

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

S O L U S I

Vol. 8 No. 4 Oktober 2009

Internal Audit, Kapan Eksternal Audit juga
Melaksanakan Internal Audit
Febrina Nafasati

Earnings Management : Teori dan Penerapan
Dian Indriana T

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dividen Kas pada
Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Martyanto Wahyu Daryoko, Ardiani Ika S

Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan
Mobile Banking pada Perusahaan Perbankan di Indonesia
Umi Pratiwi, Muhammad Nur

Teknik dan Teori-teori Pengambilan Keputusan
Nunik Kusnilawati

Forensic Audit dan Fraud Audit
Febrina Nafasati

Dampak Pelaksanaan Program Pengembangan Kecamatan (PPK)
dalam Mengentaskan Kemiskinan di Kabupaten Banyumas
(Studi Kasus di Kecamatan Kedung Banteng)
Dijan Rahajuni, Endang Sri Gunawati, Suprpto

Aspek Sumber Daya Manusia dalam Berwirausaha
Andy Kridasusila

Analisis Sistem Informasi untuk Mendukung Aktivitas Bisnis
Dian Triyani

Strategi Perusahaan Multinasional Mengantisipasi
Resiko Bisnis Global
Ardiani Ika S

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

S O L U S I

Vol. 8 No. 4 Oktober 2009

Internal Audit, Kapan Eksternal Audit juga
Melaksanakan Internal Audit
Febrina Nafasati

Earnings Management : Teori dan Penerapan
Dian Indriana T

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dividen Kas pada
Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Martyanto Wahyu Daryoko, Ardiani Ika S

Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan
Mobile Banking pada Perusahaan Perbankan di Indonesia
Umi Pratiwi, Muhammad Nur

Teknik dan Teori-teori Pengambilan Keputusan
Nunik Kusnilawati

Forensic Audit dan *Fraud Audit*
Febrina Nafasati

Dampak Pelaksanaan Program Pengembangan Kecamatan (PPK)
dalam Mengentaskan Kemiskinan di Kabupaten Banyumas
(Studi Kasus di Kecamatan Kedung Banteng)
Dijan Rahajuni, Endang Sri Gunawati, Suprpto

Aspek Sumber Daya Manusia dalam Berwirausaha
Andy Kridasusila

Analisis Sistem Informasi untuk Mendukung Aktivitas Bisnis
Dian Triyani

Strategi Perusahaan Multinasional Mengantisipasi
Resiko Bisnis Global
Ardiani Ika S

SOLUSI

Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis
Terbitan 3 bulan sekali
(Januari, April, Juli, Oktober)

Penerbit :
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Pelindung :
Rektor Universitas Semarang

Penanggungjawab :
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Dewan redaksi :
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE, ME (USM)
Prof. Dr. Imam Ghozali M.Com, Hons.Akt (UNDIP)
Prof. Supramono SE, MBA, DBA(UKSW)
Prof. Dr. Dra. Sulastri ME. M.kom (UNISRI)
Dr. Ir. Kesi Widjajanti SE MM (USM)

Redaktur Pelaksana :
Andy Kridasusila SE MM
Ardiani Ika S., SE MM Akt
Adijati Utaminingsih SE MM

Sekretaris Redaksi :
Amerti Irvin Widowati SE MSi Akt

Tata Usaha :
Ali Arifin

Alamat Penerbit/Redaksi :
Jl. Soekarno Hatta (Tlogosari)
Telp. (024) 6702757, Fax. (024) 6702272
SEMARANG – 50196

Terbit Pertama kali : Juli 2002

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam, wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

SOLUSI

Vol. 8 No. 4 Oktober 2009

ISSN : 1412-5331

DAFTAR ISI

1. Internal Audit, Kapan Eksternal Audit juga Melaksanakan Internal Audit <i>Febrina Nafasati</i>	1 - 8
2. <i>Earnings Management</i> : Teori dan Penerapan <i>Dian Indriana T</i>	9 - 20
3. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dividen Kas pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Martyanto Wahyu Daryoko, Ardiani Ika S</i>	21 - 35
4. Analisis Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan <i>Mobile Banking</i> pada Perusahaan Perbankan di Indonesia <i>Umi Pratiwi, Muhammad Nur</i>	37 - 48
5. Teknik dan Teori-teori Pengambilan Keputusan <i>Nunik Kusnilawati</i>	49 - 55
6. <i>Forensic Audit</i> dan <i>Fraud Audit</i> <i>Febrina Nafasati</i>	57 - 64
7. Dampak Pelaksanaan Program Pengembangan Kecamatan (PPK) dalam Mengentaskan Kemiskinan di Kabupaten Banyumas (Studi Kasus di Kecamatan Kedung Banteng) <i>Dijan Rahajuni, Endang Sri Gunawati, Suprpto</i>	65 - 73
8. Aspek Sumber Daya Manusia dalam Berwirausaha <i>Andy Kridasusila</i>	75 - 79
9. Analisis Sistem Informasi untuk Mendukung Aktivitas Bisnis <i>Dian Triyani</i>	81 - 86
10. Strategi Perusahaan Multinasional Mengantisipasi Resiko Bisnis Global <i>Ardiani Ika S</i>	87 - 92

Aspek Sumber Daya Manusia dalam Berwirausaha

Oleh :

Andy Kridasusila

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Perpektif Sumber Daya Manusia Wirausaha

Setiap organisasi bisnis mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. Seorang wirausaha yang menginginkan organisasi bisnisnya dapat berkelanjutan, harus mampu menggunakan sumber daya manusia yang efektif. Dalam suasana persaingan yang kian ketat, maka peran sumber daya manusia akan semakin terasa dalam membantu wirausaha untuk mencapai tujuan bisnisnya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi bisnis meliputi :

1. Finansial
2. Fisik
3. Manusia
4. Kemampuan teknologi dan sistem

Aset organisasi yang paling penting harus dimiliki oleh wirausaha adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Persaingan bisnis menjadikan perusahaan harus melakukan strategi bersaing untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, yaitu :

1. Strategi inovasi

Pelaksanaan strategi ini implikasinya bagi pengelolaan sumber daya manusia dapat meliputi penyeleksian individu yang berkeahlian tinggi, pemberian lebih banyak kebebasan kepada SDM, penggunaan kontrol yang minimal, investasi yang lebih besar dalam SDM, penyediaan sumber daya yang lebih banyak untuk eksperimen, dan penilaian kinerja untuk implikasi jangka panjang.

2. Strategi peningkatan kualitas

Pelaksanaan strategi ini berkaitan dengan peningkatan kualitas produk, yang implikasinya adalah komitmen yang tinggi terhadap kualitas, aktivitas resiko yang rendah, pelatihan dan pengembangan SDM yang ekstensif dan berkesinambungan, fokus yang berjangka panjang dan komitmen terhadap tujuan organisasi bisnis.

3. Strategi pengurangan biaya

Pelaksanaan strategi ini berkaitan dengan stabilitas, efisiensi, spesialisasi, keahlian, pelatihan dan pengembangan SDM yang minimal.

Perubahan strategi bersaing haruslah disertai dengan perubahan terhadap SDM yang dimiliki organisasi bisnis. Karena produk perusahaan, tuntutan pelanggan dan kompetisi telah berubah, strategi organisasi bisnis juga harus berubah, dampak besarnya adalah SDM akan mengalami perubahan untuk penyesuaian dengan strategi organisasi bisnis tersebut.

Iklm Organisasi

Penciptaan iklim hubungan antar SDM dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar bagi seorang wirausaha, karena dianggap sejalan dengan produktivitas tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Iklim keterbukaan dalam organisasi bisnis menjadikan SDM dapat menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan sehingga penanganan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara yang positif. Seorang wirausaha yang menjalankan bisnisnya tidak memiliki integritas dan tidak dapat dipercaya serta tidak peduli terhadap SDM, akan berdampak pada seluruh organisasi.

Aktivitas pengelolaan SDM dalam organisasi bisnis perlu dilakukan dengan cermat karena keberlangsungan usaha bisnis tersebut sangat dipengaruhi oleh SDM yang ada. Aktivitas-aktivitas tersebut adalah :

1. Perencanaan SDM (human resources planning)
2. Perencanaan kepegawaian (employment planning)
3. Rekrutmen
4. Seleksi

5. Penilaian kinerja
6. Pelatihan dan pengembangan
7. Pemberian Kompensasi
8. Pemeliharaan SDM
9. Hubungan SDM

Dalam melakukan perencanaan SDM yang efektif, organisasi bisnis menghadapi beberapa tantangan penting, yaitu :

1. Mempertahankan keunggulan kompetitif
2. Mendukung keseluruhan strategi bisnis
3. Menghindari konsentrasi berlebihan pada masalah kecil
4. Menyusun strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik organisasi bisnis
5. Mengatasi perubahan lingkungan
6. Mengakomodasikan perubahan-perubahan

Tantangan-tantangan tersebut berkaitan dengan munculnya perubahan lingkungan yang disebabkan oleh :

1. Kemajuan teknologi
2. Nasionalisasi batasan geografis dan internasionalisasi organisasi bisnis
3. Perbaikan tingkat pendidikan
4. Redistribusi populasi dan distribusi usia
5. Ketidakstabilan perekonomian, inflasi dan meningkatnya kompetisi
6. Meningkatnya berbagai peraturan pemerintah
7. Krisis produktivitas

Karena berbagai perubahan tersebut, seorang wirausaha harus mampu mempersiapkan SDM yang efektif dalam menghadapi tantangan bisnis yang ada. Disamping itu, harus diperhatikan pula lingkungan-lingkungan yang ada, yaitu :

1. Lingkungan perekonomian
2. Lingkungan sosial
3. Lingkungan politik
4. Lingkungan hukum
5. Lingkungan geografis
6. Lingkungan budaya
7. Lingkungan teknologi
8. Lingkungan pekerja
9. Lingkungan pasar tenaga kerja

Perencanaan Kepegawaian

Perencanaan kepegawaian merupakan salah satu elemen dari perencanaan SDM, yang mencakup peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang dari berbagai kategori pekerjaan, meramalkan suplai karyawan saat ini dan di masa depan dari berbagai kategori pekerjaan dan membandingkan permintaan SDM dengan suplai yang ada. Faktor yang mempengaruhi jumlah permintaan SDM dikategorikan atas :

1. Perubahan lingkungan eksternal
2. Perubahan kondisi organisasi bisnis
3. Perubahan kondisi tenaga kerja

Organisasi bisnis dalam peramalan suplai SDM perlu mempertimbangkan :

1. Tipe organisasi bisnis
2. Ukuran organisasi bisnis
3. Penyebaran organisasi bisnis
4. Akurasi informasi

Meskipun suplai SDM tampaknya lebih mudah ditentukan dibandingkan kebutuhan yang diproyeksikan, tetap saja seorang wirausaha perlu memperhitungkan :

1. Ketidakhadiran
2. Perputaran SDM
3. Persediaan SDM saat ini
4. Tingkat produktivitas

5. Perpindahan di antara pekerjaan-pekerjaan.

Wirausaha dalam mendapatkan SDM yang berkualitas dapat memperolehnya melalui saluran rekrutmen :

1. *Job posting*
2. Persediaan keahlian (*skills inventory*)
3. Rekomendasi dari karyawan (*referrals*)
4. *Walks-in*
5. *Writes-in*
6. Perguruan tinggi
7. Institusi pendidikan
8. *Open house*
9. Iklan
10. Agen penempatan tenaga kerja
11. Konsultan manajemen dan *executive search firms*

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, sesuai dengan standar yang diinginkan organisasi bisnis, perlu dilakukan seleksi SDM. Seleksi penting dilakukan karena :

1. Kinerja seorang wirausaha akan senantiasa tergantung sebagian pada kinerja SDM yang dimilikinya. Apalagi bila menginginkan organisasi selalu berkembang dan mampu berkompetisi dengan baik
2. Penyaringan yang efektif penting supaya efisien dalam memperoleh SDM yang handal
3. Kesesuaian dengan aturan-aturan yang ada.

Proses Perencanaan SDM

Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola. Pengembangan rencana SDM merupakan rencana jangka panjang. Contohnya, dalam perencanaan SDM suatu organisasi harus mempertimbangkan alokasi orang-orang pada tugasnya untuk jangka panjang tidak hanya enam bulan kedepan atau hanya untuk tahun kedepan. Alokasi ini membutuhkan pengetahuan untuk dapat meramal kemungkinan apa yang akan terjadi kelak seperti perluasan, pengurangan pengoperasian, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi tersebut.

Prosedur Perencanaan SDM

1. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
2. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
3. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
4. Menetapkan beberapa alternatif.
5. Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana.
6. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

Metode PSDM dikenal atas metode non-ilmiah dan metode ilmiah. Metode non-ilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Metode ilmiah diartikan bahwa PSDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (*forecasting*) dari perencanaanya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Pelatihan, Pengembangan dan Edukasi

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk menjadikan SDM satu arah guna meningkatkan tujuan organisasi bisnis. Dengan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap SDM, seorang wirausaha akan selalu mendapatkan dukungan kesiapan SDM dalam menjalankan organisasi bisnisnya dan mampu menghadapi perubahan

bisnis yang ada. Pelatihan akan memberikan manfaat dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi bisnis, yang mencakup :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar dalam pencapaian standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan SDM
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu SDM dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

Tahapan pengembangan SDM sebaiknya dimulai dari tahap pertama, yakni identifikasi kebutuhan pengembangan. Dalam tahapan ini, kita sejatinya hendak menggali proses pengembangan apa yang paling cocok bagi individu tertentu. Dalam proses ini kita melakukan asesmen mengenai strengths dan areas for development dari tiap individu (karyawan). Asesmen dapat dilakukan dengan melalui pola assessment center atau juga melalui observasi dan evaluasi dari atasan masing-masing (cara ini lebih praktis dibanding harus menggunakan assessment center).

Dari hasil asesmen tersebut kita kemudian bisa merumuskan program pengembangan apa yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan. Sebaiknya perumusan program pengembangan hasil asesmen ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan karyawan, namun justru harus lebih bertumpu pada kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (pendekatan semacam ini disebut sebagai *strength-based development*). Menurut riset, pendekatan semacam ini lebih efektif dibanding pendekatan yang bertumpu pada kelemahan individu.

Jenis program atau proses pengembangan yang disusun juga tidak mesti harus berupa training di kelas. Ada banyak alternatif program pengembangan lain seperti :

1. Mentoring (karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya)
2. Project/special assignment (penugasan khusus untuk menambah job exposure)
3. Job enrichment (memperkaya bobot pekerjaan)
4. On-the-job training.

Kesimpulan

Aset organisasi yang paling penting harus dimiliki oleh wirausaha adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Perubahan strategi bersaing haruslah disertai dengan perubahan terhadap SDM yang dimiliki organisasi bisnis. Karena produk perusahaan, tuntutan pelanggan dan kompetisi telah berubah, strategi organisasi bisnis juga harus berubah, dampak besarnya adalah SDM akan mengalami perubahan untuk penyesuaian dengan strategi organisasi bisnis tersebut

Aktivitas pengelolaan SDM dalam organisasi bisnis perlu dilakukan dengan cermat karena keberlangsungan usaha bisnis tersebut sangat dipengaruhi oleh SDM yang ada. Perencanaan kepegawaian merupakan salah satu elemen dari perencanaan SDM, yang mencakup peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang dari berbagai kategori pekerjaan, meramalkan suplai karyawan saat ini dan di masa depan dari berbagai kategori pekerjaan dan membandingkan permintaan SDM dengan suplai yang ada.

Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola.

Daftar Pustaka :

- Bahder Joan Nasution, 2004 **Hukum Ketenagakerjaan-Kebebasan Berserikat bagi Pekerja**, Mandar Maju, Bandung
- M. Benoe Satriyo Wibowo, 2002, **Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan**, Andi, Yogyakarta
- Sumarso, Sonny, 2003, **Ekonomi Manajemen SDM dan Ketenagakerjaan**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- T. Hani Handoko, 1996, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta
- Veithzal Rivai, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zain, Harun, 1999, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta