

JURNAL

EKONOMI & BISNIS

PENGARUH PAD, DANA PERIMBANGAN, DAN UKURAN PEMDA TERHADAP BELANJA MODAL KABUPATEN DAN KOTA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Eka Sintala Dewi Anjani

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: KETERKAITANNYA DENGAN KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN BERUPA PENGAMBILAN RISIKO, INOVASI, PENGGUNAAN HUMOR, *BEHAVIORAL COPING*, DAN *EMOTIONAL COPING*

Siti Al Fajar

Conny Tjandra Rahardja

PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DI INDONESIA BERBASIS *TRIPLE HELIX*: PENDEKATAN KONSEPTUAL

Rudy Badrudin

Shita Lusi Wardhani

KECENDERUNGAN KECURANGAN: TELAAH TEORI SEGITIGA KECURANGAN DAN TEORI TEKANAN SOSIAL (STUDI DI KEMENTERIAN TRANSPORTASI TIMOR LESTE)

Jose Silva Monteiro

Intiyas Utami

PERAN KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU MAN DI KABUPATEN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Kusuma Chandra Kirana

KARAKTERISTIK DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN *ENTERPRISE RISK MANAGEMENT*: STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Perminas Pangeran

Risanti



Rp15.000,-

JURNAL EKONOMI & BISNIS	VOL. 10	NO. 1	Hal. 1-69	MARET 2016	ISSN: 1978 - 3116
-------------------------	---------	-------	-----------	------------	-------------------

Vol. 10, No. 1, Maret 2016

ISSN: 1978-3116

JURNAL
EKONOMI & BISNIS

Tahun 2007

JURNAL EKONOMI & BISNIS

EDITOR IN CHIEF

Djoko Susanto
STIE YKPN Yogyakarta

EDITORIAL BOARD MEMBERS

Dody Hapsoro
STIE YKPN Yogyakarta

I Putu Sugiarta Sanjaya
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dorothea Wahyu Ariani
Universitas Maranatha Bandung

Jaka Sriyana
Universitas Islam Indonesia

MANAGING EDITOR

Baldric Siregar
STIE YKPN Yogyakarta

EDITORIAL SECRETARY

Rudy Badrudin
STIE YKPN Yogyakarta

PUBLISHER

Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIE YKPN Yogyakarta
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 ext. 1317 Fax. (0274) 486155

EDITORIAL ADDRESS

Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 ext. 1332 Fax. (0274) 486155
<http://www.stieykpn.ac.id> ■ e-mail: rudy.badrudin@stieykpn.ac.id
Bank Mandiri atas nama STIE YKPN Yogyakarta No. Rekening 137 – 0095042814

Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB) terbit sejak tahun 2007. JEB merupakan jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) Yogyakarta. Penerbitan JEB dimaksudkan sebagai media penguatan karya ilmiah baik berupa kajian ilmiah maupun hasil penelitian di bidang ekonomi dan bisnis. Setiap naskah yang dikirimkan ke JEB akan ditelaah oleh MITRA BESTARI yang bidangnya sesuai. Daftar nama MITRA BESTARI akan dicantumkan pada nomor paling akhir dari setiap volume. Penulis akan menerima lima eksemplar cetak lepas (*off print*) setelah terbit.

JEB diterbitkan setahun tiga kali, yaitu pada bulan Maret, Juli, dan Nopember. Harga langganan JEB Rp15.000,- ditambah biaya kirim Rp25.000,- per eksemplar. Berlangganan minimal 1 tahun (volume) atau untuk 3 kali terbitan. Kami memberikan kemudahan bagi para pembaca dalam mengarsip karya ilmiah dalam bentuk *electronic file* artikel-artikel yang dimuat pada JEB dengan cara mengakses artikel-artikel tersebut di *website* STIE YKPN Yogyakarta (<http://www.stieykpn.ac.id>).

DAFTAR ISI

**PENGARUH PAD, DANA PERIMBANGAN, DAN UKURAN PEMDA TERHADAP BELANJA MODAL
KABUPATEN DAN KOTA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Eka Sintala Dewi Anjani
1-6

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: KETERKAITANNYA DENGAN KARAKTERISTIK
KEPRIBADIAN BERUPA PENGAMBILAN RISIKO, INOVASI, PENGGUNAAN HUMOR,
BEHAVIORAL COPING, DAN *EMOTIONAL COPING***

Siti Al Fajar
Conny Tjandra Rahardja
7-20

**PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DI INDONESIA BERBASIS *TRIPLE HELIX*:
PENDEKATAN KONSEPTUAL**

Rudy Badrudin
Shita Lusi Wardhani
21-30

**KECENDERUNGAN KECURANGAN: TELAAH TEORI SEGITIGA KECURANGAN
DAN TEORI TEKANAN SOSIAL
(STUDI DI KEMENTERIAN TRANSPORTASI TIMOR LESTE)**

Jose Silva Monteiro
Intiyas Utami
31-46

**PERAN KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU MAN
DI KABUPATEN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Kusuma Chandra Kirana
47-53

**KARAKTERISTIK DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN
ENTERPRISE RISK MANAGEMENT: STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

Perminas Pangeran
Risanti
55-69

PENGARUH PAD, DANA PERIMBANGAN, DAN UKURAN PEMDA TERHADAP BELANJA MODAL KABUPATEN DAN KOTA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Eka Sintala Dewi Anjani

Dinas Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Barat

E-mail: eka.sintala@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find empirical evidence about the influence of the Local Own-Source Revenue, Intergovernmental Revenue and the Size of the Local Government on capital expenditure Local Government in NTB, using a Partial Least Square (PLS) analysis. The assessments had been undertaken to the government of West Nusa Tenggara Province and 10 cities/districts representing all local governments within West Nusa Tenggara, using secondary data such as annual financial reports of West Nusa Tenggara government during period 2009 to 2013. The results provide evidence that the Local Own-source Revenue and Intergovernmental Revenue significant positive effect on capital expenditure, while the size of the Local Government does not affect the capital expenditures of local government in NTB. The results could be used in NTB regional government in making policy management of local revenue sources for capital expenditure.

Keywords: capital expenditure, local own-source revenue, intergovernmental revenue, size of local government

JEL Classification: H72, R12

PENDAHULUAN

Desentralisasi fiskal merupakan salah satu dampak dari adanya otonomi daerah, karena pemerintah daerah (pemda) diberikan kewenangan dan kekuasaan yang lebih besar untuk mengelola sumber-sumber kekayaan dan potensi-potensi kekayaan yang dimiliki serta dapat digunakan untuk meningkatkan layanan publik yang lebih prima. Salah satu bentuk nyata dari pelayanan pemda kepada publik adalah tersedianya infrastruktur, sarana, dan prasarana yang memadai. Untuk mewujudkan ketersediaan infrastruktur, sarana, dan prasarana publik maka dibutuhkan belanja modal.

Belanja modal menurut Permendagri 13 tahun 2006 pasal 53 ayat 1 adalah pengeluaran yang dilakukan dalam rangka pembelian/pengadaan atau pembelian aset tetap berwujud yang mempunyai nilai manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintahan seperti dalam bentuk tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan, dan aset tetap lainnya. Selama tahun 2009 sampai dengan 2013 Pemda di NTB yang terdiri dari 1 (satu) provinsi, 8 (delapan) kabupaten, dan 2 (dua) kota telah merealisasikan belanja daerah mencapai angka Rp42,799 triliun¹. Sementara belanja modal hanya mencapai Rp8,098 triliun dengan tren

¹⁾ DJPK Kementerian Keuangan RI.

fluktuatif. Proporsi belanja modal Pemda di NTB masih di bawah target rata-rata nasional. Jika total belanja modal dibandingkan dengan total belanja daerah, maka proporsi belanja modal Pemda di NTB ada di angka 18,90%. Angka ini masih di bawah angka target rata-rata nasional untuk proporsi belanja modal yaitu di antara 22%-29%². Perbandingan total belanja modal dan belanja daerah di NTB dapat di lihat pada Tabel 1 berikut ini:

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa proporsi belanja modal Pemda di Provinsi NTB belum mencapai target nasional selama tahun 2009 sampai dengan 2013. Oleh karena itu, Pemda di Provinsi NTB diharapkan dapat memperhatikan proporsi belanja modal, mengingat pentingnya belanja modal untuk menunjang tugas pemerintahan dan layanan publik yang sejalan dengan semangat otonomi daerah.

Sumber-sumber pendapatan pemda yang tertuang di dalam APBD dan dapat digunakan untuk membiayai jalannya pemerintahan termasuk untuk belanja modal di antaranya adalah Pendapatan Asli Daerah (PAD), Dana Perimbangan yang terdiri dari Dana Bagi Hasil (DBH), Dana Alokasi Umum (DAU), dan Dana Alokasi Khusus (DAK), serta lain-lain pendapatan yang sah. Hampir 73% sumber pendapatan daerah di Provinsi NTB berasal dari Dana Perimbangan, 13% berasal dari PAD, dan 10% berasal dari lain-lain pendapatan yang sah.

Belanja modal pemda dapat dipengaruhi oleh jumlah Dana Perimbangan yang diterima Pemda dari Pemerintah Pusat (Abdullah dan Halim (2006) serta Subowo dan Wati (2010)). Belanja modal juga dapat dipengaruhi jumlah PAD yang dikumpulkan oleh Pemerintah Daerah (Nuarisa, 2013 dan Mayasari et al. (2014). Sebaliknya, studi Abdulah dan Halim (2006) dan Wandira (2013) menemukan PAD tidak berpengaruh terhadap belanja modal Pemda.

Selain Pendapatan Daerah yang berupa Dana Perimbangan dan PAD, ukuran Pemerintah Daerah juga berpengaruh terhadap realisasi belanja modal pemda. Studi Manik dan Suprihartini (2013), mengungkapkan bahwa Ukuran Pemda yang diprosikan dengan total aset berpengaruh terhadap belanja modal. Semakin besar suatu ukuran pemda, maka kebutuhan sarana dan prasarana juga semakin besar.

Penelitian ini termotivasi dari penelitian-penelitian sebelumnya, kondisi belanja modal di NTB yang belum mencapai target nasional dan menunjukkan tren fluktuatif, tren PAD yang fluktuatif, serta tren Dana Perimbangan yang cenderung meningkat setiap tahun. Berdasarkan motivasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh PAD, Dana Perimbangan, dan Ukuran Pemerintah Daerah terhadap Belanja Modal Pemerintah Daerah di Provinsi NTB.

Tabel 1
Perbandingan Belanja Modal dan Belanja Daerah di Provinsi NTB

Tahun	Belanja Modal (Rp)	Belanja Daerah (Rp)	Perbandingan Belanja Modal dan Belanja Daerah
2009	1.111.132.301.855,80	6.210.976.777.131,38	17,89%
2010	1.103.754.731.228,00	7.119.647.771.770,56	15,50%
2011	1.831.191.401.635,11	8.649.488.080.215,74	21,17%
2012	1.797.710.714.120,34	9.783.754.039.074,94	18,37%
2013	2.246.020.538.219,80	11.036.029.013.855,20	20,35%
Total	8.089.809.687.059,05	42.799.895.682.047,80	18,90%

Sumber: DJPK. Data diolah, 2015.

²⁾ Kementerian Dalam Negeri yang dikutip dari Sugiono (2014).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Mewujudkan realisasi belanja modal tentu saja membutuhkan dana yang tidak sedikit. Realisasi PAD yang masih minim belum mampu menutupi kebutuhan keuangan pemda, sehingga tambahan dana dari pemerintah pusat sangat diperlukan. Dana Perimbangan merupakan dana yang dapat membantu pemda untuk menambah pendapatan daerah dengan harapan apabila terjadi penambahan sumber pendapatan maka realisasi belanja modal dapat ditingkatkan setiap tahunnya. Pemda juga dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan realisasi belanja modalnya dengan melihat ukuran pemerintahan daerahnya yang diproksikan dengan total aktiva/aset.

Belanja modal merupakan belanja yang dianggap lebih produktif dibandingkan belanja daerah yang lain seperti belanja pegawai dan belanja rutin lainnya. PAD merupakan salah satu sumber dana yang dapat digunakan pemda untuk membiayai belanja modal. Pemda lebih leluasa menggunakan PAD untuk belanja daerah terutama belanja modal, karena pemda memiliki kewenangan penuh untuk menggunakan pendapatan yang berasal dari potensi asli daerahnya. Studi Nurisa (2013) dan Mayasari et al. (2014) melihat ada pengaruh positif PAD terhadap belanja modal. Artinya, apabila PAD meningkat maka belanja modal pemda juga meningkat dan sebaliknya. Berbeda dengan studi Abdullah dan Halim (2006) dan Wandira (2013) yang melihat PAD tidak berpengaruh terhadap realisasi belanja modal Pemda. Artinya, PAD belum digunakan optimal untuk belanja modal, dan masih banyak digunakan untuk belanja yang lain seperti belanja pegawai dan sebagainya.

Pemda di NTB dapat mengoptimalkan penggunaan PAD untuk belanja modal terutama untuk belanja modal yang dapat mempengaruhi langsung pada layanan publik. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pendapatan Asli Daerah berpengaruh positif terhadap Belanja Modal

Kontribusi PAD yang hanya 13% pada total pendapatan pemda di Provinsi NTB belum mampu untuk memenuhi kebutuhan akan belanja daerah terutama belanja modal, sehingga dana dari pemerintah pusat berupa Dana Perimbangan masih dibutuhkan. Dana Perimbangan yang terdiri dari DBH, DAU, dan

DAK dapat digunakan pemda untuk merealisasikan sejumlah belanja termasuk belanja modal.

Penerimaan dana perimbangan dari pemerintah pusat dapat mempengaruhi Belanja Modal pemda (Abdullah dan Halim, 2006). Studi Subowo dan Wati (2010) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dana perimbangan terhadap Belanja Modal pemda. Artinya semakin tinggi dana perimbangan yang diterima maka semakin tinggi pula realisasi Belanja Modal pemda.

Meskipun penggunaan dana perimbangan masih mendapat campur tangan pemerintah pusat, namun dengan perencanaan yang matang dan pro rakyat, pemda di Provinsi NTB dapat menggunakannya untuk lebih meningkatkan belanja modal setiap tahunnya. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Dana Perimbangan berpengaruh positif terhadap Belanja Modal.

Selain faktor pendapatan, ukuran pemerintah daerah juga mempengaruhi belanja modal (Manik dan Suprihartini, 2013). Artinya, semakin besar ukuran pemerintahan suatu daerah maka kebutuhan akan infrastruktur, sarana, dan prasarana wilayah juga semakin meningkat. Mempertimbangkan kebutuhan akan sarana dan prasarana wilayah dalam proses perencanaan anggaran akan membantu pemda untuk memprioritaskan belanja modal yang dapat memenuhi layanan kepada masyarakat. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian adalah :

H3 : Ukuran Pemerintah Daerah berpengaruh positif terhadap Belanja Modal.

Berdasarkan tingkatannya, jenis penelitian kali ini digolongkan ke dalam penelitian explanatory. Menurut Sukandarrumidi (2006:105), penelitian explanatory, merupakan penelitian untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Hubungan sebab akibat ini disebut juga hubungan kausal. Penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga disebut sebagai penelitian sensus. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemerintah daerah di Provinsi NTB yang terdiri dari 1 pemerintah provinsi, 8 pemerintah kabupaten, dan 2 pemerintah kota.

Belanja modal dalam penelitian ini diukur dengan total realisasi belanja modal yang tercantum

dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun anggaran 2009 sampai dengan 2013. Pendapatan Asli Daerah diukur dengan total realisasi PAD dalam LKPD tahun anggaran 2009 sampai dengan 2013. Dana Perimbangan diukur dengan total dana perimbangan berupa DBH, DAU, dan DAK dalam LKPD tahun anggaran 2009 sampai dengan 2013. Sementara ukuran pemerintah daerah diukur dengan Total Aset yang ada pada Neraca tahun anggaran 2008 sampai dengan 2012.

Analisis statistik yang digunakan adalah model struktural dengan alat analisis Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 2.0.m3. PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Hipotesis dalam penelitian ini diterima apabila memiliki nilai t statistics (t hitung) pada tabel Path Coefficient output SmartPLS 2.0 M3 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,64 (Jogiyanto, 2011:73).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil olah data SmartPls 2.0.m3, model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:

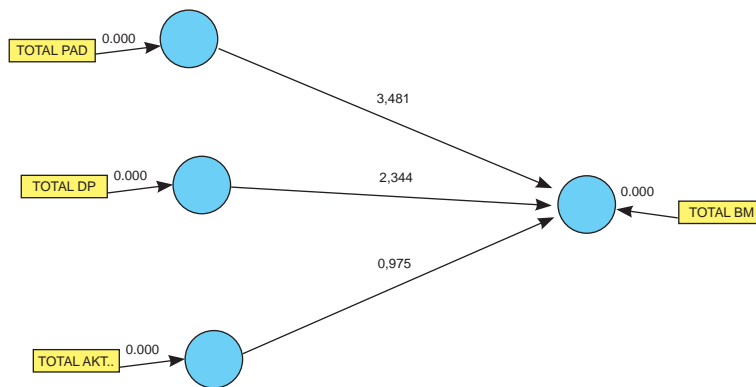
Berdasarkan hasil kalkulasi algoritma diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
R Square

Konstruk	R Square
BM	0,6835
DP	
PAD	
UK.PEMDA	

Sumber: Output SmartPls, 2015.

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai R2 dalam penelitian ini adalah 68,35%. Artinya variabel belanja modal mampu dijelaskan oleh variabel PAD, Dana Perimbangan, dan Ukuran Pemda sebanyak 68,35% dan sisanya 31.65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Selain itu, ketiga variabel eksogen masuk dalam kategori kuat dalam menerangkan variabel endogen karena nilai R2 > 0,64. Perhitungan Goodness of Fit model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Bootstrapping

Tabel 2
Goodness of Fit

	R-Square	Communality	GOF
BM	0,6835	1	0,68
PAD		1	
DP		1	
UK.PEMDA		1	
Rerata	0,6835	1	

Sumber: Output SmartPls, 2015.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui GOF dalam penelitian ini adalah 0,68. Artinya, model dalam penelitian ini masuk dalam kategori kuat karena Index GOF > 0,36. Sementara itu, berdasarkan hasil bootstrapping SmartPLS dapat diringkas hasil pengujian hipotesis penelitian ini, seperti yang tercantum dalam Tabel 3 berikut ini:

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa H1 dan H2 diterima karena nilai t-statistiknya > 1,64 dan koefisien parameternya bertanda positif. Sementara H3 dalam penelitian ini ditolak karena nilai t statistik < 1,64 dan koefisien parameternya bertanda negatif.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, artinya PAD berpengaruh signifikan positif terhadap belanja modal pada pemda di Provinsi NTB. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi PAD yang diterima pemda maka semakin tinggi pula realisasi belanja modal, dan sebaliknya.

Meskipun PAD hanya dikisaran 13% dari total pendapatan Pemda di NTB, namun PAD dapat digunakan secara lebih leluasa untuk belanja modal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuarisa (2013) dan Mayasari et al. (2014), yang menemukan PAD berpengaruh positif terhadap belanja modal. Sementara itu, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abdullah dan Halim (2006) dan Wandira (2013) yang melihat PAD tidak berpengaruh terhadap belanja modal Pemda. Hal ini mengindikasikan PAD masih digunakan untuk belanja di luar dari belanja modal seperti belanja operasional.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya bahwa semakin tinggi penerimaan dana perimbangan dari pemerintah pusat, maka realisasi belanja modal pemda di Provinsi NTB semakin tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dana perimbangan khususnya DAK dan DBH sudah digunakan secara optimal untuk belanja modal, karena penerimaan DAU sudah diamanatkan untuk membiayai belanja yang menjadi prioritas pemda yaitu belanja pegawai. Ke depan pemda di Provinsi NTB dapat lebih kreatif merancang program-program yang bersinergi dengan Pemerintah terutama program/kegiatan yang menunjang layanan kepada publik seperti penyediaan sarana dan prasarana publik, sehingga akan menambah realisasi belanja modal setiap tahunnya.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Artinya, Ukuran Pemerintah Daerah tidak berpengaruh terhadap realisasi belanja modal Pemda di NTB. Hal ini mengindikasikan bahwa total aset yang menjadi proksi dari ukuran pemda tidak dijadikan sebagai pertimbangan awal dalam merancang dan merealisasikan belanja modal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Manik dan Suprihartini (2013) yang menghasilkan ukuran pemda dengan proksi total aset berpengaruh terhadap penggunaan belanja modal.

Ke depan Pemda di NTB diharapkan lebih cermat dalam merancang dan merealisasikan belanja

Tabel 3
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean(O)	T Statistics ((O/STERR))	Hipotesis	Keterangan
PAD -> BM	0,6099	0,5818	3,4807	H1	Diterima
DP -> BM	0,3093	0,3208	2,344	H2	Diterima
UK.PEMDA -> BM	-0,0756	-0,0801	0,9746	H3	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS, 2015.

modal yang menyentuh langsung pada pelayanan publik dengan mempertimbangkan variabel selain variabel pendapatan, yaitu total aset yang di dalam neraca pemda. Hal ini dikarenakan, total aset yang dimiliki merupakan cerminan dari kekayaan yang dimiliki pemda di akhir tahun anggaran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan alokasi belanja terutama belanja modal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa PAD dan Dana Perimbangan berpengaruh positif signifikan terhadap Belanja Modal di Provinsi NTB, namun ukuran Pemerintah Daerah tidak berpengaruh terhadap Belanja Modal Pemda di Provinsi NTB.

Saran

Penelitian ini mengambil rentan waktu penelitian hanya 5 tahun anggaran. Pada penelitian mendatang disarankan menambah rentang waktu penelitian sehingga hasilnya dapat lebih baik karena menggunakan sumber data penelitian dengan waktu lebih panjang. Ukuran Pemerintah Daerah dapat diproksikan dengan selain total aktiva, sehingga penelitian ke depan dapat menguji ukuran pemda dengan proksi seperti jumlah penduduk dan luas wilayah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. dan A. Halim. 2006. "Studi atas Belanja Modal pada Anggaran Pemerintah Daerah dalam Hubungannya dengan Belanja Pemeliharaan dan Sumber Pendapatan". *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 2 (2): 17-32.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Manik, T. dan L. Suprihartini. 2013. "Analisis Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Publik melalui Pengukuran Value For Money dan Karakteristik Pemerintah Daerah terhadap Penggunaan Belanja Modal: Studi Empiris di Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2008-2012". *JEMI*, 4 (2): 15-30.
- Mayasari, L. P. R., N. K. Sinarwati dan G.A. Yuniarta. 2014. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, dan Dana Alokasi Umum terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Modal pada Pemerintah Kabupaten Buleleng". *E-Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 2 (1).
- Nuarisa, S. A. 2013. "Pengaruh PAD, DAU dan DAK terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Modal". *Accounting Analysis Journal*, 2(1): 89-95.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Subowo dan E. R. Wati. 2010. "Hubungan antara PAD dan Dana Perimbangan dengan Belanja Modal Pemda Kudus". *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 2 (2): 73-82.
- Sugiono, S. 2014. "Pengaruh Moderasi Pendapatan Asli Daerah terhadap Hubungan Belanja Modal dan Kemandirian Keuangan Daerah". *Jurnal Akuntansi Unesa*, 2 (3): 1-27.
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Bagi Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Wandira, A. G. 2013. "Pengaruh PAD, DAU, DAK, dan DBH terhadap Pengalokasian Belanja Modal". *Accounting Analysis Journal*, 2 (1): 44-51.
- www.djpk.depkeu.go.id
- www.ntbprov.go.id

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: KETERKAITANNYA DENGAN KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN BERUPA PENGAMBILAN RISIKO, INOVASI, PENGGUNAAN HUMOR, BEHAVIORAL COPING, DAN EMOTIONAL COPING

Siti Ai Fajar

Conny Tjandra Rahardja

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

E-mail: fajarsaid59@yahoo.com

ABSTRACT

Based on empirical analysis, this research investigate the correlation between transformational leadership and personality characteristics. Transformational leadership involve charismatic leadership, inspirational leadership, intellectual stimulation, and individualized consideration, whereas personality characteristics consists of five components, which are risk taking, innovation, use of humor, behavioral coping and emotional coping. The objective of this research are the labors private tertiary educational institution industry in Daerah istimewa Yogyakarta, including managers and their subordinates who are interaction directly. The data were collected by personally administered questionnaires. The Kendall and Spearman correlation analysis are used to analyze the model, because the characteristics of data are ordinal. Not all of the transformational leadership dimensions have positive and significant correlation with personalities characteristics components, only six items are correlated. There are charismatic leadership with risk taking, inspirational leadership with use of humor, intellectual stimulation with risk taking, intellectual stimulation with use of humor, individualized consideration with risk taking, and individualized consideration with use of humor. The results of this research can be used by private tertiary

educational institution to considerate a development selection and recruitment program with adjustment to identify potential of transformational leadership.

Keywords: transformational leadership, personality characteristics

JEL Classification: M54

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, penguasaan informasi, dan tingkat persaingan yang tinggi antarorganisasi, khususnya perguruan tinggi swasta, memaksa individu untuk dapat mengelola perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut semakin menuntut akan adanya penggunaan sumberdaya manusia yang efektif dan mampu mengantisipasi persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang akan terus berupaya mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia yang ada, memformulasikan visi organisasi, serta mendorong anggota organisasi untuk berusaha mencapai visi yang telah ditentukan.

Pemimpin yang merumuskan visi, memberikan

sense of mission kepada bawahannya (Humphreys and Einstein, seperti yang dikutip dalam Tickle et al., 2005), mengkomunikasikan visinya dengan jelas, optimistis, mendorong bawahannya untuk mengembangkan organisasi melampaui pengharapan yang normal dan meyakinkan para pengikutnya bahwa kesempatan mengembangkan keterampilan dan sumberdaya yang memadai akan disediakan (Sarros and Santora, 2001a dalam Tickle et al., 2005).

Bass (1998) mengungkapkan bahwa pemimpin yang transformasional dikarakteristikkan oleh empat faktor, meliputi kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kepemimpinan yang kharismatik merupakan faktor yang fundamental dalam proses transformasional. Pemimpin yang memiliki kharisma menyediakan visi dan sense of mission, dikagumi dan dipercayai. Di samping itu juga mampu menghasilkan antusiasme, rasa bangga seseorang terhadap dirinya, serta sering mengembangkan suatu kasih sayang dalam kaitan emosional yang kuat. Kepemimpinan inspirasional disebut juga sebagai motivasi inspirasional (Bass, 1998). Pemimpin dengan dimensi ini mengkomunikasikan visinya dengan penuh kepercayaan dan terkadang memberikan contoh untuk lebih memfokuskan tujuan dan tindakan yang tepat, menginspirasi melalui pemberian makna, dan tantangan bagi para pengikutnya dengan menggunakan bahasa, simbol, dan kesan sederhana.

Pemimpin transformasional dalam dimensi stimulasi intelektual mendukung usaha para anggota untuk lebih inovatif dan kreatif. Dalam dimensi ini, kreatifitas sangat dibutuhkan. Stimulasi intelektual menggambarkan bagaimana pemimpin transformasional memberi dukungan kepada para bawahan untuk menghadapi masalah dengan cara baru. Dengan mendorong pola berpikir para bawahan, maka akan mendukung untuk dapat mengatasi masalah (Bass, 1985). Pemimpin dengan dimensi pertimbangan individual memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing anggota untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pembimbing. Interaksi dan komunikasi pemimpin transformasional dalam dimensi ini dilakukan secara pribadi. Sebagai contoh, pemimpin mengingat kembali apa yang pernah dipercekapkan dengan para pengikutnya dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya, lebih dari hanya

sebagai seorang bawahan.

Secara teoritis dan konseptual, perilaku organisasi menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai karakteristik kepribadian tertentu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional (Bass, 1990). Kepribadian merupakan faktor yang ada di dalam diri setiap orang, yang akan mempengaruhi perilaku orang tersebut (Prajoga, 2007). Terdapat lima karakteristik kepribadian yaitu 1) pengambilan risiko, 2) inovasi, 3) penggunaan humor, 4) behavioral coping, dan 5) emotional coping. Pengambilan risiko merupakan suatu tingkat ketika seseorang menanggung risiko tanpa jaminan hasil yang pasti. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik kepribadian ini berkemauan untuk mengambil kesempatan, walaupun dia akan menghadapi kesengsaraan. Inovasi adalah suatu tingkat ketika seseorang ingin mencoba sesuatu yang baru dan berbeda, kreatif, dan menantang status quo. Pemimpin yang memiliki tingkat inovasi yang tinggi tidak mengandalkan metode dalam melaksanakan tugasnya karena cenderung mampu memecahkan masalah serta menunjukkan keaslian, kecerdikan, dan akal yang panjang.

Penggunaan humor merupakan suatu tingkat ketika pemimpin bertindak atau membuat komentar yang lucu dalam penyelesaian masalah. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mengembangkan hubungan yang menyenangkan, meningkatkan perhatian para anggota, atau agar pesan mudah diingat oleh para anggota. Behavioral coping adalah suatu tingkat ketika seseorang memikirkan cara untuk menunjukkan suatu perilaku yang efektif atau menjaga agar diri tetap optimis dalam menjalani hidup (Epstein dan Meier, 1989). Pemimpin yang memiliki tipe seperti ini percaya pada kemampuan orang lain, fleksibel, gampang menyesuaikan diri, tekun, pengkhayal tentang masa depan, dan mempunyai semangat kewiraswastaan.

Emotional coping merupakan suatu tingkat ketika seseorang memiliki kecenderungan untuk tidak bertindak sendiri, tidak sensitif terhadap celaan orang lain, dan juga tidak merasa gelisah tentang kegagalan atau celaan (Epstein dan Meier, 1989). Pemimpin yang memiliki emotional coping yang tinggi memiliki sifat percaya yang tinggi terhadap dirinya, opininya, keyakinannya, dan kemampuannya. Selain itu, juga dapat mengontrol emosinya seperti marah, perasaan ditolak atau frustrasi, tidak membiarkan perasaan

mereka untuk merintangi interaksi dengan kolega-koleganya, serta dapat menyesuaikan diri walaupun dalam keadaan stres.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti keterkaitan atau hubungan antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan variabel karakteristik kepribadian, dan hubungan kedua variabel tersebut dapat diperoleh melalui kuesioner kepemimpinan multifaktor (Multifactor Leadership Questioner) dan kuesioner karakteristik pribadi (Bass & Avolio dalam Dubinsky et al., 1995). Obyek penelitian ini adalah pemimpin serta bawahan langsung, pada Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Implikasi penelitian ini adalah munculnya kebutuhan konsep kepemimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terus berlangsung dan untuk memajukan sumberdaya manusia. Selanjutnya konsep kepemimpinan tersebut dapat digunakan dalam proses seleksi dan pelatihan terhadap para calon pemimpin dalam suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen suatu organisasi dapat membentuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan atau melatih calon pemimpin agar cenderung menjadi pemimpin transformasional, karena melalui pelatihan pemimpin dapat mempelajari teknik dan mendapatkan kualitas diri yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin transformasional (Bass, 1985) dan didukung oleh karakteristik pribadi yang dimilikinya. Program pelatihan dikembangkan bertujuan membentuk keahlian dalam kepemimpinan transformasional untuk kesuksesan suatu organisasi. Digunakannya dimensi kepemimpinan transformasional dan variabel karakteristik kepribadian dalam penelitian ini adalah berdasarkan pengujian mengenai keterkaitan atau hubungan antara dimensi kepemimpinan transformasional dan karakteristik pribadi yang dilakukan oleh Dubinsky et al.(1995).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kepemimpinan dalam organisasi adalah proses pemberian petunjuk dan mengarahkan perilaku manusia dalam lingkungan kerja. Stoner (1995) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut terdapat empat implikasi penting, yaitu

1) kepemimpinan melibatkan orang lain (bawahan atau pengikut). Para bawahan yang bersedia menerima pengarahannya akan menentukan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan dapat terlaksana dengan baik. Tanpa orang lain yang dapat diarahkan atau dipengaruhi, konsep kepemimpinan menjadi tidak relevan; 2) kepemimpinan menyangkut pendistribusian kekuatan atau kekuasaan yang tidak seimbang antara pemimpin dan yang dipimpin. Secara umum pemimpin biasanya memiliki kekuatan yang lebih daripada yang dipimpin; 3) kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuatan untuk mempengaruhi perilaku pengikut; dan (4) menggabungkan ketiga aspek sebelumnya dan pemahaman bahwa kepemimpinan berkaitan dengan nilai-nilai.

Model kepemimpinan yang menjunjung tinggi arti kewajiban moral terhadap organisasi sebagai nilai akhir, yang selanjutnya diadopsi oleh para pengikutnya adalah kepemimpinan transformasional (Kuhnert and Lewis; dalam Krishnan, 2005). Kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan yang sering diperbincangkan dan merupakan suatu proses yang mengubah dan mentransformasi individu. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membuat orang lain mau berubah, berkembang, dan dapat dipimpin. Di samping itu, dalam studi laboratorium yang didesain untuk menguji dampak perilaku pemimpin yang direktif kalau dibandingkan dengan perilaku pemimpin yang kharismatik, ditemukan bahwa perilaku pemimpin yang kharismatik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, kepuasan dan kejelasan peran yang lebih besar daripada perilaku pemimpin yang direktif (Howell dan Frot dalam Podsakoff, Mackenzie dan Bommer, 1996).

Secara teoritis dan konseptual, perilaku organisasi menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai karakteristik kepribadian tertentu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional (Bass, 1990). Kepribadian merupakan faktor yang ada di dalam diri setiap orang yang akan mempengaruhi perilaku orang tersebut (Prajoga, 2007).

Pengambilan risiko. Penelitian sebelumnya membedakan antara pemimpin yang tidak berani mengambil risiko dengan yang berani mengambil risiko. Pemimpin yang berani mengambil risiko lebih persuasif, berpengaruh, dan efektif (Bass, 1990). Juga Srgo,

Worchel, Pence, dan Orhan (1980) menemukan bahwa kemauan untuk mengambil risiko berhubungan positif dengan kepemimpinan transformasional (keinginan untuk mempercayai seseorang).

Inovasi. Penelitian di masa lalu telah diperoleh, bahwa ada hubungan yang positif antara inovasi dengan kepemimpinan, dan antara kepanjangan akal dengan kepemimpinan (Bass, 1990). Zaleznik (1977) berpendapat bahwa para pemimpin memandang pekerjaan mereka sebagai suatu kesempatan untuk mengembangkan pendekatan baru untuk suatu masalah lama yang belum terselesaikan, dan membuka masalah untuk pilihan-pilihan baru.

Penggunaan humor. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa rasa humor (sense of humor) dan kemampuan untuk tertawa berhubungan secara positif dengan kepemimpinan (Bass, 1990). Ditemukan juga pada penelitian sebelumnya, bahwa humor atau lelucon berakibat baik terhadap organisasi (Dandridge, 1986; Duncan, 1983, 1984; Linstead, 1985; dalam Dubinsky et al. 1995). Salah satu peran pemimpin adalah membangun dan merawat kelompok. Bagian dari peran ini melibatkan pengurangan ketegangan kelompok, yang dapat dicapai dengan lelucon (Bass, 1990).

Behavioral coping. Penelitian dalam perilaku organisasional dan psikologi sebelumnya, menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif berkorelasi secara positif dengan kemampuan menyesuaikan diri dan ketekunan (Bass, 1990). Di samping itu, komitmen karyawan terhadap pemimpinnya dapat meningkat jika pemimpin tersebut dipersepsikan sebagai seorang yang mampu atau kompeten (Downton, 1973).

Emotional coping. Penelitian dalam perilaku organisasional dan psikologi sebelumnya, menunjukkan bahwa kepemimpinan berkorelasi secara positif dengan emotional coping yang ditunjukkan dengan kepercayaan diri, keyakinan, kontrol diri, dan kemampuan untuk mengatasi konflik, serta toleransi terhadap stres (Bass, 1990).

Dubinsky et al. (1995) telah meneliti hubungan karakteristik kepribadian dengan dimensi kepemimpinan transformasional pada suatu divisi perusahaan produk medikal multinasional. Berdasar hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lima karakteristik pribadi berupa pengambilan risiko, inovasi, behavioral coping, emotional coping, dan penggunaan humor mempunyai hubungan yang positif dengan empat dimensi

kepemimpinan transformasional yang mencakup kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hanya karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor tidak memiliki hubungan yang positif dengan dimensi stimulasi intelektual

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti akan merumuskan hipotesis yang disesuaikan dengan hasil penelitian Dubinsky et al. (1995) sebagai berikut:

- H1:** Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat pengambilan risiko.
- H2:** Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi positif dan signifikan dengan inovasi.
- H3:** Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi positif dan signifikan dengan karakteristik pribadi berupa penggunaan humor.
- H4:** Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi positif dan signifikan dengan emotional coping.
- H5:** Dimensi kepemimpinan kharismatik memiliki korelasi positif dan signifikan dengan behavioral coping.
- H6:** Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat pengambilan risiko.
- H7:** Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi positif dan signifikan dengan inovasi.
- H8:** Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi positif dan signifikan dengan penggunaan humor.
- H9:** Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi positif dan signifikan dengan emotional coping.
- H10:** Dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan behavioral coping.
- H11:** Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat pengambilan risiko.
- H12:** Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat daya inovasi.
- H13:** Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat penggunaan humor.
- H14:** Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi

positif dan signifikan dengan tingkat emotional coping.

H15: Dimensi stimulasi intelektual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat behavioral coping.

H16: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat pengambilan keputusan.

H17: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat daya inovasi.

H18: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan tingkat penggunaan humor.

H19: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan emotional coping.

H20: Dimensi pertimbangan individual memiliki korelasi positif dan signifikan dengan karakteristik kepribadian berupa behavioral coping.

Responden dalam penelitian adalah para pemimpin dan bawahan yang berinteraksi langsung dengan pemimpinnya pada perguruan tinggi swasta di lingkungan Daerah Istimewa. Yogyakarta. Data diperoleh dengan cara personally administered ques-

tionaries, artinya peneliti datang sendiri ke obyek penelitian untuk menjelaskan topik penelitian dan menyerahkan kuesioner. Kuesioner yang disebar ke lembaga perguruan tinggi swasta tersebut dibagi dalam dua kelompok. Kuesioner kelompok pertama tentang dimensi kepemimpinan transformasional diberikan kepada bawahan masing-masing pemimpin (responden kelompok pertama) untuk menilai kepemimpinan transformasional yang dimiliki masing-masing pemimpinnya, sedangkan kuesioner kelompok kedua tentang karakteristik kepribadian diberikan kepada pemimpin (responden kelompok kedua) yang sedang diteliti untuk memberikan penilaian terhadap dirinya tentang ciri kepribadian yang dimilikinya.

Untuk menguji korelasi antara dimensi kepemimpinan transformasional dengan variabel karakteristik kepribadian digunakan analisis korelasi Kendall dan Spearman, karena kasus data berskala ordinal (Santoso, 1999). Pemakaian analisis korelasi dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut (Cohen & Cohen, dalam Dubinsky et al., 1995). Untuk menguji apakah keterkaitan antara variabel yang diuji signifikan atau tidak, digunakan uji satu sisi karena sifat hipotesis sudah pasti.

Tabel 1
Responden Berdasarkan Nama Perguruan Tinggi Swasta

Nama Perguruan Tinggi Swasta	Pemimpin	Bawahan	Jumlah
Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Yogyakarta	5	17	22
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN	7	55	62
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusa Megar Kencana	1	7	8
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU	4	17	21
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN	5	11	16
Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa APMD	3	32	35
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKP	4	17	21
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Yogyakarta	5	18	23
Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Duta Wacana	3	12	15
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	5	30	35
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha	5	18	23
Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan	2	7	9
Akademi Akuntansi YKPN	5	29	34
Akademi Teknik YKPN	3	25	28
Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer AKAKOM	5	12	17
Jumlah	62	307	369

HASIL PENELITIAN

Responden kelompok pertama sebanyak 307 orang dan responden kelompok kedua sebanyak 62 orang. Tabel 1 berikut ini menunjukkan responden berdasarkan nama perguruan tinggi swasta.

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan item-item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Menurut Gable (1986) terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan, yaitu pendekatan eksploratori dan pendekatan konfirmatori. Penelitian ini menggunakan pendekatan konfirmatori karena sudah diketahui secara pasti jumlah variabel yang digunakan. Item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dengan nilai di atas 0.5. Konsep kepemimpinan transformasional diukur dengan variabel kepemimpinan kharismatik (KH), kepemimpinan inspirasional (KI), stimulasi intelektual (SI), dan pertimbangan individual (PI). Item-item pertanyaan pada kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai di atas 0.5. Tabel 2 berikut ini adalah item-item pertanyaan yang dinyatakan valid.

Sedangkan konsep kepribadian dari kepemimpinan transformasional diukur dengan variabel pengambilan risiko (PR), inovasi (IN), penggunaan

humor (PH), behavioral coping (BC), dan emotional coping (EC). Item-item pertanyaan pada kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai di atas 0.5. Tabel 3 berikut ini adalah item-item pertanyaan yang dinyatakan valid.

Setelah semua item pertanyaan kuesioner yang dinyatakan valid, maka selanjutnya adalah menguji kereliabilisan alat ukur tersebut. Reliabilitas adalah kekonsistenan pengukuran atau konsistensi skor yang dihasilkan. Semakin tinggi nilai skor reliabilitas semakin kecil ketidakkonsistenan pengukuran, sehingga semakin kecil pula kemungkinan kesalahan. Koefisien reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas dari pengukuran. Menurut Oppenheim (1992) terdapat empat cara yang dapat digunakan untuk mengukur validitas, yaitu 1) metode konsistensi internal dengan menggunakan koefisien cronbach alpha; 2) metode belah dua; 3) pada periode yang singkat menguji sampel yang sama secara berulang-ulang; dan 4) metode bentuk seajar.

Pengukuran koefisien (nilai) reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Terdapat dua pendapat mengenai koefisien reliabilitas. Menurut Litwin (1995), nilai reliabilitas di atas 0.7 adalah nilai reliabilitas yang baik. Sedangkan menurut Nunnally (1970), koefisien reliabilitas di atas 0.6 cukup baik (memadai). Peneli-

Tabel 2
Item-Item Kuesioner yang Valid pada Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item Pertanyaan Valid
Kepemimpinan Kharismatik (KH)	KH1, KH2, KH3, KH4, KH6, KH7, KH8, KH9, KH10
Kepemimpinan Inspirasional (KI)	KI1, KI2, KI3, KI4, KI5, KI6, KI7
Stimulasi Intelektual (SI)	SI1, SI2, SI3, SI4, SI5, SI6, SI7, SI8, SI9, SI10
Pertimbangan Individual (PI)	PI1, PI2, PI3, PI4, PI5, PI6, PI7, PI8, PI9, PI10

Tabel 3
Item-Item Kuesioner yang Valid pada Kepribadian Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item Pertanyaan Valid
Pengambilan Risiko (PR)	PR1, PR2, PR5, PR6, PR7, PR8, PR9, PR11, PR12
Daya Inovasi (IN)	IN2, IN4, IN5, IN6, IN7, IN8, IN9, IN10, IN12
Penggunaan Humor (PH)	PH1, PH2, PH3, PH4
Behavioral coping (BC)	BC1, BC3, BC4, BC5, BC6, BC7, BC8, BC9, BC10, BC11, BC12
Emotional coping (EC)	EC1, EC3, EC5, EC6, EC9

tian ini menggunakan koefisien reliabilitas di atas 0.6. Berikut ini adalah nilai reliabilitas variabel-variabel kepemimpinan transformasional dan karakteristik kepribadian.

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5 dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan karakteristik kepribadian adalah reliabel.

Penelitian ini menguji korelasi antara kepe-

mimpinan transformasional dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Variabel-variabel kepemimpinan transformasional meliputi kepemimpinan kharismatik (KH), kepemimpinan inspirasional (KI), stimulasi intelektual (SI), pertimbangan individual (PI). Variabel-variabel karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi pengambilan risiko (PR), inovasi (IN), penggunaan humor (PH), behavioral coping (BC), dan emotional coping (EC).

Tabel 4
Nilai Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kharismatik (KH)	0.845	Reliabel
2	Kepemimpinan Inspirasional (KI)	0.854	Reliabel
3	Stimulasi Intelektual (SI)	0.871	Reliabel
4	Pertimbangan Individual (PI)	0.845	Reliabel

Tabel 5
Nilai Reliabilitas Variabel Karakteristik Kepribadian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengambilan Risiko (PR)	0.787	Reliabel
2	Daya Inovasi (IN)	0.867	Reliabel
3	Penggunaan Humor (PH)	0.813	Reliabel
4	Behavioral coping (BC)	0.685	Reliabel
5	Emotional coping (EC)	0.851	Reliabel

Tabel 6
Hasil Pengolahan Data Korelasi dengan Kendall

Karakteristik Kepribadian		Kepemimpinan Transformasional			
		KH	KI	SI	PI
PR	r	0.120	0.081	0.133	0.119
	Sig	0.092*	0.186	0.070*	0.094*
IN	r	0.039	0.074	0.038	0.026
	Sig	0.333	0.208	0.339	0.385
PH	R	0.105	0.207	0.192	0.199
	Sig	0.132	0.014*	0.020*	0.017*
EC	R	-0.116	-0.039	-0.088	-0.063
	Sig	0.101	0.335	0.166	0.243
BC	r	0.122	0.035	0.079	0.030
	Sig	0.091*	0.351	0.193	0.371

Tabel 7
Hasil Pengolahan Data Korelasi dengan Spearman

Karakteristik Kepribadian		Kepemimpinan Transformasional			
		KH	KI	SI	PI
PR	r	0.176	0.109	0.192	0.172
	Sig	0.082*	0.129	0.064*	0.086*
IN	r	0.107	0.102	0.048	0.030
	Sig	0.327	0.210	0.354	0.408
PH	r	0.148	0.317	0.297	0.278
	Sig	0.126	0.006**	0.010*	0.014*
EC	r	-0.162	-0.108	-0.122	-0.086
	Sig	0.101	0.325	0.168	0.251
BC	r	0.155	0.043	0.111	0.026
	Sig	0.113	0.370	0.194	0.421

Keterangan:

- *** Signifikan pada tingkat 0.01
- ** Signifikan pada tingkat 0.05
- * Signifikansi pada tingkat 0.10

PEMBAHASAN

Tabel 6 dan 7 adalah ringkasan hasil uji korelasi menurut Kendall dan Spearman. Pada prinsipnya keduanya memberikan hasil yang sama dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17. Mengacu pada uji korelasi dapat disimpulkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kharismatik dengan karakteristik kepribadian berupa pengambilan risiko. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis yang dirumuskan. Hal ini berarti karakteristik kepribadian berupa keberanian untuk mengambil risiko berhubungan dengan kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan kharismatik memiliki sense of mission, dikagumi, dan dipercayai oleh bawahan. Setiap kesempatan bisnis/pekerjaan selalu mengandung risiko, untuk itu diperlukan keberanian dari pemimpin kharismatik untuk memanfaatkan peluang demi keberhasilan lembaga dalam mengantisipasi masa depan. Kepemimpinan kharismatik di perguruan tinggi juga berani mengambil risiko untuk mencapai visi dan sense of mission agar tetap survive, bahkan unggul.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan

antara variabel kepemimpinan kharismatik dengan karakteristik kepribadian berupa inovasi. Diduga kepemimpinan kharismatik di lingkungan perguruan tinggi swasta tidak membutuhkan daya inovasi yang tinggi, karena pendidikan tinggi tidak kacau atau seturbulen lingkungan bisnis yang lain yang menuntut adanya perubahan yang sangat cepat. Pada industri pendidikan, lingkungan relatif stabil, meski sangat dipengaruhi oleh regulasi pemerintah, misalnya kurikulum utama, ketentuan jumlah dan pendidikan dosen, jumlah serta IP minimal mahasiswa dan lulusan.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kharismatik dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Diduga kepemimpinan kharismatik tidak berhubungan dengan humoris, karena sangat dimungkinkan kepemimpinan berkharisma di perguruan tinggi dapat memimpin dengan baik meski tidak menggunakan humor. Diduga karyawan dan dosen di perguruan tinggi swasta juga merasa tidak ada relevansi kepemimpinan kharismatik dengan penggunaan humor. Hal ini disebabkan di lingkungan perguruan tinggi swasta, pemimpin struktural juga merangkap sebagai

dosen yang juga sibuk dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga interaksi antara pemimpin struktural yang sangat sibuk dengan para bawahan dalam waktu terbatas tidak banyak menggunakan humor. Diduga pula menurut persepsi responden, pemimpin yang berkharisma itu tegas, serius, dan disegani, sehingga humor dianggap tidak relevan dengan variabel seorang pemimpin yang berkharisma.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kharismatik dengan karakteristik kepribadian emotional coping. Diduga karyawan di perguruan tinggi swasta sebagai responden berpendapat tidak terdapat relevansi antara kepemimpinan kharismatik dengan emotional coping. Pendapat umum adalah pada lingkungan akademisi yang terdiri dari personil-personil terdidik, sehingga dianggap wajar jika pengendalian diri dan yang terkait dengan emosi sudah terkendali dengan baik. Diduga responden yang terpilih berpendapat emotional coping seyogyanya dimiliki semua orang, tidak hanya pemimpin transformasional dengan variabel kepemimpinan kharismatik.

Berdasar hasil korelasi Kendall dan Spearman diperoleh p value masing-masing sebesar 0.091 dan 0.113. Hasil uji signifikansi korelasi Kendall kurang dari 0.10, namun Spearman lebih dari 0.10, sehingga peneliti memutuskan untuk mererata hasil keduanya = 0.102. Oleh karena p value lebih besar dari 0.10, maka H_0 diterima. Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kharismatik dengan karakteristik kepribadian behavioral coping. Diduga tidak terdapat relevansi yang kuat antara kepemimpinan kharismatik dengan behavioral coping di perguruan tinggi swasta. Diduga karyawan di perguruan tinggi swasta sebagai responden berpendapat tidak terdapat relevansi antara kepemimpinan kharismatik dengan behavioral coping. Pendapat umum adalah pada lingkungan akademisi yang terdiri dari personil-personil terdidik, sehingga dianggap wajar jika kemampuan menyesuaikan diri dan ketekunan perlu dimiliki semua orang. Diduga responden yang terpilih berpendapat behavioral coping seyogyanya dimiliki semua orang, tidak hanya pemimpin transformasional dengan variabel kepemimpinan kharismatik. Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak

tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan karakteristik keberanian mengambil risiko. Diduga kepemimpinan yang inspirasional dalam menshare visi dan keteladanan pemimpin tidak memiliki relevansi dengan keberanian untuk mengambil risiko. Hal ini disebabkan perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan relatif stabil sehingga risiko pengambilan keputusan berisiko tidak banyak dilakukan, bahkan sangat dimungkinkan jajaran kepemimpinan perguruan tinggi swasta hanya mengambil keputusan yang safe sesuai regulasi pemerintah. Dalam realitanya, perguruan tinggi swasta yang banyak inspirasi namun tidak sesuai dengan regulasi pemerintah akan memperoleh nilai akreditasi yang kurang baik.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan karakteristik kepribadian daya inovasi. Tidak adanya hubungan antara kepemimpinan inspirasional dan daya inovasi di perguruan tinggi, diduga responden penelitian beranggapan lembaga pendidikan tidak terlalu membutuhkan pemimpin yang sangat inspiratif dan inovatif. Hal ini disebabkan kondisi lingkungan dunia pendidikan relatif stabil tidak seturbulen industri berteknologi tinggi. Hampir semua hal di perguruan tinggi swasta diatur oleh pemerintah melalui Dirjen Pendidikan Tinggi dan Kopertis.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Pemimpin yang memiliki kreativitas serta inisiatif untuk mencapai visi serta keteladanan, akan lebih menggunakan humor untuk mempermudah pemahaman karyawan/bawahan untuk mencapai visi-visinya dalam berbagai aktivitas yang telah dirumuskan, meski dengan waktu interaksi yang terbatas. Diduga responden penelitian berpersepsi, pemimpin yang inspirasional biasanya lebih santai, banyak ide, out of the box.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan karakteristik kepribadian emotional coping. Diduga tidak terdapat relevansi antara kepemimpinan yang kreatif untuk mencapai visi dengan emotional coping, karena tingkat pendidikan dosen hampir setara dengan pemimpin di

lingkungan pendidikan tinggi, sehingga komunikasi pencapaian visi dapat dilakukan dengan lancar tanpa menimbulkan kekuatiran kegagalan dan kesalahpahaman.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dengan karakteristik kepribadian behavioral coping. Diduga tidak terdapat relevansi antara kepemimpinan yang kreatif untuk mencapai visi dengan behavioral coping, karena tingkat pendidikan dosen hampir setara dengan pemimpin di lingkungan pendidikan tinggi, bahkan satu tim yang saling bahu-membahu, sehingga tugas ini tidak hanya ada dipundak pemimpin.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian berupa tingkat pengambilan risiko. Diduga kepemimpinan dengan dimensi stimulasi intelektual memberi dukungan dan motivasi kepada bawahan untuk membuat solusi jika menghadapi permasalahan-permasalahan baru dalam pekerjaan, sehingga bawahan memiliki keberanian untuk mengambil risiko ketika membuat solusi baru.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian berupa inovasi. Kepemimpinan dengan dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian daya inovasi tidak berkorelasi. Diduga menurut persepsi responden yang diteliti stimulasi intelektual berupa dukungan untuk menyelesaikan permasalahan baru di lembaga pendidikan belum memunculkan daya inovasi yang menonjol, seperti yang terjadi pada industri gadget dan komunikasi. Hal ini disebabkan karena lingkungan industri pendidikan tinggi swasta tidak seturbulen industri lain.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Kepemimpinan dengan dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor berkorelasi secara signifikan. Diduga menurut persepsi responden yang diteliti stimulasi intelektual berupa dukungan kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan baru di lembaga pendidikan lebih

efektif dengan penggunaan humor yang dimiliki oleh pemimpinnya. Dengan keterbatasan waktu berinteraksi antara pemimpin struktural yang merangkap dosen dengan bawahan, ternyata pemimpin perguruan tinggi swasta tetap menyisipkan humor untuk mendukung dan memotivasi bawahan untuk membuat solusi permasalahan dengan hal-hal baru.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian emotional coping. Kepemimpinan dengan dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian emotional coping tidak berkorelasi. Diduga menurut persepsi responden yang diteliti stimulasi intelektual berupa dukungan kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan baru di lembaga pendidikan lebih mudah disampaikan. Diduga pendapat responden adalah pada lingkungan akademisi yang terdiri atas personil-personil terdidik, sehingga dianggap wajar jika pengendalian diri dan yang terkait dengan emosi sudah terkendali dengan baik. Diduga responden yang terpilih berpendapat emotional coping seyogyanya dimiliki semua orang, tidak hanya pemimpin transformasional dengan variabel stimulasi intelektual.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian behavioral coping. Berdasarkan uji korelasi tidak terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional berupa stimulasi intelektual dengan behavioral coping di perguruan tinggi swasta. Diduga responden berpendapat tidak terdapat relevansi antara kepemimpinan stimulasi intelektual dengan behavioral coping. Diduga responden berpendapat pada lingkungan akademisi yang terdiri dari personil-personil terdidik, sehingga dianggap wajar jika kemampuan menyesuaikan diri dan ketekunan perlu dimiliki semua orang. Diduga responden yang terpilih berpendapat bahwa behavioral coping seyogyanya dimiliki semua orang, tidak hanya pemimpin transformasional dengan variabel stimulasi intelektual.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian berupa pengambilan risiko. Hal ini berarti karakteristik kepribadian berupa keberanian

untuk mengambil risiko berkorelasi dengan dimensi kepemimpinan pertimbangan individual. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual memberikan perhatian kepada kebutuhan setiap individu di perguruan tinggi dengan mementoring bawahan mencapai kinerja dan kesuksesan yang lebih tinggi. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual akan membuka komunikasi yang personal dan pribadi dengan bawahan dan mencermati kebutuhan individual bawahan. Hal ini akan menghasilkan dukungan bawahan kepada atasan, sehingga pemimpin memiliki keberanian mengambil risiko dalam keputusan penting. Pemimpin pun akan mendelegasikan hasil keputusan dengan melibatkan semua bawahan.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian berupa inovasi. Kepemimpinan dimensi pertimbangan individual tidak berkorelasi dengan karakteristik kepribadian berupa inovasi. Diduga menurut persepsi responden yang diteliti stimulasi intelektual berupa dukungan untuk menyelesaikan permasalahan baru di lembaga pendidikan belum memunculkan inovasi yang menonjol, setara dengan industri gadget dan komunikasi. Hal ini disebabkan karena lingkungan industri pendidikan tinggi swasta tidak seturbulen industri lain, sehingga mentoring atasan ke bawahan lebih diarahkan pada aktivitas pekerjaan yang bersifat rutin atau yang sejalan dengan regulasi pemerintah.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Hal ini berarti karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor berkorelasi secara signifikan dengan dimensi kepemimpinan pertimbangan individual. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual memberikan perhatian kepada kebutuhan setiap individu di perguruan tinggi dengan mementoring bawahan mencapai kinerja dan kesuksesan yang lebih tinggi. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual akan membuka komunikasi yang personal dan pribadi dengan bawahan dan mencermati kebutuhan individual bawahan dengan penggunaan humor. Penggunaan humor dapat menghasilkan pemahaman yang lebih baik serta kedekatan interaksi antara pimpinan dengan bawahan.

Kondisi ini akan memotivasi kinerja bawahan yang lebih baik setiap hari dan hipotesis 18 terbukti.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian emotional coping. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian emotional coping tidak berkorelasi. Diduga menurut persepsi responden yang diteliti emotional coping tidak dipengaruhi oleh apakah seseorang itu pemimpin atau bukan pemimpin. Emotional coping sangat ditentukan oleh kepribadian, kematangan, dan tingkat pendidikan seseorang. Diduga dari pemikiran inilah hipotesis 19 tidak terdukung.

Mengacu pada uji korelasi Tabel 6 dan Tabel 7 nampak tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian behavioral coping. Diduga responden berpendapat pada lingkungan akademisi yang terdiri dari personil-personil terdidik, sehingga dianggap wajar jika kemampuan menyesuaikan diri dan ketekunan perlu dimiliki semua orang. Diduga responden yang terpilih berpendapat behavioral coping seyogyanya dimiliki semua orang, tidak hanya pemimpin transformasional dengan variabel pertimbangan individual.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menguji korelasi masing-masing variabel kepemimpinan transformasional dan karakteristik kepribadian. Setelah melakukan uji korelasi dengan Kendall dan Spearman terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, hanya hipotesis 1, 8, 11, 13, 16, dan 18 yang terdukung, sedangkan 14 uji hipotesis yang lain tidak terdukung pada lembaga pendidikan tinggi swasta tersebut. Penelitian ini kurang mendukung penelitian Dubinsky et al. (1995). Terdapat hubungan yang positif antara dimensi kepemimpinan kharismatik dengan karakteristik kepribadian pengambilan risiko secara signifikan. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis 1. Hal ini berarti karakteristik kepribadian berupa keberanian untuk mengambil risiko berhubungan dengan kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan kharismatik memiliki sense of mission, dikagumi, dan

dipercayai oleh bawahan. Kepemimpinan khrismatik di perguruan tinggi swasta juga berani mengambil risiko untuk mencapai visi dan sense of mission agar tetap survive, bahkan unggul. Terdapat hubungan yang positif antara dimensi kepemimpinan inspirasional dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis 8. Pada lembaga pendidikan, pemimpin yang memiliki kreativitas serta inisiatif untuk mencapai visi melalui tindakan dan keteladanan, akan lebih menggunakan humor untuk mempermudah pemahaman karyawan/bawahan untuk mencapai visi-visinya dalam berbagai aktivitas yang telah dirumuskan, meski dengan waktu interaksi yang terbatas. Diduga responden penelitian berpersepsi, pemimpin yang inspirasional biasanya lebih santai, banyak ide, out of the box. Terdapat hubungan yang positif antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian berupa tingkat pengambilan risiko. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis 11. Diduga kepemimpinan dengan dimensi stimulasi intelektual memberi dukungan dan motivasi kepada bawahan untuk membuat solusi jika menghadapi permasalahan-permasalahan baru dalam pekerjaan, sehingga dengan pemimpin yang berani mengambil risiko, maka bawahan memiliki keberanian untuk mengambil risiko ketika membuat solusi baru. Terdapat hubungan yang positif antara dimensi stimulasi intelektual dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis 13. Diduga menurut persepsi responden yang diteliti stimulasi intelektual berupa dukungan kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan baru di lembaga pendidikan lebih efektif dengan penggunaan humor yang dimiliki oleh pemimpinnya. Walaupun ada keterbatasan waktu berinteraksi antara pemimpin struktural yang merangkap dosen dengan bawahan, ternyata pemimpin perguruan tinggi swasta tetap menyisipkan humor untuk mendukung dan memotivasi bawahan untuk membuat solusi permasalahan secara inovatif. Terdapat hubungan yang positif antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian berupa pengambilan risiko. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis 16. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual memberikan perhatian kepada kebutuhan setiap individu di perguruan tinggi dengan mementoring bawahan mencapai kinerja dan kesuksesan yang lebih tinggi. Dimensi

kepemimpinan pertimbangan individual akan membuka komunikasi yang personal dengan bawahan dan mencermati kebutuhan individual bawahan. Hal ini akan menghasilkan dukungan bawahan kepada atasan, sehingga pemimpin memiliki keberanian mengambil risiko dalam keputusan penting. Pemimpin pun akan mendelegasikan hasil keputusan dengan melibatkan semua bawahan. Terdapat hubungan yang positif antara dimensi pertimbangan individual dengan karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor. Hasil uji korelasi mendukung hipotesis 18. Hal ini berarti karakteristik kepribadian berupa penggunaan humor berkorelasi secara signifikan dengan dimensi kepemimpinan pertimbangan individual. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual memberikan perhatian kepada kebutuhan setiap individu di perguruan tinggi dengan mementoring bawahan mencapai kinerja dan kesuksesan yang lebih tinggi. Dimensi kepemimpinan pertimbangan individual akan membuka komunikasi yang personal dengan bawahan dan mencermati kebutuhan individual bawahan dengan penggunaan humor. Penggunaan humor dapat menghasilkan pemahaman yang lebih baik serta kedekatan interaksi antara pimpinan dengan bawahan. Kondisi ini akan memotivasi kinerja bawahan yang lebih baik setiap hari.

Saran

Penelitian mengenai hipotesis hubungan masing-masing dimensi variabel kepemimpinan transformasional dengan dimensi variabel karakteristik kepribadian banyak yang tidak terdukung pada industri pendidikan tinggi swasta ini. Peneliti menduga keterkaitan dimensi variabel kepemimpinan transformasional dengan dimensi variabel karakteristik kepribadian berbeda-beda sesuai dengan karakteristik industrinya. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya adalah menguji kedua variabel tersebut untuk semua industri yang belum pernah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B.M. 1985. *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.

- Bass, B.M. 1990. Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, & Managerial Applications. New York: The Free Press
- Bass, B.M. 1998. Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bryman, A. 1992. Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership. London: Sage Publications, Inc.
- Conger, J.A. 1989. Recharismatic leader. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davidhizar, R.Z. Shearer, R. 1997. "Giving Encouragement as a Transformational Leadership Technique". Health Care Supervision, 15 (3): 16-21.
- Downton, J.V. 1973. Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process. New York: The Free Press.
- Dubinsky, A.J. Yammarino, F.J. dan Jolson, M.A. 1995. "An Examination of Linkages between Personal Characteristics and Dimensions of Transformational Leadership". Journal of Business and psychology, 9(3).
- Emory, C.W. & Cooper, D.R. 1995. Business research Method. 5th ed. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Epton, S., & Meier, P. 1989. "Constructive thinking: A broad coping variable with specific components". Journal of Personality and Social Psychology, 57: 332-350.
- Gable, Robert K. 1986. Instrument Development in Affective Domain. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Howel, J.M. & Avolio, B.J. 1993. "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of control, and Support for Innovation: Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance". Journal of Applied Psychology, 78(6): 891-902.
- Johns, G. 1996. Organizational Behavioral Understanding and Managing Life at work. 4th ed. Harper Collins College Publisher.
- Jones, Kenneth 2006. "Transformational Leadership for Transformational safety". Occupational Health & Safety Journal, 75: 82.
- Krishnan, Venkat R. 2005. "Transformational Leadership and Outcomes: Role of Relationship Duration". Leadership & Organization Development Journal, 26: 442.
- Kuhnert, Karl W. 1987. "Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis". Academy of Management Review, 12(4): 648-657.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 1992. Organizational Behavior. USA: Irwin.
- Litwin, Mark S. 1995. How to Measure Survey Reliability and Validity. London: Sage Publications.
- Luthans, F. 1995. Organizational Behavior. 7th ed. Singapura: Mc.Graw-Hill.
- Northouse, Peter G. 2001. Leadership Theory and Practice, second edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Nunnally, Jum C. 1970. Introduction to Psychological Measurement. New York: McGraw Hill Book Company
- Oppenheim, A.N. 1992. Questionnaire Design, Interviewing, and Attitude Measurement. London: Pinter Publishers.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., & Bommer, W.H. 1996. "Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee satisfaction commitment, trust and organizational citizenship behaviour". Journal of Management, 22(2): 259-298.

- Prajoga, Wisnu. 2007. "Interpersonal Network: Keterkaitannya dengan Personality dan Kinerja Berdasarkan Sudut Pandang Social Resources Theory". *Jurnal Akuntansi & Manajemen STIE YKPN*, 1(2): 105-109.
- Sekaran, U. 1992. *Research Methods For Business; A Skill Building Approach*. Second edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stoner, J.A.F. Freeman, R.E. & Gilbert, J.R. 1995. *Management*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall International Editions.
- Tickle, Emma L., Brownlee, Joanne & Nailon. 2005. "Personal Epistemological beliefs and Transformational Leadership Behaviours". *Journal of Management Development*, 24: 706.
- Vries, M.F.R.K.D. 1998. "Charisma in Action: The Transformational Abilities of Virgin's Richard Branson and ABB'S Percy Barnevik". *Organizational Dynamics Journal*, 26: 6-21.
- Westley, F.& Mintzberg, H. 1989. "Visionary Leadership and Strategic Management". *Strategic Management Journal* 10: 117-132.
- Zaleznik, A. 1977. "Managers and leaders: Are they different?" *Harvard Business Review*, 55: 67-78.

PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DI INDONESIA BERBASIS TRIPLE HELIX: PENDEKATAN KONSEPTUAL

Rudy Badrudin

Shita Lusi Wardhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

E-mail: rudy.badrudin@stieykp.ac.id

ABSTRACT

The unemployment in Indonesia from college graduates students are relatively high, one of the reason because they have relatively low entrepreneurship skill level. The condition occurs because the majority of graduate students tend to be job seekers rather than job creators. This is due to the learning system in various universities that has focused on how to prepare the students to graduate soon and get a job, instead of preparing graduate students to become jobs creator. This conceptual study aims to analyze the development of Triple Helix-based entrepreneurship which involving universities, companies, and governments and analyze the effect to decrease the unemployment of graduate students. The results of this study indicate that the conceptual development of entrepreneurship in Indonesia can be done by taking the perspective of the relationship and the commitment of three parties such as academicians, businessmen, and government in a symbiotic mutualistic relationship between the three of them. Therefore the entrepreneurship development strategy for graduate students in Indonesia can be done through the internal and external of entrepreneurship education in universities and should be supported from the existence of community development.

Keywords: entrepreneurship, triple helix, community development

JEL Classification: L26

PENDAHULUAN

Menurut data Badan Pusat Statistik (2013), angka pengangguran terbuka pada bulan Februari 2013 sebesar 5,92% dan pada bulan Agustus 2013 naik menjadi 6,25%. Dua tahun sebelumnya (2011), angka pengangguran terbuka di Indonesia sebesar 6,8% atau 8,1 juta dan persentase terbesar adalah lulusan perguruan tinggi yang mencapai 21,5% (sarjana sebesar 9,9% dan diploma sebesar 11,6%). Dalam angka absolut, angka pengangguran terbuka pada tahun 2013 sebanyak 7.390.000 jiwa dan yang berasal dari lulusan perguruan tinggi (sarjana) sebanyak 360.000 jiwa atau sebesar 4,87%. Walaupun secara absolut angka pengangguran terbuka masih lumayan besar, namun apabila dibandingkan dengan angka pengangguran terbuka pada tahun 2011 dan yang berasal dari lulusan perguruan tinggi (9,9%), maka tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2013 dan yang berasal dari lulusan perguruan tinggi mengalami penurunan (4,87%). Walaupun mengalami penurunan, namun setiap tahun angka pengangguran tetap menjadi permasalahan yang harus dicarikan penyelesaiannya.

Aktivitas kewirausahaan yang diterjemahkan sebagai individu aktif dalam memulai bisnis baru dan dinyatakan dalam persen total penduduk aktif bekerja relatif masih relatif rendah. Kondisi tersebut terjadi karena kenyataan bahwa sebagian besar lulusan Perguruan Tinggi cenderung lebih sebagai pencari kerja daripada pencipta lapangan pekerjaan. Hal ini disebabkan sistem pembelajaran yang diterapkan di

berbagai perguruan tinggi saat ini masih terfokus pada bagaimana menyiapkan para mahasiswa yang cepat lulus dan mendapatkan pekerjaan, bukan menyiapkan para mahasiswa lulusan yang siap menciptakan pekerjaan. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2013), semakin tinggi aktivitas kewirausahaan maka semakin tinggi Entrepreneurship Level suatu negara. Pada tahun 2013, aktivitas kewirausahaan di Indonesia hanya sebesar 1,56%, tertinggal dengan Malaysia, Singapura, dan Thailand yang rata-rata di atas 4% (Ikatan Bankir Indonesia, 2012). Indonesia tertinggal jauh dari Amerika Serikat (20%), Jepang (25%), dan Singapura (7%) (Kompas, 14 September 2014).

Walaupun angka pengangguran terbuka yang berasal dari lulusan perguruan tinggi masih relatif tinggi dan Entrepreneurship Level masih relatif rendah namun penurunan angka pengangguran terbuka yang berasal dari lulusan perguruan tinggi dari 9,9% (2011) menjadi 4,87% (2013) merupakan dampak positif dari pemberlakuan kurikulum baru di perguruan tinggi dan berbagai program kegiatan yang ditawarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk menunjang pengembangan kewirausahaan di Indonesia. Sebagai contoh, sejak tahun 2009 pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2013) meluncurkan Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) untuk dilaksanakan dan dikembangkan di perguruan tinggi. Program tersebut dilaksanakan di seluruh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan di beberapa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) hasil seleksi Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) dengan alokasi dana yang berbeda-beda. PMW bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap atau jiwa wirausaha (entrepreneurship) berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) kepada para mahasiswa agar dapat mengubah pola pikir dari pencari kerja menjadi pencipta lapangan pekerjaan, serta menjadi pengusaha tangguh dan sukses dalam menghadapi persaingan global. Dalam rangka keberlanjutan program, PMW juga bertujuan mendorong kelembagaan pada perguruan tinggi agar mendukung pengembangan program-program kewirausahaan. Sebagai hasil akhir, diharapkan terjadinya penurunan angka pengangguran lulusan pendidikan tinggi.

Sejalan dengan perkembangan perekonomian,

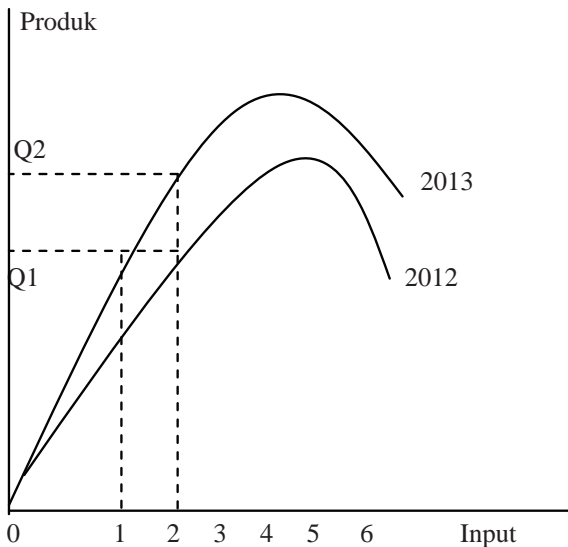
sejak tahun 16 Agustus 2007 pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang dalam Pasal 74 dijelaskan bahwa perusahaan dengan bentuk perseroan terbatas yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggungjawab sosial dan lingkungan sebagai kewajiban perusahaan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perusahaan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diatur dengan peraturan pemerintah. Berdasarkan ketentuan tersebut maka terbuka kesempatan untuk mengembangkan program-program kewirausahaan dengan menggunakan alokasi anggaran yang disediakan oleh perusahaan dalam rangka perusahaan menjalankan ketentuan peraturan perundangan tersebut. Inilah yang menarik penulis untuk melakukan penelitian konseptual pengembangan kewirausahaan berbasis Triple Helix. Tujuan penulis memilih penelitian konseptual tentang "Pengembangan Kewirausahaan di Indonesia Berbasis Triple Helix: Pendekatan Konseptual" untuk menganalisis pengembangan kewirausahaan berbasis Triple Helix yang melibatkan perguruan tinggi, perusahaan, dan pemerintah sehingga mampu memberikan dampak dalam penurunan angka pengangguran lulusan pendidikan tinggi.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Menurut Meredith, et al. (2002), kewirausahaan adalah proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan membawa visi yang berupa ide inovatif dalam menjalankan sesuatu agar mencapai tujuan yang diharapkan. Kewirausahaan mempunyai ciri percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, pengambil risiko, kepemimpinan, keorisinilan, dan berorientasi pada masa depan. Inti kewirausahaan adalah menawarkan sesuatu yang berguna bagi pihak lain. Semakin besar kebutuhan pihak lain akan produk barang dan jasa yang dihasilkan karena ada tawaran produk barang dan jasa yang berguna bagi pihak lain, maka semakin besar imbalan yang akan diperoleh.

Menurut Setyawati (2011), kegiatan entrepreneur dalam suatu perusahaan memungkinkan perusa-

haan menghasilkan lebih banyak produk dengan jumlah input yang sama, atau menghasilkan jumlah produk yang sama dengan input sedikit. Dengan kata lain, kegiatan entrepreneur ekuivalen dengan perubahan fungsi produksi. Hal ini dapat dijelaskan dengan Gambar 1 yang memberikan ilustrasi bagaimana perkembangan teknologi dalam bentuk kegiatan entrepreneur dapat menggeser kurva produk total. Garis yang ada di bawah menunjukkan produk yang dihasilkan pada tahun 2012. Garis yang ada di atas menunjukkan produk yang dihasilkan pada tahun 2013. Pada tahun 2012, dengan fungsi produksi terbaik yang dimiliki pada saat itu, dapat dihasilkan produk sebanyak OQ1 dengan input sebanyak 2. Pada tahun 2013, dengan adanya kegiatan entrepreneur, dengan jumlah input yang sama dapat dihasilkan produk dengan jumlah yang lebih banyak yaitu sebesar OQ2. Atau, pada tingkat produk yang sama (OQ1), input yang dibutuhkan lebih banyak pada tahun 2012 (2 input) daripada tahun 2013 (1 input).



Sumber: Setyawati dkk. (2011).

Gambar 1
Kegiatan Entrepreneur

Hasil penelitian Isa (2011) menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan yang diukur dengan indikator initiative dan enterprises, planning dan organizing, dan teknologi, serta orientasi kewirausahaan

berpengaruh terhadap kinerja. Di samping itu, variabel orientasi kewirausahaan memediasi hubungan antara kompetensi kewirausahaan dan kinerja usaha. Kompetensi kewirausahaan merupakan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terhubung satu dengan lainnya, yang diperlukan pengusaha untuk dilatih dan dikembangkan agar mampu menghasilkan kinerja terbaik dalam mengelola usahanya. Orientasi kewirausahaan sebagai kecenderungan individu untuk melakukan inovasi, proaktif, dan mau mengambil risiko untuk memulai atau mengelola usaha.

Hasil penelitian Rachmat (2012) menunjukkan bahwa peran dunia pendidikan sangat vital untuk menumbuhkan serta mengembangkan semangat entrepreneur. Pendidikan entrepreneur yang diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan berpotensi memberikan sejumlah peluang bagi individu dalam memberikan manfaat ekonomi melalui kontribusinya pada penciptaan lapangan kerja, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi. Hasil penelitian Rachmat (2012) memberikan kerangka kerja bagi dunia pendidikan mengenai bagaimana menumbuhkembangkan dan memelihara semangat entrepreneurship, yaitu dengan mendisain kurikulum kewirausahaan yang berbasis pada penguatan keyakinan atas kemampuan diri serta pada penguatan hal-hal yang merefleksikan semangat entrepreneurship yang kuat di antaranya penguatan keaktifan imajinasi, penguatan daya cipta dan minat berkreasi, penghargaan kepada pengalaman-pengalaman berkreasi, serta memberi penguatan melalui dukungan sosial.

Hasil penelitian Pujiastuti (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan lingkungan terhadap intensi berwirausaha. Kepribadian merupakan faktor yang mempengaruhi intensi berwirausaha. Hal ini dibenarkan karena wirausahaan adalah seseorang yang mampu melakukan aktualisasi dari keempat sisi potensial yang dimiliki secara tepat dan berkelanjutan. Empat sisi potensial yang dimiliki manusia, yaitu sikap awareness (mawas diri), conscience (mempertajam suara hati supaya menjadi manusia berkehendak baik serta memiliki misi dalam hidup, independent will (pandangan independen untuk bekal bertindak dan kekuatan untuk mentransendensi, dan creative imagination (berfikir transenden dan mengarah ke jangka panjang untuk memecahkan masalah dengan imajinasi). Lingkungan sosial merupakan lingkungan di mana terjadi interaksi antara individu

yang satu dengan yang lain. Lingkungan sosial ini ada yang primer dan sekunder. Lingkungan primer terjadi apabila di antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai hubungan yang erat dan saling mengenal dengan baik, misalnya keluarga. Lingkungan demikian akan mempunyai pengaruh yang mendalam terhadap perkembangan individu. Lingkungan sekunder adalah suatu lingkungan di mana antara individu yang ada di dalamnya mempunyai hubungan dengan individu lainnya namun relatif tidak mendalam.

Hasil penelitian Mulyatiningsih (2013) menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan kompetensi kewirausahaan antara industri dan mahasiswa teknik boga. Rerata kompetensi kewirausahaan industri selalu lebih tinggi dari rerata kompetensi kewirausahaan mahasiswa. Ranking rerata skor kompetensi kewirausahaan tertinggi terletak pada kompetensi sosial. Industri dan mahasiswa memiliki kesenjangan kompetensi kewirausahaan terdapat pada dimensi kompetensi manajerial, kepemimpinan, bisnis dan administrasi. Kewirausahaan dibangun dari indikator kompetensi manajerial, konseptual, teknis produksi, sosial, komunikasi, dan sikap kerja.

Hasil penelitian Nursisto (2013) menunjukkan bahwa intensi kewirausahaan mahasiswa dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal mahasiswa. Faktor eksternal dari luar mahasiswa, yaitu pendidikan kewirausahaan yang membentuk pengetahuan kewirausahaan mahasiswa sedang faktor internal dalam diri mahasiswa, yaitu efikasi diri. Selanjutnya, kedua faktor eksternal dan internal mahasiswa tersebut mempengaruhi bersama terhadap intensi kewirausahaan mahasiswa.

Hasil penelitian Sony (2013) menunjukkan bahwa 1) pendidik yang berhasil mengembangkan pendidikan kewirausahaan yang menghasilkan lulusan yang berwirausaha adalah pendidik yang memiliki usaha dahulu atau memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki semangat dan motivasi serta terlibat aktif sebagai mentor yang baik bagi peserta didiknya; 2) kurikulum dan silabus sangat mempengaruhi proses belajar mengajar di program pendidikan kewirausahaan, artinya Entrepreneurial Learning Model (ELM) telah diterapkan dengan baik dalam proses pembelajaran kewirausahaan; dan 3) pendidikan kewirausahaan dengan cara mengubah mindset peserta didik akan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Hasil penelitian Soeprpto (2013) menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan sebagai pengembangan kewirausahaan nasional merupakan upaya sistematis dan kompleks yang membutuhkan sinergitas multipihak. Pendekatan triple helix yang melibatkan kerjasama tiga unsur, yaitu perguruan tinggi, perusahaan, dan pemerintah dapat digunakan sebagai upaya sistematis untuk menanggulangi kompleksitas dalam pengembangan kewirausahaan nasional sehingga dapat menghasilkan sistem dan pendidikan kewirausahaan yang komprehensif yang mampu menghasilkan wirausahawan yang inovatif.

Menurut Badrudin (2013), Schumpeter menjelaskan dua hal penting, pertama sistem kapitalisme merupakan sistem yang paling baik untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang pesat dan kedua faktor utama yang mengakibatkan perkembangan ekonomi adalah proses inovasi yang dilakukan oleh entrepreneur. Lima macam kegiatan yang dimasukkan sebagai proses inovasi adalah 1) diperkenalkannya produk baru yang sebelumnya tidak ada; 2) diperkenalkannya cara berproduksi baru; 3) pembukaan daerah pasar baru; 4) penemuan sumber bahan mentah baru; dan 5) perubahan organisasi industri sehingga menjadi efisiensi industri. Kelima macam kegiatan proses inovasi tersebut dilakukan oleh entrepreneur, yaitu orang yang terjun dalam dunia bisnis dengan semangat dan keberanian untuk menerapkan ide-ide baru menjadi kenyataan dan berani mengambil risiko bisnis karena ide-ide baru tersebut belum pernah dicoba diterapkan secara ekonomis.

Perguruan tinggi sebagai tempat sandaran terakhir mahasiswa dalam menggapai ilmu sebelum memasuki dunia kerja hendaknya memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami tentang entrepreneurship melalui beberapa tahapan. Pada tahapan kesadaran (awareness), mahasiswa akan menyadari permasalahan masa depan pascakuliah di perguruan tinggi. Berdasarkan kesadaran tersebut mahasiswa akan menyelesaikan permasalahan masa depannya melalui keterlibatannya (involvement) dalam penanganan masalah tersebut. Keterlibatan dalam penanganan masalah akan menghasilkan suatu komitmen (commitment) untuk selalu berpartisipasi (participation) dalam memahami entrepreneurship melalui kegiatan kemahasiswaan yang diikutinya (Badrudin, 2013).

HASIL PENELITIAN

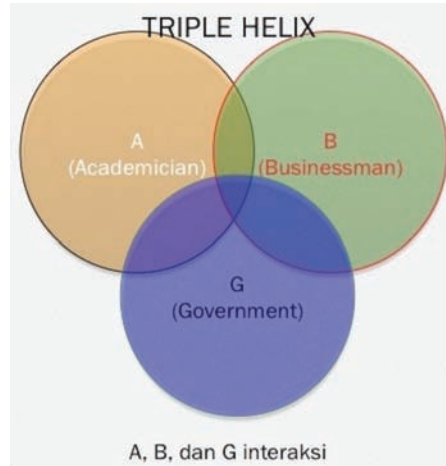
Menurut Kadiman (2005), pengembangan kewirausahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan perspektif keterkaitan berbagai pihak dengan komitmen dan kerja nyata dari ketiga aspek yang disebut sebagai Triple Helix (Gambar 2), yang meliputi A (academician), B (businessman), dan G (government). Triple Helix merupakan salah satu solusi dari kendala-kendala yang dihadapi oleh para pelaku ekonomi dan mewadahi terciptanya “simbiosis mutualistik” antara ketiga pihak yang terlibat di dalamnya. Hubungan yang lebih terbuka dan saling menguntungkan diharapkan dapat dilakukan antara pihak akademisi (perguruan tinggi) dengan pemerintah, akademisi (perguruan tinggi) dengan pengusaha, dan pengusaha dengan pemerintah dalam sebuah irisan antara ketiga hubungan tersebut.

Tri Dharma Perguruan Tinggi menyebutkan bahwa kewajiban dosen adalah melakukan pengajaran dan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Pada Tri Dharma pertama, kegiatan pendidikan dan pengajaran merupakan transfer of knowledge ilmu pengetahuan yang telah dikembangkan melalui penelitian di perguruan tinggi mulai dari pendidikan program sarjana, pendidikan program magister, pendidikan program doktor dalam suatu disiplin ilmu, dan pendidikan jalur vokasional atau non gelar (diploma).

Pada Tri Dharma kedua, kegiatan penelitian mempunyai peranan penting dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan terhambat. Penelitian berkaitan dengan pembangunan dalam arti luas, karena hasil penelitian diperlukan atau langsung dapat digunakan oleh masyarakat pada saat itu dan harus dilihat dengan kebutuhan masa depan. Dengan kata lain, penelitian di perguruan tinggi tidak hanya diarahkan untuk penelitian terapan saja, tetapi juga melaksanakan penelitian ilmu-ilmu dasar yang manfaatnya baru terasa penting untuk masa depan.

Pada Tri Dharma ketiga, kegiatan pengabdian pada masyarakat merupakan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan di perguruan tinggi. Kegiatan pengabdian pada masyarakat merupakan rangkaian aktivitas dalam rangka kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat yang bersifat nyata dan langsung dirasakan manfaatnya. Berdasarkan kegiatan pengabdian pada masyarakat,

diharapkan ada umpan balik dari masyarakat kepada perguruan tinggi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi lebih lanjut.



Gambar 2
Model Pengembangan Kewirausahaan dengan Triple Helix

Sumber: Kadiman (2005)

Pihak pebisnis/industri mempunyai kewajiban untuk memberikan kontribusi dalam menciptakan iklim bisnis yang baik, seperti menerapkan etika berbisnis, berkomitmen pada corporate social responsibility (CSR), dan menjadi mitra pemerintah untuk mendukung pertumbuhan ekonomi secara nasional. Kotler & Nancy Lee (2004) menjelaskan bahwa CSR merupakan komponen penting dalam menunjang strategi perusahaan memenuhi visi, misi, dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan CSR harus sejalan dan menunjang kegiatan bisnis perusahaan. Menurut Kotler dan Nancy Lee (2004) ada 6 (enam) pilihan dalam menjalankan CSR, yaitu cause promotion, cause related marketing, corporate social marketing, corporate philanthropy, community volunteering, dan social responsible business practices (Badrudin, 2013 dan Elisawati, 2008). Enam CSR tersebut telah dipilih untuk dijalankan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Cause promotion. Perusahaan melakukan CSR

dalam bentuk dukungan (sponsor) terhadap sebuah kegiatan sosial yang sedang menjadi perhatian masyarakat untuk meningkatkan citra sebuah perusahaan. Sebagai contoh, penyelenggaraan fun walk, fun bike, gerakan penghijauan, endemi flu burung, perusahaan telekomunikasi yang menyediakan fasilitas telepon gratis di lokasi bencana alam, PT. Unilever yang mendukung kampanye hijau, dan PT. Djarum yang melakukan CSR di bidang bulutangkis; mendirikan sekolah bulutangkis, membuat klub, memberikan beasiswa, dan rutin melakukan aneka lomba dan mensponsori berbagai acara bulutangkis baik nasional maupun internasional.

Cause-related marketing. Perusahaan melakukan CSR dalam bentuk pemberian sumbangan atau donasi berdasarkan nilai persentase dari hasil penjualan. CSR semacam ini adalah yang paling banyak dilakukan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Sebagai contoh, pemberian donasi berdasarkan persentase dari hasil short message service (SMS) pelanggan selama kurun waktu tertentu untuk kepentingan pendidikan. Tujuan program ini adalah mengembangkan emotional relationship antara produsen dan pelanggan, melalui keterlibatan keduanya dalam program sosial.

Corporate social marketing. Perusahaan melakukan CSR melalui kampanye untuk mengubah perilaku masyarakat seperti meningkatkan kesadaran hidup sehat, pemeliharaan lingkungan, dan lain-lain. Gerakan cuci tangan yang dilakukan oleh sebuah produsen sabun, bertujuan membiasakan masyarakat mencuci tangan sebelum melakukan pelbagai aktivitas. **Corporate philanthropy.** Perusahaan melakukan CSR dalam bentuk donasi kepada masyarakat yang memerlukan. Artinya, philanthropy dilakukan untuk mendukung tujuan bisnis perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan teknologi informasi memberikan donasi berupa fasilitas internet gratis kepada sebuah desa.

Community volunteering. Perusahaan melakukan CSR berdasarkan besaran waktu (jam atau tahun) dari jam kerja karyawannya untuk pekerjaan sosial. Kegiatan ini dihitung dalam key performance indicator setiap karyawan. Karyawan dapat bekerja sebagai sukarelawan. **Social responsible business practices.** Perusahaan melakukan CSR dengan mengadopsi praktik bisnis yang sesuai dengan isu sosial yang terjadi. Sebagai contoh, perusahaan eceran (retailer) yang mulai menggunakan kertas daur ulang untuk kemasan

produknya.

Enam pendekatan tersebut dapat menjadi acuan perusahaan yang ingin menyertakan program CSR sebagai bagian operasional bisnisnya. Tentunya, CSR yang dipilih harus sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Kotler & Nancy Lee (2004), patokan kesuksesan sebuah CSR adalah kemampuannya dalam menunjang pencapaian strategi dan tujuan perusahaan. CSR menjadi wahana yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Dengan begitu, CSR tidak akan disalahgunakan atau diposisikan hanya sebagai marketing gimmick untuk pengelabuan citra perusahaan (corporate greenwash) belaka. Keberhasilan CSR, menurut berbagai sumber ditentukan oleh pendekatan kemitraan antara program perusahaan, pemerintah, dan program pendampingan organisasi masyarakat sipil. Pendekatan kemitraan adalah unsur yang paling menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan CSR (A+ CSR Indonesia, 2010).

Menurut Badrudin (2012), fungsi pemerintah ada tiga hal yaitu alokasi, distribusi, dan stabilisasi. Fungsi alokasi dalam kebijakan publik adalah fungsi penyediaan barang publik atau proses alokasi sumber daya untuk digunakan sebagai barang pribadi atau barang publik dan bagaimana komposisi barang publik ditetapkan. Dilihat dari fungsi alokasi, suatu barang publik tidak dapat disediakan melalui mekanisme pasar karena tidak efisien. Hubungan antara produsen dan konsumen yang terjadi dalam mekanisme pasar tidak ada dan pemerintahlah yang harus bersedia memproduksi barang publik. Fungsi distribusi dalam kebijakan publik merupakan penyesuaian terhadap distribusi pendapatan dan kekayaan untuk menjamin pemerataan dan keadilan. Dilihat dari fungsi distribusi, fungsi distribusi mempunyai sifat yang lebih sulit dipecahkan dibanding fungsi alokasi dan merupakan permasalahan utama dalam penentuan kebijakan publik. Fungsi distribusi mempunyai peranan penting dalam kebijakan pajak dan transfer. Tanpa adanya intervensi kebijakan, distribusi pendapatan dan kekayaan akan tergantung pada ketersediaan sumber daya alam dan kepemilikan kekayaan. Permasalahannya terletak pada aspek pemerataan dan keadilan. Hal inilah yang selanjutnya diperhitungkan dalam merancang kebijakan distribusi. Fungsi stabilisasi dalam kebijakan publik adalah penggunaan kebijakan anggaran sebagai alat untuk mempertahankan tingkat kesempatan kerja,

stabilitas ekonomi, dan laju pertumbuhan ekonomi, dengan memperhitungkan akibat kebijakan pada perdagangan dan neraca pembayaran. Suatu kebijakan publik, misalnya pengenaan pajak dan pengeluaran publik, dapat secara simultan diarahkan kepada ketiga tujuan tersebut. Permasalahan utama adalah merancang kebijakan anggaran sehingga ketiga tujuan tersebut dapat dicapai secara lebih terpadu, sehingga perekonomian tidak mengalami fluktuasi, pengangguran, dan inflasi.

PEMBAHASAN

Menyeimbangkan peran ketiga pihak yaitu akademisi, pengusaha, dan pemerintah (ABG) bukanlah hal mudah. Untuk itu, diperlukan upaya yang berkesinambungan dan dinamis, sehingga setiap pihak diharapkan selalu open-minded dan berusaha melakukan yang terbaik demi kepentingan bersama. Ketiga pihak tidak dapat bergerak sendiri, oleh karena itu diperlukan kerjasama yang sinergis dan seimbang. Teori tentang Triple Helix mengungkapkan pentingnya penciptaan sinergi tiga kutub yaitu akademisi, pengusaha, dan pemerintah di Indonesia yang dikenal sebagai konsep ABG, dengan tujuan untuk pengembangan kewirausahaan. Sinergi ketiga unsur itu diharapkan membuat sirkulasi ilmu pengetahuan yang berujung pada inovasi yang memiliki potensi ekonomi atau kapitalisasi. Triple Helix sebagai aktor utama harus selalu bergerak melakukan sirkulasi untuk membentuk ruang pengetahuan sehingga ketiga aktor dapat memiliki kesetaraan dan keselarasan pemahaman dan pengetahuan. Hal ini akan mengarahkan ketiga unsur sebagai aktor pembentuk ruang kesepakatan dan komitmen untuk pengembangan kewirausahaan. Pada akhirnya, ruang kesepakatan dan komitmen untuk pengembangan kewirausahaan akan mengarah pada terbentuknya ruang inovasi yang dapat dikemas menjadi strategi dalam pengembangan kewirausahaan di Indonesia.

Ruang inovasi sebagai strategi pengembangan kewirausahaan ditunjukkan pada Gambar 1 melalui bagian irisan lingkaran A, B, dan G pada Triple Helix. Dalam kondisi nyata, ruang inovasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat berupa kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang dananya dialokasikan dari pemerintah sebagai bentuk fungsi distribusi dan stabilisasi melalui Anggaran Belanja dan Pendapatan

Negara/Daerah (APBN/APBD) dan perusahaan melalui kegiatan CSR. Dengan demikian, dana APBN/APBD dapat digunakan untuk memotivasi penelitian-penelitian agar melahirkan ide kreatif pengembangan kewirausahaan yang aplikatif, sedangkan dana APBN/APBD yang disalurkan untuk pengabdian masyarakat dimaksudkan agar kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat bersifat nyata dan langsung dirasakan manfaatnya. Harapannya ada umpan balik dari masyarakat kepada perguruan tinggi sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Irisan lingkaran A, B, dan G pada Gambar 2 sebagai ruang inovasi menuntun banyak hal berdasarkan hasil-hasil penelitian yang disebutkan sebelumnya agar menjadi pilihan strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia. Berdasarkan pendekatan Triple Helix dan hasil-hasil penelitian tersebut, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dapat dilakukan melalui internal dan eksternal dari sisi pendidikan kewirausahaan di Perguruan Tinggi. Berdasarkan sisi internal, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dilakukan melalui pendidikan entrepreneur yang diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan dengan mendisain kurikulum kewirausahaan (Rachmat, 2012 dan Nursisto, 2013) dan diukur dengan indikator initiative dan enterprises, planning dan organizing, teknologi, dan orientasi (Isa, 2011). Desain kurikulum kewirausahaan (Entrepreneurial Learning Model atau ELM) ini untuk mengurangi kesenjangan kompetensi kewirausahaan antara industri dan mahasiswa (Mulyatiningsih, 2013; Sony, 2013; dan Pujiastuti (2013).

Berdasarkan sisi eksternal, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dilakukan melalui upaya sistematis dan kompleks yang membutuhkan sinergitas multipihak dengan pendekatan Triple Helix yang melibatkan kerjasama tiga unsur, yaitu perguruan tinggi, perusahaan, dan pemerintah (Soeprapto, 2013). Lingkungan eksternal perguruan tinggi, yaitu perusahaan dan pemerintah sebagai lingkungan sosial sekunder akan mempengaruhi keberhasilan strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia. Dalam perkembangannya, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dengan pendekatan Triple Helix memerlukan pemberdayaan masyarakat (community development) sebagai sebuah proses pembangunan jejaring interaksi dalam rangka meningkatkan kapasitas, mendukung pembangunan berkelanjutan, dan

pengembangan kualitas hidup komunitas.

Pemberdayaan masyarakat merupakan sebuah bentuk proses pembangunan dengan inisiatif yang mengawali proses kegiatan sosial berasal dari masyarakat itu sendiri. Tujuannya adalah untuk memperbaiki situasi dan kondisi dirinya sendiri. Kesuksesan pemberdayaan masyarakat bergantung pada partisipasi warganya. Upaya pemberdayaan masyarakat dinyatakan berhasil apabila kelompok komunitas atau masyarakat telah dapat menjadi agen atau subyek pembangunan. Subyek merupakan motor penggerak dan bukan obyek penerima manfaat saja (Jayagiri, 2012).

Pendekatan dalam pemberdayaan masyarakat dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu deficit based dan strength based. Pendekatan deficit-based terpusat pada berbagai macam permasalahan yang ada serta cara-cara penyelesaiannya. Keberhasilannya tergantung pada adanya identifikasi dan diagnosis yang jelas terhadap masalah, penyelesaian cara pemecahan yang tepat, serta penerapan cara pemecahan tersebut. Pendekatan strength-based dilakukan dengan sebuah metode appreciative inquiry yang terpusat pada potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh individu atau organisasi untuk menjadikan hidup lebih baik. Appreciative inquiry merupakan metode yang mentransformasikan kapasitas sistem manusia untuk perubahan yang positif dengan memfokuskan pada pengalaman positif dan masa depan yang penuh dengan harapan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka disimpulkan bahwa pengembangan kewirausahaan di Indonesia dapat dilakukan dengan memperhatikan perspektif keterkaitan berbagai pihak dengan komitmen dan kerja nyata dari ketiga aspek yang disebut sebagai Triple Helix yang meliputi A (academician), B (businessman), dan G (government). Triple Helix merupakan salah satu solusi dari kendala-kendala yang dihadapi oleh para pelaku ekonomi dan mawadahi terciptanya “simbiosis mutualistik” antara ketiga pihak yang terlibat di dalamnya. Hubungan yang lebih terbuka dan saling menguntungkan diharapkan dapat dilakukan antara pihak akademisi (perguruan tinggi) dengan pemerintah, akademisi (perguruan tinggi) dengan

pengusaha, dan pengusaha dengan pemerintah dalam sebuah irisan antara ketiga hubungan tersebut. Berdasarkan pendekatan Triple Helix, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dapat dilakukan melalui internal dan eksternal dari sisi pendidikan kewirausahaan di Perguruan Tinggi. Berdasarkan sisi internal, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dilakukan melalui pendidikan entrepreneur yang diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan dengan mendisain kurikulum kewirausahaan dan diukur dengan indikator initiative dan enterprises, planning dan organizing, teknologi, serta orientasi untuk mengurangi kesenjangan kompetensi kewirausahaan antara industri dan mahasiswa. Berdasarkan sisi eksternal, strategi pengembangan kewirausahaan di Indonesia dilakukan melalui upaya sistematis dan kompleks yang membutuhkan sinergitas multipihak dengan pendekatan Triple Helix yang didukung adanya pemberdayaan masyarakat.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka disampaikan saran bahwa Perguruan Tinggi hendaknya menyelenggarakan pendidikan entrepreneur yang diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan yang didukung adanya pemberdayaan masyarakat agar memberikan kerangka kerja bagi dunia pendidikan mengenai bagaimana menumbuhkembangkan dan memelihara semangat entrepreneurship dengan mendisain kurikulum kewirausahaan yang berbasis pada penguatan keyakinan atas kemampuan diri serta pada penguatan hal-hal yang merefleksikan semangat entrepreneurship. CSR yang dilakukan perusahaan serta alokasi kegiatan dan anggaran pembangunan dari pemerintah hendaknya disinergikan dengan pengembangan kewirausahaan yang dilakukan Perguruan Tinggi sehingga Entrepreneurial Learning Model atau ELM dari Perguruan Tinggi dapat mengurangi kesenjangan kompetensi kewirausahaan antara industri dan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

A+ CSR Indonesia. 2010. “Tanya Jawab CSR di Indonesia”. <http://www.csrindonesia.com>. Diakses

- pada tanggal 25 Mei 2014.
- Badan Pusat Statistik. 2013. Indikator Ekonomi Tahun 2013. Jakarta.
- Badrudin, R. 2012. *Ekonomika Otonomi Daerah*. Penerbit UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Potret Perekonomian Indonesia*. Penerbit Gosyen. Yogyakarta.
- Elisawati, V. 2008. "Mengintip CSR di Indonesia". <http://vlisa.com/2008/04/07/mengintip-csr-di-indonesia.html>. Diakses pada tanggal 24 Mei 2014.
- Ikatan Bankir Indonesia. 2014. "Cuma 1,56%, BI Nilai Kewirausahaan di Indonesia Perlu Ditingkatkan". <http://ikatanbankir.com/ibi/news.php?id=1756>. Diakses pada tanggal 20 Mei 2014.
- Isa, Muzakar. 2011. "Analisis Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, dan Kinerja Industri Mebel". *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2): 159-168.
- Jayagiri, H. 2012. "Menciptakan Masyarakat Pembelajar". <http://www.hidayatjayagiri.net/2013/06/menciptakan-masyarakat-pembelajar.html>. Diakses pada tanggal 24 Mei 2014.
- Kadiman, K. 2005. "The Triple Helix and The Public". Paper, dipresentasikan pada Seminar on Balanced Perspective in Business Practices, Governance, and Personal Life di Jakarta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2013. *Pedoman Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) Tahun 2013*. Jakarta.
- Kompas. 2014. "Wirausaha Mutlak untuk Sintas dan Maju". 14 September 2014, hal. 15.
- Kotler, P. and N. Lee. 2004. *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. John Wiley & Sons. Singapore.
- Meredith, Geoffrey G., Robert E. Nelson, Philip A. Neek. 2002. *Kewirausahaan: Teori dan Praktik*. Seri Manajemen Strategis No. 1. Penerbit PPM. Jakarta.
- Mulyatiningsih, Endang. 2013. "Analisis Kesenjangan Kompetensi Kewirausahaan antara Industri dan Mahasiswa Teknik Boga". http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Dra.%20Endang%20Mulyatiningsih,%20M.Pd./3B_Analisis%20Kesenjangan%20Kompetensi%20Kewirausahaan%20antara%20Mahasiswa%20dengan%20Industri.pdf. Diakses pada tanggal 29 Mei 2014.
- Nursisto, Sarwono dan Arif Julianto Sri Nugroho. 2013. "Analisis Pengaruh Interaksi Pengetahuan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Kewirausahaan". *Kiat Bisnis*, 5(2): 1480158.
- Pujiastuti, Eny Endah. 2013. "Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan terhadap Intensi Berwirausaha pada Usia Dewasa Awal". *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 2(1): 1-8.
- Rachmat, Muhammad. 2012. "Entrepreneur sebagai Pilihan Karir Mahasiswi Maluku Utara: Peran Efikasi Diri dan Kepribadian". *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 1(3): 186-197.
- Setyawati, dkk. 2011. *Ekonomi Mikro Pengantar*. Edisi 3. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soeprapto, Adi. 2013. "Sinergi Kalangan Akademik Dunia Usaha dan Pemerintah dalam Program Pengembangan Budaya Kewirausahaan Mahasiswa". http://www.researchgate.net/publication/255484024_Sinergi_Kalangan_Akademik_Dunia_Usaha_Dan_Pemerintah_Dalam_Program_Pengembangan_Budaya_Kewirausahaan_Mahasiswa. Diakses pada tanggal 29 Mei 2014.
- Sony, Maria. 2013. "Transformasi Pembelajaran Berbasis An Entrepreneurial Learning dalam

Meningkatkan Jiwa Wirausaha Mahasiswa
untuk Mengatasi Pengangguran Intelektual”.
Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, 2(1): 42-50.

KECENDERUNGAN KECURANGAN: TELAAH TEORI SEGITIGA KECURANGAN DAN TEORI TEKANAN SOSIAL (STUDI DI KEMENTERIAN TRANSPORTASI TIMOR LESTE)

Jose Silva Monteiro

Ministério dos Transportes e Comunicações, Republic Democratic Timor Lorosae

Intiyas Utami

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana

E-mail: intiyas@staff.uksw.edu

ABSTRACT

The phenomenon of corruption in East Timor interesting to be with triangular theory of fraud. Various research about cheating has much to do with focusing on aspects of incentives, pressure and rationalization. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the distributive justice negatively affect the tendency of cheating. It can be seen that the distributive justice that is fair by focusing on the balance between inputs (knowledge, skills, abilities, experience, diligence, and hard work) that provide employees with the result that employees receive (salary, bonus, and treatment or recognition). There is no influence of procedural justice with the trend of fraud. With the imbalance procedural fairness of the process and organizational procedures used to make resource allocation decisions and can generate pressure inside employees and led to negative emotions that can motivate employees to change behavior, attitudes, and their discontent. It can even be trying to maximize his utility with acts that benefit themselves but detrimental to the organization, such as fraud. The effectiveness of internal control has no effect on the tendency of cheating. Internal control system consists of policies and procedures designed to provide adequate assurance management that the company has achieved its goals

and objectives. But with the weaknesses in the internal control system, the employee has the authority or the ability to take advantage of the weaknesses of the existing system of internal control, to tend to commit fraud. The organization's ethical culture negative effect on the tendency of cheating. Strong organizational culture would trigger employees to think, behave, and act in accordance with the values of the organization. So with a strong organizational culture of employees will avoid the attitude of justification in doing acts detrimental to organizations such as the tendency to commit fraud. Therefore, the more ethical culture of the organization, the less fraud to be committed by employees.

Keywords: fraud, triangular theory

JEL Classification: M41

PENDAHULUAN

Riset tentang kecurangan banyak mendasarkan diri pada teori segitiga kecurangan yang terdiri dari insentif/tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Hogan et al., (2008) menemukan bukti empiris bahwa insentif managemen memicu tindakan managemen laba.

Sebaliknya, riset Armstrong et al. (2010) memberi temuan bahwa kesalahan akuntansi jarang terjadi pada organisasi memiliki Chief of Executive (CEO) yang sudah memiliki insentif tinggi. Studi atas tekanan yang memicu kecurangan, dilakukan oleh Langton dan Piquero (2007) yang mendasarkan pada general strain theory. Teori tersebut menjelaskan bahwa lingkungan sosial mendorong individu mencapai kesuksesan material sehingga memicu tindakan kriminal atau tindakan curang. Hasil riset Langton dan Piguero (2007) tersebut menunjukkan bahwa tekanan secara positif berelasi dengan pelanggaran hukum.

Kecurangan merupakan sebuah representasi yang salah atau menyembunyikan fakta-fakta yang material untuk mempengaruhi seseorang agar mau mengambil bagian dalam suatu hal yang berharga (Sawyer et al. 2006: 339). Institute of Internal Auditors (IIA) menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar maupun di dalam organisasi. Tuanakotta (2007) menyatakan bahwa kecurangan meliputi korupsi, penyalahgunaan aset, dan pelaporan yang curang.

Kecurangan dapat terjadi di berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Fenomena kecurangan di Timor Leste ditunjukkan dengan adanya penyalahgunaan kekuasaan, pemalsuan dokumen tender dengan memberi proyek jutaan dolar kepada orang terdekatnya hingga adanya putusan pengadilan yang menjatuhkan hukuman penjara lima tahun enam bulan terhadap mantan menteri kehakiman pemerintahan Aliansa Mayorita Parliamenter (AMP) dan direktornya (Tempo Semanal, 4 Januari 2013). Selain kasus tersebut, kasus korupsi dari mantan Bupati Dili Ruben Braz, tentang penyalahgunaan kekuasaan dalam proyek Programa Desenvolvimento Distrital (PDD) I tahun 2010, terjadi dalam melakukan kerja sama dengan salah satu perusahaan lokal untuk memenangkan tender tersebut. Dengan kasus ini, tersangka dijatuhi hukuman penjara tiga tahun enam bulan (Diariu Timor Post, 13 Februari 2014).

Fenomena korupsi di Timor Leste menarik untuk ditelaah dengan teori segitiga kecurangan. Berbagai riset tentang kecurangan telah banyak dilakukan dengan memfokuskan pada aspek insentif, tekanan, dan

rasionalisasi. Trompeter et al. (2013) dalam sintesisnya menyatakan bahwa berbagai riset kecurangan banyak menguji aspek kecurangan dari kejahatan kerah putih, misalnya Hogan et al. (2008), Engdahl (2008), Van de Bunt (2001) di negara-negara maju (Eropa dan Amerika). Riset atas korupsi dalam konteks kejahatan kerah putih dengan fenomena di Timor Leste menarik untuk diuji dengan teori segitiga kecurangan.

Faktor insentif /tekanan dalam teori segitiga kecurangan selama ini difokuskan pada tekanan untuk melakukan kecurangan pelaporan keuangan dalam upaya mendapat insentif. Motif untuk mendapat insentif ditengarai dapat disebabkan karena kondisi keadilan yang dirasakan individu dalam organisasi. Keadilan organisasional memegang peranan penting dalam penentuan sikap, keputusan, dan perilaku anggota organisasi (Konovsky 2000, Gilland dan Chan 2001). Keadilan organisasional secara sosial dikonstruksi tetapi tidak secara normatif didefinisikan (Colquitt et al., 2001). Keadilan organisasional meliputi keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural). Keadilan distributif merupakan tingkat bahwa individu menerima kompensasi yang diberikan oleh organisasi adalah wajar, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan mekanisme proses penentuan suatu kompensasi (Javad dan Premarajan, 2011).

Riset Rae dan Subraniam (2008) menyatakan prosedur pengendalian internal memoderasi hubungan antara keadilan organisasional dan kecurangan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kecurangan karyawan diperkuat adanya pengendalian internal yang lemah, serta kondisi keadilan organisasional yang dirasakan individu dalam organisasi tersebut. Keadilan organisasional merupakan salah satu kondisi yang membuat individu merasa tertekan atau dari segitiga kecurangan merupakan faktor tekanan atau insentif yang memotivasi individu melakukan atau memiliki kecenderungan kecurangan. Lemahnya pengendalian internal menjadi pendorong munculnya kesempatan untuk melakukan kecurangan.

Rasionalisasi adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga dijadikan alasan pembenaran mengapa pegawai melakukan kecurangan. Robbins dan Judge

(2013: 355) menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperlukan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Semakin kuat budaya etis organisasi, semakin sedikit kecurangan yang mungkin akan dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian ini, rasionalisasi diprosikan dengan budaya etis organisasi. Rasionalisasi untuk melakukan kecurangan dapat dijelaskan dengan teori tekanan sosial. Perilaku dalam grup menjadi determinan penting kekuatan tekanan sosial (Huck dan Kubler, 2000). Individu dalam kelompok yang bertindak tidak etis, memiliki kecenderungan untuk mengikuti perilaku tidak etis dalam kelompoknya. Rasionalisasi mendukung tindakan kecurangan yang dilakukan individu dalam organisasi yang memiliki budaya tidak etis.

Penelitian ini memiliki senjang riset dari fenomena dengan teori, dan senjang riset antara hasil empiris dengan hasil empiris yang lain. Senjang fenomena dengan teori dalam penelitian ini bahwa riset yang menjelaskan fenomena kecurangan selama ini dilakukan dalam konteks umum, sementara riset yang mengurai kecurangan dalam bentuk korupsi dengan teori segitiga kecurangan masih belum diteliti secara spesifik. Senjang riset terdahulu yang menjelaskan kecurangan dengan teori segitiga kecurangan menggunakan faktor tekanan/insentif, kesempatan dan rasionalisasi dilakukan secara terpisah, sementara tiga faktor tersebut menjadi pendukung utama fenomena kecurangan dalam bentuk korupsi. Riset terdahulu memfokuskan pada faktor tekanan dari sisi tekanan ekonomi, sementara tekanan dapat muncul karena kondisi keadilan distributif dan keadilan organisasional yang tidak merata antar anggota dalam organisasi tersebut. Senjang teori yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah teori segitiga kecurangan memfokuskan pada tiga faktor individual (tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi), namun belum menjelaskan secara kuat aspek perilaku dari dorongan faktor interaksi individu dalam organisasi yang memicu kecenderungan curang yang dapat dijelaskan dengan teori tekanan sosial. Dengan berpijak pada teori segitiga kecurangan, maka riset ini mengusulkan faktor keadilan organisasional

dan keadilan distributif sepadan dengan faktor tekanan/insentif (teori keadilan), budaya organisasi sebagai faktor rasionalisasi (teori tekanan sosial) dan keefektifan pengendalian internal sebagai faktor kesempatan.

Tujuan dari penelitian ini untuk memberi bukti empiris mengenai pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keefektifan pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan. Kontribusi teori dari penelitian ini adalah memperkuat teori segitiga kecurangan yang didukung dengan teori tekanan sosial dan teori keadilan untuk memprediksi dan menjelaskan fenomena korupsi. Bagi bidang praktik khususnya bidang organisasi sektor pemerintahan, penelitian ini memberi penjelasan pentingnya pengendalian internal diperkuat, mengendalikan budaya organisasi dan memperhatikan faktor keadilan organisasional dan keadilan distributif untuk mencegah terjadinya kecurangan baik dalam bentuk korupsi maupun bentuk kecurangan lain.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Konsep segitiga kecurangan pertama kali diperkenalkan oleh Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2010: 207). Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2010: 207) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat umum yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Menurut Sawyer et al. (2006: 339) kecurangan merupakan sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk mempengaruhi seseorang agar mau mengambil bagian dalam suatu hal yang berharga. Institute of Internal Auditors (IIA), menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar maupun di dalam organisasi.

Menurut BPK (2008) secara umum, unsur-unsur dari kecurangan adalah 1) harus terdapat salah pernyataan; 2) dari suatu masa lampau atau sekarang; 3) fakta bersifat material; 4) dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan; 5) dengan maksud untuk menyebabkan suatu pihak beraksi; 6) pihak yang dirugikan harus beraksi terhadap salah pernyataan tersebut; dan 7) yang merugikan. The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), membagi

kecurangan dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yang dikenal dengan "fraud tree" dalam Tuanakotta (2010: 195) antara lain corruption, asset missappropriation, and fraudulent statements. Korupsi merupakan jenis fraud yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi. Hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. Fraud jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan. Termasuk di dalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah/illegal dan pemerasan secara ekonomi..

Penyalahgunaan aset, meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk fraud yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung. Pernyataan palsu atau salah pernyataan, meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah window dressing.

Keadilan di tempat bekerja merupakan suatu isu substansial yang penting bagi para karyawan, buruh maupun manajemen suatu organisasi (Cropanzano et al. 2007). Upaya untuk menjelaskan dampak keadilan di berbagai fungsi organisasional dijelaskan dengan riset tentang keadilan organisasional. Keadilan organisasional memiliki antededen dan konsekuen dari dua perspektif subjektif yaitu keadilan atas hasil (keadilan distributif) dan keadilan atas proses (keadilan prosedural). Menurut Robbins dan Judge (2013: 145) keadilan distributif memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, gaji dan pengakuan, yang diterima oleh para pekerja. Hasil dapat dialokasikan dalam mendistribusikan kenaikan yang sama di antara para pekerja, atau dapat menetapkan dasar pada mereka yang mana sangat memerlukan uang. Namun, para pekerja cenderung untuk menganggap hasil mereka paling adil ketika mereka didistribusikan secara adil. Keadilan distributif merupakan keadilan yang berasal

dari hasil-hasil yang diterima seseorang. Keadilan distributif bila adil menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain. Keadilan ini menunjuk pada keadilan yang diterima karyawan dalam hal hasil (Hwei dan Santosa 2012).

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Umphress et al., 2003). Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan (Margaretha dan Santosa 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk di dalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan.

Robbins dan Judge (2013: 146) menyatakan bahwa para pekerja memandang bahwa prosedur akan lebih adil ketika para pengambil keputusan mengikuti beberapa aturan, meliputi 1) mengambil keputusan secara konsisten: prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama; 2) menghindari bias: dalam upaya meminimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan; 3) dengan menggunakan informasi yang akurat: informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap; 4) mempertimbangkan kelompok atau orang yang akan terpengaruh oleh keputusan mereka; 5) bertindak dengan etis: prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral; dan 6) tetap terbuka bagi keberatan atau perbaikan: upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.

Cressy (1950) menggambarkan bahwa kesempatan merupakan faktor utama yang mendorong terjadinya kecurangan. Untuk menghindari kecurangan, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) menyusun kerangka pengendalian internal. Menurut COSO, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai keandalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, ketepatan terhadap hukum dan peraturan dan efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal adalah suatu proses yang berkaitan dengan prosedur-prosedur yang harus dipatuhi dalam proses operasional organisasi atau perusahaan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Unsur-unsur dari sistem pengendalian internal menurut COSO adalah sebagai berikut: 1) lingkungan pengendalian terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen puncak, direktur pelaksana dan komisaris serta pemilik suatu satuan usaha terhadap pentingnya pengendalian oleh satuan usaha tersebut; 2) prosedur pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen di dalam lingkungan pengendalian untuk memberikan cukup kepastian bahwa sasaran perusahaan dapat tercapai; 3) aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan; 4) informasi dan komunikasi yaitu sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan; dan 5) pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

Budaya organisasi merupakan sistem pengetahuan, keyakinan, perilaku dan nilai-nilai yang disusun oleh pemimpin organisasi untuk membentuk dan memperkuat persepsi anggota organisasi, aktivitas, perilaku dan hasil (Ceridian 2005). Menurut Robbins dan Judge (2013: 355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Perilaku etis harus menjadi budaya dalam organisasi yang berarti harus merupakan perilaku sehari-hari semua anggota organisasi baik dalam sikap, tingkah laku anggota maupun dalam keputusan manajemen/organisasi.

Individu dalam kondisi budaya tidak etis ber-

potensi melakukan tindakan yang sama dengan lingkungannya. Festinger's (1957) menjelaskan kondisi tersebut dengan teori disonansi kognitif yaitu merupakan sikap mental yang mendukung tindakan tidak jujur dan menepis perasaan bersalah atas tindakannya. Sikap tersebut mendorong suatu perilaku individu yang cenderung menyelaraskan tindakannya dengan tujuan untuk mengurangi konflik dan menghindari hukuman.

Robbins dan Judge (2013: 145) menyatakan bahwa keadilan distributif memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, gaji dan pengakuan, yang diterima oleh para pekerja. Para karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial (misalnya gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan) dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi (Hwei dan Santosa 2012). McFarlin and Sweeney (1992), Sweeney and McFarlin (1993), Tremblay and Roussel (2001) and Viswesvaran and Ones (2002) memberi temuan bahwa keadilan distributif memprediksi sikap personal terkait dengan kepuasan kompensasi yang diterima dari organisasi.

Semakin tinggi keadilan distributif yang dirasakan oleh pegawai maka akan meminimalisir kecenderungan kecurangan. Tekanan seseorang berkaitan dengan ketidakadilan pada keadilan distributif yang dirasakan akan mendorong orang untuk melakukan tindakan-tindakan kecurangan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Seifert et al., (2010) menyatakan bahwa proses yang wajar dalam suatu keadilan organisasional mendorong individu untuk lebih baik. Hasil riset Seifert et al. (2010) tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasional mendorong individu untuk melakukan tindakan anti kecurangan yaitu whistleblowing. Riset tersebut diperluas Seifert et al. (2014) dengan memasukkan variabel kepercayaan dalam hubungan keadilan organisasional dan tindakan whistleblowing. Dengan berpijak dari hasil riset tersebut, dapat diargumentasikan bahwa tindakan whistleblowing sebagai upaya membongkar kecurangan berkebalikan dengan tindakan kecurangan. Oleh karena keadilan organisasional juga berkaitan dengan proses dalam

organisasi, maka ketika individu merasakan keadilan organisasional yang rendah, maka ia merasakan kondisi keadilan prosedural yang rendah pula.

Keadilan prosedural merupakan persepsi seorang karyawan atas perlakuan wajar yang dilakukan oleh organisasi atau tim yang memiliki otoritas lebih tinggi (Cohen-Charash and Spector 2001; Cropanzano et al. 2011; Konovsky 2000). Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan. Di dalam suatu organisasi, adanya ketidakadilan pada keadilan prosedur yang dirasakan dalam organisasi dapat menjadi pemicu seseorang untuk cenderung melakukan kecurangan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H2: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengendalian internal merupakan komponen penting dalam mengurangi kesempatan bagi manajemen untuk melakukan kecurangan atas pelaporan keuangan (AICPA 2001; COSO, 1999; PCAOB 2007). Pengendalian yang kuat mengurangi kecurangan pelaporan keuangan konsisten dengan literatur audit, tindakan hukum dan standar audit profesional (AICPA 2001, COSO 1999). Hogan et al. (2008) memberi temuan empiris bahwa tata kelola organisasi yang lemah berelasi kuat dengan tingginya pelaporan keuangan yang curang. Tujuan dari pengendalian internal adalah agar kegiatan operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loebbecke, Eining, and Willingham (1989) serta Smith, Tiras, dan Vichitlekarn (2000) menyatakan bahwa kelemahan aktivitas pengendalian internal berhubungan dengan tindakan kecurangan. Trompeter et al. (2014) dalam sintesisnya menyatakan bahwa kecurangan disebabkan karena kolusi yang melibatkan manajemen dan pelanggaran atas pengendalian internal. Demikian pula, Liu dan Wright (2015) memberi dukungan empiris bahwa ketika pengendalian lemah dan kerangka pengendalian adalah untuk tujuan koordinasi, maka kecurangan atas pelaporan akuntansi akan tinggi.

Salah satu contoh pengendalian internal adalah adanya beberapa prosedur yang harus dilalui ketika akan melakukan transaksi seperti otorisasi

dari pihak yang berwenang. Jika pengendalian tidak berjalan dengan baik, prosedur tidak dilakukan sebagaimana mestinya, maka akan membuka kesempatan bagi pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan argumentasi dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H3: Semakin efektif pengendalian internal suatu organisasi, kecenderungan kecurangan semakin rendah.

Robbins dan Judge (2013: 355) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Perilaku etis harus menjadi budaya dalam organisasi yang berarti harus merupakan perilaku sehari-hari semua anggota organisasi baik dalam sikap, tingkah laku anggota maupun dalam keputusan manajemen/organisasi.

Budaya yang tidak etis akan dirasionalisasi oleh anggota organisasi dan mendorong untuk bertindak yang tidak etis sesuai dengan lingkungannya. Hogan et al. (2008) menyatakan bahwa rasionalisasi sebagai elemen segitiga kecurangan telah mendapat perhatian banyak literatur akuntansi serta masih memiliki pengembangan untuk riset yang akan datang. Budaya organisasi sebagai bentuk rasionalisasi merupakan salah satu hal yang bisa dikembangkan dalam riset tentang kecurangan. Davidson et al. (2012) memberi temuan empiris bahwa CEOs dan CFOs dengan catatan yang legal mampu melakukan kecurangan.

Dengan demikian, semakin baik iklim budaya etis yang dapat diciptakan dalam lingkungan pemerintahan akan meminimalisir kecenderungan kecurangan. Sedangkan bila organisasi dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko kecurangan yang tinggi. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4: Semakin tinggi budaya etis organisasi, maka kecenderungan kecurangan semakin rendah.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja pada direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri di Ministério dos Transportes e Comunicações - RDTL. Teknik penarikan sampel dengan purposive sampling yaitu pegawai yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan pada

direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri.

Metoda pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik survey dan didukung dengan wawancara. Penyebaran kuesioner dengan cara peneliti menyerahkan langsung kepada penanggungjawab masing-masing direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri dan kuesioner dikumpul kembali oleh peneliti dalam jangka waktu dua minggu. Metoda wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan untuk mencari informasi tambahan terkait dengan variabel penelitian.

Kecenderungan kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan dan salah saji laporan keuangan yang disengaja, yang dimaksud untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain. Pengukuran variabel ini memiliki 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan menurut Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) dalam Tuankotta (2010: 195) antara lain Corruption, Asset Misappropriation, and Fraudulent Statements. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) dan skala 5 (sangat setuju).

Keadilan distributif merupakan keadilan mengenai bagaimana penghargaan dan sumberdaya didistribusikan di seluruh organisasi. Penghargaan dan sumberdaya tersebut diprosikan dengan gaji atau kompensasi lain yang seharusnya diterima oleh pegawai. Pengukuran variabel ini menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dengan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 sangat setuju, digunakan untuk mengukur respons dari responden. Indikator yang digunakan yaitu: kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan, kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi sesuai dengan kinerja.

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya. Prosedur yang dimaksud adalah prosedur mengenai proses pengambilan keputusan berkaitan dengan gaji atau kompensasi lain yang akan diterima oleh pegawai. Pengukuran menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan dari Robbins dan Judge (2013)

dengan skala likert 1 sangat tidak setuju, dan 5 sangat setuju, digunakan untuk mengukur respons dari responden. Indikatornya adalah: prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan/prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten, prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu, prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat, prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi dan prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan moral.

Keefektifan pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Wilopo (2006) tentang sistem pengendalian internal. Respons dari responden diukur dengan skala likert 1 sangat tidak setuju dan skala 5 sangat setuju, semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka pengendalian internal semakin tidak efektif. Variabel ini diukur dengan indikator: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan pengendalian intern.

Budaya etis organisasi adalah mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Tingkah laku disini merupakan seluruh tingkah laku yang dapat diterima oleh moral dan dapat diterima secara hukum. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robbins (2008) berupa 5 item pertanyaan dengan skala Likert 1 sangat tidak setuju dan 5 artinya sangat setuju, digunakan untuk mengukur respons dari responden. Nilai yang ditunjukkan semakin tinggi maka budaya etis organisasi semakin tinggi. Pengukuran variabel menggunakan indikator: model peran yang visibel, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan tidak etis dan mekanisme perlindungan etika. Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode analisis selanjutnya adalah menggunakan transkrip wawancara yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Responden dari penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan pada direksi nasional yang ada, di antaranya: Sumber Daya Manusia, Administrasi, Keuangan Anggaran dan Perencanaan, Provision, Informasi dan Teknologi, Meteorologi dan Geofisika, Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya, Pelabuhan Laut, Penerbangan Sipil dan Bandar Udara, kantor Direktorat Jenderal dan kantor Menteri di Ministério dos Transportes e Comunicações - RDTL. Kuesioner disebar ke 9 direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri yang menjadi responden dalam penelitian ini pegawai negeri yang bekerja dibagian keuangan dan administrasi, penelitian dilakukan pada bulan Desember 2014 sampai dengan Januari 2015. Pengembalian kuesioner dibatasi dengan jangka waktu 2 minggu (14 hari). Hasil pengumpulan angket atau kuesioner yang kembali dan yang digunakan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang disebar	86
Kuesioner yang tidak kembali	19
Kuesioner yang kembali	67
Kuesioner yang tidak digunakan	1
Kuesioner yang digunakan	66
Tingkat pengembalian (response rate)	77,91%
Tingkat pengembalian yang digunakan (usable response rate)	76,74%

Tabel 2 menyajikan data demografi responden yang terdiri dari data mengenai umur, jenis kelamin, jabatan, level, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang diperoleh dari kuesioner penelitian.

Tabel 2
Demografi Responden

Keterangan	Total	Persentase (100%)
1. Umur Responden		
a. 21-30	20	30,30
b. 31-40	21	31,82
c. 41-50	19	28,79
d. > 50	6	9,09
2. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	39	59,09
b. Perempuan	27	40,91
3. Jabatan		
a. Staf Keuangan	29	43,94
b. Staf Administrasi	37	56,06
4. Level		
a. II	13	19,69
b. III	19	28,79
c. IV	29	43,94
d. V	5	7,58
5. Masa Kerja		
a. 1 s/d 5	21	31,82
b. 6 s/d 10	26	39,39
c. > 10	19	28,79
6. Pendidikan Terakhir		
a. SMA	17	25,76
b. D3	6	9,09
c. S1	39	59,09
d. S2	4	6,06

Sumber: Data penelitian, diolah.

Berdasar Tabel 2, pegawai negeri yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa: dari segi umur, responden terbanyak merupakan responden yang berumur 31-40 tahun atau sebesar 31,82% dari total responden. Berdasar segi level kerja, responden terbanyak merupakan level IV sebanyak 29 responden atau sebesar 43,94%. Dari segi masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 33,39% dari total responden.

Berdasar segi pendidikan responden terbanyak merupakan lulusan terakhir dari S1 (sarjana) sebanyak 39 responden atau sebesar 59,09% dari total

responden. Sementara dari segi jabatan terdiri dari 2 kategori yaitu staf keuangan dan staf administrasi. Responden terbanyak merupakan kategori staf administrasi yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 56,06% dari total responden.

Berdasar Tabel 3 tentang statistik deskriptif dapat dilihat bahwa variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keefektifan pengendalian internal dan budaya organisasi serta kecenderungan kecurangan memiliki jawaban yang bervariasi dan di atas nilai rerata.

Berdasar hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation untuk masing-masing item variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keefektifan pengendalian internal,

budaya etis organisasi dan kecenderungan kecurangan nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan semua item kuesioner valid. Untuk uji reliabilitas instrumen, instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60. Hasil uji menunjukkan koefisien cronbach alpha $>$ 0,60.

Pengujian hipotesis disajikan dengan hasil pengujian regresi pada Tabel 4. Hasil pengolahan data pada hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung untuk variabel keadilan distributif 2,494 ($>$ 2,003) dan signifikansi 0,015 ($<$ 0,05). Artinya bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (hipotesis pertama didukung).

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Praktisi	Mean	Std. Deviation
Keadilan Distributif	6	4 – 20	8 – 20	15,303	3,166
Keadilan Prosedural	6	7 – 35	13 – 35	26,287	5,191
Keefektifan Pengendalian Internal	6	5 – 25	10 – 25	18,712	2,954
Budaya Etis Organisasi	6	5 – 25	15 – 25	20,272	2,533
Kecenderungan Kecurangan	6	9 – 45	11 – 36	23,121	7,762

Sumber: Data penelitian, diolah.

Tabel 4
Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis

Variabel	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Tabel	Statistics	Sig.
	t	t			
B	Std. Error				
Constant	57,14	10,813		5,284	0,000
Hipotesis 1=KD - KK	-0,718	0,288		-2,494	0,015
Hipotesis 2=KP - KK	-0,138	0,175	2,003	-0,787	0,434
Hipotesis 3=KPI- KK	-0,159	0,310		-0,515	0,609
Hipotesis 4=BEO-KK	-0,810	0,359		-2,259	0,027

Sumber: Data penelitian, diolah.

Keterangan:

KD = Keadilan Distributif BEO = Budaya Etis Organisasi
 KP = Keadilan Prosedural KK = Kecenderungan Kecurangan
 KPI = Keefektifan Pengendalian Internal

Hasil pengujian hipotesis dua menunjukkan nilai t hitung untuk variabel keadilan prosedural $0,787 < 2,003$ dan signifikansi $0,434 (> 0,05)$. Artinya keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) tidak didukung. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai t hitung untuk variabel keefektifan pengendalian internal $0,515 (< 2,003)$ dan signifikansi $0,609 (> 0,05)$. Artinya keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak didukung. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai t hitung $2,259 > 2,003$ dan signifikansi $0,027 (< 0,05)$. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dan hipotesis keempat didukung.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa ketidakadilan yang berkaitan dengan pemberian gaji dan kompensasi lainnya terhadap pegawai akan menimbulkan tekanan dalam diri pegawai tersebut untuk melakukan tindakan korupsi. Namun apabila pegawai memandang bahwa pemberian gaji dan kompensasi lain pada instansi tempat pegawai tersebut bekerja sudah seimbang antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kerja keras) dan hasil (gaji, bonus, dan perlakuan ataupun pengakuan) yang diterima, maka pegawai tersebut akan merasa puas dan cenderung tidak melakukan korupsi.

Di samping temuan tersebut, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel keadilan distributif yang dapat mempengaruhi korupsi. Indikator tersebut adalah gaji dan kompensasi lain menggambarkan usaha yang dilakukan, gaji dan kompensasi lain sesuai dengan kinerja.

Sebagai tambahan informasi dari penyedia informasi nomor IC004 (dalam bahasa nasional Timor Leste, Bahasa Tetun yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia):

”Durante ne’e salario nebe hau simu tuir servisu nebe hau halo” (selama ini gaji yang saya terima sesuai

pekerjaan yang saya lakukan).

Tambahan informasi lain dari penyedia informasi nomor IC005 adalah sebagai berikut.

”Gaji yang saya terima berdasarkan level kerja dan tingkat pendidikan sudah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya, walaupun belum mendapat kompensasi lain yang saya terima hingga saat ini.”

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa keadilan distributif yang adil dengan berfokus pada keseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kerja keras) yang karyawan berikan dengan hasil yang karyawan terima (gaji, bonus, dan perlakuan ataupun pengakuan) akan menghasilkan emosi positif yang memotivasi karyawan untuk berperilaku dan bersikap jujur, sehingga keadilan distributif yang tinggi dapat menghindari tekanan dalam diri karyawan untuk cenderung tidak melakukan kecurangan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya semakin tinggi keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu instansi pemerintah, maka hal ini akan memperkecil terjadinya fraud di sektor pemerintahan tersebut. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa keadilan prosedural tergolong adil, namun setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan hasil tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecenderungan kecurangan. Hal ini diduga bahwa keadilan prosedural mengenai proses, prosedur penggajian dan kompensasi lain di sektor pemerintahan merupakan suatu aturan baku, yang ditetapkan dengan sistem topdown sehingga bawahan tidak dapat terlibat dalam menentukan sistem penggajian dan kompensasi lain, atau peran bawahan dalam menentukan proses, prosedur penggajian dan kompensasi lain sangat minim. Selain itu juga dapat di dasari atas faktor-faktor lain pendorong seseorang melakukan kecurangan atau disebut dengan GONE theory, yaitu greed, opportunity, need, dan exposure. Sehingga adil dan tidaknya keadilan prosedural di dalam instansi pemerintahan tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pristiyanti (2012 dan Mustikasari (2013) dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh antara keadi-

lan prosedural dengan fraud di sektor pemerintahan. Penelitian Ray (2014) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecenderungan kecurangan di sektor pendidikan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Wilopo (2006) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa hal ini disebabkan karena baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada sistem kompensasi yang mendeskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi dan kegagalan, dalam mengelola organisasi serta ganjaran dan pinalti yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga adil atau tidaknya keadilan prosedural yang didasarkan pada keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu instansi tidak menjadi jaminan untuk mencegah terjadinya fraud di sektor pemerintahan.

Dengan hasil temuan seperti yang telah dikemukakan, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel keadilan prosedural yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Indikator tersebut adalah prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, penetapan prosedur penggajian dan kompensasi melibatkan karyawan. Berikut adalah pernyataan dari pemberi informasi dengan nomor IC006:

“Menurut saya prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain belum sesuai dengan kriteria yang saya inginkan, karena pekerjaan yang saya lakukan lebih banyak namun kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.”

Informasi lain dari pemberi informasi nomor IC008: “Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat kerja belum memungkinkan saya untuk memberikan masukan dan koreksi, lebih lanjut apalagi saya seorang bawahan hanya memberikan masukan atau koreksi lewat saran saat dilakukannya “evaluasi kinerja” (Avaliação de Desempenho).

Dengan adanya ketidakseimbangan keadilan prosedural mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya dapat menghasilkan tekanan dalam diri karyawan dan menimbulkan emosi negatif yang dapat memotivasi karyawan untuk mengubah

perilaku, sikap dan ketidakpuasan mereka. Bahkan lebih parah lagi mereka akan berusaha untuk memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya dan merugikan organisasi, seperti melakukan kecurangan.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan kata lain, semakin efektif pengendalian internal, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan di dalam suatu instansi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pengendalian internal tergolong efektif, namun setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan hasil bahwa pengendalian internal yang efektif tidak dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Pada konteks organisasi di Timor Leste, diduga belum adanya kepatuhan SPI yaitu mengenai pemeriksaan laporan keuangan secara berkala, dan kurangnya kesadaran anggota organisasi terhadap SPI seperti tidak ada hukuman terhadap bagi yang melanggar SPI. Selain itu faktor lain penyebab kecurangan yang didasarkan pada aspek-aspek korupsi, yaitu aspek masyarakat, berkaitan dengan lingkungan di mana individu/ organisasi berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kurangnya kesadaran bahwa yang paling dirugikan dari praktik korupsi adalah masyarakat.

Aspek peraturan perundang-undangan, yaitu terbitnya peraturan perundang-undangan yang bersifat monopolistik yang hanya menguntungkan kerabat dan atau kroni penguasa negara, kualitas peraturan perundang-undangan kurang memadai, judicial review yang kurang efektif, penjatuhan sanksi yang terlalu ringan, penerapan sanksi tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan. Sehingga walaupun SPI sudah efektif namun karyawan selalu mencari kesempatan (opportunity) untuk cenderung melakukan kecurangan.

Penelitian ini meskipun tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keefektifan pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akan tetapi peneliti tetap menyarankan agar di Ministério dos Transportes e Comunicações - RDTL tetap memperhatikan sistem pengendalian internal. Menurut Arens (2008: 370) sistem pengendalian

internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan di pemerintahan, jika tujuan telah tercapai berarti tindakan karyawan telah sesuai dengan peraturan dan tidak ada tindakan yang merugikan bagi instansi di pemerintahan dalam hal melakukan kecurangan.

Di samping temuan tersebut, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel keefektifan pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Indikator tersebut adalah lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi. Berdasarkan informasi dari pemberi informasi nomor IC001 menyatakan sebagai berikut.

“Hau senti ita nia sedauk ada wewenang dan tugas yang jelas kada bes servisu ba mai-ba mai hela deit” (saya rasa kita punya belum ada wewenang dan tugas yang jelas, kadang bekerja kesana kemari - kesana kemari saja).

Tambahan informasi dari IC006 adalah sebagai berikut:

“Menurut saya belum ada sistem akuntansi, selama ini masih menggunakan sistem manual kadang informasi yang kita terima memberitahu langsung ke atasan tapi catat dalam sistem akuntansi belum.”

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Namun dengan adanya kelemahan di dalam sistem pengendalian internal, maka karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan peluang dari kelemahan sistem pengendalian internal yang ada, untuk cenderung melakukan kecurangan.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini berarti bahwa semakin etis budaya organisasi dalam suatu instansi, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan yang mungkin terjadi. Hal ini disimpulkan bahwa semakin etis budaya organisasi maka kecenderungan kecurangan semakin menurun.

Rasionalisasi yang muncul pada individu dalam situasi

budaya lingkungan yang tidak etis memicu munculnya sikap untuk berlaku curang. Hasil riset ini memberi dukungan pada teori tekanan sosial bahwa kondisi perilaku lingkungan sosial membentuk perilaku individu dalam organisasi tersebut. Penelitian ini sejalan dengan Wilopo (2006), yang dalam konteks pemerintahan di Indonesia menemukan bahwa perusahaan yang memiliki standar etika yang rendah akan lebih beresiko dengan tingginya tingkat kecurangan akuntansi yang terjadi.

Dengan hasil pengujian hipotesis dan hasil penelitian sebelumnya, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel budaya etis organisasi yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Indikator tersebut adalah komunikasi harapan-harapan etis dan hukuman bagi tindakan tidak etis. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan penyedia informasi Nomor IC004 adalah sebagai berikut.

“Hau hare etika iha tuir lei funsaun publico, katak ita funcionario tenki servisu tama ho oras no sai ho oras, tenki tau farda no servisu tuir pozisaun nebe iha” (saya lihat ada etika menurut peraturan fungsi kepegawaian, menyatakan kita pegawai harus masuk kerja sesuai dengan jam dan keluar sesuai dengan jam, harus memakai seragam dan bekerja sesuai dengan posisi yang ada.”

Menurut penyedia informasi nomor IC009 menambahkan:

“selama ini sudah ada aturan dan kode etik yang ditetapkan kepada pegawai dan pegawai harus bekerja sesuai dengan aturan dan kode etik yang ada, dan lebih lanjut jika melanggar maka sanksi yang ringan dilakukan dengan cara pemotongan gaji dan sanksi yang berat dengan cara dilakukan mutasi antar direksi nasional dalam kementerian tersebut.”

Dengan temuan-temuan yang ada bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat karyawan akan menghindari sikap pembenaran dalam melakukan perbuatan yang merugikan organisasi, maka semakin etis budaya organisasi, semakin sedikit kecurangan yang akan dilakukan oleh karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini dapat dilihat bahwa keadilan distributif yang adil dengan berfokus pada keseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan dan kerja keras) yang karyawan berikan dengan hasil yang karyawan terima (gaji, bonus dan perlakuan ataupun pengakuan). Hal ini akan menghasilkan emosi positif yang memotivasi karyawan untuk berperilaku dan bersikap jujur, sehingga keadilan distributif yang tinggi dapat menghindari tekanan (pressure) dalam diri karyawan untuk cenderung tidak melakukan kecurangan. Tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecenderungan kecurangan. Dengan adanya ketidakseimbangan keadilan prosedural mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya dapat menghasilkan tekanan dalam diri karyawan dan menimbulkan emosi negatif yang dapat memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap, dan ketidakpuasan mereka. Bahkan dapat berusaha memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya tetapi merugikan organisasi, seperti melakukan kecurangan. Keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Namun dengan adanya kelemahan di dalam sistem pengendalian internal, maka karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan peluang dari kelemahan sistem pengendalian internal yang ada, untuk cenderung melakukan kecurangan. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat karyawan akan menghindari sikap pembenaran dalam melakukan perbuatan yang merugikan organisasi seperti kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Oleh

karena itu, maka semakin etis budaya organisasi, semakin sedikit kecurangan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menggunakan teknik survei dan tidak semua responden dapat berinteraksi untuk wawancara untuk mengkonfirmasi jawaban dalam pengisian kuesioner. Berbagai faktor yang tidak dapat dikendalikan dalam survei misalnya tingkat keseriusan responden dalam mengisi kuesioner menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian mendatang dapat lebih spesifik dalam menggambarkan kecurangan misalnya penyalahgunaan aset dan kecurangan pelaporan keuangan. Riset yang akan datang dapat menguji hubungan kausalitas antara faktor kecurangan dengan keputusan untuk melakukan kecurangan dengan menggunakan metoda eksperimen.

Implikasi

Temuan hasil penelitian ini dapat menyumbangkan beberapa implikasi terapan ke Ministério dos Transportes e Comunicações-RDTL, yaitu Kementerian Transportasi Timor Leste dapat memperhatikan aspek keadilan distributif dalam hal penetapan gaji dan kompensasi lain harus menggambarkan usaha yang dilakukan oleh para pegawai dengan mempertimbangkan masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kerja keras) yang diberikan dengan hasil yang diterima (gaji, bonus, dan perlakuan ataupun pengakuan). Hal ini para pegawai akan merasa adil dalam hal distribusi hasil sehingga keadilan distributif yang tinggi dapat mencegah kecenderungan kecurangan. Kultur organisasi yang baik perlu dikembangkan oleh Kementerian Transportasi Timor Leste sehingga dapat membentuk para pelaku organisasi mempunyai rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi. Dengan demikian budaya etis organisasi merupakan suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Peran auditor internal dalam menegakkan sistem pengendalian internal yang efektif perlu lebih ditingkatkan dengan memberi peran tidak hanya sebagai pengawas melainkan juga pada peran konsultan dan peran katalis.

DAFTAR PUSTAKA

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 2001. "The Effect of Information Technology on the Auditor's Consideration of Internal Control in a Financial Statement Audit". Statement on Auditing Standards (SAS) No. 94. New York, NY: AICPA.
- Armstrong, C. S., A. D. Jagolinzer, and D. F. Larcker. 2010. "Chief Executive Officer Equity Incentives and Accounting Irregularities". *Journal of Accounting Research*, 48 (2): 225–272.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 1992. "Internal Control, Integrated Framework". 4 Vols. New York, NY: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- Cohen-Charash, Y., dan Spector, P.E. 2001. "The Role of Justice in Organizations: A meta-analysis." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321.
- Colquitt J A, Conlon D E, Wesson M J et al. 2001. "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 425-445.
- Cropanzano, R, D.E. Bowen, dan S.W Gilliland. 2007. "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives Articles*. 21 (4): 34-48.
- Cropanzano, R., Li, A., dan Benson, L. 2011. "Peer Justice and Teamwork Process." *Group & Organization Management*. 36 (5): 567–596.
- Ceridian. 2007. Cultural transformation: Blaze the trail to a positive culture at your organization. Ceridian Connection: A monthly newsletter. Retrieved January 29, 2007, from <http://www.ceridian.com/myceridian/connection/article/archive/0,3263.13220-59324.00.html>.
- Davidson, R. H., A. Dey, dan A. J. Smith. 2012. "Executives' "off-the-job" behavior, corporate culture, and financial reporting risk." Available at: <http://ssrn.com/abstract/142096226>
- Engdahl, O. 2008. "The Role of Money in Economic Crime". *British Journal of Criminology*, 48: 154–170.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, IL: Row Peterson.
- Gilliland S W and Chan D. 2001. "Justice in Organizations: Theory, Methods, and Applications", in N Anderson, H K Sinangil and C Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. 2: 143-165.
- Hogan, C. E., Z. Rezaee, R. A. Riley, and U. K. Velury. 2008. "Financial statement fraud: Insights from the academic literature". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27 (2): 231–252.
- Hwei, S., dan Santosa, T .E. C. 2012. "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan distributif Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 9(2).
- Huck, S., dan D. Kubler. 2000. "Social Pressure, Uncertainty and Cooperation. *Economics of Governance*". 1: 199-212
- Konovsky, M. A. 2000. "Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations". *Journal of Management*, 26(3), 489–511.
- Langton, L., dan N. Piquero. 2007. "Can General Strain Theory explain white-collar crime? A preliminary investigation of the relationship between strain and select white-collar offenses". *Journal of Criminal Justice*, 35: 1–15.
- Loebbecke, J. K., M. M. Eining, dan J. J. Willingham. 1989. "Auditors' experience with material irregularities: Frequency, nature, and detectability". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9 (1): 1–28.

- Liu, X. K, A.M Wright, Y-J Wu. 2015. "Managers Unethical Fraudulent Financial Reporting: The Effect of Control Strength and Control Framing". *Journal of Business Ethics*, 129: 295-310.
- Javad, S dan R. K Premarajan. 2011. "Effects of Distributive and Procedural Justice Perception on Managerial Pay and Job Satisfaction." *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(2): 7-25.
- Margaretha, M., dan Santosa, T. E. C. 2012. "Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif sebagai Prediktor Employee Engagement (November)" *Jurnal Manajemen*, 12(1).
- McFarlin DB and Sweeney PD. 1992. "Research Notes: Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, 35(3): 626-637.
- Rae, K dan N Subramaniam. 2008. "Quality of Internal Control Procedures: Antecedents and Moderating Effect on Organisational Justice and Employee Fraud". *Managerial Auditing Journal*, 23(2): 104-124.
- Robbins dan Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi 16th. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, K. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9th. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyers. 2006. *Internal Auditing*. Edisi 5th. Jakarta: Salemba Empat.
- Seifert, D., J. T. Sweeney, J Joireman, J. M Thornton. 2010. "The Influence of Organizational Justice on Accountant Whistleblowing". *Accounting, Organization and Society*, 35: 707-717.
- Seifert, D., W.W Stammerjohan, R. B. Curtin. 2014. "Trust, Organizational Justice and Whistleblowing: A Research Note". *Behavioral Research in Accounting*, 26 (1): 157-168.
- Smith, J. R., S. L. Tiras, and S. S. Vichitlekarn. 2000. "The Interaction between Internal Control Assessment and Substantive Testing in Audits for Fraud". *Contemporary Accounting Research*, 17 (2): 327-356.
- Sweeney P D dan McFarlin D B. 1993. "Workers' Evaluations of the 'Ends' and the 'Means': An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55: 23-40.
- Trompeter, G.M, T.D Carpenter, N Desai, K. L Jones dan R A. Riley. Jr. 2013. "A Synthesis of Fraud-Related Research". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32 (1): 287-321.
- Trompeter, G.M, T.D Carpenter, K.L. Jones, R.A. Riley Jr. 2014. "Insight for Research and Practice: What We Learn about Fraud from Other Disciplines". *Accounting Horizons*. 28(4): 769-804.
- Tuanakotta, T. M. 2010. *Akuntansi Forensik and Audit Investigatif*. Edisi 2nd. Jakarta: Salemba Empat.
- Tremblay M dan Roussel P. 2001. "Modeling the Role of Organizational Justice: Effects on Satisfaction and Unionization Propensity of Canadian Managers". *International Journal of Human Resource Management*, 12 (5): 717-737.
- Umphress E E, Labianca G, dan Brass D J et al. 2003. "The Role of Instrumental and Expressive Social Ties in Employees' Perceptions of Organizational Justice". *Organization Science*, 14 (6): 738-753.
- Van De Bunt, H. 2010. "Walls of Secrecy and Silence: The Madoff Case and Cartels in the Construction Industry". *Criminology & Public Policy*, 9 (3): 435-453.
- Viswesvaran, C dan D S. Ones 2002. "Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work

Attitudes and Behaviors”. *Journal of Business Ethics*, 38: 193-203.

Wilopo. 2006. “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. *Simposium Nasional Akuntansi IX*.

Wilopo. 2008. “Pengaruh pengendalian internal birokrasi pemerintah dan pelaku tidak etis birokrasi terhadap kecurangan akuntansi di pemerintah persepsi auditor badan pemeriksa keuangan (April)”. *Jurnal Ventura*, 11 (1): 1.

<http://temposemanaltimor.blogspot.com/2013/01/kasus-korupsi-emilia-direktur-kak.html>. Friday, 4 January 2013.

<http://www.radioliberaldadedili.com/lei-a-orden/840-ohin-lucia-lobato-tama-komarka-gleno>. Tersa, 22 Janeiru 2013.

<http://www.diariutimorpost.tl/berita-1031-ruben-braz-tama-kadeia.html>.

PERAN KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU MAN DI KABUPATEN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Kusuma Chandra Kirana

STIE Mitra Indonesia

E-mail: kusumack_192@yahoo.com

ABSTRACT

The objective of this study is to understand the influence of leadership and Spiritual Motivation on Madrasah Aliyah Negeri (MAN) teachers' performance in Sleman Regency, Yogyakarta Special Region. This research is classified in survey research study using analytical correlation analysis method to explain the facts systematically about the nature of the population. The proposed hypothesis of this study is Islamic leadership, and spiritual motivation partially or collectively influence performance significantly. Subject (samples) in this study amounted to 50 people. The sampling method is purposive sampling. Data analyzes is conducted using multiple regression analysis. The result is that, partially or collectively, Islamic leadership, and spiritual motivation influence performance. This can be seen from t-score of each variable $>$ t-table, with significance level less than 0.05, that is 0.000. Other factors that should be taken into consideration are work environment and leadership. The conclusions drawn from this study after being analyzed using regression are: 1. Leadership influences performance of MAN teachers. 2. Spiritual Motivation influences performance of MAN teachers. Based on these results, it can also be seen that the application of maqasid al-shari'ah in MAN in Sleman Regency, Yogyakarta Special Region can be categorized in compliance with shari'a.

Keywords: leadership, spiritual motivation, teacher performance

JEL Classification: M12

PENDAHULUAN

Pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang penting karena seorang pemimpin adalah jiwa dalam organisasi. Sukses tidaknya sebuah organisasi dan bisnis tergantung pada karakter dan sifat dari individu yang ada di dalamnya, yang mana individu terpentingnya adalah pemimpin. Hubungan dan pertalian antarindividu sebagai relasi kemanusiaan berlangsung antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membina hubungan yang efektif antarsesama orang yang dipimpin, sehingga setiap pemimpin senantiasa berusaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar bersedia melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Orang-orang yang mampu dipengaruhi, biasanya memiliki rasa segan dan hormat pada pemimpinnya, karena mereka percaya pada kemampuan para pemimpin.

Pemimpin yang baik menurut Islam adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat *sidiq* (dedikasi), *tabliq* (kemampuan memimpin), *amanah* (bertanggungjawab), dan *fathonah* (profesional). Keempat ciri khusus seorang pemimpin tersebut menjadi lebih sempurna jika seorang pemimpin juga memiliki kebijaksanaan. Kebijakan seorang pemimpin akan mendorongnya untuk senantiasa berlaku adil terhadap

organisasi. Adil yang dimaksud tidak saja pada orang yang dipimpin, namun juga terhadap, diri sendiri, individu dalam organisasi, masyarakat sekitar bahkan kepada masyarakat yang lebih luas.

Dalam kehidupan berorganisasi, seorang pemimpin selalu dituntut untuk memotivasi anggota organisasi agar dapat bekerja dengan baik, dan terarah pada tujuan organisasi. Kepemimpinan yang terbangun dalam organisasi, tidaklah cukup untuk membentuk kinerja individu. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya insani di lingkungan MAN akan terbentuk juga dari motivasi spiritual para guru. Menurut Heider dalam Moh. As'ad (2010) kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Artinya, pemberian motivasi kepada para guru MAN akan memberikan suatu dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam melaksanakan tanggungjawab. Sedangkan spiritual adalah kondisi semangat individu yang didasari oleh keyakinan agamanya.

Kinerja yang baik dari sumber daya insani menjadi tujuan dari setiap organisasi, tak terkecuali organisasi sekolah seperti MAN. Guru merupakan sumber daya inti dari aktivitas MAN yang memiliki tanggungjawab besar dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sementara itu kinerja karyawan didasarkan pada bobot pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai gambaran keberhasilan individu yang bekerja pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara menyeluruh sesuai standar yang ditetapkan.

Dewasa ini banyak penelitian yang menyatakan bahwa agama mempengaruhi tingkah laku dan kinerja ekonomi baik pada tingkat individu, kelompok, atau bangsa. MAN sebagai salah satu lembaga yang berlandaskan agama dan menjadi pusat perhatian untuk diteliti, karena merupakan wahana mencetak para lulusan dengan kecerdasan spriritual. Kementerian Agama menjadikan MAN sebagai tempat pendidikan menengah bagi para penerus generasi dengan nuansa spiritualitas yang kuat. MAN dibentuk dengan tujuan untuk menghasilkan lulusan dengan bekal spiritual dan kecerdasan di tataran keilmuan menegah sehingga mampu memberi kontribusi sosial dan ekonomi pada masyarakat sekitarnya. Pertumbuhan kualitas pendidikan di lingkungan MAN di Indonesia pada umumnya

dan di Sleman DIY pada khususnya senantiasa mengalami peningkatan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi spiritual pada kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Terdapat perbedaan makna mengenai arti kata pemimpin, menurut konvensional dan Islam. Perbedaan yang dimaksud ditinjau dari arti katanya, dalam konsep konvensional, kepemimpinan sering disebut sebagai leader, sementara aktivitas yang dilakukannya adalah leadership. Islam, menganalogikan kata pemimpin dengan khalifah yang pada dasarnya berarti pengganti atau wakil (Nawawi, 2010). Penggunaan kata khalifah setelah wafatnya Rasulullah SAW oleh para sahabat diartikan sebagai amir (jamaknya umara), artinya penguasa. Di Indonesia, kedua kata tersebut dikenal memiliki implikasi sebagai pemimpin secara formal.

Studi Abraham (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda terjadi pada penelitian Imran, yaitu motivasi spiritual yang diukur dengan indikator ibadah, akidah, dan muamalah secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh tidak signifikan. Secara etimologi kata "spirit" berasal dari kata Latin "spiritus", yang diantaranya berarti roh, jiwa, sukma, kesadaran diri, wujud tak berbadan, nafas hidup, nyawa hidup. Dalam perkembangannya kata spirit diartikan secara lebih luas lagi. Para filosof, mengonotasian "spirit" dengan 1) kekuatan yang memberi energi pada cosmos, 2) kesadaran yang berkaitan dengan kemampuan, keinginan, dan intelegensi, 3) makhluk immaterial, 4) wujud ideal akal pikiran (intelektualitas, rasionalitas, moralitas, kesucian, atau keilahian. Menurut Oxford English Dictionary, spiritual diartikan persembahan, dimensi supranatural, berbeda dengan dimensi fisik, perasaan atau pernyataan jiwa, kekudusan, sesuatu yang suci, pemikiran yang intelektual dan berkualitas, adanya perkembangan pemikiran dan perasaan, adanya perasaan humor, ada perubahan hidup, dan berhubungan dengan organisasi keagamaan. Sedangkan berdasarkan etimologinya, spiritual berarti sesuatu yang mendasar, penting, dan mampu menggerakkan serta memimpin cara berpikir dan bertingkah laku seseorang ([48](http://ne-</p></div><div data-bbox=)

zfine.wordpress.com/2010/05/05/pengertian-spiritual/)

Menurut Anshari (2013) motivasi spiritual seorang muslim ada 3 yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Ibadah merupakan aktivitas manusia yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alamin.

Kinerja dalam pandangan Islam didasarkan pada bobot pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan (Nawawi, 2010). Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditujukan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Dalam rangka peningkatan kinerja perlu adanya evaluasi kinerja, atau penilaian kinerja yaitu suatu proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Peningkatan kinerja individu diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya juga akan membawa manfaat bagi para karyawan.

Byars dalam Wamgler (2006) menyebutkan kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi capaian hasil kerja atau

prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja merupakan tampilan yang merefleksikan seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan yang outputnya dapat kuantitatif maupun kualitatif.

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan metode yang digunakan adalah analitik korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu, sehingga ditemukan hubungan antar variabel. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan menggunakan data dari sampel (Kerlinger dalam Sugiono, 2005:3).

Penelitian ini dilakukan pada MAN Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan waktu yang dibutuhkan selama 3 bulan, yang dimulai pada bulan Agustus–Nopember 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada MAN di Kabupaten Sleman DIY. Jumlah guru di MAN Kabupaten Sleman DIY yang menjadi sampel penelitian sebanyak 50 orang (75% persen dari jumlah populasi guru MAN di Kabupaten Sleman DIY).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan probability sampling dengan teknik random sampling. Probability sampling dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi unsur sampel. Sampel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) strata pendidikan. Teknik ini dilakukan manakala keadaan populasi bersifat heterogen dan dapat dipilih menjadi lebih homogen dengan mengelompokkan berdasarkan jenjang (Supardi, 2005:111).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan usia. Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui karakteristik demografis responden 53 % adalah pria dan 47 % wanita. Sedangkan dari sisi pendidikan diketahui bahwa sebanyak 10 % Guru MAN lulus D3, 66 % lulus Sarjana (S1) dan sisanya 24 % lulusan S2. Selanjutnya berdasarkan lamanya bekerja, sebanyak 12 % bekerja antara 1-5 tahun, dan sisanya sebanyak 88 % telah bekerja di atas 5 tahun. Berdasar sisi usia Guru yang bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak

40 % berusia antara 21 – 40 tahun dan sisanya 60 % berusia antara 41- diatas 50 tahun.

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada sejumlah 51 responden sebagai sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan spss 15 for window. Hasil uji validitas kuesioner pada variabel Kepemimpinan Islam terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman Yogyakarta diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,03, korelasi Product Moment Pearson variabel kepemimpinan memiliki r-hitung diatas 0,320 maka semua item pada variabel Kepemimpinan Islam adalah valid. Sedang berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh $p < 0, 05$, artinya bahwa butir kuesioner pada variabel Kepemimpinan Islam secara handal yang mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY.

Hasil uji validitas kuesioner pada variabel Motivasi Spiritual terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY, dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,03. Korelasi Product Moment Pearson variabel kepemimpinan memiliki r-hitung di atas 0,32, artinya semua item pada variabel Motivasi Spiritual adalah valid. Sedang berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh, $p < 0, 05$, artinya butir kuesioner pada variabel Motivasi Spiritual secara handal yang mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY

Hasil uji validitas kuesioner pada variabel Kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY, dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,03. Korelasi Product Moment Pearson variabel kepemimpinan memiliki r-hitung di atas 0,32 maka semua item pada variabel Kinerja adalah valid. Sedang berdasarkan hasil uji re-

liabilitas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh $p < 0, 05$, artinya butir kuesioner pada variabel Kinerja secara handal yang mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY

Uji Reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan yang tinggi atas variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan internal consistency reliability dengan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows 15. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian dapat diketahui bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai di atas 0,6, sehingga dapat dikategorikan reliabel.

Hasil analisis regresi pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Spriritual terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh sebesar 0,606 terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY. Selanjutnya Motivasi Spriritual memiliki pengaruh sebesar 0,308. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru MAN dengan koefisien sebesar 0,606 dan Motivasi Spriritual memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru MAN dengan koefisien sebesar 0,308.

Hasil uji pengaruh variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Guru MAN menunjukkan bahwa T-hitung sebesar 3,281 sedangkan T-tabel sebesar 2,201. Berdasarkan hasil tersebut maka t-hitung > dari pada t-tabel. Hal ini berarti Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Sedangkan hasil uji pengaruh

Tabel 1
Hasil Regresi

Keterangan	Unstandarized B	Coefisient Std.Error	t	Sig
Constant	1,530	1,654	0,925	0,362
Kepemimpinan Islam	0,606	0,185	3,281	0,002
Motivasi Spriritual	0,308	0,256	3,202	0,002

Keterangan: F hitung =138463 Sig = 0,000 R² = 0,924

Sumber: Data Penelitian, diolah.

Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Guru MAN bahwa T-hitung sebesar 3,202 sedangkan T-tabel sebesar 2,201. Berdasarkan hasil tersebut maka t-hitung > dari pada t-tabel. Hal ini berarti Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yang terdiri dari Kepemimpinan Islam, dan Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) pada Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan arah perubahan positif. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan Islam secara kuantitatif syar'i, ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,606. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh para kepala sekolah MAN dalam menjalankan fungsinya, hanya sedikit mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Artinya, ketika persepsi guru terhadap Kepemimpinan Islam menurun atau sebaliknya, akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam kondisi kerja di lingkungan MAN, Kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Berarti para guru mempersepsikan baik atas sifat pemimpin mereka seperti anjuran dalam Islam. Para Guru akan lebih menghormati pemimpin mereka, dan penghormatan mereka akan lebih tinggi jika pemimpin mereka jujur, amanah, adil dan bijaksana dalam memimpin. Rasa hormat terhadap pemimpin mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini karena niat kerja atau motivasi para Guru lebih ditekankan pada ibadah, sehingga mereka mengharap keberkahan dari Allah SWT atas pekerjaannya. Para Guru beranggapan bahwa sifat dan sikap pemimpinnya mereka adalah urusannya dengan sang pencipta, dan berhubungan dengan keberkahan rejeki mereka yang mereka peroleh dari apa yang dikerjakan.

Implementasi kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY menurut sudut pandang Ekonomi Islam sudah dapat dikategorikan sesuai syar'i, namun belum dapat disebut kaffah. Belum kaffah, karena 3 (tiga) dari 5 (lima) MAN yang ada di Kabupaten Sleman

masih ditemukan belum menerapkan syari'ah dalam menjalankan fungsinya. Secara kuantitatif, bukti belum kaffahnya kinerja karyawan karena skor penilaian terhadap kinerja rata-rata 3,6, bahkan di beberapa daerah ada yang kurang dari 3. Realitas lain yang ditemukan dalam penelitian, bahwa Motivasi Spiritual para Guru ternyata mampu berkembang menjadi budaya organisasi di lingkungan MAN Kabupaten Sleman DIY senantiasa menjunjung tinggi kebersamaan, dan saling menghargai dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga sikap saling menghormati senantiasa terjaga dengan baik, yang pada akhirnya membuat situasi kerja yang nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan telah mampu mendorong terjadinya peningkatan kinerja para guru. Selain itu, nilai-nilai Islami yang menjadi dasar pembentukan sistem pelaksanaan kerja seperti kejujuran, keterbukaan, serta tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas juga mampu mendorong terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual telah berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN Kabupaten Sleman DIY. Hal ini, terbukti bahwa Motivasi Spriritual yang diukur dengan ketaatan ibadah, kekuatan iman dan kebaikan perilaku dengan sesama (muamalah) juga mempengaruhi kinerja Guru. Hal ini berarti jika motivasi spiritual para Guru MAN di Kabupaten Sleman baik maka kinerja mereka juga baik pula. Secara teori motivasi merupakan akibat dan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sedangkan motivasi spiritual seorang muslim ditandai dengan 3 faktor yaitu, akidah, ibadah dan muamalahnya.

Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental, yang diperoleh sejak kecil melalui lingkungan keluarganya. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja, dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa

Kepemimpinan Islam yang diterapkan di lingkungan MAN, ternyata membentuk budaya organisasi yang Islami, sehingga mengkondisikan terciptanya motivasi spiritual yang kuat dari para guru dalam kesehariannya. Ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama dan berkesinambungan sehingga menimbulkan sinergi yang positif terhadap Kinerja para Guru. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya para Guru yang menyatakan merasa kerasan berada di lingkungan sekolah. Bahkan sebanyak 80% menyatakan lingkungan sekolah adalah rumah kedua.

Kondisi riil yang berhasil ditemukan pada penelitian ini adalah kinerja guru MAN di kabupaten Sleman Yogyakarta rata-rata mencapai target di atas 80%. Artinya, sebagian guru bekerja dengan kriteria memuaskan. Hal menarik yang dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman di DIY, ternyata Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling lemah dibandingkan dengan variabel Motivasi Spiritual. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah, dikarenakan sistem yang diterapkan telah membuat Budaya Organisasi yang ada berjalan dengan sangat baik. Budaya yang kuat yang didukung oleh kuatnya motivasi spiritual para Guru semakin meningkatkan Kinerja Guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis melalui analisis kuantitatif syari' maka dikemukakan simpulan sebagai berikut 1) Kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru MAN di Kabupaten DIY. Hal ini berarti jika kepemimpinan Islam berubah maka menyebabkan perubahan kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY, 2) Motivasi Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY. Artinya, semakin kuat keyakinan (akidah), ibadah dan muamalah yang dimiliki para Guru, maka akan semakin baik pula Kinerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih pertama kali peneliti berikan untuk Ketua STIE Mitra Indonesia yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan

kapasitas dengan melaksanakan penelitian. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para Kepala Sekolah MAN di Kabupaten Sleman yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di organisasi yang dipimpinnya dan untuk para guru yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Terimakasih juga diucapkan untuk pihak-pihak yang telah membantu peneliti selama proses penelitian.

DAFTAR PUSAKA

- Abraham, Permana Hilal. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT delta Surya Textile Pasuruan)". Skripsi, Universitas Negeri Malang.
- Aryadi, Imron, 2008. "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada Santri karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung". Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Chandra, Kirana Kusuma. 2014. "Peran dan Pengaruh Kepemimpinan Muslimah dan Komitmen serta Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Sub Sektor Industri Batik Tulis di Pulau Jawa". Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Fisher D.C, Schoenfeld, F.L., and Shaw, B.J. 2009. Human Resources Management. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Guillen, Mamel, Ignacio Ferrero and W. Michael. 2014. "The Neglected Ethical & Spiritual Motivations in The Workplace". Journal of Bussines Ethics, 4: 803-816.
- Ismulyono, Eko. 2005. "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". Tesis, UII Yogyakarta.
- King, Patricia. 2004. Performance Planning & Ap-

praisal: A How-to Book for Managers.
Mc Graw-Hill Inc., New York.

Mardiana, Tri. 2003. "Pengaruh Efektivitas kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Kompak*, 7 (1):78-96.

Nawawi, Hadari. 2010. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta, UGM-Press Rosdakarya.

Ni'mah Suseno, Miftahun. 2012. "Motivasi Spiritual & Komitmen Afektif Pada Karyawan". *Jurnal Psikologi*, 5 (1): 12.

Paais, Martje. 2005. "Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kalurahan dan Kecamatan Nusa Niwe Kota Ambon". *Jurnal Ekonomi UMY*, 3: 15.

KARAKTERISTIK DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN *ENTERPRISE RISK MANAGEMENT*: STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR

*Perminas Pangeran
Risanti*

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
Email: perminas_pangeran@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine characteristic of firm implementing Enterprise Risk Management. The implementation of Enterprise Risk Management used in this research is the existence of Risk Management Committee (RMC). Firm characteristics used in this research are leverage, profitability, corporate size, cash ratio, and stock return. Meanwhile ownership structure used in this research is managerial ownership. The sample of this study was 32 manufacture companies listed in the Indonesia Stock Exchange over period 2008-2011. The data was analyzed by using logistic regression. The results, based on logistic regression analyses, indicate that firms with low leverage, large corporate size, low cash ratio, and managerial ownership are more likely to implement Enterprise Risk Management. Meanwhile firms with high profitability and poorer stock return are less likely to implement Enterprise Risk Management.

Keywords: enterprise risk management, firm characteristics, ownership structure

JEL Classification: G32

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi yang pernah melanda Indonesia tahun 1997 dan 2008 memberikan dampak pada lambatnya pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam waktu yang lama. Krisis tersebut berdampak pada pasar saham Indonesia, dimana Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) di Bursa Efek Indonesia terkoreksi sangat tajam ke level 1.400-1.500 dibandingkan puncaknya pada level 2.800 akhir tahun 2007. Ketidakpercayaan investor terhadap pasar modal yang belum pulih akibat krisis global menyebabkan investor mencabut investasinya, yang berdampak pada anjloknya IHSG hingga 51,04 persen di semua sektor industri sejak Januari hingga akhir Oktober 2008 (news.okezone.com Kamis, 23 Oktober 2008).

Selain itu dampak krisis keuangan global terhadap industri manufaktur semakin serius, khususnya sektor konveksi dan furnitur. Hal ini terlihat dari angka pemutusan hubungan kerja yang terus melonjak. Di samping itu, sejumlah tenaga kerja juga terpaksa dipulangkan karena perusahaannya bangkrut (regional.kompas.com Rabu, 22 Juli 2009). Menurut Purba (2006:44) dalam Dyaksa (2012) pada saat krisis ekonomi, tidak satupun perusahaan yang operasinya luput

dari risiko pailit, sehingga penuh dengan ketidakpastian. Hal ini membuat kelangsungan hidup perusahaan terganggu, bahkan dapat mengarah pada likuidasi atau risiko kebangkrutan. Pada situasi ini, kemampuan manajemen dalam mengelola risiko sangat diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Mulai dari kondisi inilah, istilah manajemen risiko muncul dan memberikan stimulus terhadap perkembangan manajemen risiko untuk lebih mendalami kajian tentang sebab-akibat, dan prediksi tentang kemungkinan terjadinya suatu peristiwa dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses evolusi manajemen risiko yang saat ini telah mulai banyak diteliti.

Risiko-risiko yang dihadapi tersebut berhubungan dengan ketidakpastian dan ini terjadi karena kurang atau tidak tersedianya cukup informasi tentang apa yang akan terjadi. Sesuatu yang tidak pasti dapat berakibat menguntungkan atau merugikan bagi perusahaan. Sebuah risiko harus dapat dikelola dengan baik. Alasan dari pertanyaan ini adalah karena risiko mengandung biaya yang tidak sedikit yang akan berdampak pada kondisi keuangan perusahaan. Oleh sebab itu, upaya untuk meminimalisir risiko secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kondisi finansial perusahaan karena biaya yang dikeluarkan atas risiko berkurang atau dengan kata lain mampu meningkatkan laba perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meminimalisir risiko yaitu dengan menerapkan manajemen risiko.

Dalam penerapan ERM di perusahaan, peran, tugas dan tanggungjawab pengawasan terhadap risiko-risiko yang dihadapi, hingga saat ini beberapa perusahaan masih memberikan tugas tersebut kepada komite audit untuk mencapai manajemen risiko yang sesuai. Menurut Peraturan Bapepam Nomor IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, tugas komite audit yang berhubungan dengan manajemen risiko adalah melaporkan risiko-risiko yang terkait dengan perusahaan kepada Dewan Komisaris dan melaporkan implementasi manajemen risiko yang dilakukan oleh Dewan Direksi atau manajemen.

Luasnya tanggung jawab serta tugas dari komite audit yang semakin berat menimbulkan keraguan apakah implementasi ERM yang dijalankan oleh komite audit sudah berfungsi secara efektif. Oleh karena itu, beberapa perusahaan membuat suatu komite

lain yang terpisah dari komite audit dimana komite tersebut dikhususkan untuk menjalankan peran pengawasan dan manajemen risiko perusahaan yang disebut dengan Komite Manajemen Risiko (Dyaksa, 2011). Pembentukan Komite Manajemen Risiko (KMR) di Indonesia masih bersifat sukarela dan sangat sedikit pada perusahaan-perusahaan manufaktur, selain yang bergerak pada sektor perbankan, dimana pembentukan KMR sudah merupakan suatu kewajiban dan telah diatur dalam Peraturan Bank Indonesia No 5/8/Pbi/2003. Padahal risiko yang dihadapi oleh perusahaan di luar perbankan juga tidak jauh berbeda dan juga membutuhkan sistem manajemen risiko yang baik.

ERM COSO menjelaskan bahwa manajemen risiko perusahaan memungkinkan pimpinan perusahaan untuk menangani ketidakpastian, risiko terkait dan peluang yang meningkatkan kapasitas untuk membangun nilai tambah. Nilai tambah ini akan semakin besar ketika pimpinan perusahaan menetapkan strategi dan tujuan untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara pertumbuhan usaha dengan risiko yang ada. Meskipun demikian, hanya sedikit perusahaan manufaktur yang menerapkan ERM. Dalam hal ini pentingnya kajian tentang karakteristik perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan ERM.

Penelitian yang dilakukan Pagach and Warr (2007) pada perusahaan finansial dan utiliti menguji karakteristik perusahaan dalam mengadopsi ERM. Karakteristik yang dipakai adalah karakteristik struktur/finansial meliputi leverage, earning dan size perusahaan, karakteristik kinerja diukur dengan menggunakan cash ratio, karakteristik pasar diukur dengan menggunakan volatilitas return saham, karakteristik aset (opacity dan growth option), dan kepemilikan manajerial, menemukan bahwa leverage, size, growth, managerial ownership dan volatility of return berpengaruh terhadap penerapan ERM yang diukur dengan keberadaan Chief Risk Officer. Yazid et al. (2012) menemukan bahwa leverage, profitability, kepemilikan saham mayoritas, size dan turnover berpengaruh positif terhadap penerapan ERM. Kemudian Subramaniam et al, (2009) dalam Dyaksa (2012), menyatakan kompleksitas manajemen risiko membuat kualitas pengendalian internal lebih tinggi ketika adanya komite manajemen risiko dibandingkan situasi tidak adanya komite manajemen risiko.

Penelitian ini, bertujuan menguji karakteris-

tik dan struktur kepemilikan pada perusahaan yang memiliki Komite Manajemen Risiko. Penelitian ini menggunakan karakteristik perusahaan dan struktur kepemilikan sebagai variabel independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Pagach and Warr (2007) dan Yazid et al., (2012). Dimana karakteristik perusahaan yang digunakan meliputi karakteristi finansial (*leverage*, *profitability*, *size*), karakteristik kinerja (*cash ratio*), dan karakteristik pasar (*return saham*). Proksi yang digunakan untuk mewakili variabel independen struktur kepemilikan adalah kepemilikan manajerial. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah penerapan *enterprise risk management* yang diukur dengan keberadaan Komite Manajemen Risiko (KMR).

Objek yang diteliti adalah perusahaan manufaktur yang menerapkan dan tidak menerapkan *enterprise risk management*. Penerapan *enterprise risk management* diukur dengan keberadaan Komite Manajemen Risiko yang bertugas mengelola risiko perusahaan, meliputi risiko finansial, operasional, strategis, dan eksternalitas yang diungkapkan dalam laporan tahunannya. Sedangkan perusahaan yang tidak mengungkapkan keberadaan KMR dan tidak terdapat pengungkapan manajemen risiko (risiko finansial, operasional, strategis, dan eksternalitas), termasuk dalam kategori perusahaan yang tidak menerapkan ERM. Variabel yang digunakan untuk menilai karakteristik perusahaan pada penelitian ini, mengacu pada variabel yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Pagach and Warr (2007) dan Yazid et al. (2012) dengan menambahkan dan mengeliminasi beberapa variabel karena keterbatasan data. Adapun karakteristik yang digunakan adalah Karakteristik Struktur/Finansial meliputi *leverage*, *profitability* dan *size* perusahaan. Karakteristik Kinerja diukur dengan menggunakan *cash ratio*. Karakteristik Pasar diukur dengan menggunakan *return saham*. Struktur kepemilikan diproksikan dengan ada tidaknya kepemilikan manajerial pada perusahaan. Harapannya semakin tinggi tingkat kepemilikan manajemen, semakin tinggi pula motivasi untuk mengungkapkan aktivitas perusahaan yang dilakukan. Aktivitas dalam hal ini adalah pengungkapan keberadaan KMR sebagai wujud penerapan ERM.

Secara khusus penelitian ini adalah menguji secara empiris karakteristik dan struktur kepemilikan

pada perusahaan yang menerapkan Komite Manajemen Risiko pada perusahaan manufaktur yang *go public*. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kontribusi. Pertama, bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan bukti empiris mengenai karakteristik dan struktur kepemilikan perusahaan yang menerapkan KMR pada perusahaan manufaktur yang *go public*. Kedua, bagi perusahaan, dapat mengetahui arti pentingnya penerapan manajemen risiko oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan *Good Corporate Governance*. Ketiga, bagi calon investor, dengan adanya kajian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pada saat melakukan investasi dengan melihat bagaimana penerapan manajemen risiko yang dilakukan oleh perusahaan sehingga kemungkinan terjadinya risiko pada perusahaan yang dijadikan objek investasi juga dapat dikelola dengan adanya manajemen risiko. Keempat, bagi penelitian yang akan datang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau wacana yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

MATERI DAN METODA PENELITIAN

Teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah *Agency Theory*. Teori ini mengasumsikan bahwa setiap individu, baik prinsipal maupun agen bertindak atas kepentingan mereka sendiri sehingga seringkali terdapat pertentangan antara keduanya (*agency conflict*). Prinsipal akan selalu tertarik pada hasil-hasil yang dihasilkan oleh agen mereka. Pihak yang kompeten sangat dibutuhkan dalam menyediakan informasi berkaitan dengan risiko dan pengendalian kemungkinan sifat *opportunistic* agen. Adanya pihak yang kompeten untuk menangani pengendalian risiko akan memiliki *agency cost* yang rendah. Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan mengimplementasikan *Enterprise Risk Management* dalam perusahaan dimana salah satu wujud implementasi ERM adalah dengan pembentukan Komite Manajemen Risiko (KMR). Komite tersebut bertugas membantu dewan komisaris dalam pengawasan perusahaan. Terutama dalam strategi, kebijakan, dan proses manajemen risiko perusahaan. Dengan demikian, dewan komisaris dapat memperoleh informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Pada dasarnya, komite tersebut dibentuk untuk memberikan

kualitas pengendalian internal yang lebih baik, yang terpenting lagi untuk memperkecil perilaku opportunistik agen (Subramaniam, et al., 2009). Pembentukan komite merupakan mekanisme good corporate governance yang efektif untuk mengatasi masalah agensi. Pada umumnya, komite tersebut diprediksi ada ketika situasi agency cost cenderung tinggi, misalnya leverage tinggi dan ukuran perusahaan yang besar dan kompleks (Subramaniam, et al., 2009).

Sementara itu, Teori sinyal (Signaling Theory) mengemukakan tentang bagaimana seharusnya perusahaan memberikan sinyal-sinyal pada pengguna laporan keuangan. Sinyal ini merupakan informasi dari manajemen kepada pemilik dan pihak eksternal atas kinerja yang telah dilakukan oleh manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, menurut teori sinyal, perusahaan dengan kompleksitas atau dinamis yang tinggi atau industri yang tidak pasti lebih suka untuk menggunakan strategi sebagai sinyal atau simbol komitmen mereka terhadap tata kelola perusahaan yang baik. Teori sinyal menyarankan bahwa hal ini akan menguntungkan perusahaan untuk mengungkapkan corporate governance yang bertujuan untuk menciptakan citra yang baik di pasar. Contoh, baru-baru ini tidak ada aturan mandatory yang mensyaratkan perusahaan untuk menyelenggarakan komite manajemen risiko kecuali pada industri perbankan. Akan tetapi menurut teori sinyal, perusahaan boleh membentuk Komite Manajemen Risiko sebagai sinyal komitmennya terhadap good corporate governance. Pengungkapan tersebut diharapkan dapat meminimalkan potensi devaluasi investor terhadap perusahaan atau memaksimalkan potensi peningkatan nilai perusahaan. Subramaniam, et al. (2009) dalam Dyaksa (2012) juga menyebutkan bahwa sebenarnya tidak ada suatu kewajiban untuk perusahaan membentuk Komite Manajemen Risiko (KMR). Menurut teori sinyal, sebuah perusahaan mungkin membentuk KMR sebagai komitmennya terhadap praktik tata kelola perusahaan yang baik dan dengan harapan dapat meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan.

Good Corporate Governance (GCG) berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. KEP-117/M-MBU/2002 merupakan suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham

dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika. Ada beberapa strategi yang diterapkan dalam prinsip-prinsip GCG, diantaranya, pembentukan Komite Manajemen Risiko. Berdasarkan strategi ini, maka pembentukan komite manajemen risiko (KMR) merupakan salah satu mekanisme GCG yang dilakukan terutama dalam manajemen risiko. Semua prinsip dasar tersebut diharapkan mampu meningkatkan nilai perseroan bagi para pemangku kepentingan, seperti kreditor, investor, pemerintah dan lain-lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 191/PMK.04/2010 bahwa Manajemen Risiko adalah pendekatan sistematis untuk menentukan tindakan terbaik dalam kondisi ketidakpastian. Sementara itu, Menurut COSO (2004) definisi Enterprise Risk Management adalah "suatu proses yang berpengaruh pada sebuah entitas, jajaran direksi, pihak manajemen, dan personel lain yang diaplikasikan pada penetapan strategy perusahaan, didisain untuk mengidentifikasi kejadian yang potensial yang dapat berpengaruh pada entitas, dan mengelola risiko yang dapat diterima, dan memberikan jaminan keamanan yang beralasan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan". ERM COSO menjelaskan bahwa manajemen risiko perusahaan memungkinkan pimpinan perusahaan untuk menangani ketidakpastian, risiko terkait dan peluang yang meningkatkan kapasitas untuk membangun nilai tambah. Nilai tambah ini akan semakin besar ketika pimpinan perusahaan menetapkan strategi dan tujuan untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara pertumbuhan usaha dengan risiko yang ada.

Dalam Peraturan Menteri Keuangan No.191/PMK.09/2008 disebutkan bahwa komite manajemen risiko adalah komite yang bertugas untuk melakukan pengawasan, menetapkan kebijakan, strategi, dan metodologi manajemen risiko. Komite juga bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memfasilitasi dan mengawasi efektifitas dan integritas proses manajemen risiko. Dengan demikian, komite manajemen risiko memiliki fungsi pengungkapan risiko laporan keuangan dan risiko manajemen, yang meliputi risiko keuangan, risiko operasional, dan risiko pasar (Hanafi, 2009 dalam Dyaksa, 2011).

Namun demikian, pembentukan KMR pada perusahaan di Indonesia belum diwajibkan kecuali

perbankan. Menurut Subramaniam et al. (2009) dalam Dyaksa, (2012) terdapat dua tipe komite manajemen risiko yaitu komite manajemen risiko yang berdiri sendiri dan komite manajemen risiko yang diintegrasikan dengan komite audit. Komite manajemen risiko yang terpisah dari komite audit akan mampu mengendalikan risiko dibandingkan dengan komite manajemen risiko yang diintegrasikan dengan komite audit. Hal tersebut disebabkan karena berbagai kritik terhadap tugas komite audit sendiri yang sangat kompleks. Sehingga menimbulkan sejumlah keraguan dan kritik akan kemampuan komite audit dalam manajemen risiko. Dengan mempertimbangkan bahwa perusahaan tidak terlepas dari adanya risiko, maka peran dan tanggungjawab manajemen risiko akan dapat terlaksana secara maksimal dengan keberadaan suatu komite khusus risiko atau yang disebut Komite Manajemen Risiko (KMR). Dengan demikian diharapkan dengan adanya komite yang secara khusus menangani risiko, perusahaan akan mampu mencapai keseimbangan yang optimal antara pertumbuhan usaha dengan risiko dan mampu memberikan nilai tambah.

Leverage adalah rasio untuk memperlihatkan seberapa jauh perusahaan menggunakan hutang dalam memenuhi aktivitasnya. Pagach and Warr (2007) dalam penelitiannya terhadap perusahaan finansial dan utiliti menemukan pengaruh yang positif antara leverage dan implementasi ERM yang diukur dengan keberadaan Chief Risk Officer. Dimana dalam penelitiannya disampaikan bahwa perusahaan dengan komposisi leverage yang tinggi berada pada kondisi financial distress atau risiko keuangan yang tinggi dan cenderung akan mengadopsi CRO. Selanjutnya, perusahaan yang memiliki leverage rendah bisa terjadi sebagai dampak perusahaan cukup waktu menerapkan KMR. Kehadiran komite manajemen risiko dapat meningkatkan kepercayaan kreditor dan pihak eksternal lainnya sebagai bentuk komitmen perseroan terhadap penanganan utang jangka panjang pada saat jatuh tempo sehingga mengurangi kekhawatiran akan hutang yang tidak terlunasi. Bagi pihak internal bermanfaat untuk membantu fungsi pengawasan dewan komisaris dalam risiko laporan keuangan. Sehingga, perseroan akan lebih menyelenggarakan KMR agar fungsi penanganan risiko laporan keuangan efektif dan bermanfaat baik bagi internal maupun eksternal perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis pertama yang

dapat diajukan sebagai berikut :

H1: Perusahaan dengan leverage rendah lebih mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko.

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba (keuntungan) dalam suatu periode tertentu. Profitabilitas juga mempunyai arti penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Yazid et al. (2012) menemukan hubungan yang positif antara profitabilitas dan implementasi enterprise risk management. Dalam penelitiannya juga diungkapkan bahwa tanpa memperoleh keuntungan/profit, maka perusahaan tidak akan dapat melangsungkan usahanya dalam jangka panjang. Semakin profitable suatu perusahaan, maka perusahaan cenderung berusaha menunjukkan bahwa perusahaan itu memiliki prospek bagus dengan melakukan ekspansi, meningkatkan research and development dan aktivitas pendukung lainnya seperti mengimplementasikan program ERM. Semakin luas aktivitas perusahaan, semakin perusahaan tersebut membutuhkan pengelolaan dan pengawasan termasuk dalam hal risiko. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Perusahaan dengan profitabilitas yang tinggi lebih mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko.

Menurut Subramaniam, et al. (2009) dalam Dyaksa (2012) bahwa sejak agency cost menjadi lebih tinggi pada organisasi yang lebih besar maka membutuhkan monitoring yang lebih besar. Perusahaan besar cenderung menerapkan corporate governance dengan lebih baik dari pada perusahaan kecil. Pagach and Warr (2007) dan Yazid et al. (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa corporate size memiliki hubungan positif terhadap implementasi ERM. Andarini (2010) dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap keberadaan KMR yang terpisah dari komite audit. Perusahaan yang berukuran besar menyadari bahwa komitmen terhadap corporate governance mampu meningkatkan nilai perusahaan. Disisi lain, perusahaan besar juga berpotensi terhadap risiko kebangkrutan apabila perusahaan tersebut tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penyelenggaraan KMR akan memfasilitasi pengendalian risiko yang lebih baik. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Perusahaan dengan ukuran yang besar lebih

mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko.

Cash ratio merupakan salah satu ukuran dari rasio likuiditas (liquidity ratio) yang merupakan kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya (current liability) melalui sejumlah kas. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pagach and Warr (2007) memperoleh hubungan yang tidak signifikan antara cash ratio dan penerapan ERM. Namun Brigham dan Gapenski (1996) dalam Wicaksana 2012 menyatakan bahwa semakin tinggi cash ratio menunjukkan kemampuan kas perusahaan untuk memenuhi (membayar) kewajiban jangka pendeknya. Sedangkan semakin rendah cash ratio perusahaan maka semakin perusahaan berisiko dalam memenuhi kewajiban jangka pendek. Ketika perusahaan berada pada kondisi kesulitan memenuhi kewajiban jangka pendek akibat nilai kas dan setara kas yang rendah atau dengan kata lain memiliki risiko gagal bayar, maka perusahaan cenderung membutuhkan pengawasan terhadap risiko tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Perusahaan dengan Cash Ratio yang rendah lebih mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko.

Return saham adalah suatu tingkat pengembalian baik merupakan keuntungan ataupun kerugian dari kegiatan investasi yang dapat menggambarkan perubahan suatu harga saham. Dengan mengacu pada penelitian Pagach and Warr (2007) maka return saham yang digunakan dalam penelitian ini adalah capital gain. Dalam penelitian Warr (2007) juga disampaikan bahwa perusahaan yang memiliki penurunan nilai oleh pemegang saham, khususnya, penurunan nilai dalam return saham, memiliki kecenderungan untuk menyampaikan kepada pemegang saham tentang inisiasi ERM yang diwujudkan dengan keberadaan komite yang secara khusus mengelola risiko. Pembentukan KMR sebagai salah satu wujud nyata ERM mereka lakukan dengan tujuan mencegah terjadinya risiko di masa depan. Dengan adanya penyampaian ini, diharapkan perusahaan akan memperoleh manfaat, yaitu mampu meningkatkan tingkat kepercayaan investor untuk memiliki saham perusahaan. Sehingga berdasar pada teori dan penelitian Pagach and Warr (2007) dapat diprediksi bahwa perusahaan yang sedang berada pada posisi kenaikan return saham telah menerapkan

Komite Manajemen Risiko. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Perusahaan dengan Return saham yang tinggi lebih mungkin telah menerapkan Komite Manajemen Risiko.

Kepemilikan manajerial adalah kondisi yang menunjukkan bahwa manajer memiliki saham dalam perusahaan. Manajer yang memiliki saham perusahaan tentunya akan menselaraskan kepentingannya sebagai manajer dengan kepentingannya sebagai pemegang saham. Semakin besar kepemilikan manajerial dalam perusahaan maka semakin produktif tindakan manajer dalam memaksimalkan nilai perusahaan.

Semakin tinggi tingkat kepemilikan manajerial, semakin tinggi pula motivasi untuk mengungkapkan aktivitas perusahaan yang dilakukan. Aktivitas dalam hal ini adalah pengembangan R & D, corporate sosial responsibility, dan juga pengungkapan keberadaan Komite Manajemen Risiko sebagai wujud penerapan Enterprise Risk Management. Hal ini sejalan dengan penelitian Pagach and Warr (2007)) menemukan hubungan yang positif antara kepemilikan manajerial dan penerapan ERM yang diukur dengan keberadaan Chief Risk Officer. Semakin besar kepemilikan manajerial dalam perusahaan maka semakin produktif tindakan manajer dalam memaksimalkan nilai perusahaan. Dimana manajer ingin bahwa masyarakat mengetahui segala aktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat dianggap sebagai perusahaan yang berprospek bagus. Semakin banyak aktivitas perusahaan termasuk dalam penanganan risiko oleh Komite Manajemen Risiko, semakin mencerminkan bahwa perusahaan itu memiliki risiko yang lebih kecil daripada perusahaan tanpa adanya KMR, dan diharapkan mampu menjadi daya tarik masyarakat yang menjadikan nilai tambah bagi perusahaan. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

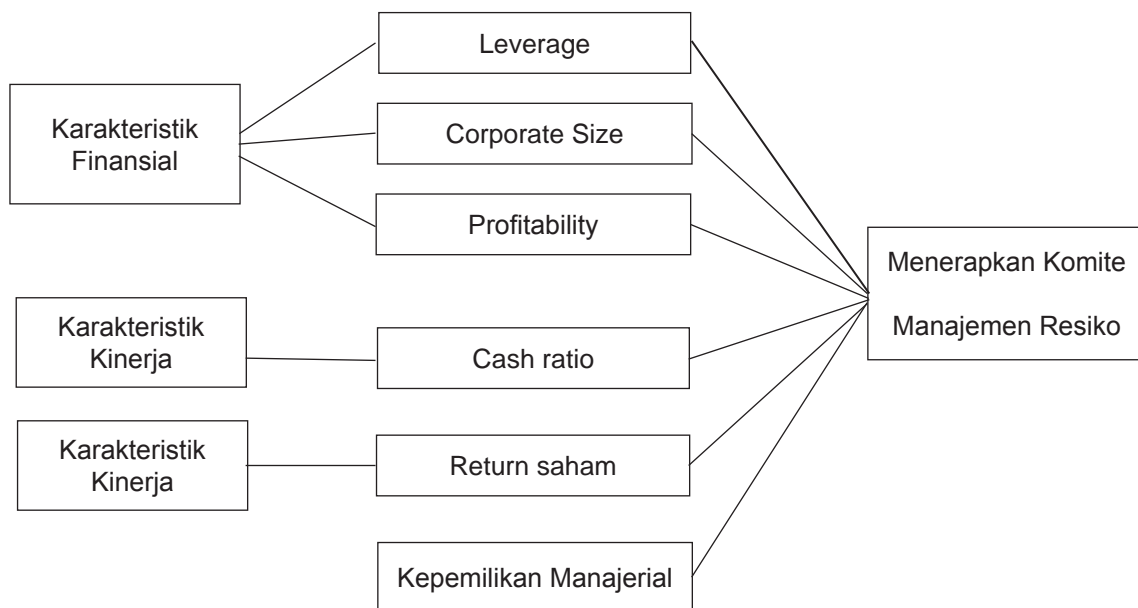
H6: Perusahaan dengan Kepemilikan manajerial yang tinggi lebih mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko.

Komite Manajemen Risiko (KMR) merupakan sub-komite yang memiliki fungsi sangat penting dalam perseroan. Keberadaan KMR diharapkan dapat membantu dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan sebagai upaya melindungi para pemangku

kepentingan dan mencapai tujuan perseroan. Fungsi pengawasan melalui KMR terutama terhadap risiko, manajemen risiko dan pengendalian internal. Namun demikian, keberadaan KMR masih merupakan voluntary dan masih banyak yang tergabung dengan komite audit. Padahal tugas komite audit yang kompleks membuat keraguan akan akuntabilitas dan kredibilitasnya dalam memonitor manajemen risiko perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji sebenarnya faktor-faktor apa sajakah yang berpengaruh terhadap keberadaan KMR. Mengacu pada penelitian yang dilakukan Pagach and Warr (2007) dan Yazid et al., (2012) serta Dyaksa (2012) dengan menambahkan dan mengeliminasi pada beberapa karakteristik perusahaan, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah keberadaan Komite Manajemen Risiko (KMR). Sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik perusahaan dan struktur kepemilikan. Karakteristik perusahaan meliputi karakteristik finansial (leverage, profitability, dan size), karakteristik kinerja (cash ratio) dan karakteristik pasar (return saham). Sedangkan struktur kepemilikan diproksi dengan ada tidaknya kepemilikan manajerial. Keterkaitan karakteristik perusahaan dan kepemilikan

manajerial terhadap penerapan komite manajemen risiko dijelaskan dalam model kerangka teoretis sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan data perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia). Periode penelitian dilakukan tahun 2008-2011 dengan alasan pada tahun-tahun sebelum 2008 masih sangat jarang perusahaan yang mengungkapkan keberadaan KMR dalam laporan tahunannya. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang melakukan pengungkapan keberadaan Komite Manajemen Risiko yang bertugas mengelola risiko perusahaan, meliputi risiko finansial, operasional, strategis, dan eksternalitas yang diungkapkan dalam laporan tahunannya, dan juga perusahaan yang sama sekali tidak mengungkapkan keberadaan Komite Manajemen Risiko serta tidak terdapat pengungkapan manajemen risiko perusahaan (risiko finansial, operasional, strategis, dan eksternalitas). Jumlah sampel sebanyak 32 perusahaan, 16 perusahaan yang mengungkapkan keberadaan KMR dan 16 perusahaan sebagai pembandingan yang tidak mengungkapkan keberadaan KMR beserta manajemen risikonya.



Gambar 1
Model Kerangka Teoretis

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metoda Panel Data. Pemilihan metoda ini dengan alasan perusahaan yang ambil sebagai sampel adalah perusahaan yang mengungkapkan keberadaan KMR selama tahun pengamatan dari 2008-2011. Sedangkan metode pengambilan data penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria seperti tersaji pada tabel 1.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder diperoleh dari annual report (laporan tahunan) yang diterbitkan oleh perusahaan maupun website masing-masing perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Sumber data pengungkapan keberadaan KMR diperoleh melalui annual report (laporan tahunan) yang diterbitkan oleh perusahaan. Sedangkan data variabel independen diperoleh dari laporan keuangan pada Indonesian Capital Market Directory (ICMD) yang disediakan pojok BEI Universitas Kristen Duta Wacana dan buku IDX tahunan serta melalui laporan atau data lain yang telah dipublikasikan.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu keberadaan Komite Manajemen Risiko dalam perusahaan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keberadaan Komite Manajemen Risiko (KMR) dalam perusahaan. Risk Management Committee atau Komite Manajemen Risiko merupakan salah satu komite yang berdiri sendiri dimana komite tersebut dibentuk oleh dewan direksi yang bertugas untuk menyusun kebijakan dan meninjau efektivitas pelaksanaan manajemen risiko pada suatu perusahaan. Pada penelitian ini, perusahaan yang memiliki atau mengungkapkan keberadaan KMR dalam laporan tahunannya diberi nilai satu (1) sedangkan perusahaan

yang tidak memiliki KMR diberi nilai nol (0) (Subramaniam, et al., 2009 dalam Dyaksa, 2012). Sementara itu, Tabel 2 menyajikan enam variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik struktur (leverage, profitability, corporate size), karakteristik kinerja (cash ratio), karakteristik pasar (return saham), dan struktur kepemilikan (kepemilikan manajerial).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Logistic Regression (Regresi Logistik). Regresi Logistik tidak memerlukan uji normalitas, heteroskedasitas, dan uji asumsi klasik pada variabel dependennya (Ghozali, 2006). Regresi logistik sesuai untuk diterapkan dalam penelitian ini karena variabel dependen dalam penelitian ini dichotomous (Subramaniam, et al., 2009 dalam Dyaksa, 2012). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keberadaan KMR di dalam perusahaan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan campuran antara variabel kontinu (metrik) dan kategorial (non-metrik) sehingga Regresi Logistik dapat dipakai (Ghozali, 2006). Persamaan Regresi Logistik dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 (LEV) + \beta_2 (PROF) + \beta_3 (SIZE) + \beta_4 (CASH) + \beta_5 (RETURN) + \beta_6 (KM) + e$$

Keterangan :

Y = KMR : Variabel dummy keberadaan KMR, dimana perusahaan yang memiliki KMR bernilai 1 dan angka 0 untuk sebaliknya.

α : Konstanta

LEV : Leverage

PROF : Profitability

SIZE : Ukuran Perusahaan

Tabel 1
Penentuan Ukuran Sampel

No.	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah Perusahaan manufaktur konsisten yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2008-2011.	130
2	Jumlah Perusahaan yang mengungkapkan keberadaan KMR dalam laporan tahunannya pada periode pengamatan	16
3	Jumlah perusahaan yang sama sekali tidak mengungkapkan keberadaan KMR selama tahun pengamatan, dimana perusahaan ini dijadikan sebagai perusahaan pembanding.	16

CASH : Cash Ratio yang memiliki Kepemilikan Manajerial bernilai 1
 RETURN : Return Saham dan 0 untuk sebaliknya.
 KM : variabel dummy ada tidaknya Kepemilikan Manajerial dalam perusahaan dimana perusahaan e : Kesalahan Residual

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Ukuran
	Karakteristik Struktur/Finansial	
	<i>Leverage.</i>	Total hutang dibagi dengan total aset
	<i>Profitability.</i>	Laba setelah pajak dibagi penjualan bersih
	<i>Corporate Size</i>	LN (Total Aset)
	Karakteristik Kinerja	
	<i>Cash Ratio</i>	Kas ditambah surat berharga dibagi kewajiban lancar
	Karakteristik pasar	
	Return saham= $(Pt - (Pt-1)) / Pt-1$	Di mana: Pt = Harga saham pada periode t Pt-1 = Harga Saham pada periode t-1
	Struktur Kepemilikan	
	Struktur Kepemilikan	dichotomous variable dimana 1 = terdapat kepemilikan manajerial dan kategori 0 = tidak terdapat kepemilikan manajerial

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel 3 merupakan hasil pengolahan data deskriptif Komite Manajemen Risiko (KMR), leverage, profitability, cash ratio, return saham, dan kepemilikan manajerial. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 data. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai Valid N (listwise.). Berdasarkan 128 data yang dijadikan sampel, terdiri dari 64 data yang termasuk dalam perusahaan yang menerapkan Komite Manajemen Risiko dan 64 data termasuk dalam perusahaan yang tidak menerapkan Komite Manajemen Risiko. Penilaian model regresi logistik dapat dilihat dari pengujian Hosmer and Lemeshow’s Goodness of Fit Test. Pengujian ini dilakukan untuk menilai model yang dihipotesiskan agar data empiris cocok atau sesuai dengan model. Berdasarkan pada uji Hosmer

and Lemeshow’s Goodness of Fit Test menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,167. Nilai tersebut berada di atas nilai 0,05 maka hipotesis nol tidak dapat ditolak dan berarti bahwa model yang dihipotesiskan mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena sesuai dengan data observasinya.

Pengujian model fit adalah dengan menilai overall fit model terhadap data. Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut berdasar Chi-square dan nilai p-value (signifikansi). Nilai Chi-square dengan signifikansi model = 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Nilai tersebut memberikan arti bahwa dengan tingkat keyakinan 95%, ada minimal satu variabel bebas yang signifikan pada variabel tidak bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Karakteristik	Variabel	Menerapkan KMR Tidak			Menerapkan KMR		
		Minimum	Maximum	Mean	Minimum	Maximum	Mean
Finansial profit Size	lev	0.179220	0.692906	0.42615459	0.124290	2.788136	.62446584
		0.006673	0.329236	0.13578888	-0.291822	0.423805	0.05932530
		98655309	88938000000	7.69E9	81755257	1791523165	4.76E8
Kinerja Pasar	cashratio return	9.19	1790.87	538.3420	5.61	4691.09	553.8480
Kepemilikan	manajerial	-0.756098	0.946309	0.13133800	-0.660000	2.875000	0.30881948
Valid N (listwise.)=128		0	1	0.28	0	1	.52
			Valid N= 64		Valid N= 64		

Sumber: Data diolah.

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam Regresi Logistik menguji R² menggunakan uji Cox & Snell dan Nagelkerke. Berdasarkan hasil nilai R² adalah 0,738 atau dalam persentase sebesar 73,8%. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel Y (keberadaan Komite Manajemen Risiko) sebesar 73,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 26,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel X dalam memprediksi variasi variabel dependen sangat tinggi.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen (karakteristik perusahaan dan struktur kepemilikan) terhadap variabel dependen (keberadaan Komite Manajemen Risiko) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2008-2011. Dalam menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel dependen adalah dichotomous (1 dan 0) serta variabel independennya merupakan campuran antara variabel kontinyu (metrik) dan kategorial (non-metrik) maka digunakan model regresi logistik (logistic regresion) dengan hasil sebagai berikut:

Dalam pengujian hipotesis di sini menggunakan nilai signifikansi berdasarkan Wald Statistic pada Logistic Regression. Untuk melihat apakah variabel independen (leverage, profitability, cash ratio, return saham, dan kepemilikan manajerial) berpengaruh terhadap variabel dependen (keberadaan Komite Manaje-

men Risiko) ditunjukkan oleh nilai sig. yang kurang dari α 5% (0,05). Berikut disajikan Tabel 4 tentang hasil pengujian nilai signifikansi dengan Logistic Regression.

Leverage dan Keberadaan KMR. Berdasarkan hasil olah data dengan uji Wald didapatkan nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < level of significant = 0,05 dan β = -9.697. Hal ini berarti pada kondisi leverage yang semakin rendah maka perusahaan lebih mungkin untuk memiliki Komite Manajemen Risiko pada perusahaan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan leverage yang rendah maka perusahaan lebih mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko didukung.

Profitabilitas dan Keberadaan KMR. Hasil olah data dengan uji Wald didapatkan nilai signifikansi (sig.) = 0,251 > level of significant = 0,05 dan β = -4.531. Hal ini berarti variabel profitabilitas yang semakin tinggi tidak lebih besar kemungkinan perusahaan memiliki Komite Manajemen Risiko. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan profitabilitas yang semakin tinggi maka perusahaan lebih mungkin untuk memiliki Komite Manajemen Risiko tidak mendukung teori.

Corporate size dan Keberadaan KMR. Berdasarkan uji Wald didapatkan nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < level of significant = 0,05 dan β = 2.190. Hal ini berarti variabel corporate size yang semakin tinggi lebih memungkinkan perusahaan memiliki Komite Manajemen Risiko pada perusahaan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa perusa-

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Hip	Variabel	Lambang	Prediksi	Hasil (β)	Wald	Sig.	Keputusan
H1	Karakteristik Struktur						
	- Leverage	LEV	$\beta < 0$	-9.697	12.713	0.000	Didukung
H2	- Profitabilitas	PROF	$\beta > 0$	-4.531	1.320	0.251	Tidak didukung
H3	- Ukuran Korporasi	SIZE	$\beta > 0$	2.190	25.491	0.000	Didukung
H4	Karakteristik Kinerja						
	- Cash Ratio	CASH	$\beta < 0$	-0.002	6.651	0.010	Didukung
H5	Karakteristik Pasar						
	- Return Saham	RETURN	$\beta > 0$	0.178	.217	0.641	Tidak didukung
H6	Struktur Kepemilikan						
	- Kepemilikan Manajerial	KM	$\beta < 0$	-1.683	6.406	0.011	Didukung

Sumber: Data diolah.

haan dengan corporate size yang semakin tinggi maka perusahaan lebih mungkin untuk memiliki Komite Manajemen Risiko mendukung teori.

Cash Ratio dan Keberadaan KMR. Dengan uji Wald didapatkan nilai signifikansi (sig.) = 0,010 < level of significant = 0,05 dan $\beta = -.002$. Hal ini berarti variabel cash ratio semakin rendah pada perusahaan maka perusahaan lebih mungkin memiliki Komite Manajemen Risiko pada perusahaan. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan cash ratio yang semakin rendah maka perusahaan lebih mungkin untuk memiliki Komite Manajemen Risiko mendukung teori.

Return saham dan Keberadaan KMR. Dengan uji Wald didapatkan nilai signifikansi (sig.) = 0,641 > level of significant = 0,05 dan $\beta = 0.178$. Hal ini berarti variabel return saham yang semakin rendah tidak memungkinkan perusahaan lebih memiliki Komite Manajemen Risiko. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan return saham yang semakin tinggi maka perusahaan lebih mungkin untuk memiliki Komite Manajemen Risiko tidak terdukung.

Kepemilikan Manajerial dan Keberadaan KMR. Dengan uji Wald didapatkan nilai signifikansi (sig.) = 0,011 < level of significant = 0,05 dan $\beta = -1.683$. Hal ini berarti variabel kepemilikan manajerial perusahaan yang semakin rendah lebih mungkin memiliki Komite Manajemen Risiko. Dengan demikian hipotesis

keenam (H6) yang menyatakan bahwa kepemilikan manajerial yang semakin tinggi maka perusahaan lebih mungkin untuk memiliki Komite Manajemen Risiko, tidak didukung.

Berdasar pada penjelasan di atas, maka hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel corporate size, dan cash ratio didukung. Sedangkan variabel leverage, profitability, return saham, dan kepemilikan manajerial tidak terdukung.

PEMBAHASAN

Berdasar hasil penelitian, disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa leverage yang semakin rendah maka perusahaan lebih mungkin telah memiliki Komite Manajemen Risiko, terdukung. Berdasarkan hasil koefisien regresi, leverage terbukti memiliki nilai yang negatif dengan KMR. Semakin rendah leverage perusahaan maka, lebih mungkin perusahaan sudah menerapkan KMR. Hasil ini sesuai dengan penelitian Subramaniam (2009) dalam Dyaksa (2012) yang menyatakan bahwa perseroan dengan proporsi utang jangka panjang yang besar maka memiliki risiko keuangan yang lebih besar pula. Hal ini akan mendorong pemberi pinjaman (kreditur) meminta pengendalian internal dan mekanisme pengawasan yang lebih baik agar dana yang mereka pinjamkan beserta beban bunganya dapat dikembalikan pada saat jatuh tempo. Salah satu mekanisme pengendalian internal

yang tepat untuk fungsi tersebut adalah dengan menyelenggarakan komite manajemen risiko. Kehadiran Komite Manajemen Risiko dapat menurunkan risiko keuangan dan meningkatkan kepercayaan kreditur dan pihak eksternal lainnya sebagai bentuk komitmen perseroan terhadap penanganan utang jangka panjang pada saat jatuh tempo. Bagi pihak internal bermanfaat untuk membantu fungsi pengawasan dewan komisaris dalam risiko laporan keuangan.

Selain itu, hasil ini mendukung penjelasan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pagach and Warr (2007) bahwa perusahaan dengan komposisi leverage yang lebih tinggi akan cenderung menerapkan ERM. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yazid, et al. (2012) yang menyatakan bahwa leverage sangat bermanfaat dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut peneliti pernyataan yang ada pada beberapa penelitian terdahulu di atas benar adanya, bahwa bagaimanapun juga perusahaan dengan utang jangka panjang yang tinggi akan berdampak pada risiko gagal bayar yang juga tinggi dan untuk meminimalisir dampak risiko tersebut, perusahaan membutuhkan suatu komite yang secara khusus menangani risiko perusahaan agar fungsi penanganan risiko laporan keuangan efektif. Tetapi pada perusahaan yang telah memiliki KMR kondisi utang tidak semakin tinggi akan tetapi justru semakin efektif karena telah dikelola dengan baik oleh KMR. Perusahaan yang telah dikelola dengan baik tentu perusahaan akan mampu mengelola aset yang ada secara produktif sehingga perusahaan akan terus beroperasi tanpa membutuhkan hutang dalam jumlah yang tinggi. Oleh karena itu, Komite Manajemen Risiko cenderung ada pada perusahaan dengan proporsi hutang jangka panjang yang lebih rendah. Hasil ini membuktikan bahwa KMR mampu berfungsi dengan baik dalam pengelolaan hutang agar perusahaan terhindar dari gagal bayar.

Berdasar hasil penelitian, disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perusahaan dengan profitabilitas yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR tidak terdukung. Berdasarkan hasil olah data dengan regresi logistik terbukti bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% profitabilitas yang diprosikan dengan net profit margin tidak signifikan terhadap keberadaan Komite Manajemen Risiko. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yazid et al., (2012) yang mendapatkan hasil

bahwa terdapat pengaruh positif antara profitabilitas dengan penerapan ERM. Menurut Yazid et al., (2012) semakin profitable suatu perusahaan, maka perusahaan cenderung berusaha menunjukkan atau sebagai sinyal bahwa perusahaan itu memiliki prospek bagus dengan melakukan ekspansi, meningkatkan research and development, termasuk pengungkapan penerapan ERM. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan yang menerapkan KMR cenderung mempunyai profitabilitas tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkan KMR. Hal ini bisa terjadi sebagai akibat penerapan KMR. Meskipun demikian perbedaan kedua kelompok perusahaan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perusahaan dengan size yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR. Ukuran perusahaan yang diprosikan dengan total aset menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif terhadap keberadaan KMR. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pagach and Warr (2007) yang menemukan adanya hubungan positif antara leverage dan penerapan ERM yang diukur dengan keberadaan Chief Risk Officer. Sejalan dengan penelitian Yatim (2010) yang menyatakan bahwa semakin besar ukuran perusahaan maka pengendalian internal juga semakin besar dan lebih dibutuhkan lagi untuk mekanisme pengendalian perusahaan. Semakin besar perusahaan semakin perusahaan menghadapi risiko yang lebih besar. Pengawasan terhadap risiko semakin dibutuhkan oleh perusahaan dimana salah satu mekanisme tersebut adalah dengan membentuk KMR. Alasan lain yaitu sejak agency cost (biaya agensi) diperkirakan menjadi tinggi dalam organisasi yang lebih besar, ini dikarenakan bahwa meningkatnya agency cost membutuhkan monitoring yang lebih besar untuk manajemen risiko. Dalam hal ini, semakin besar ukuran perusahaan maka potensi risikonya juga semakin besar. Oleh sebab itu, perusahaan dengan size yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR karena membutuhkan pengendalian internal yang jauh lebih tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan Cash Ratio yang semakin rendah lebih mungkin menerapkan KMR. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pagach and Warr (2007), yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel cash ratio dengan keberadaan

CRO. Pada penelitian ini peneliti menghasilkan keputusan bahwa perusahaan dengan Cash Ratio yang semakin rendah lebih mungkin menerapkan KMR. Berdasarkan hasil pengolahan dengan regresi logistik dihasilkan koefisien regresi dengan nilai yang negatif. Perusahaan dengan kondisi cash ratio yang rendah diduga memiliki kesulitan dalam pelunasan hutang jangka pendek melalui sejumlah kas yang berada di tangan daripada perusahaan dengan cash ratio yang besar. Hal ini dikarenakan kas dan setara kas (giro atau simpanan lain di bank yang dapat ditarik setiap saat) merupakan dana yang paling mudah dicairkan saat hutang jangka pendek jatuh tempo beserta dengan beban bunga. Oleh karena itu, Komite Manajemen Risiko cenderung ada pada perusahaan dalam kondisi kas yang rendah. Dengan kata lain bahwa perusahaan cenderung membutuhkan pengawasan yang lebih tinggi terhadap risiko atau lebih mungkin menerapkan komite manajemen risiko perusahaan. Hasil ini didukung dengan data yang menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak menerapkan KMR justru memiliki nilai kas yang lebih besar.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa perusahaan dengan Return saham yang semakin tinggi lebih mungkin telah menerapkan KMR. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pagach and Warr (2007) yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki penurunan nilai oleh pemegang saham, khususnya, penurunan nilai dalam return saham, memiliki kecenderungan membentuk KMR sebagai salah satu wujud nyata ERM yang mereka lakukan dengan tujuan mencegah terjadinya risiko di masa depan. Dengan adanya penyampaian tersebut, diharapkan perusahaan akan memperoleh manfaat, yaitu mampu meningkatkan tingkat kepercayaan investor untuk memiliki saham perusahaan.

Penelitian ini tidak mendukung hipotesis keenam bahwa perusahaan dengan kepemilikan manajerial yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR. Berdasarkan hasil regresi, kepemilikan manajerial terbukti signifikan terhadap KMR pada tingkat kepercayaan 95%. Koefisien regresi sebesar 1,683 dengan nilai yang negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepemilikan manajerial semakin rendah kemungkinan keberadaan Komite Manajemen Risiko dan sebaliknya semakin rendah

nilai kepemilikan manajerial maka perusahaan lebih mungkin menerapkan KMR. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Pagach and Warr (2007) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan positif terhadap penerapan ERM yang diukur dengan keberadaan chief Risk Officer.

Perusahaan dengan kepemilikan manajerial yang semakin besar tidak menjamin kemungkinan keberadaan KMR juga semakin besar. Dugaan ini didukung dengan adanya beberapa perusahaan yang menjadi sampel penelitian ini, tidak memiliki kepemilikan manajerial tetapi memiliki Komite Manajemen Risiko. Perusahaan tersebut antara lain adalah PT Fast Food Indonesia Tbk (FAST), PT Indo Farma Tbk (INAF), PT Kimia Farma Tbk (KAEF), PT Semen Gresik Tbk (SMGR), PT United Tractor Tbk (UNTR), dan PT Unilever Tbk (UNVR). Dengan demikian, tidak menjadi jaminan bahwa Komite Manajemen Risiko diterapkan oleh perusahaan yang memiliki kepemilikan manajerial yang semakin besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, Perusahaan dengan leverage yang semakin rendah lebih mungkin menerapkan KMR pada perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama. Kedua, profitabilitas yang semakin tinggi tidak lebih besar kemungkinan perusahaan memiliki Komite Manajemen Risiko. Hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perusahaan dengan profitabilitas yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR. Ketiga, corporate size yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR pada perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perusahaan dengan corporate size yang semakin besar lebih mungkin menerapkan KMR. Keempat, Cash ratio yang semakin rendah pada perusahaan maka perusahaan lebih mungkin memiliki Komite Manajemen Risiko. Hasil ini mendukung hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa perusahaan dengan cash ratio yang semakin rendah lebih mungkin menerapkan KMR. Kelima, return saham yang semakin rendah kurang memungkinkan perusahaan

menerapkan Komite Manajemen Risiko. Hasil ini tidak mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa perusahaan dengan return saham yang semakin rendah lebih mungkin menerapkan KMR. Keenam, kepemilikan manajerial perusahaan yang semakin rendah lebih mungkin menerapkan Komite Manajemen Risiko. Hasil ini juga tidak mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa perusahaan dengan kepemilikan manajerial yang semakin tinggi lebih mungkin menerapkan KMR.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menggunakan keberadaan Komite Manajemen Risiko sebagai proksi dari variabel dependen yaitu penerapan enterprise risk management dalam perusahaan. Data yang diperoleh untuk dijadikan sampel hanya 16 perusahaan yang memiliki KMR. Hal ini disebabkan hanya sedikit perusahaan non perbankan yang mengungkapkan keberadaan Komite Manajemen Risiko, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa ada perusahaan yang menerapkan KMR namun tidak diungkapkan dalam laporan tahunan. Hal ini menyebabkan data yang diperoleh peneliti sangat sedikit.

Peneliti menggunakan tiga proksi karakteristik finansial, yaitu leverage, profitability, dan corporate size. Tetapi peneliti hanya menggunakan satu proksi yang mewakili karakteristik kinerja yaitu cash ratio, karakteristik pasar yaitu return saham, dan struktur kepemilikan yang diproksikan dengan kepemilikan manajerial. Peneliti menggunakan profitability untuk mewakili karakteristik finansial. Peneliti terdahulu menggunakan profitability sebagai salah satu variabel independen dan menghasilkan keputusan yang signifikan atau dengan kata lain hipotesis penelitian diterima. Dalam penelitian ini dengan variabel yang sama, menghasilkan keputusan yang tidak signifikan (hipotesis tidak dapat diterima).

Peneliti menggunakan return saham untuk mewakili karakteristik finansial. Peneliti terdahulu menggunakan return saham sebagai salah satu variabel independen dan menghasilkan keputusan yang signifikan atau dengan kata lain hipotesis penelitian diterima. Dalam penelitian ini dengan variabel yang sama, menghasilkan keputusan yang tidak signifikan (hipotesis tidak dapat diterima).

Saran

Agar hasil penelitian lebih baik, maka pada penelitian yang akan datang dapat menggunakan proksi profitability yang lain, seperti rasio pengembalian investasi (Return on Investment), Return on Asset, atau Return on Equity. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel struktur kepemilikan, yaitu kepemilikan mayoritas yang memiliki kepentingan yang tinggi akan nilai perusahaan sehingga diduga juga memiliki pengaruh terhadap keberadaan KMR. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang penerapan enterprise risk management dalam perusahaan dengan menggunakan sampel yang lebih banyak (tidak hanya sektor manufaktur) agar hasil yang diperoleh lebih baik.

Bagi Perusahaan, banyaknya risiko yang berdampak merugikan bagi perusahaan mendorong manajemen untuk mampu mengelola risiko dengan baik agar terjadi keseimbangan antara pertumbuhan usaha dan risiko sehingga dapat membangun nilai tambah. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan dapat menerapkan enterprise risk management dengan lebih optimal. Bagi Calon Investor, berinvestasi pada perusahaan yang berukuran besar dengan penggunaan hutang yang tinggi lebih rentan terhadap risiko. Oleh sebab itu, investor harus berhati-hati jika berinvestasi pada perusahaan tersebut agar kepentingan pemegang saham tetap diutamakan oleh perusahaan sehingga menciptakan nilai tambah baik bagi perusahaan maupun pemegang saham.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini. 2010. "Hubungan karakteristik dewan komisaris dan perusahaan terhadap pengungkapan KMR". Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Bapepam-LK. 2004. Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit. Peraturan Bapepam No IX.I.5.
- Committee of Sponsoring Organizations (COSO) of the Threadway Commission. 2004. Enterprise Risk Management-Integrated Framework.

Dyaksa, Harish. 2012. "Analisis Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Keberadaan Risk Management Committee". Skripsi. Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS 17*. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. KEP-117/M-MBU/2002

Pagach, D. and Warr, R., 2007. "An Empirical Investigation of the Characteristics of Firms Adopting Enterprise Risk Management". Paper. College of Management, North Carolina State University.

Peraturan Menteri Keuangan No. 191/PMK.04/2010 Tentang Penerapan Manajemen Risiko. PMK

Peraturan Bank Indonesia Nomor: 5/8/Pbi/2003 Tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi

Wicaksana, Anandhita. 2012. "Pengaruh Cash Ratio, Debt To Equity Ratio, dan Return On Asset Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia". Tesis. Universitas Udayana.

Yazid, A.S., Razali, A.R., and Hussin, M.R., 2012. "Determinants of Enterprise Risk Management (ERM): A Proposed Framework for Malaysian Public Listed Companies". *International Business Research*: 5(1):80-86.

INDEKS SUBYEK JURNAL EKONOMI & BISNIS

C

capital expenditure 1
community development 21, 27

E

enterprise risk management 31, 44, 45, 46, 52, 55,
57, 58, 60, 68, 69
entrepreneurship 21, 22, 23, 24, 28

F

firm characteristics 55
fraud 31, 33, 34, 37, 40, 41, 44, 45

I

intergovernmental revenue 1

L

leadership 7, 9, 18, 19, 20, 47, 48
local own-source revenue 1

O

ownership structure 55

P

personality characteristics 7, 19, 20

S

size of local government 1
spiritual motivation 47, 52

T

teacher performance 47
transformational leadership 7, 19, 20
triangular theory 31
triple helix 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29

Vol. 10, No. 1, Maret 2016

ISSN: 1978-3116

JURNAL
EKONOMI & BISNIS

Tahun 2007

INDEKS PENGARANG JURNAL EKONOMI & BISNIS

C

Conny Tjandra Rahardja 7

E

Eka Sintala Dewi Anjani 1

I

Intiyas Utami 31

J

Jose Silva Monteiro 31

K

Kusuma Chandra Kirana 47

P

Perminas Pangeran 55

S

Shita Lusi Wardhani 21

Siti Al Fajar 7

R

Risanti 55

Rudy Badrudin 21

PEDOMAN PENULISAN JURNAL EKONOMI & BISNIS (JEB)

Ketentuan Umum

1. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris sesuai dengan format yang ditentukan.
2. Penulis mengirim tiga eksemplar naskah dan satu *compact disk* (CD) yang berisikan naskah tersebut kepada redaksi. Satu eksemplar dilengkapi dengan nama dan alamat sedang dua lainnya tanpa nama dan alamat yang akan dikirim kepada mitra bestari. Naskah dapat dikirim juga melalui *e-mail*.
3. Naskah yang dikirim belum pernah diterbitkan di media lain yang dibuktikan dengan pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh semua penulis bahwa naskah tersebut belum pernah dipublikasikan. Pernyataan tersebut dilampirkan pada naskah.
4. Naskah dan CD dikirim kepada *Editorial Secretary*
Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 486160, 486321 ext. 1332 • Fax. (0274) 486155
e-mail: rudy.badrudin@stieykpn.ac.id

Standar Penulisan

1. Naskah diketik menggunakan program *Microsoft Word* pada ukuran kertas A4 berat 80 gram, jarak 2 spasi, jenis huruf Times New Roman berukuran 12 *point*, margin kiri 4 cm, serta margin atas, kanan, dan bawah masing-masing 3 cm.
2. Setiap halaman diberi nomor secara berurutan. Gambar dan tabel dikelompokkan bersama pada lembar terpisah di bagian akhir naskah.
3. Angka dan huruf pada gambar, tabel, atau histogram menggunakan jenis huruf Times New Roman berukuran 10 *point*.
4. Naskah ditulis maksimum sebanyak 15 halaman termasuk gambar dan tabel.

Urutan Penulisan Naskah

1. Naskah hasil penelitian terdiri atas Judul, Nama Penulis, Alamat Penulis, Abstrak, Pendahuluan, Materi dan Metode, Hasil, Pembahasan, Ucapan Terima Kasih, dan Daftar Pustaka.
2. Naskah kajian pustaka terdiri atas Judul, Nama Penulis, Alamat Penulis, Abstrak, Pendahuluan, Masalah dan Pembahasan, Ucapan Terima Kasih, dan Daftar Pustaka.
3. Judul ditulis singkat, spesifik, dan informatif yang menggambarkan isi naskah maksimal 15 kata. Untuk kajian pustaka, di belakang judul harap ditulis Suatu Kajian Pustaka. Judul ditulis dengan huruf kapital dengan jenis huruf Times New Roman berukuran 14 *point*, jarak satu spasi, dan terletak di tengah-tengah tanpa titik.
4. Nama Penulis ditulis lengkap tanpa gelar akademis disertai alamat institusi penulis yang dilengkapi dengan nomor kode pos, nomor telepon, fax, dan *e-mail*.

5. Abstrak ditulis dalam satu paragraf tidak lebih dari 200 kata menggunakan bahasa Inggris. Abstrak mengandung uraian secara singkat tentang tujuan, materi, metode, hasil utama, dan simpulan yang ditulis dalam satu spasi.
6. Kata Kunci (*Keywords*) ditulis miring, maksimal 5 (lima) kata, satu spasi setelah abstrak.
7. Pendahuluan berisi latar belakang, tujuan, dan pustaka yang mendukung. Dalam mengutip pendapat orang lain dipakai sistem nama penulis dan tahun. Contoh: Badrudin (2006); Subagyo dkk. (2004).
8. Materi dan Metode ditulis lengkap.
9. Hasil menyajikan uraian hasil penelitian sendiri. Deskripsi hasil penelitian disajikan secara jelas.
10. Pembahasan memuat diskusi hasil penelitian sendiri yang dikaitkan dengan tujuan penelitian (pengujian hipotesis). Diskusi diakhiri dengan simpulan dan pemberian saran jika dipandang perlu.
11. Pembahasan (*review/kajian pustaka*) memuat bahasan ringkas mencakup masalah yang dikaji.
12. Ucapan Terima Kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang membantu sehingga penelitian dapat dilangsungkan, misalnya pemberi gagasan dan penyandang dana.
13. Ilustrasi:
 - a. Judul tabel, grafik, histogram, sketsa, dan gambar (foto) diberi nomor urut. Judul singkat tetapi jelas beserta satuan-satuan yang dipakai. Judul ilustrasi ditulis dengan jenis huruf Times New Roman berukuran 10 point, masuk satu tab (5 ketukan) dari pinggir kiri, awal kata menggunakan huruf kapital, dengan jarak 1 spasi
 - b. Keterangan tabel ditulis di sebelah kiri bawah menggunakan huruf Times New Roman berukuran 10 point jarak satu spasi.
 - c. Penulisan angka desimal dalam tabel untuk bahasa Indonesia dipisahkan dengan koma (,) dan untuk bahasa Inggris digunakan titik (.).
 - d. Gambar/Grafik dibuat dalam program Excel.
 - e. Nama Latin, Yunani, atau Daerah dicetak miring sedang istilah asing diberi tanda petik.
 - f. Satuan pengukuran menggunakan Sistem Internasional (SI).
14. Daftar Pustaka
 - a. Hanya memuat referensi yang diacu dalam naskah dan ditulis secara alfabetik berdasarkan huruf awal dari nama penulis pertama. Jika dalam bentuk buku, dicantumkan nama semua penulis, tahun, judul buku, edisi, penerbit, dan tempat. Jika dalam bentuk jurnal, dicantumkan nama penulis, tahun, judul tulisan, nama jurnal, volume, nomor publikasi, dan halaman. Jika mengambil artikel dalam buku, cantumkan nama penulis, tahun, judul tulisan, editor, judul buku, penerbit, dan tempat.
 - b. Diharapkan dirujuk referensi 10 tahun terakhir dengan proporsi pustaka primer (jurnal) minimal 80%.
 - c. Hendaknya diacu cara penulisan kepastakaan seperti yang dipakai pada JAM/JEB berikut ini:

Jurnal

Yetton, Philip W., Kim D. Johnston, and Jane F. Craig. Summer 1994. "Computer-Aided Architects: A Case Study of IT and Strategic Change." *Sloan Management Review*. 57-67.

Buku

Paliwoda, Stan. 2004. *The Essence of International Marketing*. UK: Prentice-Hall, Ince.

Prosiding

Pujaningsih, R.I., Sutrisno, C.L., dan Sumarsih, S. 2006. Kajian kualitas produk kakao yang diamoniasi dengan aras urea yang berbeda. Di dalam: *Pengembangan Teknologi Inovatif untuk Mendukung Pembangunan Peternakan Berkelanjutan. Prosiding Seminar Nasional* dalam Rangka HUT ke-40 (Lustrum VIII) Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman; Purwokerto, 11 Pebruari 2006. Fakutas Peternakan UNSOED, Purwokerto. Halaman 54-60.

Artikel dalam Buku

Leitzmann, C., Ploeger, A.M., and Huth, K. 1979. The Influence of Lignin on Lipid Metabolism of The Rat. In: G.E. Inglett & S.I.Falkehag. Eds. *Dietary Fibers Chemistry and Nutrition*. Academic Press. INC., New York.

Skripsi/Tesis/Disertasi

Assih, P. 2004. Pengaruh Kesempatan Investasi terhadap Hubungan antara Faktor Faktor Motivasional dan Tingkat Manajemen Laba. *Disertasi*. Sekolah Pascasarjana S-3 UGM. Yogyakarta.

Internet

Hargreaves, J. 2005. Manure Gases Can Be Dangerous. Department of Primary Industries and Fisheries, Queensland Government. <http://www.dpi.gld.gov.au/pigs/9760.html>. Diakses 15 September 2005.

Dokumen

[BPS] Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman. 2006. Sleman Dalam Angka Tahun 2005.

Mekanisme Seleksi Naskah

1. Naskah harus mengikuti format/gaya penulisan yang telah ditetapkan.
2. Naskah yang tidak sesuai dengan format akan dikembalikan ke penulis untuk diperbaiki.
3. Naskah yang sesuai dengan format diteruskan ke *Editorial Board Members* untuk ditelaah diterima atau ditolak.
4. Naskah yang diterima atau naskah yang formatnya sudah diperbaiki selanjutnya dicarikan penelaah (MITRA BESTARI) tentang kelayakan terbit.
5. Naskah yang sudah diperiksa (ditelaah oleh MITRA BESTARI) dikembalikan ke *Editorial Board Members* dengan empat kemungkinan (dapat diterima tanpa revisi, dapat diterima dengan revisi kecil (*minor revision*), dapat diterima dengan revisi *mayor* (perlu *direview* lagi setelah revisi), dan tidak diterima/ditolak).
6. Apabila ditolak, *Editorial Board Members* membuat keputusan diterima atau tidak seandainya terjadi ketidaksesuaian di antara MITRA BESTARI.
7. Keputusan penolakan *Editorial Board Members* dikirimkan kepada penulis.
8. Naskah yang mengalami perbaikan dikirim kembali ke penulis untuk perbaikan.
9. Naskah yang sudah diperbaiki oleh penulis diserahkan oleh *Editorial Board Members* ke *Managing Editors*.
10. Contoh cetak naskah sebelum terbit dikirimkan ke penulis untuk mendapatkan persetujuan.
11. Naskah siap dicetak dan cetak lepas (*off print*) dikirim ke penulis.