persyaratan suatu produk dapat diklasifikasikan sesuai table 3.2 berikut:

Tabel 2. Tabel Evaluasi Kano

Kebutuhan Konsumen		Dysfunctional				
		1	2	3	4	5
		Suka	Harap	Netral	Toleransi	Tidak suka
Functional	1. suka	Q	A	A	A	O
	2. harap	R	I	I	I	M
	3. netral	R	I	I	I	M
	4. toleransi	R	I	I	I	M
	5. tidak suka	R	R	R	R	Q

Sumber : Jayanti dan Singgih, 2012

3. Penentuan kategori untuk tiap variabel atau Kano's Weight digunakan aturan pada Blauth's formula (Walden, 1993 dalam Jayanti dan Singgih, 2012), yakni :
 - a) Jika jumlah nilai (one dimensional + attractive + must be) > jumlah nilai (indiferent + reverse + questionable) maka grade diperoleh nilai paling maksimum

dari (one dimensional, attractive, must be).

- b) Jika jumlah nilai (one dimensional + attractive + must be) < jumlah nilai (indifferent + reverse + questionable) maka grade diperoleh yang paling maksimum dari (indifferent, reverse, questionable).
 - c) Jika jumlah nilai (one dimensional + attractive + must be) = jumlah nilai (indifferent + reverse + questionable) maka grade diperoleh yang paling maksimum diantara semua kategori kano yaitu (one dimensional, attractive, must be dan indifferent, reverse, questionable).
4. Menghitung nilai better dan worse. Better mengindikasikan seberapa banyak kenaikan kepuasan pelanggan jika kita menyediakan fitur nya (A&O). Worse mengindikasikan seberapa banyak penurunan kepuasan pelanggan jika kita tidak menyediakan fiturnya (O&M). Adapun rumus untuk menghitung Worse Dan Better adalah sebagai berikut:

$$Better = \frac{A + O}{A + O + M + I}$$

$$Worse = \frac{O + M}{A + O + M + I}$$

5. Merumuskan tindakan perbaikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner yang merupakan hasil rancangan yang dibangun dari kombinasi informasi hasil observasi awal, wawancara dan pengembangan lima dimensi kualitas pelayanan. Berikut variabel penelitian yang dikembangkan (tabel 1).Kuesioner ini telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas dalam pilot study, sehingga terbukti secara empirik layak untuk dijadikan instrument penelitian.

Penentuan kategori kano

Langkah awal yang dilakukan pada pengolahan data dengan menggunakan metode kano adalah mengkategorikan

APLIKASI MODEL KANO DALAM PENGUKURAN KUALITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERSPEKTIF MAHASISWA

jawaban responden kedalam kategori kano, yaitu dengan mencocokkan jawaban responden terhadap pertanyaan functional dan jawaban responden terhadap pertanyaan dysfunctional yang kemudian dipetakan dengan kategori kano, dimana penetapan kategori berdasarkan jawaban responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi jawaban responden berdasarkan model kano

No	A	O	I	M	Total	Kategori
1	51	120	99	110	380	O
2	159	31	144	46	380	A
3	80	110	87	103	380	O
4	113	63	184	20	380	A
5	63	23	173	121	380	M
6	134	138	60	48	380	O
7	95	50	163	72	380	A
8	81	34	148	117	380	M
9	79	152	49	100	380	O
10	131	45	129	73	380	A
11	43	43	196	98	380	I
12	35	181	74	90	380	O
13	67	32	140	141	380	M
14	79	152	49	100	380	O
15	86	122	89	83	380	O
16	128	117	75	60	380	A
17	158	29	154	39	380	A
18	100	142	68	70	380	O
19	42	53	110	175	380	M
20	135	55	125	65	380	A
21	142	50	138	50	380	A
22	62	32	165	121	380	M
23	94	100	90	96	380	O
24	175	16	172	17	380	A
25	66	133	60	121	380	O
26	139	49	130	62	380	A
27	159	79	94	48	380	A
28	71	34	184	91	380	M
29	32	16	157	175	380	M
30	70	95	131	84	380	O
31	74	96	149	61	380	O
32	33	15	168	164	380	M
Total	2950	2394	3938	2802	12158	

Analisa Diagram Kano

Berdasarkan penilaian jawaban responden dengan diagram Kano, maka diketahui interpretasinya sebagai berikut:

One Dimensional

Merupakan atribut yang termasuk kedalam kategori sangat penting untuk diprioritaskan oleh pihak rumah Perguruan Tinggi karena tingkat kepuasan berhubungan linear dengan kinerja atribut. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kategori ini adalah sebagai berikut:

1. Kurikulum berorientasi pada keragaman bidang ilmu, teknologi, bidang keterampilan, serta bidang keahlian profesi

2. Buku ajar, bahan ajar / handouts dapat dipahami dengan baik
3. Suasana proses belajar mengajar menyenangkan, kreatif, interaktif dan memotivasi mahasiswa
4. Interaksi dengan dosen diluar jam perkuliahan
5. Informasi akademik mudah diperoleh, cepat dan akurat
6. Seleksi calon mahasiswa baru dilaksanakan secara selektif dan cepat
7. Pelayanan akademik secara online dan manual efektif dan cepat
8. Fasilitas kelas (meja, kursi, papan tulis, pendingin ruangan, infocus) memadai
9. Kemudahan akses internet
10. Ketersediaan sarana parkir
11. Kemampuan penggunaan teknologi informasi
12. Kemampuan berbahasa inggris

Atractive

Merupakan atribut yang termasuk kedalam kategori perlu dipertahankan karena tingkat kepuasan pelanggan akan menjadi sangat tinggi dengan meningkatnya kinerja atribut akan tetapi penurunan kinerja atribut tidak akan menyebabkan penurunan tingkat kepuasan. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kategori ini adalah:

1. Dosen menyediakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPS) / silabus
2. Dosen mematuhi jadwal perkuliahan yang ditetapkan
3. Metode penilaian dan prosedur penilaian dilakukan secara transparan dan subyektif
4. Dosen membimbing penelitian dengan baik
5. Staff akademik berpakaian rapi
6. Staff akademik melayani dengan tulus hati, ramah dan sabar
7. Adanya fasilitas perpustakaan yang memadai (buku, jurnal, proceeding dan artikel)
8. Tersedianya akses e-library
9. Tersedianya labor komputer yang memadai
10. Penguasaan ilmu dan keterampilan
11. IPK > 3.00

APLIKASI MODEL KANO DALAM PENGUKURAN KUALITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERSPEKTIF MAHASISWA

Must be atau basic needs

Merupakan atribut yang berada pada kategori masih dianggap perlu oleh pelanggan karena pelanggan menjadi tidak puas apabila kinerja dari atribut yang bersangkutan rendah. Tetapi kepuasan pelanggan tidak akan meningkat jauh di atas netral meskipun kinerja dari atribut tersebut tinggi. Must be merupakan pernyataan lemah dari kepuasan tetapi lebih positif dari netral. Adapun faktor-faktor yang termasuk kedalam kategori ini adalah:

1. Dosen menguasai materi pengajaran dengan baik
2. Dosen menjalankan e-learning
3. Prosedur pendaftaran dan pembayaran SPP jelas
4. Adanya fasilitas kesehatan dan fasilitas kegiatan olahraga yang memadai
5. Lingkungan kampus bersih aman (ada security dan CCTV)
6. Pengalaman praktek kerja lapangan/magang
7. Kemampuan berorganisasi

Indifferent

Merupakan atribut yang berada pada kategori kurang diperhatikan oleh pelanggan sehingga ada atau tidaknya atribut tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kenaikan atau penurunan tingkat kepuasan pelanggan. Adapun faktor-faktor yang termasuk kedalam kategori ini adalah:

1. Dosen membimbing mahasiswa dalam pengabdian kepada masyarakat

Penilaian Metode Kano

Tabel 5. Rekapitulasi nilai Better dan Worse

No	A	O	I	M	Better	Worse
1	51	120	99	110	0.45	0.61
2	159	31	144	46	0.50	0.20
3	80	110	87	103	0.50	0.56
4	113	63	184	20	0.46	0.22
5	63	23	173	121	0.23	0.38
6	134	138	60	48	0.72	0.49
7	95	50	163	72	0.38	0.32
8	81	34	148	117	0.30	0.40
9	79	152	49	100	0.61	0.67
10	131	45	129	73	0.47	0.31
11	43	43	196	98	0.23	0.37
12	35	181	74	90	0.57	0.71
13	67	32	140	141	0.26	0.46
14	79	152	49	100	0.61	0.67
15	86	122	89	83	0.55	0.54
16	128	117	75	60	0.64	0.47
17	158	29	154	39	0.49	0.18

18	100	142	68	70	0.64	0.56
19	42	53	110	175	0.25	0.60
20	135	55	125	65	0.50	0.32
21	142	50	138	50	0.51	0.26
22	62	32	165	121	0.25	0.40
23	94	100	90	96	0.51	0.52
24	175	16	172	17	0.50	0.09
25	66	133	60	121	0.52	0.67
26	139	49	130	62	0.49	0.29
27	159	79	94	48	0.63	0.33
28	71	34	184	91	0.28	0.33
29	32	16	157	175	0.13	0.50
30	70	95	131	84	0.43	0.47
31	74	96	149	61	0.45	0.41
32	33	15	168	164	0.13	0.47

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh hasil bahwa atribut yang menyumbang kepada kepuasan mahasiswa paling tinggi adalah “Suasana proses belajar mengajar menyenangkan, kreatif, interaktif dan memotivasi mahasiswa”, ketika atribut ini ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan mahasiswa sebesar 72% diikuti oleh atribut “Staff akademik berpakaian rapi dan Staff akademik melayani dengan tulus hati, ramah dan sabar” yang akan meningkatkan kepuasan mahasiswa masing-masing sebesar 64%.

Bagi atribut “Informasi akademik mudah diperoleh, cepat dan akurat”, jika tidak dipenuhi maka akan menurunkan tingkat kepuasan mahasiswa sebesar 71%, selanjutnya atribut “Interaksi dengan dosen diluar jam perkuliahan, Seleksi calon mahasiswa baru dilaksanakan secara selektif dan cepat dan Kemudahan akses internet” jika tidak dipenuhi maka akan menurunkan kepuasan mahasiswa masing-masing sebesar 71%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis kano, bagi meningkatkan kualitas persaingan antara perguruan tinggi swasta maupun dengan perguruan tinggi negerimaka perlu melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap atribut-atribut yang berada di kategori one dimensional. Diantaranya atribut “kurikulum berorientasi pada keragaman bidang ilmu, teknologi, bidang keterampilan, serta bidang keahlian profesi Buku ajar, bahan ajar / handouts dapat dipahami dengan baik, Suasana proses belajar mengajar menyenangkan, kreatif, interaktif dan memotivasi mahasiswa dan

Interaksi dengan dosen diluar jam perkuliahan”. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kuo, Chang & Lai (2011) dimana diperoleh dimana dosen dituntut untuk menggunakan beragam metode pengajaran untuk mendidik dan melatih siswa untuk berpikir dan membuat penilaian, salah satu caranya adalah melalui penyediaan media belajar yang baik dan menciptakan suasana belajar mengajar yang kondisional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abugabah, Ahed, Sanzogni, Louis. 2010. Conceptualizing information systems model : an experience from ERP system environment. *International Journal for Informomics (IJI)*.3 (4).
- Amran, T.G, & Ekadeputra, P. 2010. Pengukuran Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kano dan *Root Cause Analysis* (Studi Kasus PLN Tangerang).*Jurnal Teknik Industri*. 2 (2): 160-172.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jayanti, Y.N & Singgih, Moses, L. 2012. Peningkatan Kualitas Layanan Pengujian Dan Kalibrasi Peralatan Kesehatan Dengan Menggunakan Integrasi *Servqual Method*, Kano Model Dan *Quality Function Deployment* (QFD) (Studi Kasus : Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Jakarta). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XV*. A-49 : 1-9.
- Kementrian Pendidikan Nasional. 2010. Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Tahun 2010. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Khamseh, Arshadi. 2011. Integrating Kano's Model into Quality Function Deployment (QFD) to Optimally Identify and Prioritize the Needs of Higher Education (case study: Engineering Faculty of Tarbiat Moallem University).*Institute of Interdisciplinary Business Research*.
- Kuo, Nien-Te., Chang, Kuo-Chien, & Lai, Chia-Hui. 2011. Identifying critical service quality attributes for higher education in hospitality and tourism: Applications of the Kano model and importance-performance analysis (IPA). *African Journal of Business Management*. 5(30): 12016-12024.
- Sawaji, Jamaluddin, Hamzah, Djabir & Taba, Idrus.2011. Pengambilan Keputusan Mahasiswa dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Selatan.
- Wastranu, I, Komang., Wahyuni, Caecilia, Sri, & Liansari, Gita, Permata. 2014. Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan di Perguruan Tinggi X Dengan Menggunakan Metode Service Quality (Servqual) Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan di Perguruan Tinggi X Dengan Menggunakan Metode Service Quality (Servqual).*Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*. 1(2) : 180-191.
- World Economic Forum, 2016. Global Competitiveness Index Tahun 2015-2016. <https://www.weforum.org/> Diakses tanggal 25 Maret 2016.

POTENSI DAN KONTRIBUSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA

Kiagus Muhammad Zain Basriwijaya¹, Hamdi Sari Maryoni²

¹Fakultas Pertanian, Universitas Pasir Pengaraian

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

Email: zainkiagus@gmail.com, hamdiyoni@yahoo.co.id

ABSTRACT

The important role of human resources in improving the economy. Gender or gender status greatly affects income generation in the family. Women as a leader of the family has a very important role. Both in managing the family and can play a role as head seekers family to earn a living. Living. In this study the occupations occupied by women are farmers. Data collection techniques used survey and interview methods. Data analysis technique used is quantitative analysis. The results of research on the role of women to the family income in the village of Pasir Utama Rambah Hilir sub-district Rokan Hulu District contributed income of Rp. 10.977.559 / year and contributed 31.98% of total family income.

Keywords: *Women, and income*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam menciptakan *output* dan *input* bagi *sector* ekonomi. Hasil yang akan didapat sebagai input dan output adalah pendapatan, yang bisa digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut. Perbedaan jender antara laki-laki dan perempuan bisa berbeda dalam menghasilkan pendapatan. Pendapatan perempuan yang berkeluarga sudah memberikan kontribusi besar pada perekonomian keluarga. Kontribusi pendapatan istri terhadap keluarga tidak akan kembali ke tingkat awal sebelum terjadinya resesi. (Pratiwi, 2011).

Selanjutnya Levinson dalam Soekanto (2009) mengatakan peranan mencakup tiga hal antara lain: (1) peranan meliputi norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat; (2) peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi; (3) peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peranan (*role*) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan

kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka seseorang itu telah menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan dimana keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain begitu juga sebaliknya (Soekanto, 2009).

Rahim dan Diah (2007) menyatakan bahwa pendapatan usahatani merupakan selisih antara penerimaan dengan semua biaya. Penerimaan usahatani adalah perkalian antara produksi yang diperoleh dengan harga jual. Sedangkan Menurut Suratiyah (2006) pendapatan dan biaya usahatani ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari umur petani, pendidikan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, jumlah tenaga kerja, luas lahan dan modal. Faktor eksternal berupa harga dan ketersediaan sarana produksi. Ketersediaan sarana produksi dan harga tidak dapat dikuasai oleh petani sebagai individu meskipun dana tersedia. Bila salah satu sarana produksi tidak tersedia maka petani akan mengurangi penggunaan faktor produksi tersebut, demikian juga dengan harga sarana produksi misalnya harga pupuk sangat tinggi bahkan tidak terjangkau akan mempengaruhi biaya dan pendapatan.

Penelitian ini membatasi masalah pada penelitian ini di batasi pada 1).wanita

tani yang menyadap karet milik sendiri 2). Hanya wanita yang membantu keluarga saja 3). Dan bukan sebagai tulang punggung keluarga. Bagaimana cara wanita tani yang bekerja di lahan perkebunan karet ini untuk meningkatkan pendapatan di dalam rumah tangganya, khususnya Petani Karet di Desa Pasir Utama Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka laporan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa Besar Kontribusi wanita tani karet dalam peningkatan pendapatan khususnya peningkatan pendapatan pada keluarga Petani Karet di Desa Pasir Utama Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

KAJIAN TEORI

Malelak (2008) dalam penelitiannya yang berjudul kontribusi curahan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan usahatani sayuran di Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang dengan menggunakan analisis kualitatif sempurna menyimpulkan bahwa peranan wanita atau keterlibatan wanita dalam kegiatan usahatani sangat besar dan dalam beberapa hal turut menentukan keberlanjutan jalannya usahatani tersebut. Kontribusi tenaga kerja wanita terhadap pendapatan usahatani adalah 66,72%.

Ayu mahdalia (2012), dalam penelitiannya dengan judul "Kontribusi Curahan Waktu Kerja Perempuan Terhadap Total Curahan Waktu Kerja Pada Usaha Peternakan Sapi Potong di Pedesaan Kelurahan Samaenre Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai". Yang menggunakan analisis kuantitatif deskriptif hasil penelitian ini adalah Curahan waktu kerja perempuan pada usaha peternakan sapi potong di Kelompok Tani Ternak Lonrae Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai yaitu sebesar 3,675 jam/hari. Besarnya kontribusi curahan waktu kerja perempuan terhadap total curahan waktu kerja pada usaha sapi potong di Kelompok Tani Ternak Lonrae Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai yaitu sebesar 59,34%.

Penerimaan

Untuk menghitung penerimaan digunakan rumus yaitu Dimana:

$$TR = Y \times P_y$$

TR = Penerimaan Total

Y = Produksi yang diperoleh selama periode produksinya

P_y = Harga dari hasil produksi

Pendapatan

Pendapatan usahatani adalah selisih antara penerimaan total dengan biaya total. Penerimaan total diperoleh dari harga produk dikali produksi total. Sedangkan biaya total yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan selama proses produksi berlangsung baik biaya tetap maupun biaya variabel. Secara sistematis diformulasikan sebagai berikut : Analisis pendapatan usaha tani, menurut Soekartawi (2006) yakni :

Dimana :

$$PD = TR - TC$$

Keterangan :

PD : Pendapatan usaha tani

TR : Total penerimaan

TC : Total biaya

Kontribusi Pendapatan

Kontribusi pendapatan pada satu jenis kegiatan terhadap total pendapatan rumah tangga tergantung pada produktivitas faktor produksi yang digunakan dari jenis kegiatan yang bersangkutan. Stabilitas pendapatan rumah tangga cenderung dipengaruhi oleh sumber pendapatan. Jenis-jenis pendapatan yang berasal dari luar sektor pertanian umumnya tidak terkait dengan musim dan dapat dilakukan setiap saat sepanjang tahun (Nurmanaf, 2006).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada bulan Oktober - Desember 2015 bertempat di Desa Pasir Utama Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, observasi, Kuisisioner dan Dokumentasi. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dari hasil wawancara lebih akurat dan dapat disimpan untuk mencegah kehilangan.

Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan karakteristik petani di Desa Pasir Utama setiap petani memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel karena populasi penelitian tergolong mendekati homogen.

Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling Sugiyono (2010) yang menyatakan bahwa sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dari 830 orang wanita yang bekerja sebagai wanita tani penyadap karet yang di ambil hanya 1).wanita tani yang menyadap karet milik sendiri 2). Hanya wanita yg membantu keluarga saja 3). Dan bukan sebagai tulang punggung keluarga maka dari itu yang di ambil hanya 152 orang wanita tani saja. Cara pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan persamaan sebagai berikut :

$$\eta = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan :

η = Jumlah sampel yang diambil untuk diteliti

N = Jumlah Wanita Tani Karet sekitar Desa Pasir Utama

d2 = Tingkat presisi (10%)

Berdasarkan persamaan rumus di atas, jumlah sampel dari wanita tani karet Desa Pasir Utama adalah :

$$n = \frac{152}{152(0,1^2) + 1}$$

$$= 60,317 = 61 \text{ Sampel}$$

Dari data di atas dapat peneliti sampaikan bahwa jumlah sampel yang akan peneliti ambil (teliti) adalah sebanyak 61 orang wanita tani yang bekerja sebagai penyadap karet yang berada di Desa Pasir Utama Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa statistik deskriptif yaitu dengan menghitung rata-rata penerimaan, pendapatan, dan melakukan penyederhanaan data serta penyajian data dengan menggunakan. Untuk mengetahui besarnya pendapatan diperoleh dengan cara mengurangkan total

penerimaan dengan total biaya, dengan rumus (Suratiyah, 2009) :

$$I_1 = TR - TC$$

Keterangan:

I_1 = Pendapatan Wanita Tani Karet (*Income*);

TR= Total Penerimaan Pandapatan Wanita Tani Karet (*Total Revenue*);

TC= Total Biaya Wanita Tani Karet (*Total Cost*).

Total pendapatan keluarga petani karet dihitung dengan menjumlahkan pendapatan semua anggota rumah tangga, yaitu :

$$I = I_1 + I_2 + I_3$$

Keterangan:

I_1 = Pendapatan Istri

I_2 = Pendapatan Suami

I_3 = Pendapatan Keluarga Lain

Sedangkan untuk menghitung kontribusi pendapatan dari hasil penyadapan terhadap total pendapatan keluarga, digunakan rumus sebagai berikut (Handayani, 2009) :

$$PX \ 100\% = \frac{Q^x}{QY}$$

Dimana ;

P = Kontribusi pendapatan hasil wanita tani terhadap total pendapatan keluarga (%)

Q_x = Pendapatan wanita tani karet (Rp)

Q_y = Total Pendapatan Keluarga pelaku usaha tani (Rp)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengalaman Wanita Tani Penyadap Karet

Pengalaman bertani Petani Sampel yaitu antara 1-21 tahun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel Pengalaman Bertani Petani Sampel di Desa Pasir Utama Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015.

N o	Pengalaman Bertani (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	17	27,9
2	6-10	26	42,6
3	11-15	14	23,0
4	16	4	6,5
Jumlah		61	100

Biaya Tetap

Biaya tetap adalah biaya yang dikeluarkan petani yang tidak di pengaruhi oleh besar kecilnya produksi. Artinya meskipun terjadi peningkatan atau penurunan jumlah produksi pihak petani tetap Pada Tabel dapat dilihat bahwa mengeluarkan biaya dalam jumlah pengalaman petani sampel yang sama. Komponen biaya tetap terbesar yaitu antara 6 - 10 tahun yaitu biaya penyusutan peralatan (42,6%).

Biaya Variabel

Biaya variabel adalah biaya yang dikeluarkan oleh petani yang dipengaruhi oleh besar kecilnya jumlah produksi, artinya semakin meningkatnya biaya jumlah produksi maka semakin besar pula biaya variabel yang dikeluarkan. Adapun penghasilan dari usahatani tanaman komponen biaya variabel yang dikeluarkan oleh petani.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut pendapatan wanita tani penyadap karet di Desa Pasir Utama pertahunnya adalah Rp. 10.977.559, pendapatan yang diperoleh oleh wanita tani penyadap karet tersebut menurut mereka dirasakan sudah cukup. Kontribusi pendapatan wanita tani terhadap pendapatan suami yaitu sebesar 31,98 % terhadap peningkatan pendapatan keluarga

DAFTAR PUSTAKA

Balitbang Provinsi Sumatra Utara, 2011, Peran Buruh Tani Perempuan Dalam Pemberdayaan Ekonomi dan Perencanaan Keluarga Di Sumatra Utara. Medan.
BPS Propinsi Riau.2012. *Keadaan Pekerja Indonesia*. BPS Riau. Rokan Hulu.
Elizabeth, R. 2007. Pemberdayaan Wanita Mendukung Strategi Gender dalam Kebijakan Pembangunan Pertanian di Pedesaan. *Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*. Bogor.

Fatmawati. 2011. *Kontribusi curahan kerja wanita pada usaha peternakan kelinci, di kelurahan salokaraja, kecamatan lalabata, kabupaten soppeng*. Skripsi Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan, Fakultas Peternakan, Universitas Hasanuddin. Makassar.
Gusmaniar. 2013. *Kontribusi Pendapatan Wanita Peternak Kelinci Terhadap Total Pendapatan Keluarga di Kelurahan Salokaraja Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng*. Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin. Makassar
Handayani. 2009. *Analisis Pendapatan keluarga pada Produksi Tanaman karet terhadap Pendapatan Petani*. Jakarta: Unswagati
Mahdalia, A *Kontribusi Curahan Waktu Kerja Perempuan Terhadap Total Curahan Waktu Kerja Pada Usaha Peternakan Sapi Potong Di Perdesaan*. Makassar.
Malelak, 2008. *Kontribusi Curahan Kerja Wanita Terhadap Pendapatan Usahatani Sayuran di Desa Oesao KecamatanKupang Timur Kabupaten Kupang*. Skripsi Faperta Undana. Kupang
Moleong, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
Nilasari, Ayuningtyas. 2010. *Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera*. Pertanian. Surakarta
Pratiwi, H. 2011. *Peran Perempuan untuk Pendapatan Keluarga Makin Signifikan*. <http://female.kompas.com/read/2013/01/17/09470946/Peran.Perempuan.untuk.Pendapatan.Keluarga.Makin.Signifikan>. Diakses pada tanggal 19 Maret 2013
Soekanto, S. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru, Rajawali Pers. Jakarta.
Soekarwati.2006. *Analisis Usaha Tani*. Jakarta: UI Press Jakarta: Penebar Swadaya.

ANALISIS PENGARUH BIAYA KESEJAHTERAAN KARYAWAN, BIAYA KEMITRAAN DAN BIAYA BINA LINGKUNGAN TERHADAP ROA PADA BUMN (PERSEROAN) YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010-2014

Mimelientesa Irman¹⁾Juliyanti²⁾

¹⁾Staff Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

²⁾Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

ABSTRACT

This study aimed to analyze and examine the influence of welfare employee cost, partnership cost, and environment development cost either simultaneously or partially on ROA at BUMN which listing on BEI at 2010 until 2014. Based on the results of the study showed that the variables simultaneously welfare employee cost, partnership cost, and environment development cost significant effect on ROA. The variables partially welfare employee cost and partnership cost significant effect on ROA even though environment development cost insignificant effect on ROA.

Keyword: *Welfare Employee Cost, Partnership Cost, Environment Development Cost, ROA, CSR*

PENDAHULUAN

Di Indonesia peraturan mengenai CSR dituangkan pada UU RI Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2007 bab V tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan. Melalui UU ini perusahaan dituntut untuk memenuhi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang selanjutnya disebut *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Kegiatan tanggung jawab sosial dan lingkungan ini harus dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perseroan yang dilaksanakan dengan memerhatikan kepatutan dan kewajaran. Kegiatan tersebut juga harus dimuat dalam laporan tahunan yang dilakukan oleh persero. Bagi perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut akan dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal ini diatur lebih jelas dalam Peraturan Pemerintah RI No. 47 tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran perseroan terhadap pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan di Indonesia, memenuhi perkembangan kebutuhan hukum dalam masyarakat mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan dan menguatkan pengaturan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang telah diatur

dalam berbagai peraturan perundang-undangan sesuai dengan bidang kegiatan usaha perseroan yang bersangkutan.

Pemerintah Indonesia memang agak terlambat memerhatikan dan menghimbau para pengusaha dalam negeri untuk melaksanakan CSR. Oleh karena itu, salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan mengatur BUMN untuk melaksanakan CSR dalam bentuk PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan) yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara BUMN nomor PER/05/MBU/2007.

Menurut Philip dan Nancy (2007) CSR dapat diartikan sebagai komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis yang opsional dan melalui sumber daya perusahaan yang dikelolanya. CSR penting bagi pengembangan perusahaan melalui interaksi perusahaan dengan pemberdayaan masyarakat. Dengan kebijakan yang tepat, perusahaan sebagai industri, dapat mencurahkan perhatiannya kepada proses dan pembangunan komunitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan bersinergi dalam aktivitas bisnis perusahaan.

World Summit on Sustainable Development (2002) di Afrika Selatan memunculkan konsep *Social Responsibility*

yang mengiringi dua konsep: ekonomi dan keberlanjutan lingkungan, yang selanjutnya menjadi dasar diberlakukannya sertifikat ISO 26000 (2010) mengenai *Guidance of social responsibility* dimana cakupan CSR meliputi Tata Kelola Organisasi, Hak Asasi Manusia, Praktik Ketenagakerjaan, Lingkungan, Praktik Operasi yang Adil, Konsumen, dan Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat.

Terdapat pandangan yang menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya dinilai dari kinerja finansialnya saja tetapi juga dinilai dari kinerja sosial perusahaan (*corporate social performance*), yaitu bagaimana perusahaan tidak hanya memuaskan para pemilik modal tetapi juga harus memuaskan seluruh stakeholdernya, merupakan salah satu faktor yang menyebabkan mulai munculnya pandangan bahwa perusahaan harus melaksanakan aktivitas sosial, disamping aktivitas operasionalnya (Budiansi, 2005).

Hal ini telah menarik perhatian beberapa peneliti terdahulu untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh CSR terhadap profitabilitas perusahaan diantaranya Januarti & Aprianti (2005) menyimpulkan bahwa biaya kesejahteraan karyawan berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap ROA, biaya untuk komunitas berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap ROA, sedangkan secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap ROA.

Dewa (2010) menyimpulkan bahwa biaya kemitraan dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap ROA, namun biaya bina lingkungan tidak berpengaruh terhadap ROA. Rika & Emrinaldi (2012) menyimpulkan bahwa biaya kesejahteraan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ROA, biaya bina lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA, biaya kemitraan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap ROA, sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap ROA.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh signifikan biaya kesejahteraan karyawan terhadap;

(2) pengaruh signifikan biaya kemitraan terhadap ROA; (3) pengaruh signifikan biaya bina lingkungan terhadap.

KAJIAN TEORI

Corporate Social Responsibility (CSR)

Konsep CSR pertama kali dipopulerkan pada tahun 1953 dengan diterbitkan buku yang berjudul "*Social Responsibilities of the Businessman*" karya Howard R. Bowen, yang kemudian menjadikannya dikenal dengan Bapak *Corporate Social Responsibility*.

CSR baru mulai berkembang pada tahun 1960 dalam upaya menjadikan persoalan kemiskinan dan keterbelakangan mendapatkan perhatian lebih luas dari berbagai kalangan. Pertemuan puncak KTT Bumi (*Earth Summit*) pada tahun 1992 di Rio de Janeiro, Brazil, menegaskan konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) yang didasarkan atas perlindungan lingkungan hidup, pembangunan ekonomi dan pembangunan sosial sebagai hal yang harus dilakukan.

Setelah berkembang dari masa ke masa, CSR semakin berkembang lagi, khususnya saat John Elkington menuangkan konsep CSR dalam "*Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line in 21st Century Business 1998*". Dalam buku tersebut, John Elkington mengelompokkan CSR atas tiga aspek yang lebih dikenal dengan istilah *Triple Bottom Line* (3BL), yaitu: kesejahteraan atau kemakmuran ekonomi (*economic prosperity*), peningkatan kualitas lingkungan (*environmental quality*) dan keadilan sosial (*social justice*). Ia juga menegaskan bahwa perusahaan yang ingin menerapkan konsep pembangunan berkelanjutan harus memerhatikan *Triple P*, yaitu : *profit, planet and people*.



Gambar 1. Subjek Inti *Corporate Social Responsibility*. Sumber : ISO 26000

Gambar 1. merupakan tujuh subjek inti CSR menurut ISO 26000, yang terdiri dari : (1) tata kelola organisasi (*organizational governance*); (2) hak asasi manusia (*human rights*); (3) praktik ketenagakerjaan (*labor practices*); (4) prosedur operasi yang wajar (*fair operating procedures*); (5) isu konsumen (*customer issues*); (6) lingkungan (*the environment*); (7) pelibatan dan pengembangan masyarakat (*community involvement and development*)

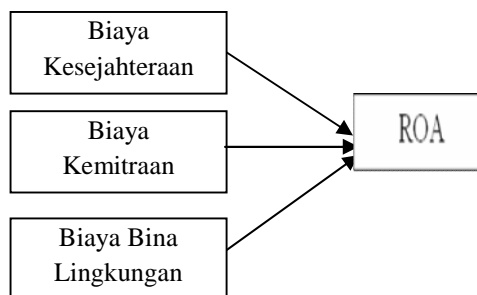
Analisa Laporan Keuangan

Analisa laporan keuangan merupakan alat analisis bagi manajemen keuangan perusahaan yang bersifat menyeluruh, dapat digunakan untuk mendeteksi atau mendiagnosis tingkat kesehatan perusahaan, melalui analisis kondisi arus kas atau kinerja organisasi perusahaan baik yang bersifat parsial maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Jenis rasio yang sudah biasa digunakan dalam dunia bisnis adalah : (1) rasio likuiditas yang bertujuan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya; (2) rasio solvabilitas yang bertujuan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajibannya, jika tidak dapat memenuhi pembayaran kewajibannya, perusahaan dapat dikatakan sebagai bangkrut; (3) rasio aktivitas yang dapat menggambarkan aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan operasinya baik dalam kegiatan penjualan, pembelian dan kegiatan lainnya; (4) rasio profitabilitas yang bertujuan untuk mengukur efektivitas manajemen yang tercermin pada imbalan atas hasil investasi melalui kegiatan perusahaan (kinerja perusahaan secara keseluruhan).

METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olahan

Melalui kerangka konseptual tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1** : Biaya kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010- 2014.
- H2** : Biaya kemitraan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014.
- H3** : Biaya bina lingkungan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Adapun beberapa data yang ada akan dilakukan transformasi dengan menggunakan *Logaritma Natural* (LN) untuk mencegah terjadinya kesenjangan yang cukup jauh antar perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini (Osborne : 2002).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah BUMN (perseroan) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel yang akan digunakan merupakan pendekatan non-probabilitas dengan metode *purposive sampling*. Sedangkan periode penelitian adalah tahun 2010-2014.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari (1) biaya kesejahteraan karyawan, dilakukan melalui penelusuran akun-akun laporan keuangan terkait dengan akun biaya gaji, upah, bonus, tunjangan, dan kesejahteraan karyawan atau melalui penelusuran di bagian tanggung jawab perusahaan pada

laporan tahunan yang dipublikasikan oleh perusahaan; (2) biaya kemitraan, dilakukan melalui penelusuran akun-akun laporan keuangan terkait dengan akun program kemitraan, dana pinjaman, ikatan kerja sama dan sponsor atau melalui penelusuran di bagian tanggung jawab perusahaan pada laporan tahunan yang dipublikasikan oleh perusahaan; (3) biaya bina lingkungan, dilakukan penelusuran akun-akun laporan keuangan terkait dengan akun biaya sumbangan, iuran, pelatihan dan pendidikan, hubungan masyarakat, bina lingkungan atau melalui penelusuran di bagian tanggung jawab perusahaan pada laporan tahunan yang dipublikasikan oleh perusahaan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah ROA (*return on asset*). Menurut Michell (2006:294) ROA atau rasio laba terhadap aktiva, mengkaitkan pendapatan bersih dan investasi di semua sumber finansial dalam kaitannya dengan keputusan manajemen.

$$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}}$$

Pengujian terhadap hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Analisis ini akan menguji apakah biaya kesejahteraan karyawan, biaya kemitraan dan biaya bina lingkungan sebagai variabel independen berpengaruh terhadap ROA sebagai variabel dependen. Menurut Sanusi (2011:134) regresi linier menyatakan hubungan kualitas antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumusan dari persamaan regresi linier ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = ROA

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = Biaya kesejahteraan karyawan

X_2 = Biaya kemitraan

X_3 = Biaya bina lingkungan

E = error

Menurut Gujarati (2006) agar model regresi tidak bias atau agar model regresi

Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) maka diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Model dari regresi linier harus memenuhi beberapa syarat atau asumsi klasik agar benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah model regresi memenuhi syarat, maka harus dilakukan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2005) tujuan dari uji ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikansi F. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut : $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3$, artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara biaya kesejahteraan karyawan dan biaya bina lingkungan terhadap ROA; $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3$, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara biaya kesejahteraan karyawan dan biaya bina lingkungan terhadap ROA. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan sebaliknya.

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari *adjusted R²* yang berkisar antara 0 sampai dengan 1%. Jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik.

Menurut Ghozali (2005) tujuan dari uji ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut : $H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari biaya kesejahteraan karyawan atau biaya bina lingkungan terhadap ROA; $H_1: \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari biaya kesejahteraan karyawan atau biaya bina lingkungan terhadap ROA.

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk) dengan t_{hitung} yang diperoleh. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang

akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari t distribution atau dengan menggunakan formula dari Microsoft Excell yaitu $=tinv(probability,df)$, dimana nilai df adalah $n - k - 1$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan β_i terhadap ROA dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji

Analisis Regresi Linier

Bentuk persamaan regresi linier dalam penelitian ini sebagai berikut :

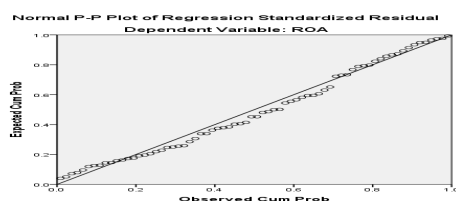
$$Y = -10.050 + 0.082 X_1 + 0.278 X_2 - 0.057 X_3$$

Dengan persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta = -10.050
Apabila semua variabel independen dianggap konstan dan tidak mempunyai nilai, maka besarnya ROA adalah -10.050.
2. Regresi variabel biaya kesejahteraan karyawan = 0.082
Apabila variabel biaya kesejahteraan karyawan naik 1, maka variabel ROA akan mengalami kenaikan sebesar 0.082 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
3. Regresi variabel biaya kemitraan = 0.278
Apabila variabel biaya kemitraan naik 1, maka variabel ROA akan mengalami kenaikan sebesar 0.278 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
4. Regresi variabel biaya bina lingkungan = -0.057
Apabila variabel biaya bina lingkungan naik 1, maka variabel ROA akan mengalami penurunan sebesar 0.057 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas, Sumber : Hasil Olahan SPSS 21

Berdasarkan gambar di atas dapat kita lihat bahwa titik-titik yang ada menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat dijelaskan data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal sehingga baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 1 Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
.477 ^a	.228	.193	.66290	1.283

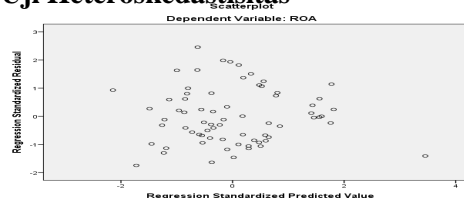
Sumber : Hasil Olahan SPSS 21

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan data dalam penelitian ini memiliki autokorelasi pada variabel yang ada karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10, maka dapat dijelaskan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan SPSS 21

Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
Berdasarkan gambar di atas dapat kita lihat titik-titik yang ada menyebar di atas maupun di bawah atau di sekitar angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat dijelaskan model regresi ini bebas dari heterokedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Simultan (uji F) / Model

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	DF	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	3	6.497	2.740	.001 ^b
Residual	66			
Total	69			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 21

Dari tabel di atas F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($6.497 > 2.740$), maka hasil uji menunjukkan H_1 diterima dan H_0 ditolak

sehingga hasil pengujian statistik secara simultan adalah berpengaruh. Dapat kita lihat pula, nilai signifikansi dalam uji F ini lebih kecil dari nilai α ($0.001 < 0.05$) yang berarti kesalahan untuk menyatakan ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel bebas signifikan adalah 0.001.

Kesimpulan dari hasil uji F ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel biaya kesejahteraan karyawan (X_1), biaya kemitraan (X_2), dan biaya bina lingkungan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.477 ^a	.228	.193

Sumber : Hasil Olahan SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini sebesar .193 (19.3%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu biaya kesejahteraan karyawan (X_1), biaya kemitraan (X_2), dan biaya bina lingkungan (X_3) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu ROA sebesar 19.3% sedangkan sisanya 80.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel dalam penelitian ini seperti penjualan dan hutang dagang. Dimana berdasarkan teori apabila kedua hal tersebut mengalami peningkatan, maka ROA dapat ikut terpengaruh.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 5 Nilai Koefisien Regresi, t_{hitung} dan Keputusan

Var	Koe Reg	T_{hitung}	t_{tabel}	Sign.	Keputusan
X₁	.082	2.264	1.996	.027	H ₁ diterima
X₂	.278	3.605	1.996	.001	H ₁ diterima
X₃	-.057	-.757	1.996	.452	H ₁ ditolak

Sumber : Hasil Olahan SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, uji parsial dari hasil penelitian ini adalah :

1. Hipotesis pertama memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.264 > 1.996$) sehingga keputusan uji adalah H₀ ditolak, H₁ diterima. Didukung dari hasil nilai signifikansi 0.027 yang lebih

kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah biaya kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014.

2. Hipotesis kedua memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.605 > 1.996$) sehingga keputusan uji adalah H₀ ditolak, H₁ diterima. Didukung dari hasil nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah biaya kemitraan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014.
3. Hipotesis ketiga memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0.757 > 1.996$) sehingga keputusan uji adalah H₀ diterima, H₁ ditolak. Didukung dari hasil nilai signifikansi 0.452 yang lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah biaya kemitraan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014.

Pengaruh biaya kesejahteraan karyawan, biaya kemitraan dan biaya bina lingkungan terhadap ROA

Dari hasil pengujian hipotesis uji F dapat dikemukakan bahwa biaya kesejahteraan karyawan, biaya kemitraan dan biaya bina lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap ROA. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan layak untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur kesuksesan perusahaan yang tercermin pada ROA. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam menilai ROA suatu perusahaan, dapat menggunakan indikator biaya kesejahteraan karyawan, biaya kemitraan dan biaya bina lingkungan. Dengan kata lain, dengan adanya CSR dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan dalam menghasilkan laba.

Pengaruh biaya kesejahteraan karyawan terhadap ROA

Tanda positif pada t_{hitung} menunjukkan bahwa antara biaya kesejahteraan karyawan dengan ROA perusahaan memiliki hubungan yang searah, artinya apabila semakin meningkatnya biaya kesejahteraan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan adanya tanggung jawab sosial perusahaan bisa memberikan semangat untuk berestasi di dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Baker (2003) dan WBCSD (2008), bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk tanggung jawab perusahaan di lingkungan internal perusahaan, sehingga dengan meningkatnya biaya ini, perusahaan tidak perlu khawatir karena manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari pengeluaran biaya kesejahteraan karyawan dapat dirasakan secara langsung oleh perusahaan yakni dengan meningkatnya kinerja karyawan yang implikasinya bisa meningkatkan laba perusahaan karena karyawan bekerja lebih giat dan akan menjadi lebih mudah untuk diarahkan agar berkeja dengan efektif dan efisien.

Sedangkan penelitian Indira dan Dini (2007) menyatakan bahwa biaya kesejahteraan berhubungan negatif terhadap ROA karena biaya tambahan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan dan biaya tambahan lainnya akan menghilangkan peluang perolehan laba perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rika dan Emrinaldi (2012) yang menyatakan bahwa biaya kesejahteraan karyawan memang dapat digunakan untuk menunjukkan kepedulian perusahaan pada karyawannya dan diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka dan berdampak baik pada profit perusahaan. Namun, tidak ada jaminan dengan diperhatikannya kesejahteraan

karyawan akan membuat mereka semakin produktif.

Pengaruh biaya kemitraan terhadap ROA

Variabel biaya kemitraan dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap ROA. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan biaya kemitraan menyebabkan kenaikan ROA karena biaya kemitraan dari perusahaan diberikan kepada para pengusaha kecil dalam bentuk pinjaman dengan tujuan untuk membantu pertumbuhan ekonomi secara mikro. Kewajiban dalam mengalokasikan sebagian laba BUMN untuk program kemitraan ini tertuang dalam Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor PER-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan Badan Usaha Milik Negara dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan.

Dalam Windarti (2004), yang melihat pengaruh tanggung jawab sosial dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan program kemitraan mengungkapkan bahwa meskipun menambah cost perusahaan, namun alokasi untuk biaya kemitraan ini harus tetap dilakukan karena aturan yang mewajibkan.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Rika dan Emrinaldi (2012) yang menyatakan bahwa biaya kemitraan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Menurut mereka biaya kemitraan merupakan bentuk kepedulian perusahaan dalam upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat. Dalam kegiatan ini perusahaan dapat memberikan pinjaman modal berbunga rendah pada UKM masyarakat dan mengadakan kerjasama dengan mitra binaannya berdasarkan kesepakatan dengan peran dan fungsi masing-masing.

Pengaruh biaya bina lingkungan terhadap ROA

Variabel biaya bina lingkungan dari hasil penelitian menunjukkan tidak

berpengaruh signifikan terhadap ROA. Menurut Sueb (2001), hal ini disebabkan oleh tingkat kepedulian masyarakat secara umum belum baik. Artinya, sekalipun pengusaha sudah melakukan kepedulian terhadap lingkungannya, tetapi apabila masyarakat (konsumen) sebagai pemakai produk perusahaan tidak memiliki kepedulian terhadap lingkungannya, maka usaha tersebut tidak akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja keuangan (ROA) perusahaan. Dalam hal ini para konsumen masih beikur pada taraf yang penting terjangkau kebutuhannya, belum memikirkan apakah produk tersebut ramah lingkungan atau tidak.

Pada BUMN (perseroan) kegiatan bina lingkungan merupakan suatu hal yang diwajibkan karena tertuang dalam Peraturan Menteri Negara. Selain merupakan kewajiban, kegiatan ini berguna untuk menjalin hubungan yang lebih erat dengan lingkungan yang ada sekitar perusahaan. Namun kurangnya pemahaman mengenai bina lingkungan mengakibatkan perusahaan tidak mengalokasikan dana mereka secara maksimal. Hal ini mengakibatkan biaya yang dikeluarkan perusahaan lebih kecil dari yang seharusnya dan profitabilitas perusahaan (ROA) tidak terganggu.

Pengaruh yang tidak signifikan dalam penelitian ini dikarenakan juga karena adanya pandangan dari perusahaan bahwa dengan mengeluarkan biaya bina lingkungan akan menambah beban perusahaan karena perusahaan juga harus bertanggung jawab kepada para pemegang saham atas berkurangnya laba yang akan dibagikan karena digunakan untuk biaya sosial. Dengan demikian perusahaan harus bekerja lebih keras lagi untuk mendapatkan keuntungan efisiensi yang ditimbulkan oleh pengeluaran biaya tersebut.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Rika dan Emrinaldi (2012) yang menyatakan biaya bina lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap

ROA karena perusahaan perlu menjaga hubungan baiknya dengan masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga hubungan baik ini adalah dengan melakukan aktifitas-aktifitas sosial untuk masyarakat. Selain untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan lingkungan sekitarnya diharapkan mampu berdampak baik pada profit yang akan diperoleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian dari bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1) hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa biaya kesejahteraan karyawan, biaya kemitraan dan biaya bina lingkungan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (Perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014; (2) hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa biaya kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (Perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014; (3) hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa biaya kemitraan berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (Perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014; (4) hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa biaya bina lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA pada BUMN (Perseroan) yang terdaftar di BEI periode 2010 – 2014

DAFTAR PUSTAKA

- Azheri, B., 2012. *Corporate Social Responsibility dari Voluntary Menjadi Mandatory*. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Charles, dkk. 2007. *Akuntansi*. Edisi Keenam Jilid 2. Indeks : Jakarta.
- Darsono dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan*

- Keuangan. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Penerbit Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Fian, Neni. 2010. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Disclosure Terhadap Return On Asset (ROA) (Sensus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Foods and Beverages yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi : Tasikmalaya.
- Fitria, dkk. 2014. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi pada Indeks SRI-KEHATI yang Listing di BEI Periode 2010-2012)*. Jurnal Administrasi Bisnis (13)1.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2008. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Harmono. 2011. *Manajemen Keuangan Berbasis Balanced Scorecard*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Januarti, dkk. 2005. *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan*. Jurnal MAKSI Volume 5, Nomor 2, Agustus 2005 : 227-243.
- Maharani, Primagustia dan Vidyamukti, Rizki. 2012. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Tahun 2005-2010)*. Telkom University : Bandung.
- Marissa, dkk. 2013. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Pada Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Periode 2010-2011*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2, Nomor 1.
- Nistantya, Dewa Sanchaya. 2010. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan yang Listing di BEI tahun 2007 sampai dengan tahun 2009)*. Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Ormiston, Aileen dan Fraser, Lyn. 2008. *Memahami Laporan Keuangan*. Edisi Ketujuh. Indeks : Jakarta.
- Osborne, Jason W. 2002. *Practical Assessment, Research & Evaluation*. Jurnal Internasional North Carolina State University Volume 8, Nomor 6.
- Pratiwi, Ignatia Linda. 2014. *Pengaruh Biaya Kesejahteraan Karyawan Terhadap Profitabilitas*. Universitas Satya Wacana : Salatiga.
- Prianthara, Ida Bagus Teddy. 2010. *Sistem Akuntansi Perusahaan Jasa Konstruksi*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Prihadi, Toto. 2014. *Memahami Laporan Keuangan Sesuai IFRS dan PSAK*. Penerbit PPM : Jakarta.
- Rahardjo, Budi. 2007. *Keuangan dan Akuntansi untuk Manajer Non Keuangan*. Penerbit Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Septiana, Rika Amelia dan Nur, Emrinaldi DP. 2012. *Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI 2007 s.d 2009)*. Pekbis Jurnal Volume 4, Nomor 2.

- Sugiono, Arief dan Untung, Edy. 2008. *Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan Pengetahuan Dasar Bagi Mahasiswa dan Praktisi Perbankan*. Penerbit PT. Grasindo : Jakarta.
- Suharli, Michell. 2006. *Akuntansi untuk Bisnis Jasa dan Dagang*. Penerbit Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Susanto. 2014. *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Stratefic Management dalam CSR*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Untung, Budi. 2014. *CSR dalam Dunia Bisnis*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Urip, Sri . 2014. *Strategi CSR: Tanggung Jawab Perusahaan untuk Peningkatan Daya Saing Perusahaan di Pasar Negara Berkembang*. Penerbit Lentera Hati : Tangerang.
- Wijayanti, Feb Tri. 2011. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Simposium Nasional Akuntansi XIV, Tahun 2011, Aceh.
- Yudiana, Fetria Eka. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Penerbit Ombak : Yogyakarta.

**FUNGSIONALISASI HUKUM PIDANA TERHADAP
PERTANGGUNGJAWABAN KORPORASI DALAM TINDAK PIDANA DI
BIDANG ASURANSI**

Rise Karmila¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Pasir Pengaraian
Email: karmiliarise@gmail.com

ABSTRACT

The business world is increasingly complex in line with the awareness of the importance of legal protection and the security of property that makes the responsibility of individuals or legal entities increasing. Such security may take the form of legal documents, in the form of business agreements up to the document of insurance agreement that will not be separated from the possibility of a crime. Background by the complexity of problems in insurance crime, ranging from the use of smooth modus operandi, investigation, verification, to the problem of the lack of public knowledge about insurance. This research uses normative juridical method. Problems in the research is how the arrangement of criminal acts in the field of insurance in the positive law of Indonesia, how corporate responsibility in insurance crime and what factors are obstacles in the handling of criminal acts in the field of insurance as well as any efforts that can be done as a solution in criminal law.

Kata Kunci: *criminal law, corporate responsibility, insurance*

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini semakin kompleks sejalan dengan itu kesadaran akan pentingnya perlindungan hukum serta keamanan harta benda yang menjadikan tanggung jawab orang perorangan atau badan hukum semakin meningkat. Keamanan tersebut dapat berbentuk dokumen hukum, berupa perjanjian usaha hingga dokumen perjanjian asuransi yang tidak akan terlepas dari kemungkinan adanya tindak pidana. Oleh sebab itu sudah sepatutnya pemilik, penentu dan pemberi keputusan didalam perasuransian mengetahui latar belakang para pihak yang kemungkinan terlibat pada tindak pidana dibidang asuransi.

Cakupan tindak pidana dibidang asuransi yaitu meliputi tindak pidana asuransi gelap, tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi, tindak pidana pemalsuan dokumen asuransi, tindak pidana penggelapan premi asuransi dan tindak pidana penipuan asuransi. Tindak pidana-tindak pidana tersebut merupakan beberapa tindak pidana tertentu yang terdapat dalam KUHP, hanya saja objeknya bersifat khusus, yaitu hal-hal

yang berhubungan dengan usaha perasuransian, karena itu lahirnya suatu undang undang No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian.

Tindak pidana asuransi memerlukan penanganan khusus bahkan memerlukan seorang *Investigator*, sebagai contoh dalam masalah pengajuan klaim asuransi oleh tertanggung yang diterima oleh perusahaan asuransi, padahal si tertanggung baru beberapa bulan mengasuransikan jarinya dengan nilai milyaran rupiah. Hal ini membuat perusahaan asuransi menjadi curiga, karena si tertanggung tiba-tiba mengalami kecelakaan. Wajar saja perusahaan asuransi menyewakan *insurance investigator* untuk melakukan penyelidikan apakah kecelakaan itu wajar atau ada unsur kesengajaan untuk mendapatkan klaim asuransi (Kick Andi: 2006)

Ditambahkannya hal-hal yang terkait dengan usaha perasuransian seperti premi asuransi, kekayaan perusahaan asuransi dan dokumen perusahaan asuransi merupakan hal hal khusus yang ditambahkan pada tindak pidana umum seperti penggelapan, penipuan ataupun pemalsuan yang terdapat

dalam KUHP. Hal ini berarti undang-undang asuransi selain memuat hukum pidana administratif juga merupakan sebagai hukum pidana khusus (Chairul huda & Lukman hakim 2006).

Dilatarbelakangi oleh begitu kompleksnya masalah dalam tindak pidana asuransi, mulai dari penggunaan modus operandi yang halus, penyelidikan, pembuktian, sampai masalah minimnya pengetahuan masyarakat tentang asuransi, sehingga sudah sepatutnya masalah penting ini diangkat sebagai karya ilmiah.

KAJIAN TEORI

A. Tindak Pidana

1. Pengertian tindak pidana

Pidana berasal kata *straf* (Belanda), yang adakalanya disebut dengan istilah hukuman. Istilah pidana lebih tepat dari istilah hukuman karena hukum sudah lazim merupakan terjemahan dari *recht*. Dapat dikatakan istilah pidana dalam arti sempit adalah berkaitan dengan hukum pidana. Pidana lebih tepat didefinisikan sebagai suatu penderitaan yang sengaja dijatuhkan/diberikan oleh negara pada seseorang atau beberapa orang sebagai akibat hukum (sanksi) baginya atas perbuatannya yang telah melanggar larangan hukum pidana. Secara khusus larangan dalam hukum pidana ini disebut sebagai tindak pidana (*strafbaar feit*). Selanjutnya istilah hukum pidana dalam bahasa Belanda adalah *Strafrecht* sedangkan dalam bahasa Inggris adalah *Criminal Law*. Pengertian hukum pidana menurut pendapat Simons, hukum pidana adalah keseluruhan larangan-larangan dan keharusan yang pelanggaran terhadapnya dikaitkan dengan suatu nestapa (pidana/hukuman) oleh negara, keseluruhan aturan tentang syarat, cara menjatuhkan dan menjalankan pidana tersebut.

2. Unsur-unsur tindak pidana

Syarat utama memungkinkan adanya penjatuhan pidana adalah adanya perbuatan manusia yang memenuhi rumusan delik dalam UU, hal ini adalah konsekwensi dari asas legalitas. Rumusan delik ini penting, artinya sebagai prinsip kepastian.

Kesalahan dalam arti yang seluas-luasnya dapat dipersamakan dengan pengertian pertanggungjawaban dalam hukum pidana, didalamnya terkandung makna dapat dicelanya pembuat atas perbuatannya. Sedangkan kesalahan dalam bentuk arti kesalahan dapat juga dikatakan sebagai kesalahan dalam arti yuridis berupa kesengajaan dan kealpaan. Kesalahan dalam arti yang seluas-luasnya tersebut dapat meliputi (Alvi Syahrin: 2008)

1. Adanya kemampuan bertanggungjawab. Dalam hal ini si pembuat adalah korporasi argumennya ialah keberadaan korporasi tidaklah dibentuk suatu tujuan dan dalam pencapaian tujuan korporasi tersebut selalu diwujudkan melalui perbuatan manusia alamiah. Oleh karena itu kemampuan bertanggung jawab orang-orang yang berbuat untuk dan atas nama korporasi dialihkan menjadi kemampuan bertanggung jawab, orang-orang yang berbuat untuk dan atas nama korporasi dialihkan menjadi kemampuan bertanggungjawab korporasi sebagai subjek tindak pidana. Kemampuan bertanggungjawab pada korporasi dapat disandingkan dengan kewaiban yang harus dilakukan. Artinya didalam pencapaian tujuan tersebut korporasi juga harus bersandar pada kewajiban yang ditentukan oleh undang-undang. Jika korporasi mampu bertindak untuk mencapai tujuannya maka secara nyata korporasi juga memiliki kemampuan bertanggungjawab (kemampuan bertanggungjawab orang-orang yang berbuat untuk dan atas nama korporasi dialihkan menjadi kemampuan bertanggungjawab korporasi sebagai subjek tindak pidana). Berkaitan dengan pelaksanaan kewajiban, hukum pidana baru berlaku atau diterapkan jika subjek hukum tersebut:
 - 1) Sama sekali tidak melakukan kewajiban.
 - 2) Tidak melaksanakan kewajibannya itu dengan baik, yang dapat berarti:
 - a. Kurang melaksanakan kewajibannya
 - b. Terhambat melaksanakan kewajibannya.

- c. Salah melaksanakan kewajibannya baik secara disengaja maupun tidak sengaja.
- 3) Menyalahgunakan pelaksanaan kewajiban.
2. Hubungan batin antara si pembuat dengan perbuatannya yang berupa kesengajaan (*dolus*) atau kealpaan (*culpa*), hal ini disebut dengan bentuk-bentuk kesalahan. Kesalahan di sini maksudnya adalah sebagai perbuatan melawan hukum dalam arti yang negatif sehingga meskipun perbuatan memenuhi unsur delik namun jika tidak bertentangan dengan keadilan masyarakat maka perbuatan itu tidak dapat dipidana. Bentuk-bentuk kesalahan tersebut terdiri dari:
 - 1) Kesengajaan
Sengaja adalah maksud untuk membuat sesuatu yang dilarang atau diperintahkan oleh UU. Dengan sengaja beserta variasinya dapat dibedakan sebagai berikut (Martiman: 1996)
 - a. Kesengajaan sebagai maksud adalah suatu perbuatan merupakan tindak pidana yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.
 - b. Kesengajaan dengan sadar kepastian adalah seseorang yang melakukan suatu perbuatan merupakan suatu tindak pidana menyadari apabila perbuatan tersebut dilakukan maka perbuatan lain yang juga merupakan pelanggaran pasti terjadi.
 - c. Kesengajaan dengan sadar kemungkinan adalah kesengajaan melakukan suatu perbuatan dengan keinsyafan bahwa ada kemungkinan timbulnya suatu perbuatan lain yang merupakan tindak pidana.
 - 2) Kealpaan
Kealpaan terletak antara sengaja dan kebetulan sehingga kealpaan lebih ringan jika dibandingkan dengan sengaja. Dalam hukum pidana dikenal beberapa jenis kealpaan yakni:
 - a. Tidak berhati-hati
 - b. Tidak menduga-duga akibat perbuatan itu.

3. Tidak adanya alasan yang menghapus kesalahan atau tidak ada alasan pemaaf. Alasan pemaaf adalah hal-hal yang menjadikan dapat dimaafkannya pelaku perbuatan pidana menurut hukum sehingga pidana yang seharusnya dijatuhkan menjadi terhapus. Guna memudahkan memahami unsur perbuatan (tindak pidana) dengan pertanggungjawaban pidana (kesalahan dalam arti seluas-luasnya) berikut akan dirumuskan dalam bentuk tabel (Setiyono: 2003).

3. Sifat melawan hukum dalam tindak pidana

Salah satu unsur tindak pidana adalah unsur sifat melawan hukum, unsur ini merupakan penilaian objektif terhadap perbuatan dan bukan terhadap si pembuat, suatu perbuatan dikatakan melawan hukum apabila perbuatan itu masuk dalam rumusan delik sebagaimana dirumuskan dalam UU, dalam bahasa jerman disebut "*taatbestandmaszing*" *taatbestan* dalam arti sempit artinya adalah unsur seluruhnya dari delik sebagaimana dirumuskan dalam peraturan pidana, *taatbestan* dalam arti sempit terdiri dari *taatbestanmerkmlae* ialah masing-masing unsur dari rumusan delik, perbuatan yang memenuhi rumusan delik tidak selalu bersifat melawan hukum, sebab ada hal yang mungkin menghilangkan sifat melawan hukumnya perbuatan tersebut.

B. Tindak Pidana Dibidang Asuransi

Tindak pidana dibidang asuransi adalah salah-satu bentuk tindak pidana khusus karena ditambahkannya hal-hal khusus yang terkait dengan usaha perasuransian seperti kekayaan perusahaan asuransi, premi asuransi dan dokumen perusahaan asuransi (Chairul hudan & lukman hakim 2006) Pelaku tindak pidana dibidang asuransi dapat berupa individu atau korporasi, begitu juga dengan pertanggungjawabannya dapat dimintakan kepada individu maupun kepada korporasi. Ancaman pidana dalam tindak pidana di bidang asuransi adalah dengan sistem ancaman kumulatif yang diatur dalam Pasal

21 Undang-undang No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian.

Tindak pidana yang dapat terjadi dalam perasuransian telah diatur didalam pasal tersebut namun pasal ini belum berhasil mengkover semua bentuk tindak pidana didalam perasuransian, begitu juga dengan terminologi didalam rumusan tindak pidana itu yang hanya dapat dimengerti jika rumusan pasal tersebut disandingkan dengan KUHP. Hal ini merupakan bukti adanya sifat-sifat umum dalam PerUUan tindak pidana asuransi, sebagai contoh di dalam pasal 21 UU Usaha Perasuransian juga memuat tindak pidana yang secara umum diatur dan berpedoman kepada KUHP seperti penipuan, penggelapan dan pemalsuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dinamakan juga dengan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal. Jenis penelitian ini digunakan khususnya pada permasalahan hukum.

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data skunder, diperoleh melalui studi pustaka yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber pustaka seperti buku-buku, dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian yang berwujud laporan, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tindak pidana dibidang asuransi.

Data yang diperoleh melalui studi pustaka dikumpulkan dan diurutkan, lalu diorganisasikan dalam satu pola, kategori dan satuan uraian dasar Lexy moleong 1999). Analisis data yang dilakukan dalam penulisan ini adalah dengan cara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Tindak Pidana Dibidang Asuransi Dalam Hukum Positif Indonesia

1. Tindak pidana di bidang perasuransian

1) Tindak pidana penggelapan premi asuransi

Tindak Pidana Penggelapan Premi Asuransi sebagaimana dirumuskan dalam

Pasal 21 ayat (2) UU No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian: "Barang siapa menggelapkan premi asuransi diancam dengan pidana penjara paling lama 15 Tahun dan denda paling banyak Rp. 2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Pasal ini tidak dapat dilepaskan dari tindak pidana penggelapan yang secara umum diatur dalam Pasal 372 KUHP atau dalam beberapa kasus dapat juga diatur dalam Pasal 378 KUHP. Hal ini dikarenakan di dalam UU No. 2 Tahun 1992 tidak menentukan lebih jauh apa yang dimaksud dengan bagian inti "menggelapkan" tersebut, maka bagian inti dalam UU Usaha Perasuransian harus ditafsirkan sebagai "penggelapan" dalam KUHP.

Sedangkan inti dari perbuatan yang dilarang dari Pasal 372 KUHP ialah "sikap mengakui sebagai milik sendiri".

"Barangsiapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan, diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama 4 tahun atau denda paling banyak sembilan ratus rupiah.

Berdasarkan dua ketentuan tersebut, unsur-unsur tindak pidana penggelapan premi asuransi adalah:

1. Dengan sengaja dan melawan hukum.
2. Memiliki premi asuransi yang seluruh atau sebagian adalah kepunyaan orang lain.
3. Yang ada padanya bukan karena kejahatan.

Seseorang didakwa melakukan tindak pidana penggelapan premi asuransi, pada hakekatnya penuntut umum harus dapat membuktikan keseluruhan unsur-unsur tersebut. Secara teknis penuntutan dalam surat dakwaan selain harus disebutkan terdakwa melanggar Pasal 21 ayat (2) UU Usaha Asuransi No. 2 Tahun 1992, juga ditambahkan bahwa perbuatan tersebut melanggar Pasal 372 KUHP.

Subjek tindak pidana penggelapan premi asuransi ditujukan kepada "barang

siapa” yang mempunyai kaitan dengan usaha perasuransian. Istilah “barang siapa” dalam UU Asuransi bukan hanya ditujukan terhadap orang perseorangan, tetapi juga korporasi, baik badan hukum ataupun bukan badan hukum.

2) Tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi

Pasal 21 ayat (3) UU Usaha Perasuransian mengatur tentang penggelapan kekayaan perusahaan asuransi jiwa, perusahaan asuransi kerugian atau perusahaan reasuransi. tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi berdasarkan pasal tersebut di atas menentukan tentang cara bagaimana kekayaan perusahaan asuransi tersebut digelapkan. Penafsiran unsur dalam rumusan tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi harus ditafsirkan dalam kerangka perumusan delik penggelapan dalam KUHP karena UU No. 2 Tahun 1992 tidak menjelaskan pengertian penggelapan. Perkataan “menggelapkan” dalam Pasal 21 ayat (3) UU Usaha Perasuransian adalah bagian inti yang sifatnya umum (*Lex generalis*) dalam suatu delik.

Pasal 21 ayat (3) UU Usaha Perasuransian menentukan: “Barang siapa menggelapkan dengan cara mengalihkan, menjaminkan dan atau menggunakan tanpa hak, kekayaan perusahaan asuransi kerugian atau perusahaan reasuransi, diancam dengan pidana penjara paling lama 15 tahun dan denda paling banyak Rp. 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta).

Berdasarkan ketentuan UU Usaha Perasuransian Pasal 22 ayat (2) bagian inti tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi adalah sebagai berikut:

- a. Mengalihkan atau menjaminkan atau menggunakan.
- b. Tanpa hak.
- c. Kekayaan perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan asuransi kerugian atau perusahaan reasuransi
- d. Yang ada padanya bukan karena kejahatan.

Penafsiran hal diatas dalam hukum acara menyebabkan penuntutan terhadap pembuat (*deder*) tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi, harus

didakwa dengan Pasal 21 ayat (3) UU Asuransi jo 372 KUHP. Tindak pidana penipuan persetujuan asuransi.

Pengaturan tindak Pidana Penipuan Persetujuan Asuransi tidak ada diatur dalam pasal 21 UU Perasuransian. Hal ini berbeda dengan tindak pidana asuransi lainnya (tindak pidana penggelapan premi asuransi, tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi dan tindak pidana pemalsuan dokumen perusahaan asuransi). Tindak pidana ini diatur dalam Pasal 381 KUHP:

“Barang siapa dengan tipu muslihat menyesatkan orang menanggung asuransi tentang ikhwal yang berhubungan dengan tanggungan itu, sehingga ia menanggung asuransi itu membuat perjanjian yang tentu tidak akan dibuatnya atau tidak dibuatnya dengan syarat serupa itu, jika sekiranya keadaan hal ikhwal yang sebenarnya dihukum penjara selama-lamanya satu tahun empat bulan”.

Tindak pidana ini merupakan salah-satu tindak pidana penipuan yang mempunyai sifat kekhususan sehubungan dengan objeknya, jika objek penipuan secara umum (Pasal 378 KUHP) adalah barang sesuatu, menghapuskan hutang atau memberi piutang, maka dalam hal ini objeknya adalah menyetujui perjanjian asuransi yang tentu tidak akan disetujuinya atau setidak-tidaknya apabila disetujui tidak dengan syarat-syarat demikian, jika diketahui keadaan sebenarnya. Dilihat dari objek tersebut kriminalisasi atas perbuatan ini merupakan bentuk perlindungan atas usaha perasuransian dari penyesatan mengenai keadaan yang seharusnya disampaikan secara jujur oleh calon tertanggung, dengan kata lain, sesuatu penutupan asuransi yang dilakukan karena penipuan tertanggung, misalnya yang berakibat dibuatnya perjanjian pertanggungan antara tertanggung dengan penanggung, maka perbuatan tetanggung tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 381 KUHP. Unsur-unsur Pasal 381 KUHP adalah:

- a. Dengan tipu muslihat.
- b. Menyesatkan penanggung asuransi mengenai keadaan-keadaan yang berhubungan dengan pertanggungan.

- c. Sehingga menyetujui perjanjian yang tidak akan disetujuinya atau setidaknya tidaknya apabila disetujui tidak dengan syarat-syarat yang demikian.
- d. Jika diketahui keadaan yang sebenarnya.

4) Tindak pidana penipuan klaim asuransi
Tindak pidana penipuan klaim asuransi diatur dalam Pasal 382 KUHP sebab tindak pidana ini tidak ada diatur dalam Pasal 21 UU No. 2 Tahun 1992. Tindak penipuan klaim (menuntut hak/ganti rugi) asuransi dilakukan dengan indikasi penipuan. Delik ini berangkat dari asumsi bahwa seluruh proses yang berhubungan dengan penutupan perjanjian asuransi telah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tetapi sifat melawan hukum perbuatan ini timbul sehubungan dengan pengajuan klaim.⁹

Pasal 382 KUHP menentukan:

“Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum menimbulkan kerugian penanggung asuransi atau pemegang surat bodmerij yang sah, menimbulkan kebakaran atau ledakan pada suatu barang yang dipertanggungjawabkan terhadap bahaya kebakaran, atau mengaramkan, mendamparkan, menghancurkan, merusakkan atau membikin tidak dapat dipakai, perahu yang dipertanggungjawabkan atau muatannya maupun upah yang akan diterima untuk pengangkutan muatannya yang dipertanggungjawabkan; atau yang atasnya telah diterima uang bodmerij, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun”.

Berdasarkan ketentuan di atas berkenaan dengan tindak pidana penipuan klaim asuransi, dapat diuraikan ke dalam unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain;
- b. Secara melawan hukum;
- c. Menimbulkan kerugian penanggung asuransi.
- d. Menimbulkan kebakaran atau ledakan pada suatu barang yang dipertanggungjawabkan terhadap bahaya kebakaran, atau mengaramkan, mendamparkan, meng-

hancurkan, merusakkan atau membikin tidak dapat dipakai, perahu yang dipertanggungjawabkan atau muatannya maupun upah yang akan diterima untuk pengangkutan muatannya yang dipertanggungjawabkan

5). Tindak pidana pemalsuan dokumen asuransi

Tindak pidana pemalsuan dokumen asuransi dirumuskan dalam pasal 21 ayat (5) UU Asuransi. Dalam hal ini ditentukan:

“Barang siapa secara sendiri-sendiri atau bersama-sama melakukan pemalsuan atas dokumen perusahaan asuransi kerugian dan perusahaan asuransi jiwa atau perusahaan reasuransi, diancam dengan penjara paling lama 5 tahun dan denda paling banyak Rp. 250.000.000.000”

Rumusan tindak pidana ini memuat kombinasi antara unsur yang harus dihubungkan dengan rumusan tindak pidana yang terdapat di dalam KUHP dan ditambah dengan unsur baru. sekalipun sama-sama terkait dengan *lex generalis* yang terdapat dalam KUHP rumusan ini berbeda dengan rumusan tindak pidana penggelapan premi asuransi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 21 ayat (2) UU Asurani.

B. Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Tindak Pidana Asuransi

Pertanggung jawaban pidana kepada korporasi dapat dibebankan dengan melihat terlebih dahulu siapa yang dapat dipertanggungjawabkan, artinya harus diperhatikan dahulu siapa yang dinyatakan sebagai pelaku suatu tindakan pidana tertentu. Subjek tindak pidana yang pada umumnya sudah dirumuskan oleh pembuatan undang, setelah ditentukan pelakunya maka selanjutnya mengenai pertanggung jawaban pidana dapat ditempuh melalui tiga sistem pertanggungjawaban pidana, yakni:

1. Pengurus korporasi sebagai pembuat dan penguruslah bertanggungjawab
2. Korporasi sebagai pembuat dan penguruslah yang bertanggungjawab
3. Korporasi sebagai pembuat maka korporasi dan pengurus yang bertanggungjawab

1. **Pengurus korporasi sebagai pembuat dan penguruslah bertanggungjawab**

Pengurus korporasi dibebankan kewajiban-kewajiban tertentu, kewajiban kewajiban tersebut sebenarnya merupakan kewajiban dari korporasi, sehingga kepada pengurus yang tidak memenuhi kewajiban tersebut diancam dengan pidana (pengurus yang bertanggung jawab). Pada sistem ini terdapat suatu alasan yang menghapuskan pidana, dasar pemikirannya adalah bahwa korporasi itu sendiri tidak dapat dipertanggungjawabkan terhadap suatu pelanggaran, melainkan selalu penguruslah yang melakukan tindak pidana itu, sehingga penguruslah yang diancam pidana dan dipidana. Jika sistem penanggung-jawaban pidana ini ditandai dengan usaha-usaha agar sifat tindak pidana yang dilakukan korporasi dibatasi pada perorangan, sehingga apabila suatu tindak pidana terjadi dalam lingkungan korporasi, maka tindak pidana itu dianggap dilakukan oleh pengurus korporasi itu. Sistem ini membedakan antara tugas menugas dengan pengurus (Alvi syahrin: 2008).

Pengurus akan bertanggungjawab secara personal untuk perbuatan kriminalnya jika pengurus secara langsung bertindak, menginstuksikan, membantu, mempermudah, mendukung ataupun berkonspirasi dengan karyawan lain maupun bawahan untuk terlibat dalam aktivitas kriminal. Sehingga pengurus korporasi berada di bawah doktrin "pengurus bertanggung-jawab" jika pengurus berposisi dalam 2. menghindari aktivitas kriminal dan perundang-undangan yang terlibat tidak membutuhkan penemuan *mens rea* supaya sebuah pelanggaran kriminal terjadi (Joel M. Androphy: 1998)

KUHP menganut sistem yang pertama karena korporasi tidak dapat melakukan sendiri suatu perbuatan yang merupakan tindak pidana dan tidak dapat memiliki kalbu yang salah, tetapi yang melakukan perbuatan itu adalah pengurus korporasi yang dalam melakukan perbuatan itu dilandasi oleh sikap kalbu tertentu baik berupa kealpaan atau kesenjangan, maka pengurus dari korporasi itulah yang harus memikul pertanggungjawaban pidana atas

perbuatan yang di lakukannya sekalipun perbuatan tersebut dilakukan untuk dan atas nama korporasi yang dipimpinnya (Lucy Raspati: tanpa tahun)

Acuan yang dapat digunakan untuk menentukan pertanggungjawaban tindak pidana yang dilakukan dapat ditentukan melalui beberapa cara yakni:

- a. Berkaitan dengan keterkaitan fungsi yakni apabila perbuatan yang dilakukan atau diperintahkan oleh pelaku tindak pidana (pengurus atau pegawai korporasi) tetapi perbuatan tersebut tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan pengurus atau pegawai korporasi sehingga ia tidak berwenang untuk mengambil keputusan yang mengikat korporasi dalam melakukan atau tidak melakukan perbuatan itu.
- b. Begitu juga apabila tindak pidana yang dilakukan oleh pengurus atau pegawai korporasi yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan pengurus atau pegawai korporasi tersebut, sehingga ia tidak berwenang untuk mengambil keputusan yang mengikat korporasi dalam melakukan atau tidak melakukan perbuatan itu agar dilakukan oleh orang lain. Akan tetapi merupakan perbuatan yang *ultra vires* yaitu tidak sesuai dengan maksud dan tujuan korporasi sebagaimana di tentukan dalam anggaran dasarnya, maka korporasi yang bersangkutan tidak dapat dibebani pertanggungjawaban pidana.

3. **Korporasi Sebagai Pembuat Dan Penguruslah Yang Bertanggungjawab**

Sistem pertanggungjawaban korporasi yang kedua ditandai dengan pengukuhan yang ditimbulkan dalam perumusan undang-undang bahwa suatu tindak pidana dapat dilakukan oleh perserikatan atau badan usaha (korporasi) akan tetapi bertanggungjawab untuk itu menjadi beban dari pengurus badan hukum (korporasi) tersebut.

Menetapkan korporasi sebagai pembuat dapat dilakukan dengan berpatokan pada kriteria pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan-tujuan badan hukum tersebut dan juga ada yang dilakukan oleh

alat perlengkapan korporasi menurut wewenang berdasarkan anggaran dasarnya. Tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi adalah tindak pidana yang dilakukan oleh seseorang tertentu sebagai pengurus dari badan hukum tersebut. Sifat dari perbuatan yang menjadikan tindak pidana itu adalah *onpersoonlijk*. Orang yang memimpin korporasi bertanggungjawab atas tindak pidana itu, terlepas dari apakah ia tahu atau tidak tentang dilakukannya perbuatan itu, untuk hal tersebut Roeslan Saleh setuju bahwa prinsip itu hanya berlaku untuk pelanggaran saja.

Suatu perbuatan dapat dianggap sebagai suatu tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi hanya apabila tindak pidana tersebut dilakukan oleh personil korporasi yang memiliki kewenangan untuk dapat bertindak sebagai *directing mind* (direksi dan komisaris) korporasi. Namun pada kenyataannya secara formal yuridis bukan saja direksi yang menjadi *directing mind* tetapi pemegang saham pengendalian juga disebut sebagai *directing mind* karena dapat mempengaruhi direksi atau komisaris karena sebagai pemegang saham terbanyak. Dalam hal ini korporasi sebagai pembuat (pelaku) dan pengurus lah yang bertanggungjawab, di pandang di lakukan oleh korporasi yaitu apa yang di lakukan oleh alat perlengkapan korporasi menurut wewenang berdasarkan anggaran dasarnya. Dan juga dari surat keputusan pengurus yang berisi pengangkatan pejabat pejabat (*managers*) untuk mengisi jabatan jabatan tertentu. Perbedaan faktor antara pegawai yang merupakan *directing mind* dan pegawai biasa terletak pada derajat kewenangan untuk membuat keputusan yang di laksanakan seseorang.

Korporasi sebagai pembuat dan pengurus bertanggungjawab, maka di tegaskan bahwa korporasi mungkin sebagai pembuat. Apabila pengurus ditunjuk sebagai yang bertanggungjawab maka yang dipandang dilakukan oleh korporasi adalah apa yang dilakukan oleh alat perlengkapan korporasi menurut wewenang anggaran dasarnya. Tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi adalah tindak pidana yang

dilakukan oleh seseorang tertentu sebagai pengurus badan hukum tersebut.

4. Korporasi sebagai pembuat maka korporasi dan pengurus yang bertanggungjawab

Sistem pertanggungjawaban yang ketiga ini sebagai permulaan adanya tanggungjawab langsung dari korporasi, sehingga terbuka kemungkinan menuntut korporasi dan meminta pertanggungjawabannya menurut hukum pidana, motivasinya adalah:

1. Memperhatikan perkembangan korporasi itu sendiri, yaitu ternyata untuk beberapa detik tertentu, ditetapkannya pengurus saja sebagai yang dapat dipidana ternyata tidak cukup karena dalam berbagai tindak pidana ekonomi dan fiskal, keuntungan yang diperoleh korporasi atau kerugian yang diderita masyarakat demikian besar sehingga tidak akan mungkin seimbang jika hanya dijatuhkan kepada pengurus saja.
2. Memidana pengurus saja tidak atau belum ada jaminan bahwa korporasi tidak akan mengulangi tindak pidana lagi. Memidana korporasi dengan jenis dan berat yang sesuai dengan sifat korporasi itu, diharapkan korporasi dapat menaati peraturan yang bersangkutan.

Menetapkan badan hukum sebagai pelaku tindak pidana (sebagai pembuat) dapat dilakukan dengan berpatokan pada kriteria pelaksanaan tugas dan atau pencapaian tujuan badan hukum tersebut. Badan hukum diperlukan sebagai pelaku jika terbukti tindakan yang bersangkutan dilakukan dalam rangka pelaksanaan tugas dan atau pencapaian tujuan badan hukum, juga termasuk dalam hal orang (karyawan perusahaan) yang secara faktual melakukan tindakan atas inisiatif sendiri serta bertentangan dengan instruksi yang diberikan (dalam hal yang terakhir ini tidak tertutup kemungkinan bagi badan hukum mengajukan keberatan atas alasan tiadanya kesalahan pada dirinya). Selanjut menetapkan badan hukum sebagai pelaku tindak pidana dapat dilihat dari kewenangan yang ada pada

badan hukum tersebut. Badan hukum secara faktual mempunyai kewenangan mengatur, menguasai dan atau memerintah pihak yang didalam kenyataannya melakukan tindakan terlarang.

Menyatakan badan hukum bertanggungjawab dapat dilakukan dengan mengetahui badan hukum dalam kenyataan kurang atau tidak melakukan dan atau mengupayakan kebijakan atau tindakan pengamanan dalam rangka mencegah dilakukannya tindakan terlarang sehingga dapat di artikan badan hukum itu menerima terjadinya tindakan terlarang tersebut. Upaya kebijakan badan hukum tersebut dapat ditempuh dengan kewajiban-kewajiban yang dilakukan. Biasanya kewajiban-kewajiban tersebut telah digariskan dalam suatu undang-undang atau anggaran dasar korporasi. Jika badan hukum tidak atau kurang mengfungsikan dengan baik kewajiban-kewajiban yang telah digariskan dapat digunakan sebagai alasan untuk mengasumsikan bahwa badan hukum kurang berupaya atau kurang kerja keras dalam mencegah (kemungkinan) dilakukannya tindakan terlarang.

Aturan umum bahwa korporasi (perusahaan) secara kriminal akan bertanggung jawab untuk tindakan tindakan pengurus (karyawan) jika pengurus bertindak dalam ruang lingkup wewenang nya dan di lakukan dalam rangka maksud dan tujuan korporasi. Kegiatan tersebut berupa kegiatan *intra vires* yaitu kegiatan yang sesuai dengan maksud dan tujuan yang di tentukan dalam anggaran dasar nya.

Perlakuan tersebut juga memberikan manfaat bagi perusahaan. Manfaat tersebut dapat berupa keuntungan finansial dan non finansial bagi korporasi ataupun dapat menghindarkan atau mengurangi kerugian finansial maupun non finansial bagi korporasi. Selain itu perusahaan dianggap telah menerima keuntungan jika karyawan terlibat dalam perlakuan kriminal walaupun perlakuan karyawan dilakukan untuk perbuatan sendiri dan perusahaan pun beruntung dari perlakuan itu. Misalnya suatu kasus melibatkan perusahaan yang dilakukan mengatakan bahwa dia tidak

bertanggungjawab karena aktivitas kriminal dimaksudkan semata mata untuk menguntungkan karyawan dalam usaha untuk memiliki tenaga perusahaan. Namun hakekatnya perusahaan juga menerima keuntungan, dengan demikian sepanjang karyawan bermaksud untuk menguntungkan perusahaan atau perusahaan menerima keuntungan insidensial dari perlakuan karyawan maka perusahaan dianggap telah menerima keuntungan.

Karyawan dianggap bertindak dalam ruang lingkup pekerjaannya jika karyawan memiliki wewenang aktual atau wewenang yang nyata untuk terlibat dalam sebuah tindakan khusus sehingga perusahaan akan bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan karyawan atas nama perusahaan. Wewenang aktual adalah sebuah wewenang yang diberikan oleh perusahaan secara sadar dan sengaja terhadap seorang karyawan, jika perlakuan kriminal karyawan secara layak berhubungan dengan kewajibannya sebagai karyawan, perusahaan akan sangat mungkin bertanggungjawab untuk perlakuan tersebut.

Doktrin *agregation* atau pengetahuan kolektif juga bisa digunakan untuk meminta pertanggungjawaban pidana korporasi, doktrin ini membantu proeksekusi dengan mempertali pengetahuan setelah karyawan terhadap perusahaan (sehingga bagi tindak pidana yang mengharuskan adanya unsur perbuatan (*actus reus*) dan unsur kesalahan (*mens rea*) tidak harus terdapat pada satu orang saja). Penerapan doktrin ini cocok untuk konteks perusahaan karena perusahaan mengkompartementalisasikan pengetahuan, membagi-bagikan elemen kewajiban spesifik dan operasi kedalam komponen komponen yang lebih kecil. Perusahaan tidak bisa tidak mau tahu karena perusahaan dianggap memiliki pengetahuan kolektif atas seluruh karyawan. Hal selanjutnya yang bisa dijadikan pertimbangan untuk menjerat pertanggungjawaban pidana korporasi adalah jika korporasi melakukan "kesepelan sengaja (*willful blindness*)" terhadap aktivitas kriminal. Hal ini berlaku jika seseorang menjadi dicurigai melakukan kriminal namun secara sengaja

memilih tetap tidak mau tahu dengan tidak membuat penyelidikan lebih lanjut. Dengan sengaja tidak mau tahu untuk menghindari pengetahuan perlakuan kriminal akan mensubjekkan satu pihak ke pertanggungjawaban pidana. Walaupun umumnya doktrin ini berlaku untuk individu namun berlaku juga untuk korporasi. Karena keadaan-keadaan terjadi yang akan membuat orang dalam posisi pengawasan untuk menyelidiki legalitas perlakuan tersangka tersebut. Korporasi akan dianggap memiliki pengetahuan atas pelanggaran kriminal yang timbul.

Pertanggungjawaban korporasi juga dapat dimintakan jika perusahaan memiliki standar kelalaian (*negligence*) akan ditemukan dimana kegagalan korporasi menimbulkan tidak adanya tindakan pencegahan yang diambil untuk menghindari resiko. Kelalaian perusahaan juga bisa ditemukan jika tidak ada kebijakan perusahaan untuk menyoroiti situasi-situasi resiko yang bisa diharapkan muncul dalam bidang aktivitas dimana perusahaan beroperasi. Kelalaian tidak lagi tergantung pada kegagalan individu untuk mengambil tindakan pencegahan dalam situasi tertentu, namun bisa ditemukan dalam kegagalan umum perusahaan untuk memperhatikan situasi-situasi resiko. Pendekatan demikian akan lebih baik menunjukkan realitas, dimana bahaya perusahaan sering merupakan hasil dari kesialan kolektif ataupun inersia umum dalam hal membentuk pengaman yang tepat terhadap resiko (Jennifer A quaid: 1998)

Korporasi juga bisa bertanggungjawab secara kriminal untuk perlakuan karyawannya, terlepas dari status apapun posisi karyawan dalam perusahaan, selanjutnya agen-agen di luar perusahaan yang bertindak untuk perusahaan juga bisa secara kriminal mengikat perusahaan, walaupun pejabat eksekutif dan direktur tidak mau tahu atas perlakuan kriminal. Satu-satunya batasan adalah bahwa karyawan atau agen harus bertindak dalam ruang lingkup wewenangnya serta bertindak dengan maksud untuk menguntungkan perusahaan. Akhirnya perusahaan

bisa dibuat bertanggung jawab untuk perlakuan berbagai karyawan.

Selain itu pasal 12.3 (2) *austrilian criminal code act* 1995 bisa di jadikan pedoman dalam hal merumuskan pertanggungjawaban pidana dapat di bebaskan kepada korporasi, apabila mampu di buktikan bahwa:

1. Direksi korporasi secara sengaja, atau mengetahui atau dengan sembronono telah melakukan tindak pidana yang dimaksud atau secara tegas atau mengisyaratkan atau secara tersirat telah wewenang atau mengizinkan dilakukannya tindak pidana tersebut;
2. Pejabat tinggi dari korporasi tersebut dengan sengaja atau mengetahui atau dengan sembronono telah melakukan tindak pidana yang dimaksud atau secara tegas atau mengisyaratkan atau secara tersirat telah memberi wewenang atau mengizinkan dilakukannya tindak pidana tersebut.
3. Korporasi memiliki suatu budaya kerja yang mengarahkan, mendorong, menolerir atau mengakibatkan tidak dipenuhinya ketentuan peraturan perundang undangan yang terkait.
4. Korporasi tidak membuat (memiliki) dan memelihara suatu budaya kerja yang mengharuskan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan.

Dalam hal korporasi berbuat maka korporasi dan pengurus yang bertanggungjawab. Pengurus dikatan bertanggungjawab karena pengurus (direksi) tidak dapat melepaskan diri dari pertanggungjawab pidana dalam hal terjadi nya tindak pidana, hal ini disebabkan karena direksi memiliki kemampuan dan kewajiban untuk mengawasi kegiatan korporasi. Pedoman yang dapat digunakan untuk menilai apakah direksi melakukan pengawasan yang cukup terhadap kegiatan kegiatan (operasional) korporasi, dapat dilihat dari:

1. Partisipasi direksi di dalam penciptaan dan persetujuan asas rencana bisnis korporasi.
2. Partisipasi aktif dibidang manajemen.
3. Melakukan pengawasan terhadap fasilitas-fasilitas korporasi secara berulang-ulang.

4. Mengambil tindakan terhadap karyawan atau bawahan yang melanggar ketentuan ketentuan yang digariskan.

C. Faktor Penghambat dalam Penanganan Tindak Pidana Dibidang Asuransi dan Upaya yang Di Lakukan sebagai Perwujudan Fungsionalisasi Hukum Pidana

Hambatan kepolisian dalam melakukan upaya non penal ini adalah karena perusahaan asuransi sendiri tidak pernah menawarkan untuk melakukan kerjasama dengan kepolisian dan pada dasarnya diketahui dalam prinsip ekonomi yang dianut oleh berbagi perusahaan termasuk perusahaan asuransi adalah untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya maka lebih cepat dikatakan jika pihak asuransi mengadakan penumbuhan asuransi kepada masyarakat penyuluhan itu lebih seperti promosi. Kenyataannya tidak ada upaya non penal dalam mencegah dan menangani tindak pidana dibidang asuransi, baik inisiatif dari Kepolisian ataupun yang dilakukan sebagai kerja sama antara Kepolisian-Kejaksaan_Pengadilan-pihak asuransi.

Sedangkan hambatan yang dihadapi oleh Kepolisian dalam mewujudkan fungsi represif pada tindak pidana di bidang asuransi adalah:

1. Pada pembuktian tindak pidana diperlukan minimal 2 alat bukti yang sah, alat bukti tersebut diantaranya adalah keterangan ahli, dalam tindak pidana dibidang asuransi saksi ahli/konsultan asuransi berdomisili di Jakarta sehingga membutuhkan banyak biaya untuk mendapatkan keterangan ahli tersebut.

Solusi atas hal ini berdasarkan pemikiran penulis adalah dapat dilakukan dengan mengganti saksi ahli kaarena saksi ahli tidak perlu dari kalangan konsultan asuransi dan dari Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI) ataupun dari Dewan Asuransi Indonesia (DAI), akan tetapi dapat diganti dari kalangan pendidikan seperti dosen-dosen. Dosen-dosen tersebut haruslah dosen-dosen yang memahami tentang asuransi seperti dosen-dosen yang

mengajarkan mata kuliah Hukum Asuransi. Sehingga dengan hal ini hambatan untuk menghadirkan saksi ahli yang karena butuh biaya yang tidak sedikit dapat diatasi, disamping solusi tersebut diatas pada kenyataannya Dewan Asuransi Indonesia (DAI) dapat dimintakan kepada pengurus/anggota Dewan Asuransi Indonesia untuk dapat menjadi saksi ahli pada kasus tindak pidana dibidang asuransi sehingga hambatan yang dihadapi oleh penyidik dapat diatasi.

2. Dalam penanganan tindak pidana dibidang asuransi dibutuhkan penyidik yang handal karena tindak pidana ini termasuk sebagai salah satu tindak pidana khusus. Hal ini juga sebagai penghambat dalam penanganan kasus ini karena tidak semua aparat penyidik di Poltabes mengetahui tindak pidana asuransi hanya sebagai tindak pidana yang dilakukan oleh/terhadap perusahaan asuransi, mereka tidak mengetahui bahwa banyak tindak pidana umum yang bisa dijadikan peluang bagi pelaku untuk melakukan tindak pidana di bidang asuransi.

Solusi untuk menghadapi hal tersebut adalah dengan meningkatkan pemahaman penyidik tentang hukum secara luas. Hal yang dapat dilakukan dalam jangka pendek dengan cara membuat program wajib baca, khususnya membaca buku-buku tentang tindak pidana khusus, agar hal ini benar-benar terwujud dapat dilakukan dengan cara Poltabes dan Poldasu menyediakan perpustakaan bagi para polisi sehingga tidak lagi ada alasan bagi polisi tidak mampu atau tidak sempat untuk membeli dan membaca buku, tentunya hal ini dilakukan dengan kesadaran dan kemauan yang kuat dari individu. Selain hal itu dapat juga dilakukan dengan cara mengikuti perkuliahan umum atau mengikuti program kuliah Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum dan program studi Magister Ilmu Hukum pada sekolah Pascaserjana. Bagi aparat polisi yang mengikuti program kuliah ini hendaknya diberikan toleransi agar dapat mengikuti kuliah disamping menjalankan tugasnya.

3. Penyidik dalam membuat BAP/resume mengalami kesulitan khususnya

berkenan dengan merumuskan pasal yang dipersangkakan dan analisa yuridis karena walaupun tindak pidana asuransi adalah tindak pidana khusus yang diatur di dalam Undang-undang no.2 Tahun 1992 akan tetapi di dalam perumusan, unsur-unsur tindak pidananya masih tetap berpedoman pada KUHP (rumusan tindak pidana asuransi sebagai *lex specialis* terhadap beberapa perumusan tindak pidana dalam KUHP yang sifatnya *lex generalis*).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan, yakni:

1. Tindak pidana dibidang asuransi diatur dalam Undang-Undang Usaha Perasuransian, yaitu UU No. 2 Tahun 1992 namun tetap berpedoman pada KUHP, seperti dalam tindak pidana pemalsuan atas dokumen perusahaan asuransi, tindak pidana penggelapan kekayaan perusahaan asuransi, tindak pidana penggelapan premi asuransi dan tindak pidana penipuan persetujuan asuransi
2. Faktor penghambat dalam penanganan tindak pidana dibidang asuransi adalah kurang sempurnya undang-undang asuransi, sehingga jaksa mengalami hambatan dalam membuat dakwaan dan tuntutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashofa Burhan (1996). Metode penelitian hukum. Jakarta : Rieneka cipta.
- Dirdjosisworo Soedjono (1989), seminar nasional kejahatan korporasi “ anatomi kejahatan korporasi di indonesia”. Semarang: fakultas hukum universitas diponegoro.
- Emong Komariah Sapardjaja, Ajaran sifat melwan hukum materil dalam hukum pidana Indonesia, (Alumni: bandung, 2002).
- Hamzah Andi (1994). Asas-asas hukum pidana. Jakarta: Rineka Cipta.

Harkrisnowo Haristuti pada ceramah “Tindak pidana oleh korporasi: suatu tinjauan yuridis dan kriminologi di program pasca sarjana program studi ilmu hukum Universitas Sumatera Utara di Medan, 11 juni 2000.

Huda Chairul & Lukman hakim (2006). Tindak pidana dalam bisnis asuransi. Jakarta : lembaga pemberdayaan hukum indonesia.

Joel M. Androphy, *general corporate criminal liability* (texas bar journal vol.60/ no 2/februari 1997).

Moleong Lexy (1999). Metode penelitian kualitatif. Bandung: remaja rosdakarya cetakan ke 10.

Moeljtno (1984). Asas-asas Hukum Pidana. Jakarta: Bina Aksara.

Prodjohamidjojo Martiman, memahami dasar-dasar hukum pidana Indonesia, (jakarta: Paradnya paramita, 1996).

Samidjo (tanpa tahun). Hukum Pidana. Armico.

Setiyono (2002). Kejahatan korporasi, (Malang Bayumedia, 2003). : Averoes press.

Sunggono Bambang (1998). Metode penelitian hukum. Jakarta : Rajawali pers.

Syahrin Alvi, Beberapa Isu Hukum Lingkungan Kepidanaan (Medan, softmedia, 2008).

-----Makalah: *tindak pidana korporasi* . (Medan: universitas sumatera utara,2008).

Quaid Jennifer A, *the assessment of corporate criminal libity on the basis of corporate identy: An analisis* (coulumbia: McGilllaw journal no. 67, 1998).

Raspati Lucy, *pertanggungjawaban pidana korporasi*,

<http://raspati.blogspot.com/pertanggungjawaban-pidana-korporasi>.

Kick Andy (30 maret 2006), Warsito Sanjoyo “James Bond” Indonesia. Metro TV.

PENGARUH SPESIALISASI AUDIT DI BIDANG INDUSTRI KLIEN DAN
INDEPENDENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT

Sri Yunawati¹, Rina Febrinova²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

²Fakultas Pertanian, Universitas Pasir Pengaraian

Email: yuna.upp@gmail.com

ABSTRAK

Kualitas sebagai kemungkinan dimana auditor pada saat mengaudit laporan keuangan dapat mendeteksi salah saji yang mempengaruhi tingkat kewajaran laporan keuangan pihak klien. Kemungkinan penemuan salah saji yang bersifat materialitas itu tergantung pada kemampuan teknikal auditor dan independensi auditor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor terhadap kualitas audit secara parsial, serta pengaruh spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor terhadap kualitas audit secara simultan. Objek penelitian ini merupakan seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di kota Pekanbaru. Dari hasil survey ditemukan ada 5 KAP namun dari ke lima KAP tersebut hanya 3 KAP yang masih aktif dan bersedia untuk menerima kuesioner yang disebar oleh peneliti. Berdasarkan 3 KAP tersebut terdapat 13 auditor yang bersedia mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil pengujian dengan uji t bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dimana nilai dari t_{tabel} adalah 2,176 sedang t_{hitung} variabel spesialisasi audit di bidang industri klien sebesar 2,390 dan t_{hitung} variabel independensi auditor sebesar 3,811. Demikian juga pengujian uji F diperoleh bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dimana nilai F_{tabel} adalah 4,965 sedangkan F_{hitung} sebesar 15,123. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit baik secara parsial maupun simulta (bersama-sama) dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%.

Katakunci: *Spesialisasi Audit di Bidang Industri Klien, Independensi Auditor, dan Kualitas Audit*

PENDAHULUAN

Laporan audit merupakan hasil dari pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dan dapat dipergunakan oleh pihak eksternal, dan laporan audit berupa opini atau pendapat atas ruang lingkup atas laporan keuangan yang diaudit. Pelaksana dari audit ini biasa disebut sebagai auditor, dan auditor terdiri dari tiga macam yaitu auditor independen, auditor pemerintah, dan auditor internal. Laporan keuangan merupakan informasi keuangan yang bersifat kuantitatif yang diperlukan oleh pengambil keputusan baik pihak internal maupun eksternal. Menurut FASB, terdapat dua karakteristik penting dalam laporan keuangan yaitu relevan dan dapat diandalkan. Untuk mengukur dua

karakteristik tersebut para pemakai informasi membutuhkan pihak ketiga yaitu auditor independen untuk menilai tingkat kewajaran dari penyajian laporan keuangan dan dapat meningkatkan kepercayaan semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut. Auditor independen juga sering disebut sebagai akuntan publik. (Lau Tjun Tjun, dkk.2012)

Profesi akuntan publik memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaannya dengan kecermatan profesional (*due profesional care*) guna mengemban kepercayaan yang diberikan kepadanya oleh masyarakat (Arens et al, 2012). Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan

publik maka dalam melaksanakan tugas auditnya, auditor harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan. Dalam standar umum merupakan cerminan kualitas pribadi yang harus dimiliki seorang auditor yang mengharuskan auditor untuk memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Sedangkan pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor dalam hal pengumpulan data dan kegiatan lainnya yang dilaksanakan selama melakukan audit serta mewajibkan auditor untuk menyusun suatu laporan atas laporan keuangan yang diaudit secara keseluruhan (Lau Tjun Tjun, dkk. 2012).

Beberapa tahun ini terakhir ini, terdapat berbagai macam fenomena audit yang menambah pesimisme terhadap kredibilitas profesi akuntan publik yang dipublikasikan di berbagai media, adalah sebagai berikut:

- (1) Ketua Badan Pemeriksaan Keuangan, Anwar Nasution (2006), dengan keras mengatakan banyak kantor akuntan publik yang asal-asalan membuat laporan audit, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas audit.
- (2) Pakar audit forensik dari Universitas Indonesia (UI), Theodorus (2012), mengatakan akuntan publik mewaspada *audit failures* yaitu seorang akuntan publik bisa saja memberikan pendapat atau opini yang keliru. Hal itu disebabkan karena KAP menerima klien dari industri yang tidak dikuasainya dan tidak ada upaya untuk memahami industri tersebut merupakan salah satu contoh dari benih-benih kegagalan audit, sehingga melemahkan kualitas audit.

Bertolak dari kasus-kasus audit tersebut, mengakibatkan turunnya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik atas rendahnya kualitas audit yang dilakukannya. Kualitas sebagai kemungkinan dimana auditor pada saat mengaudit laporan keuangan dapat mendeteksi salah saji yang mempengaruhi tingkat

kewajaran laporan keuangan pihak klien. Kemungkinan penemuan salah saji yang bersifat materialitas itu tergantung pada kemampuan teknis auditor dan independensi auditor.

KAJIAN TEORI

Spesialisasi Audit di Bidang Industri Klien

Trinan dari Prasetya (2013) menunjukkan bahwa audit di bidang industri klien memberikan pengaruh terhadap kualitas audit pada kantor akuntan publik yang terdaftar di BAPEPAM-LK di Indonesia. Dengan kata lain adanya kemampuan auditor memiliki spesialisasi di bidang industri klien maka akan meningkatkan kualitas audit.

Menurut Arensetal (2012), pentingnya pemahaman mengenai bisnis klien dan industri klien serta pengetahuan tentang operasi perusahaan sangat penting untuk dapat dilakukannya audit yang memadai.

Dalam SPAP (2013) menjelaskan tentang tingkat pengetahuan auditor untuk suatu perikatan mencakup pengetahuan umum tentang ekonomi dan industri yang menjadi tempat beroperasinya entitas, dan pengetahuan yang lebih khusus tentang bagaimana entitas beroperasi. Namun, tingkat pengetahuan yang dituntut dari auditor biasanya lebih rendah bila dibandingkan dengan yang dimiliki oleh manajemen. Daftar hal-hal yang perlu dipertimbangkan mengenai pengetahuan tentang bisnis, dalam perikatan tertentu disajikan dalam lampiran. Auditor dapat memperoleh pengetahuan tentang industri dan entitas dari berbagai sumber. Sebagai contoh:

- a. Pengalaman sebelumnya tentang entitas dan industrinya.
- b. Diskusi dengan orang dalam entitas (seperti direktur, personel operasi senior)
- c. Diskusi dengan personel dari fungsi audit intern dan *review* terhadap laporan auditor intern.
- d. Diskusi dengan auditor lain dan dengan penasihat hukum atau

- penasihat lain yang telah memberikan jasa kepada entitas atau dalam industri.
- e. Diskusi dengan orang yang berpengetahuan di luar entitas (seperti ahli ekonomi industri, badan pengatur industri, *customers*, pemasok, dan pesaing)
 - f. Publikasi yang berkaitan dengan industri (seperti statistik yang diterbitkan oleh pemerintah, survei, teks, jurnal perdagangan, laporan oleh bank, pialang efek, koran keuangan).
 - g. Perundangan dan peraturan yang secara signifikan berdampak terhadap entitas.
 - h. Kunjungan ke tempat atau fasilitas pabrik entitas.
 - i. Dokumen yang dihasilkan oleh entitas (seperti, notulen rapat, bahan yang dikirim kepada pemegang saham dan diserahkan kepada badan pengatur, buku-buku promosi, laporan keuangan dan laporan tahunan atau sebelumnya, anggaran, laporan manajemen intern, laporan keuangan interim, panduan kebijakan manajemen, panduan akuntansi dan sistem pengendalian intern, daftar akun, deskripsi jabatan, rencana pemasaran dan penjualan).

Independensi Auditor

Menurut Arens et all (2012) Independensi dapat diartikan mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya harus independen dalam fakta, tetapi juga harus independen dalam penampilan. Independen dalam fakta ada apabila auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang tidak bias sepanjang audit, sedangkan independensi dalam penampilan adalah hasil dari interpretasi lain atas independensi ini.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), (2013) Independensi auditor terdapat dalam standar umum kedua yang berbunyi "Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor". Standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan

pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan dalam hal ia berpraktik sebagai auditor intern). Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Namun, independensi dalam hal ini tidak berarti seperti sikap seorang penuntut dalam perkara pengadilan, namun lebih dapat disamakan dengan sikap tidak memihaknya seorang hakim. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan (paling tidak sebagian) atas laporan auditor independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

Kualitas Audit

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), (2013) audit yang dilaksanakan auditor tersebut dapat berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing. Standar auditing juga mencakup mutu profesional auditor independen, pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

Menurut Deis dan Giroux (1992) dalam Trinandari (2013), mendefinisikan kualitas audit sebagai kemungkinan bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien. Temuan pelanggaran yaitu mengukur kualitas audit berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian auditor. Sedangkan pelaporan pelanggaran tergantung kepada dorongan auditor untuk mengungkapkan pelanggaran tersebut. Dorongan ini akan tergantung pada independensi yang dimiliki auditor tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor, antara lain pengetahuan dan pengalaman. Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus) dan pengetahuan mengenai bidang auditing, akuntansi, dan industri klien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Pekanbaru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh auditor yang ada di KAP wilayah Pekanbaru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni berupa hasil dari penyebaran kuesioner yang kepada seluruh auditor dengan indikator seperti pengalaman auditor, pemahaman auditor pada bisnis klien, dan hubungan auditor dengan klien.

Adapun sumber data untuk mengumpulkan data tersebut diperoleh langsung dari seluruh Kantor Akuntan Publik wilayah Pekanbaru dan merupakan sumber data primer.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yakni memberikan gambaran kondisi data yang digunakan untuk setiap variabel.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yakni hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dan dependen (Y). Persamaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kualitas audit

X_1 = Variabel spesialisasi audit di bidang industri klien

X_2 = Variabel independensi auditor

b_1 = Koefisien regresi spesialisasi audit di bidang industri klien

b_2 = Koefisien regresi independensi auditor

e= error

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji simultan (Uji F) dan Uji parsial (Uji t). (Susana Anita dan Winston Pontoh)

Uji simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan yang sering disebut dengan uji F akan dilakukan untuk menguji bagaimana dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh tersebut dilakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel, dimana F hitung akan dilakukan menggunakan program SPSS. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut hipotesis untuk uji simultan (Uji F)

H_0 = spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi, secara simultan tidak berpengaruh terhadap kualitas audit

H_1 = spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi, secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit

Uji parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Untuk melihat pengaruh tersebut dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, dimana t hitung akan dilakukan menggunakan program SPSS. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini telah diperoleh jumlah sampel berdasarkan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru yang masih aktif ada tiga KAP yakni KAP Griselda Wisnu & Arum (KAP GWA), KAP Drs. Sinuraya & Rekan, dan KAP Drs. Hardi & Rekan. Berikut tabel KAP beserta jumlah reponden:

Tabel 1 Nama Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

No	Nama KAP di Pekanbaru	Jumlah Reponden (Orang)
1	Griselda Wisnu & Arum	3
2	Drs. Sinuraya & Rekan	5
3	Drs. Hardi & Rekan	5
Jumlah Reponden		13

PENGARUH SPESIALISASI AUDIT DI BIDANG INDUSTRI KLIEN DAN INDEPENDENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS V.18 maka diperoleh: Uji R square (R^2) untuk mengetahui besarnya determinasi atau persentase spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor terhadap kualitas audit. Dari hasil analisis penelitian, didapatkan bahwa nilai determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,752	,702	,789

a. Predictors: (Constant), Independensi Auditor, Spesialisasi Audit Di Bidang Industri Klien

Hasil analisis tabel di atas diperoleh angka koefisien korelasi variabel spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor secara bersama-sama terhadap kualitas audit ($r_{x_1 x_2 x - y}$) sebesar 0,867 dan koefisien determinasi 0,702. Ini berarti variabel variabel spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor kualitas audit sebesar 70,2%. Berdasarkan analisis tersebut dapat diartikan bahwa 70,2% Kualitas Audit ditentukan oleh faktor spesialisasi audit di bidang industri klien dan independensi auditor dan sisanya 29,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F maka diperoleh:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,846	2	9,423	15,123	,001 ^a
Residual	6,231	10	,623		
Total	25,077	12			

a. Predictors: (Constant), Independensi Auditor, Spesialisasi Audit Di Bidang Industri Klien

b. Dependent Variable: Kualitas Audit

Berdasarkan tabel diperoleh F hitung sebesar 15,123 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikansi 0,05. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 4,965. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,123 > 4,965$) maka H_0 ditolak artinya spesialisasi audit di bidang klien dan independensi auditor secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas audit.

Sedangkan untuk uji t yang merupakan pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,970	8,447		,352	,732
Spesialisasi Audit Di Bidang Industri Klien	,463	,194	,402	2,390	,038
Independensi Auditor	,735	,193	,641	3,811	,003

a. Dependent Variable: Kualitas Audit

Uji t masing-masing variabel dapat diperoleh hasilnya dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , sebagai berikut:

1. Diperoleh hasil nilai t_{hitung} spesialisasi audit di bidang klien $2,390 > 2,179$ dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak, diperoleh hasil spesialisasi audit di bidang klien berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit.
2. Nilai t_{hitung} independensi auditor $3,811 > 2,179$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara parsial independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada pembahasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Spesialisasi audit di bidang bisnis klien berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru.
2. Independensi auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru.
3. Spesialisasi audit di bidang bisnis klien dan independensi auditor secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Arens, Alvin A, Randal J.E dan Mark S.B. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1, Edisi Kedua belas. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2013. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Law, Tjun Tjun. Dkk. *Pengaruh Kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit*. Jurnal Akuntansi. Vol.4, No.1 Mei 2012: 33-5
- Mulyadi. 2011. *Auditing*. Buku 1, Edisi 6. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Susana, Anita R dan Winston, Pontoh. *Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Laba Rugi Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Go Publik di Bursa Efek Indonesia*. Artikel ilmiah.
- Trinandari, Prasetya N. 2013. *Pengaruh Ukuran Akuntan Publik, Pergantian Kantor Akuntan Publik, Spesialisasi Audit di Bidang Industri Klien dan Independensi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit Serta Implikasinya pada Kualitas Disclosure Laporan Keuangan (Survey pada KAP Terdaftar pada BAPEPAM-LK)*. Artikel Ilmiah. Disertasi. Universitas Padjajaran. Bandung
- Wiratna S. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta.