VOLUME 14 NOMOR 3 NOPEMBER 2018

p-ISSN: 0216-9843

e-ISSN: 2580-5614

Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan

	Halaman
Arianis Chan dan Agina Claudia Analisis Manajemen Talenta pada PT. PLN (PERSERO)	125-132
Made Dana Saputra dan Made Agus Putrayasa Analisis *Activity Based Costing* Dalam Menentukan BesarnyaTarif Jasa Rawat Inap	133-141
Luh Mei Wahyuni, I Made Sura Ambara Jaya dan I Made Suarta Keterampilan Komunikasi Yang Dibutuhkan Pasar Kerja Bidang Akuntansi : Studi Iklan Lowongan Kerja	142-151
Nyoman Sentosa Hardika, I Dewa Made Mahayana, dan Kadek Eni Marhaeni Analisis Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	152-160
Ayu Dwi Yulianthi, I Gst. Ag. Mas Krisna Komala S, dan IGP Fajar Pranadi Sudhana Model Penerapan Akuntansi Lingkungan Sebagai Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan di Era Green Tourism Accounting	161-168
Dede Sujana, Achmad Muhammad, Gamawan Ananto Subekti Measuring Student's Entrepreneurship Profile By Using PEC Instrument (A Case Study In Politeknik Manufaktur Bandung)	169-177

Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan	Vol. 14	No. 3	Halaman 125 - 177	Nopember 2018	ISSN 2580-5614

JURNAL BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Vol. 14, No. 3, Nopember 2018
p-ISSN: 0216-9843
e-ISSN: 2580-5614

Ketua Penyunting:
Nyoman Indah Kusuma Dewi

Penyunting Ahli:
I Gusti Putu Sutarma
Ni Gusti Nyoman Suci Murni
Gede Santanu
Ni Nyoman Aryaningsih
I Ketut Suandi
Anak Agung Ngurah Gde Sapteka

Mitra Bestari:
Trianasari
Ruhadi Nansuri
Daisy Iriany Erny Sundah
Iiis Mariyam
Indah Martati

Anggota Admin:
Cokorda Gde Candra Hadiputra

Alamat Editor dan Tata Usaha:
Redaksi Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan
Politeknik Negeri Bali, Kampus Bukit Jimbaran – Kuta Selatan, Badung, Bali, Indonesia 80361
Phone: (0361) 705136, 701981 – Fax: (0361) 705136, 701128
Email : p3mpoltekbali@pnb.ac.id Website:http://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK

Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan diterbitkan oleh Politeknik Negeri Bali, terbit tiga kali dalam setahun pada bulan Maret, Juli, dan Nopember. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan terbit pertama kali tahun 2001 dengan nama Jurnal Sinergi : Bisnis dan Kewirausahaan. Sejalan dengan pembenahan dalam pengelolaan jurnal yang kami lakukan, sejak edisi tahun 2005 Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan terbit dengan ISSN baru. Redaksi menerima naskah baik dari dalam maupun dari luar Politeknik Negeri Bali. Kepastian penerimaan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Penulis yang artikelnya dimuat akan mendapatkan imbalan berupa nomor bukti pemuatan sebanyak satu eksemplar. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kecuali ada permintaan penulis.

Pengantar Redaksi

Pembaca yang terhormat,

Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan (sebelumnya bernama Jurnal Sinergi : Bisnis dan Kewirausahaan) mulai edisi tahun 2005 terbit dengan ISSN baru. Edisi kali ini merupakan tahun keempat belas kami terbit dengan ISSN baru tersebut.

Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan merupakan media yang ditujukan untuk membantu mendorong pengembangan, penyebaran, dan pemanfaatan informasi IPTEKS, khusunya di bidang bisnis dan kewirausahan yang berkaitan dengan Analisis Manajemen Talenta Pada PT. PLN (PERSERO), Analisis *Activity Based Costing* dalam Menentukan BesarnyaTarif Jasa Rawat Inap, Keterampilan Komunikasi Yang Dibutuhkan Pasar Kerja Bidang Akuntansi : Studi Iklan Lowongan Kerja, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, Model Penerapan Akuntansi Lingkungan Sebagai Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan di Era Green Tourism Accounting, *Measuring Student's Entrepreneurship Profile By Using PEC Instrument (A Case Study In* Politeknik Manufaktur Bandung).

Redaksi mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada para penulis yang telah memberi kepercayaan kepada Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan untuk menerbitkan karya-karyanya. Redaksi berharap terbitan kali ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi para pembaca.

Sekian dan terima kasih.

Redaksi

Analisis Manajemen Talenta Pada PT. PLN (Persero)

Arianis Chan[1] dan Agina Claudia[2]
[1,2] Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Padjadjaran
arianis.chan@unpad.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen talenta yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan program manajemen talenta yang tepat bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif-deskriptif untuk menggambarkan sebuah keadaan manajemen talenta. Jenis penelitian ini adalah non kausalitas – komparatif dimana penelitian ini tidak menjelaskan hubungan sebab akibat atau besarnya pengaruh. Data yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan instrumen observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sudah memiliki penetapan kriteria talenta yang diatur berdasarkan surat keputusan direksi. Penetapan kriteria ini merupakan penggabungan dari hasil pengukuran pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai dan Pengukuran Kompetensi Individu yang ditentukan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sudah menerapkan Manajemen Talenta yang diatur dalam Sistem Manajemen Kinerja Pegawai guna membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi pegawai bagi perseroan. Namun dalam melakukan evaluasi keberhasilan program bukan hanya dari capaian kinerja *talent,* tetapi juga peningkatan kompetensi *talent* setelah mengikuti program pengembangan sehingga penyelenggara tahu apakah program pengembangan yang diberikan untuk *talent* dapat mengisi *gap* kompetensi yang dimiliki.

Kata kunci : Manajemen Talenta, Kinerja Pegawai, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Abstract. *This study aims to analyze the management applied by PT. PLN (Persero) Distribution of West Java. In addition, this study also aims to determine the talent management program that is right for PT. PLN (Persero) Distribution of West Java. The research method used is a qualitative method to describe a talent management condition. This type of research is non causality - comparative where research does not explain causal relationships. The data obtained in this study used observation, interviews and documentation studies. The results of this study indicate that PT. PLN (Persero) Distribution West Java already has rules set based on directors' decree. This determination is done as a combination of the measurement results. The conclusion of this study is PT. PLN (Persero) Distribution West Java has implemented Talent Management which is regulated in the Company's Performance Management System to foster and develop and motivate employees to improve competence and employee contributions to the company. But in carrying out the program of success not only from the performance talent, but also the talent that increases after the development program known as a program that is able to provide talent that can fill the gaps that are owned.*

Keywords *: Talent Management, Employee Performance, Human Resource Development*

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga listrik menjadi kebutuhan yang penting bagi masyarakat, sehingga pemerintah terus berupaya untuk memeratakan pasokan listrik yang memadai ke seluruh wilayah Indonesia. Salah satunya yaitu dengan program strategi nasional "Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 untuk mencapai 35.000 MW untuk Indonesia".

PT. PLN (Persero) merupakan BUMN yang mengurusi segala aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam melaksanakan tugasnya PT. PLN (Persero) menerapkan tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Aspek kunci prinsip GCG meliputi adil, responsibilitas, transparansi, independensi, akuntabilitas, keselarasan dan kewajaran serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu sebagai perusahaan kelas dunia yang dapat memberikan layanan terbaik kepada konsumennya.

Untuk mencapai penyediaan listrik 35.000 MW pada tahun 2019, maka PT. PLN (Persero) memerlukan sumber daya manusia yang unggul dari berbagai tingkat pendidikan dari SMA/SMK hingga S2. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan bagi PT. PLN (Persero) merupakan aset yang terus dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan. Salah satu upayanya yaitu dengan melakukan program manajemen talenta yang telah diselenggarakan sejak

tahun 2008 bernama OCR (*Organizational Capital Readiness).* Kemudian pada tahun 2016 digagas program baru yang bernama LDP (*Leadership Development Program*).

PT. PLN (Persero) menunjuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sebagai *pilot project* program LDP ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat termasuk dalam Cluster 1 yang berarti termasuk dalam unit terbaik PT. PLN (Persero) Se-Indonesia. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat juga merupakan kontributor terbesar pendapatan PT. PLN (Persero) seluruh Indonesia yaitu sebesar 20% dari seluruh pendapatan. Dalam pelaksanaan manajemen talenta PT. PLN (Persero) telah menghadapi beberapa permasalahan. Antara lain ketidaksesuaian jumlah *talent* antar unit yang berjumlah 16 unit pada 91 rayon sehingga menghambat pelaksanaan program pengembangan *talent,* serta pendidikan dan pelatihan pegawai yang tidak optimal sehingga pegawai tidak fleksibel untuk dapat dipindah kerja ke unit lain.

Berdasarkan beberapa masalah yang dihadapi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat terkait manajement talenta, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pelaksanaan program manajemen talenta di PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat. Selain itu juga untuk merancang program yang tepat untuk diimplementasikan.

Terdapat beberapa definisi mengenai Manajemen Talenta atau Talent Management, antara lain Menurut Pella dan Inayati (2011:81) bahwa *Talent Management* adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan *(future leaders)* dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value).* Selain itu penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji masalah Manajemen Talenta membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Seperti penelitian Rachmawati (2012:11), dimana hasilnya menyatakan bahwa pelaksanaan manajemen talenta dengan fokus yang kuat pada strategi bisnis memiliki dampak yang secara statistik tinggi dan signifikan terhadap keuntungan perusahaan. Selain itu James (2012) juga menyatakan bahwa beberapa perusahaan besar yang tergolong berkinerja baik mengahasilkan profit yang lebih tinggi per pekerja, dikarenakan memiliki proses global *talent* yang baik. Korelasi antara profitabilitas dan Manajemen Talenta sangatlah baik. Ridha (2016), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhada Kinerja Karyawan. Manajemen Talenta menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis deskriptif. Menurut Creswell (2007:5) dikatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Jenis deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti pada saat penelitian langsung.

Sumber data terdiri dari dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen (Sugiyono, 2011: 225).

Pada penelitian ini, sumber data primernya yaitu informan yang dalam hal ini ialah karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Sedangkan sumber data sekundernya yaitu penulis dapatkan melalui laporan, dokumen, dan artikel yang berkaitan dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Dan juga hasil studi kepustakaan dari berbagai sumber, seperti buku dan internet.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui teknik komunikasi langsung yaitu wawancara mendalam terhadap 4 (empat) informan yaitu Bapak Dadan (Kepala Departemen Pengembangan SDM), Sdr. Kanti (*Supervisor* Karir), Sdr. Yonna Chrismansyah (Asisten Analis Evaluasi Kinerja SDM) dan Sdr. Herika (Peserta Manajemen Talenta). Selain itu juga dilakukan observasi pastisipasi pasif yaitu mempelajari dan melihat bagaimana kegiatan-kegiatan yang dilakukan mengenai penerapan manajemen talenta di lokasi penelitian. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yaitu tentang yaitu Profil PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, dan juga kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi *pilot project* LDP (*Leadership Development Program*) setelah menjadi unit terbaik PT. PLN (Persero) se-Indonesia. Yaitu sebagai kontributor terbesar pendapatan PT. PLN (Persero) seluruh Indonesia yaitu sebesar 20% dari seluruh pendapatan.

Dalam menjalankan tugasnya melaksanakan LDP (*Leadership Development Program*), PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat mengalami berbagai permasalahan, hingga telah dilakukan penelitian terkait manajemen talenta, yang disajikan sebagai berikut.

Manajemen Talenta pada PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Pada lingkungan bisnis global yang dinamis dan kompetitif, perusahaan menghadapi beberapa masalah. Antara lain; komposisi pegawai yang menduduki jabatan struktural dari segi usia sebagian besar sudah mencapai usia produktif yaitu rata-rata diatas 41 tahun yang mengakibatkan kesenjangan usia yang cukup besar dan menghambat pertumbuhan perusahaan. Masalah lain adalah rekruitmen pegawai baru besar-besaran dengan kompetensi yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan struktural, karena pegawai didominasi lulusan SMA. Meski demikian sebagai upaya perusahaan untuk memperoleh pegawai yang berkulitas, maka perusahaan telah memastikan jenjang karir bagi 2.621 orang karyawannya.

Menetapkan Kriteria Talenta di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memastikan ketersediaan kader melalui proses identifikasi kandidat talent, seleksi *talent* dan pengembangan talent.

Dalam menetapkan kriteria seorang pegawai yang dapat digolongkan menjadi calon kandidat talent, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menggabungkan hasil pengukuran pencapaian Kontrak sasaran Kinerja Pegawai dan pengukuran Kompetensi Individu yang dilakukan per-semester.

a. Pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai

   Pengukuran hasil penugasan pegawai yang memuat Inisiatif Strategis, Indikator Kinerja dan target yang menggambarkan secara SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, dan Time-Bound*), dilakukan pada akhir semester oleh atasan pegawai masing-masing.

   Terdapat 5 (lima) tingkat hasil penilaian, yaitu Pencapaian Minimum/*marginal* (nilai 0-100), Perlu Pengembangan/*Need Improvement* (nilai 101-200), Memenuhi Persyaratan/ *Meet Requirements* (nilai 201-300), Melampaui Harapan/ *Exceeds Requirements* (nilai 301-400), dan Pencapaian Luar Biasa/ *Outstanding* (nilai 401-500).

   Pengukuran pencapaian suatu sasaran kinerja pegawai dapat berupa suatu pencapaian yang berbeda-beda pada ukuran, waktu, kuantitas dan kualitas sesuai dengan keputusan atasan langsung yang disusun bersama pegawai tersebut. Atasan langsung wajib memberikan pengukuran pencapaian terhadap target sasaran kinerja pegawai pada akhir semester yang selanjutnya akan di evaluasi oleh Komite *Appraisal*, dan setiap pelanggaran yang terjadi akan dikenakan sanksi yang akan ditetapkan selanjutnya.

b. Pengukuran Sasaran Kompetensi Individu

   Pengukuran Sasaran Kompetensi Individu diperoleh dari multi-sumber yaitu diri sendiri, atasan langsung, rekan kerja dan atau bawahan. Kompetensi Individu berisi Kebutuhan Kompetensi suatu jabatan (KKJ), KKJ terdiri dari 3 Kompetensi yaitu Kompetensi Utama, Kompetensi Peran dan Kompetensi Bidang.

   Kompetensi Utama adalah jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu pegawai, terdiri atas Orientasi melayani Pelanggan (*Customer Service Orientation*), Orientasi pada pencapaian (*Achievement Orientation*), dan Pembelajaran Berkesinambungan (*Continous Learning*).

   Kompetensi peran adalah jenis kompetensi yang diperlukan pada jabatan tertentu di perusahaan, baik jabatan strukturan maupun fungsional, yang terdiri atas : Berpikir Analitis (*Analytical Thinking*), Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), Spirit Bisnis (*Business Spirit*), Mengembangkan Orang Lain (*Developing Others*), Kerjasama Kelompok (*Team Work*), Kepemimpinan (*Leadership*), Perencanaan dan Pengorganisasian (*Planning and Organizing*), dan Pemahaman Peta Peran Organisasi (*Organizational Awareness*).

   Kompetensi bidang adalah jenis kompetensi yang diperlukan sesuai dengan jenis profesi masing-masing individu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan secara teknis baik jabatan yang bersifat struktural maupun fungsional.

Hasil perhitungan ketiga kompetensi di atas akan dinilai menjadi 4 (empat) kategori, yaitu; Kompetensi Kurang Ditampilkan (0-200), Kompetensi Rata-rata (201-300), Kompetensi Istimewa (301-400) dan Kompetensi Sangat Istimewa (401-500).

c. Penetapan Kriteria Talenta

Kriteria talenta pegawai merupakan hasil usulan atasan langsung yang dievaluasi oleh atasan atasan langsung sebagai bentuk pengawasan dan pertanggungjawaban pengukuran yang dilakukan. Setelah diperiksa oleh Atasan atasan langsung maka hasil usulan kriteria talenta pegawai harus mendapatkan verifikasi dan pembuktian dari komite *appraisal* dan/atau yang mempunyai kewenangan lebih tinggi.

Kriteria Talenta merupakan penggabungan dari hasil pengukuran pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai dan pengukuran Kompetensi Individu yang ditentukan dengan matriks sebagai berikut:

Tabel 1
Penetapan Kriteria Talenta

Hasil Pengukuran kompetensi Individu	HASIL PENGUKURAN SASARAN KINERJA				
	MG (Marginal)	NI (Need Improvement)	MR (Meet Requirement)	ER (Equal Requirement)	OS (Outstand-ing)
KOM-1				Sangat Potensial	Luar Biasa
KOM-2					Sangat Optimal
KOM-3	Perlu Perhatian	Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	
KOM-4	Sangat perlu perhatian	Perlu Penyesuaian			

Sumber : Diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, pegawai yang digolongkan sebagai *talent* adalah pegawai yang hasil kriteria talentanya dalam kriteria :

1. Sangat potensial, atau
2. Luar Biasa, atau
3. Sangat Optimal, atau
4. Optimal.

Berikut merupakan hasil penetapan kriteria talenta yang didapatkan dari penggabungan dari hasil pengukuran sasaran kinerja dan hasil pengukuran kompetensi individu semester I dan II tahun 2016.

Tabel 2
Kriteria Talenta Pegawai Untuk Semester I

Hasil Pengukuran kompetensi Individu	HASIL PENGUKURAN SASARAN KINERJA				
	MG (Marginal)	NI (Need Improvement)	MR (Meet Requirement)	ER (Equal Requirement)	OS (Outstanding)
KOM-1				Sangat Potensial (3 Orang)	Luar Biasa
KOM-2		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal (278 orang)	Sangat Optimal (2 orang)
KOM-3	Perlu Perhatian (1 orang)				
KOM-4	Sangat perlu perhatian (7 orang)	Perlu Penyesuaian (7 orang)			

Sumber : Data internal SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, 2016

Tabel 3
Kriteria Talenta Pegawai Untuk Semester II

Hasil Pengukuran kompetensi Individu	HASIL PENGUKURAN SASARAN KINERJA				
	MG (Marginal)	NI(Need Improvement)	MR (Meet Requirement)	ER (Equal Requirement)	OS (Outstand-ing)
KOM-1				Sangat Potensial (4 Orang)	Luar Biasa
KOM-2		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal (270 orang)	Sangat Optimal (2 orang)
KOM-3	Perlu Perhatian (1 orang)				
KOM-4	Sangat perlu perhatian (7 orang)	Perlu Penyesuaian (14 orang)			

Sumber : Data internal SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, 2016

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. PLN (Persero) Jawa Barat untuk hasil pengukuran sasaran individu dan hasil pengukuran kompetensi individu pegawai yang ingin dipersiapkan menjadi *supervisor* terdapat 283 orang yang lolos seleksi kriteria talenta pada semester I sedangkan 276 orang yang lolos pada semester II. Sebagian besar karyawan yang lolos berada dalam kriteria Optimal sedangkan belum ada *talent* yang berada pada kriteria luar biasa.

Dalam pengamatan penulis, penetapan kriteria talenta ini masih begitu umum sehingga menyebabkan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat mengalami kesulitan karena banyaknya jumlah calon kandidat *talent* yang lolos dalam penetapan kriteria talenta. Hal ini berdampak pada proses seleksi yang kurang efisien.

Seleksi Kelompok Pusat Pengembangan Talenta

Seleksi pegawai didasarkan pada jumlah kebutuhan pegawai dan kriteria pegawai yang dibutuhkan pada setiap unit. Calon kandidat akan melalui proses *fit and proper test* dan Uji Portopolio Kompetensi. Selanjutnya, akan dilakukan 4 (empat) tahapan seleksi, sebagai berikut:

1. Tahapan Seleksi Administrasi (bobot: 20%). Seleksi ini mencakup pemeriksanaan bebas pelanggaran disipln pegawai dan bobot struktural. Maksudnya, untuk pegawai dengan jabatan struktural akan memperoleh nilai tersendiri yang otomatis menaikkan nilai.
2. Tahapan Assesment Potensi (bobot: 40%). Assesment ini meliputi psikotest dan Hasil Assessment Center yang akan menghasilkan bentuk rekomendasi umum. Hasil assesment dikategorikan sebagai berikut; Tidak Direkomendasikan (nilai 0), Kurang Direkomendasikan (nilai 50), Direkomendasikan dengan syarat (nilai 80), Direkomendasikan (nilai 100).
3. Assesment Kompetensi (bobot 30%). Assesment ini merupakan penggabungan dari hasil pengukuran pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai (KSKP) dan pengukuran Kompetensi Individu (KI). Tahapan ini merupakan tahapan utama dalam menetapkan kriteria talenta, sehingga memiliki bobot yang cukup tinggi.
4. Evaluasi Hasil Seleksi (bobot:10%). Dilakukan penilaian komite Appraisal untuk menentukan Program Pengembangan Talenta dari Gap hasil assessment. *Talent* adalah pegawai yang telah dilakukan pembobotan minimal memiliki nilai 70.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, seleksi *talent* oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat telah melaksanakan tahapan yang sesuai hingga mendapatkan nama pegawai yang resmi dijadikan sebagai *talent*. Kemudian, *talent* akan diserahkan kepada atasan langsung hingga dapat mengikuti program pengembangan talenta yang sudah sedemikian dirancang oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Membuat Program Percepatan Pengembangan Talenta PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Program pengembangan *talent* yang diterapkan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat antara lain:

a. *Job Enrichment (Vertical Job Loading),* dalam wujud seperti workshop, seminar/ forum ilmiah, menjadi anggota profesi, penugasan tim kerja, dan pengurus harian.
b. *Special Assignment*, yaitu kader diminta untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah-masalah kritikal atau proyek khusus dalam bidangnya.
c. *Job Enlargement (Horizontal Job Loading),* yaitu kader diberikan penugasan pada jabatan lain pada bidang yang sama.
d. *On the Job Development,* yaitu memberikan keterampilan, pengetahuan dan arahan secara langsung di tempat kerja.
e. *Action Based Learning,* yaitu proses pelatihan yang dilakukan secara kontinyu dengan mengacu pada pemecahan masalah di lapangan (diklat).
f. *CMC (Coaching Mentoring Councelling),* yaitu konsultasi dan pembinaan dengan mentor yang terjadwal sesuai kebutuhan.
g. Pelatihan
h. Pengelolaan Pengetahuan, seperti *knowledge sharing, community of practice (CoP),* dan *knowledge capturing.*

Menugaskan Posisi Kunci PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Penugasan posisi kunci merupakan langkah lanjut dalam program manajemen talenta, baik selama peserta didalam maupun telah menyelesaikan program percepatan pengembangan. Tahapan program percepatan pengembangan talenta adalah sarana menyiapkan talenta terbaik organisasi mengisi penugasan dari manajemen puncak atau pemegang saham. Dalam hal ini, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat hanya berwenang untuk menyiapkan dan menempatkan *talent* pada posisi *Supervisor* Atas dan *Supervisor* Bawah. Sedangkan, penempatan untuk Manajemen Atas dan Manajemen Dasar merupakan wewenang kantor pusat.

Berdasarkan pengamatan, pelaksanaan tahap penugasan posisi kunci dilakukan dengan objektif. Setiap kandidat yang telah lolos pada tahap sebelumnya akan menjalani UPK (Uji Portofolio Kompetensi) bagi kandidat jabatan *Supervisor* Dasar, dan *Fit and Proper* bagi kandidat *Supervisor*

Bawah. Jika lulus maka pegawai akan diberikan kenaikan *grade* jabatan, jika tidak lulus akan mengikuti ujian lain minimal satu tahun sejak ketidaklulusannya.

Meski demikian, penugasan posisi kunci ini dinilai kurang maksimal karena penugasan posisi kunci sejatinya merupakan langkah untuk memastikan bahwa program percepatan pengembangan berkontribusi langsung dengan pemecahan masalah, pemenuhan tujuan strategis, dan pencapaian target organisasi.

Mengevaluasi Kemajuan Program Manajemen Talenta

Sebagai langkah terakhir dari manajemen talenta, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memonitor keberhasilan program. Yaitu dengan mengukur pencapaian MLI (*Maturity Level Indicator)* dan KPI (*Key Performance Indicator). Maturity Level* diukur berdasarkan bagaiamana pelaksanaan/ proses pengembangan kader yang dilakukan oleh unit.

Key Performance Indicator (KPI) 1 yaitu prosentase *talent* yang telah dikembangkan pada level setingkat *supervisor*. Perhitungannya adalah persentase dari total *talent* pada *level supervisor* yang telah memiliki program pengembangan dibagi total jumlah *talent* yang telah dietapkan tahun sebelumnya.

Key Performance Indicator (KPI) 2 yaitu prosentase pemenuhan jabatan struktural pada *Strategic Job* per Jumlah Posisi Struktural Strategic Job yang setingkat *Supervisor* Atas dan *Supervisor* Dasar.

Selain mengukur MLI dan KPI, *Supervisor* yang berwenang juga melakukan observasi secara langsung dalam memonitor keberhasilan program meski belum memiliki aturan baku. Beberapa hal yang mereka nilai adalah *meeting facilitation, coaching and counseling efectiveness*, kurikulum kepemimpinan dan presentasi formal.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat telah melakukan evaluasi keberhasilan program manajemen talenta dengan baik. Meski demikian, dari hasil evaluasi perlu dilakukan penyempurnaan agar meningkatkan efektifitas program.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis kebutuhan pelatihan yang telah penulis lakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat juga dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menerapkan Manajemen Talenta yang diatur dalam Sistem manajemen Kinerja Pegawai guna membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi pegawai bagi perseroan.
2. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat telah memiliki penetapan kriteria talenta yang diatur berdasarkan surat keputusan direksi. Penetapan kriteria ini merupakan penggabungan dari hasil pengukuran pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai dan Pengukuran Kompetensi Individu yang ditentukan
3. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memberikan fasilitas dalam proses pengembangan pegawainya dengan memberikan pelatihan, seminar dan juga sarana mentoring lainnya kepada pegawai talent maupun non talent.
4. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memberikan kesempatan karier yang sama antara talent maupun non talent.
5. Aspek terpenting dari berhasilnya program manajemen talenta ini adalah perusahaan melakukan talent mindset kepada seluruh pegawai sebelum menerapkan program ini. Hal ini sangat diperlukan karena dengan tertanamnya tujuan dan pola pikir yang sama, program akan terlaksana dengan baik dan akan mencapai tujuan bersama secara optimal.

Sedangkan saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Secara rutin dan berkala (setiap 2 sampai 3 bulan sekali) melakukan analisis kebutuhan pelatihan kepada *talent* dan mengevaluasi kegiatan pelatihan yang telah berlangsung.
2. Melakukan evaluasi keberhasilan program bukan hanya dari capaian kinerja *talent* (MLI dan KPI) tetapi juga peningkatan kompetensi *talent* setelah mengikuti program pengembangan sehingga penyelenggara tahu apakah program pengembangan yang diberikan untuk *talent* dapat mengisi *gap* kompetensi yang dimiliki.

3. Setelah melakukan uji portofolio kompetensi maupun *fit and proper test* untuk *talent* yang tidak lulus maka harus diberikan *feedback* dari hasil wawancara, sehingga *talent* tersebut mengetahui kompetensi di bagian mana yang harus ditingkatkan dan perlu pengembangan. Sehingga dapat menjadi evaluasi *talent* tersebut dan sebagai rujukan SDM dalam mempersiapkan *talent* tersebut untuk suksesi jabatan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berger, L. A. & Berger, D. R. (2007). *The Handbook of Best Practice on Talent Management – Mengindentifikasikan, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi.*

Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

James. Talent Management : Effect on Organizational Performance. *Journal of Management Research,1*(2).

Manopo, C. (2010). *Competency Based Talent and Performance Management System,* Jakarta: Salemba Empat.

Meida. Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*,1 (2), 33-41.

Michaels, E. G., Handfi eld-Jones, H. & Axelrod, B. (2001).*The War for Talent*. Harvard Boston : Harvard Business School Press.

Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pella, D. A. & Inayati, A. (2011). *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima).* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ridha. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis,* 39 (2)

Rothwell. (2007). *Effective Succession Planning.* New York : Amacon

Sugiyono. (2011). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.

http://www.pln.co.id/disjabar/?p=62

http://swa.co.id/swa/business-update/accenture/memahami-talenta-kini-untuk-mendatang

Analisis *Activity Based Costing* dalam Menentukan BesarnyaTarif Jasa Rawat Inap

Made Dana Saputra[1] dan Made Agus Putrayasa[2]
[1,2]Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali,
Kampus Bukit Jimbaran,Kuta Selatan, Badung, Bali
e-mail: danasaputra@pnb.ac.id

Abstrak. Penentuan harga pokok dengan menggunakan metode konvensional tidak memberikan perhitungan yang akurat. Hal ini karena metode konvensional hanya menggunakan satu pemicu biaya berbasis unit dalam proses penelsuran biaya ke objek biaya. Saat ini penggunaan analisis ABC (A*ctivity Based Costing)* memberikan banyak keunggulan dalam hal akurasi perhitungan biaya pada perusahaan yang mempunyai biaya *overhead* dan memproduksi beragam produk Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang perhitungan dan perbandingan harga tarif kamar rawat inap menggunakan perhitungan metode biaya konvensional dengan metode ABC. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif komparatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Graha Asih, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah penentuan tarif kamar rawat inap di Rumah Sakit Umum Graha Asih dengan menggunakan perhitungan metode ABC. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan selisih perhitungan tarif jasa rawat inap dengan menggunakan metode konvensional dengan ABC yaitu besarnya selisih tarif untuk Kelas VIP A Rp126.102,00, Kelas VIP B Rp151.431,00 kelas I Rp43.478,00 Kelas II Rp18.415,00 dan Kelas III Rp29.693,00.

Kata kunci: tarif kamar, *Activity Based Costing System*, metode konvensional, *Cost Driver*

Abstract. *Cost determination of a product using conventional methods does not provide accurate calculations. This is because conventional methods only use one unit-based cost trigger in the costing process to the cost object. Currently, the use of ABC (activity based costing) provides many advantages in terms of the accuracy of cost calculations in companies that have overhead costs and produce a variety of products. This study aims to find out and obtain information about the calculation and comparison of prices of inpatient room rates using conventional cost method calculations with the ABC method. This research is a type of comparative descriptive research. Subjects in this study were Graha Asih General Hospital, while the object of this study was the determination of inpatient room rates at Graha Asih General Hospital using the ABC method calculation. Data is collected by interview and documentation method. The data analysis technique used is descriptive analysis technique with a comparative approach. The results showed the difference in the calculation of inpatient service tariffs using the conventional method with ABC, namely the difference in rates for VIP Class A Rp126,102.00, VIP Class B Rp151,431.00 class I Rp43,478.00 Class II Rp18,415, 00 and Class III Rp29,693.00.*

Keywords: *room rate, Activity Based Costing System, conventional method, Cost Driver*

PENDAHULUAN

Penentuan tarif jasa rawat inap merupakan suatu keputusan yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi profitabilitas suatu rumah sakit. Penggunaan alat kedokteran yang canggih dan tenaga-tenaga medis yang profesional membuat biaya operasional yang dikeluarkan rumah sakit menjadi besar yang akan berdampak pada tarif rawat inap yang tinggi. Dengan adanya berbagai macam fasilitas pada jasa rawat inap, serta jumlah biaya overhead yang tinggi, maka semakin menuntut ketepatan dalam pembebanan biaya yang sesungguhnya.

Perhitungan Harga pokok mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan harga jual produk/jasa. Penetapan biaya yang lebih tepat akan menghasilkan harga pokok produksi/jasa yang lebih akurat. Metode untuk menentukan harga pokok produk dapat menggunakan metode biaya konvensional. Metode biaya konvensional adalah menghitung suatu harga pokok produksi perunit dengan cara pengumpulan seluruh biaya produksi untuk setiap pesanan (Machfoedz, 1996)

Pihak rumah sakit dalam menentukan harga pokoknya hanya menggunakan sistem biaya konvensional. Perhitungan *unit cost* dilakukan secara terpisah untuk setiap jenis kelas rawat inap. Cara perhitungannya yaitu dengan menjumlahkan biaya tetap, biaya semi variabel, dan biaya variabel

sehingga dihasilkan biaya total. Kemudian biaya total dibagi dengan jumlah hari rawat inap. Penentuan tarif dengan menggunakan cara tersebut akan menghasilkan informasi yang kurang akurat dalam menentukan tarif yang harus dibayar oleh pemakai jasa rawat inap. Sistem ini tepat bila digunakan pada perusahaan yang memproduksi produk barang atau jasa yang homogen Namun, apabila perusahaan memproduksi berbagai macam produk penggunaan sistem konvensional ini dianggap kurang tepat (Ardansyah dan Tjioener, 2012). Hal ini dikarenakan pada setiap proses produksi membutuhkan aktivitas yang berbeda-beda walaupun menggunakan bahan baku yang sama. Oleh karena itu, penentuan harga pokok produksi dengan sistem konvensional belum bisa menentukan harga pokok secara akurat.

Metode biaya konvensional berbasis volume mendapatkan banyak sasaran kritik (McGowan dalam James, 2013). Metode konvensional belum berhasil menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu serta tidak responsif pada kebutuhan pengambilan keputusan dalam lingkungan yang kompetitif (Johnson dan Kaplan, 1987). Metode penentuan biaya yang dapat mengatasi masalah tersebut adalah metode *Actvity Based Costing* (ABC).

ABC System merupakan suatu system yang menghitung biaya setiap aktivitas serta membebankan biaya ke objek biaya seperti produk dan jasa berdasarkan aktivitas yang dibutuhkan untuk menghasilkan tiap produk dan jasa (Hongren, 2008). Metode ABC adalah Metode ABC mempunyai dua tujuan. Tujuan pertama adalah untuk mencegah terjadinya distorsi biaya. Distorsi ini timbul karena metode biaya tradisional memperhitungkan seluruh biaya tidak langsung ke satu pool biaya saja. Sedangkan di ABC dicegah dengan mengadopsi pool biaya aktvitas dan pemicu biaya yang beragam. Tujuan kedua adalah mengurangi biaya akibat kegiatan tidak bernilai tambah dengan menyediakan gambaran proses kegiatan (Aranoff et al dalam Ister dan Akram, 2015). ABC digunakan atas dasar keyakinan bahwa system akuntansi tradisional tidak berguna bagi manajer yang berkepentingan mengevaluasi efektivitas pengambilan keputusan manajemen tentang pengelolaan sumber daya (Ister dan Akram, 2015).

Dalam metode ABC timbulnya biaya disebabkan oleh adanya aktivitas yang dihasilkan produk. Pendekatan ini menggunakan *cost driver* yang berdasar pada aktivitas yang menimbulkan biaya dan akan lebih baik apabila diterapkan pada perusahaan yang menghasilkan keanekaragaman produk.

Rajabi dan Dahiri (2012), melakukan penelitian tentang penerapan metode *activity based costing* dalam perhitungan harga pokok *remedial service* di Rumah Sakit Shabid Faghibi, Iran. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perthitungan atas harga pokok dengan metode ABC berbeda secara signifikan dengan perhitungan harga pokok dengan metode konvensional. Selain itu dalam penelitian ini ditemukan bahwa biaya tidak langsung dalam jumlah besar mengindikasikan sumber-sumber kapasitas pendukung *remedial service* tidak digunakan sesuai dengan aturannya. Jayanti dan Wildawati (2014) melakukan penelitian tentang penerapan *activity based costing* pada tariff jasa rawat inap Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya). Penelitian tersebut menghasilkan perhitungan tariff Tarif VVIP lebih rendah pada perhitungan dengan menggunakan ABC dengan metode konvensional. Pada kelas VIP, tarif yang dihasilkan hampir sama, sementara itu pada kelas I, Kelas II, dan Kelas III, tarif yang dihasilkan dengan perhitungan ABC lebih tinggi dibandingkan dengan tarif konvensional. Perbedaan tarif yang terjadi disebabkan karena pembebanan biaya overhead pada masing-masing produk. *Activity based costing system* telah mampu mengalokasikan biaya aktivitas ke setiap kamar secara tepat. Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini diberi judul **"Penerapan Metode *Activity Based Costing* dalam menentukan besarnya Tarif Jasa Rawat Inap (Studi Kasus Pada RSU GRAHA ASIH)".**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah penentuan tarif rawat inap pada RSU. Graha Asih dengan menggunakan *activity based costing system* dan berapa besarnya perbedaan tarif jasa rawat inap pada RSU Graha Asih dengan menggunakan perhitungan akuntansi biaya konvensional dan *ABC system*.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penentuan tarif jasa rawat inap dengan menggunakan *activity based costing system* pada RSU. Graha Asih dan untuk mengetahui besarnya perbandingan tarif jasa rawat inap dengan menggunakan akuntansi biaya konvensional dan *activity based costing system* pada RSU. Graha Asih.

METODE PENELITIAN.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini pertama Harga pokok produksi atau harga pokok adalah pengorbanan sumber ekonomis yang diukur dalsm satuan mata uang yang telah terjadi atau kemungkinan terjadi untuk memperoleh penghasilan (Mulyadi, 2005). Kedua, sistem akuntansi biaya tradisional adalah sistem akuntansi biaya yang mengasumsikan bahwa semua biaya diklasifikasikan sebagai tetap atau variabel berkaitan dengan perubahan unit atau volume produk yang diproduksi (Hansen dan Mowen, 2012). Terakhir, Activity based costing system adalah sistem yang terdiri atas dua tahap yaitu pertama melacak biaya pada berbagai aktivitas, dan kemudian ke berbagai produk (Supriyono, 2007).

Data merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang suatu penelitian. Jenis data berdasarkan sifatnya, yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan, biaya operasional, data tarif kamar rawat inap, data junlah kamar tersedia dan terjual, data jumlah pasien rawat inap, Sedangkan data kualitatif berupa data mengenai gambaran umum RSU Graha Asih, struktur organisasi.

Data penelitian ini bersumber dari data primer, merupakan data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan berupa hasil wawancara dan observasi dengan pihak-pihak terkait. Selain data primer, data sekunder juga merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa laporan keuangan, biaya operasional, data tarif kamar rawat inap, data junlah kamar tersedia dan terjual, data jumlah pasien rawat inap.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara tidak terstruktur dan observasi terhadap objek yang diteliti mengenai kegiatan, bukti-bukti dan dokumen-dokumen yang digunakan oleh RSU. Graha Asih.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif komparatif. Metode ini merupakan metode yang menjelaskan dan melakukan perbandingan data hasil penelitian dari dua perlakuan yang berbeda.

Langkah-langkah analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi aktivitas
2. Mengklasifikasikan biaya berdasar aktivitas ke dalam berbagai aktivitas
3. Mengidentifikasi cost driver
4. Menentukan tarif per unit cost driver

   Untuk menentukan tarif per unit dihitung dengan rumus:

5. Membebankan biaya ke produk dengan menggunakan tarif cost driver dan ukuran aktivitas serta menentukan tarif/hari kamar setiap kelas :

   a. Pembebanan biaya overhead dari tiap aktivitas ke setiap kamar dihitung dengan rumus sebagai berikut:

BOP yang dibebankan = tarif per unit cost X *cost driver* yang dipilih

   b. Kemudian perhitungan tarif masing-masing tipe kamar dengan metode activity based costing system dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Tarif per kamar = cost rawat inap + laba yang diharapkan

6. Membandingkan perhitungan tarif jasa rawat inap berdasarkan sistem akuntansi biaya tradisional dengan activity based costing system.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besarnya tarif tiap kelas kamar di RSU Graha Asih dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Daftar Tarif Kamar Rawat Inap

No.	Kelas	Kamar	Tarif / hari (Rp)
1.	VIP A	Anggrek A	700.000

2.	VIP B	Anggrek B	600.000
3.	I	Bougenville	500.000
4.	II	Cempaka	400.000
5.	III	Dahlia	300.000

Sumber: Data RSU Graha Asih

Penentuan tarif kamar berdasarkan metode ABC dilakukan dengan langkah permulaan yaitu melakukan identifikasi biaya sumber daya dan aktivitas. Ada 12 aktivitas biaya yang terdapat di unit rawat inap. Adapun keduabelas aktivitas yang telah dikelompokkan ke dalam beberapa pusat aktivitas, yaitu:

1) Aktivitas administrasi pasien
   a) Biaya perlengkapan kantor
   b) Biaya foto kopi
   c) Biaya administrasi umum (*general expenses*)
2) Aktivitas perawatan pasien
   a) Biaya gaji perawat
   b) Biaya *kitchen supplies*
3) Aktivitas pelayanan pasien
   a) Biaya listrik
   b) Biaya air
   c) Biaya kebersihan
4) Aktivitas peningkatan pelayanan pasien
   a) Biaya pendidikan
5) Aktivitas pemeliharaan fasilitas
   a) Biaya depresiasi peralatan kamar
   b) Biaya depresiasi gedung
   c) Biaya pemeliharaan gedung

Langkah berikutnya adalah menggolongkan aktvitas biaya ke dalam berbagai tingkatan aktivitas dengan hasil penggolongan sebagai berikut :

Tabel 2
Rincian Biaya Aktivitas

Elemen Biaya	**Jumlah**
Unit level activity cost	
Aktivitas Perawatan pasien	
Biaya gaji perawat	Rp260.509.422,00
Biaya Kitchen Supplies	Rp17.366.042,00
Aktivitas Pelayanan Pasien	
Biaya listrik	Rp43.729.031,00
Biaya kebersihan	Rp204.548.455,00
Biaya air	Rp117.492.190,00
Batch related activity cost	
Aktivitas Administrasi pasien	
Biaya perlengkapan kantor	Rp12.091.800,00
Biaya foto kopi	Rp7.730.000,00
Biaya administrasi umum	Rp46.422.400,00
Product sustaining activity cost	
Aktivitas peningkatan pelayanan pasien	
Biaya pendidikan	Rp3.665.000,00
Facility sustaning activity cost	

Elemen Biaya	Jumlah
Aktivitas Pemeliharaan fasilitas	
Biaya pemeliharaan gedung	Rp31.538.000,00
Biaya depresiasi gedung	Rp24.272.954,00
Biaya depresiasi peralatan kamar	Rp56.025.000,00

Sumber: RSU Graha Asih (Data diolah)

Langkah ketiga mengidentifikasi cost driver dari setiap aktivitas. Tabel 3 di bawah ini akan menunjukkan cost driver untuk aktivitas-aktivitas jasa rawat inap.

Tabel 3
Pengelompokkan Aktivitas Biaya Rawat Inap dengan Cost Driver Rawat Inap

No.	Akivitas	Driver	Cost Driver	Jumlah
1	*Unit level activity cost*			
	Aktivitas perawatan pasien			
	a. Biaya gaji perawat	Jumlah hari rawat inap	2.323	260.509.422
	b. Biaya kitchen supplies	Jumlah hari rawat inap	2.323	117.366.042
	Aktivitas pelayanan pasien			
	a. Biaya listrik	jumlah kwh	22.883	43.729.031
	b. Biaya air	jumlah m3	2.323	17.492.190
	c. Biaya kebersihan	Jumlah hari rawat inap	2.323	204.548.455
2	*Batch related activity cost*			
	Aktivitas Administrasi pasien			
	a. Biaya perlengkapan kantor	Jumlah pasien rawat inap	427	12.091.800
	b. Biaya foto kopi	Jumlah pasien rawat inap	427	7.730.000
	c. Biaya administrasi umum	Jumlah pasien rawat inap	427	46.422.400
3	*Product sustaining activity cost*			
	Akt. Peningkatan Pelayanan Pasien			
	a Biaya diklat	Jumlah pasien rawat inap	427	3.665.000
4	*Facility sustaning activity cost*			
	Aktivitas Pemeliharaan			
	a. Biaya pemeliharaan gedung	Luas bangunan	295	31.538.000
	b. Biaya depresiasi gedung	Luas bangunan	295	24.272.954
	c. Biaya depresiasi peralatan kamar	Jumlah hari rawat inap	427	56.025.000

Sumber: RSU Graha Asih (Data diolah)

Setelah mengidentifikasi cost driver, kemudian langkah keempat: menentukan tarif per unit cost driver. Perhiungannya dilakukan dengan cara membagi jumlah biaya dibagi dengan cost driver. Perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Pehitungan tarif aktivitas per unit

No.	Akivitas	Jumlah	Cost Driver	Tarif/unit (Rp.)
1	*Unit level activity cost*			
	Aktivitas perawatan pasien			
	a. Biaya gaji perawat	260.509.422	2.323	112.144
	b. Biaya kitchen supplies	117.366.042	2.323	50.523
	Aktivitas pelayanan pasien			
	a. Biaya listrik	43.729.031	22.883	1.911
	b. Biaya air	17.492.190	2.323	7.530
	c. Biaya kebersihan	204.548.455	2.323	88.054
2	*Batch related activity cost*			
	Aktivitas Administrasi pasien			
	a. Biaya perlengkapan kantor	12.091.800	427	28.318
	b. Biaya foto kopi	7.730.000	427	18.103
	c. Biaya administrasi umum	46.422.400	427	108.718
3	*Product sustaining activity cost*			
	Akt. Peningkatan pelayanan pasien			
	a Biaya diklat	3.665.000	427	8.583
4	*Facility sustaning activity cost*			
	Aktivitas Pemeliharaan Fasilitas			
	a. Biaya pemeliharaan gedung	31.538.000	295	106.966
	b. Biaya depresiasi gedung	24.272.954	295	82.326
	c. Biaya depresiasi peralatan kamar	56.025.000	2.323	24.118

Sumber: RSU Graha Asih (data diolah)

Tahap kelima yaitu melakukan perhitungan tarif rawat inap sebagai berikut :

1) Menghitung biaya overhead yang dibebankan pada masing-masing kelas dengan cara: BOP yang dibebankan = tarif cost driver per unit x driver yang digunakan oleh masing-masing kelas rawat inap.
2) Menjumlahkan seluruh biaya aktivitas yang telah dikelompokkan
3) Membagi total biaya aktivitas setiap kelas rawat inap dengan jumlah hari rawat inap di setiap kelas untuk mendapatkan harga pokok setiap kelas kamar.

Adapun perhitungan harga pokok rawat inap masing-masing kelas dapat dilihat tabel 5 di halaman berikut ini:

Tabel 5
Perhitungan Harga Pokok Kamar Rawat Inap

No.	Elemen Biaya	Tipe kamar				
		VIP A	VIP B	Kelas I	Kelas II	Kelas III
1	Gaji perawat	6.167.894	6.504.325	60.669.650	56.408.196	130.759.357
2	Kitchen supplies	2.778.791	2.930.362	27.333.202	25.413.310	58.910.377
3	Listrik	2.509.907	2.646.811	2.646.811	11.304.100	4.812.968
4	Air	414.150	436.740	4.073.730	3.787.590	8.779.980
5	Kebersihan	4.842.947	5.107.107	47.636.984	47.636.984	102.670.469
6	Perlengkaopan kantor	283.180	283.180	15.320.056	2.322.079	6.513.148
7	Foto kopi	181.030	181.030	1.719.789	1.484.450	4.163.700
8	Administrasi umum	1.087.176	1.087.176	10.328.169	8.914.840	25.005.040
9	Diklat	85.831	85.831	815.398	703.817	1.974.122
10	Pemeliharaan gedung	5.198.571	4.158.857	11.090.286	5.545.143	5.545.143
11	Depresiasi gedung	4.001.036	3.200.829	8.535.544	4.267.772	4.267.772
12	Depresiasi peralatan kamar	10.312.500	10.312.500	24.500.000	6.700.000	4.200.000
	Total Biaya	37.863.015	36.934.749	214.669.620	174.488.281	357.602.075
	Lama hari pemakaian kamar	55	58	541	503	1.166
	Harga Pokok kamar per hari	688.418	636.806	396.802	346.895	306.691

Sumber: RSU Graha Asih (Data diolah)

Kemudian perhitungan tariff harga jual setiap tipe kamar dengan metode *activity based costing* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Tarif per kamar = cost rawat inap + laba yang diharapkan

Adapun rincian perhitungannya ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
Perhitungan Tarif Kamar RSU Graha Asih

No.	Jenis Kamar	Harga Pokok (Rp.)	Keuntungan		Tarif (harga pokok + keuntungan) (Rp.)
			Persentase	dlm Rp.	
1	VIP A	688.418	20%	137.684	826.102
2	VIP B	636.806	18%	114.625	751.431
3	Kelas I	396.802	15%	59.520	456.322
4	Kelas II	346.895	10%	34.690	381.585
5	Kelas III	306.691	7,50%	23.002	329.693

Sumber: RSU Graha Asih (Data diolah)

Perbandingan antara tarif jasa rawat inap RSU Graha Asih dengan dasar metode tradisional dengan metode ABC dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7
Perbandingan Tarif Kamar RSU Graha Asih

No.	Jenis Kamar	Tarif RSU Graha Asih	Tarif RSU Graha Asih dengan Metode ABC	Selisih
1	VIP A	700.000	826.102	(126.102)
2	VIP B	600.000	751.431	(151.431)
3	Kelas I	500.000	456.322	43.678
4	Kelas II	400.000	381.585	18.415
5	Kelas III	300.000	329.693	(29.693)

Sumber: RSU Graha Asih (Data diolah)

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan tarif jasa rawat inap dengan menggunakan ABC maka didapatkan tarif kamar per hari kelas VIP A Rp826.102,00, kelas VIP B Kelas I Rp751.431,00, Kelas II Rp381.585,00 dan Kelas III Rp329.693,00. Dari hasil tersebut, jika dibandingkan dengan metode tradisional, terlihat bahwa untuk tarif rawat dengan metode ABC Kelas I dan II memberikan hasil yang lebih kecil, sedangkan untuk kelas VIP A, kelas VIP B dan Kelas III tarif dengan metode ABC memberikan hasil yang lebih besar. Dengan selisih untuk Kelas VIP A Rp126.102,00 Kelas VIP B Rp151.431,00, dan Kelas III Rp26.693,00.

Perbedaan yang terjadi antara tarif jasa rawat inap dengan menggunakan metode tradisional dan metode ABC, disebabkan karena pembebanan biaya overhead pada masing-masing produk. Pada akuntansi biaya tradisional biaya overhead pada masing-masing produk dibebankan hanya pada satu cost driver saja. Akibatnya cenderung terjadi distorsi pada pembebanan biaya overhead. Sedangkan pada metode ABC telah mampu mengalokasikan biaya aktivitas ke setiap kamar secara tepat berdasarkan konsumsi masing-masing aktivitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan tarif jasa rawat inap maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan tarif jasa rawat inap dengan menggunakan ABC *system*, dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama biaya ditelusuri ke aktivitas yang menimbulkan biaya dan kemudian tahap kedua membebankan biaya aktivitas ke produk. Dari perhitungan tarif jasa rawat inap dengan menggunakan metode ABC diketahui besarnya tarif untuk Kelas VIP A Rp826.102,00, Kelas VIP B Rp751.431,00, Kelas I Rp456.322,00, Kelas II Rp381.585,00 dan Kelas III Rp329.693,00.

Hasil perhitungan tarif rawat inap dengan menggunakan ABC *system*, apabila dibandingkan dengan tarif rawat inap yang digunakan oleh rumah sakit saat ini terlihat bahwa untuk Kelas I dan II memberikan hasil yang lebih kecil, sedangkan Kelas VIP A, Kelas VIP B , dan Kelas III memberikan hasil yang lebih besar. Dengan selisih untuk Kelas VIP A Rp126.102,00, Kelas VIP B Rp151.431,00, Kelas I Rp43.478, 00, Kelas II Rp18.415,00 dan Kelas III Rp29.693,00. Perbedaan tarif yang terjadi disebabkan karena pembebanan biaya overhead pada masing-masing produk. ABC *system* telah mampu mengalokasikan biaya aktivitas ke setiap kamar secara tepat berdasarkan konsumsi masing-masing aktivitas.

RSU Graha Asih sebaiknya mulai mempertimbangkan perhitungan tarif rawat inap dengan menggunakan ABC *system* karena dengan sistem ini akan diperoleh informasi tarif rawat inap yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Ardansyah & Tjoener, O. (2012). Profitabilitas Usaha Sentra Keripik Pisang Bandar Lampung, *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3, 84-90.

Armanto, W. (2006). *Akuntansi Biaya*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu,

Damayanti, R.A. & Murwani, J. (2017). Analisis Penerapan Metode Activity Based Costing dalam Penentuan Tarif Harga Sewa Kamar Hotel. *The 9th: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI Madiun*. 5, 193-202.

Garrison, R.H. & Eric, W.N. (2000). *Managerial Accounting*. Diterjemahkan oleh A. Totok Budisantoso dengan judul *Akuntansi Manajerial.* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat,

Halim, A. (1999). *Dasar-dasar Akuntansi Biaya*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.

Hansen, D.R. & Maryanne M.M. (2004). *Management Accounting, 7th*. Diterjemahkan oleh Tim Penerjemah Penerbit Salemba dengan judul *Akuntansi Manajemen*, Edisi 7. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Horngren, C.T., et al. (2008). *Akuntansi Biaya*. Edisi 7. PT Indeks kelompok Gramedia: Jakarta.

Jayanti, N. & Mildawati, T. (2014). Penerapan Activity Based Costing pada Tarif Jasa Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 3, 1-21.

James, P.C. (2013). An Analysis of The Factors Influencing the Adoption Of Activity Based Costing (ABC) in The Financial Sector in Jamaica. *International Journal Of Business and Social Research*, 3, 8-18.

Johnson, H.T., & R.S. Kaplan. (1987). Relevant Lost: The Rise and fall of Management Accounting-Boston MA, *Harvard Business School Press*.

Machfoedz, M. (1996). *Akuntansi Manajemen, Perencanaan dan Pembuatan Keputusan Jangka Pendek*. Buku 1. Edisi 5. Yogyakata: BPFE.

Mahal, I & Hossain, A. (2015). Activity-Based Costing (ABC) – An Effective Tool for Better Management. *Research Journal Of Finance and Accounting*, 6, 66-73.

Mulyadi, (2005). *Akuntansi Biaya*, Edisi Kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

_____, (2007). *Activity Based Costing System*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Rajabi, A. & Dahiri, A. (2012) Applying Activity Based Costing (ABC) Method to Calculate Cost Price in Hospiital and Remedy Services. *Iranian J Publ Health*, 41, 100-107.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian*. Bandung: IKAPI.

Supriyono, R.A. (2007). *Akuntansi Manajemen 3: Proses Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE,

Keterampilan Komunikasi yang Dibutuhkan Pasar Kerja Bidang Akuntansi: Studi Iklan Lowongan Kerja

Luh Mei Wahyuni[1], I Made Sura Ambara[2] Jaya, dan I Made Suarta[3]
[1,2,3]Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran,Kuta Selatan, Badung, Bali
E-mail: meiwahyuni@pnb.ac.id

Abstrak. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu kunci keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Penyiapan program kurikuler untuk mengembangkan keterampilan komunikasi mahasiswa haruslah berangkat dari analisis kebutuhan pasar kerja. Penelitian ini bermaksud mengidentifikasi atribut-atribut keterampilan komunikasi yang diperlukan oleh pasar kerja bidang akuntansi. Penelitian dilakukan dengan menganalisis isi iklan lowongan kerja, terutama terkait atribut-atribut keterampilan komunikasi yang menjadi persyaratan dalam iklan lowongan kerja. Sumber utama data penelitian adalah iklan lowongan kerja yang dimuat pada media *on-line* atau iklan lowongan kerja *on-line* dalam kurun waktu Maret 2018 – Juni 2018. Jumlah iklan lowongan kerja yang dianalisis selama periode penelitian mencapai 200 iklan. Terdapat sebanyak 148 kata, gabungan kata atau frasa keterampilan komunikasi yang berhasil diidentifikasi, dengan jumlah frekuensi kemunculan mencapai 286 kali. *Verbal and written communication skills, emotion self-control, interpersonal skills, providing performance feedback, initiating open discussion, providing motivation, convincing presentations*, dan *being a change catalyst* merupakan kata-kata kunci keterampilan komunikasi yang kemunculannya lebih dari sepuluh kali. Sebagian besar dari atribut-atribut tersebut termasuk dalam kelompok keterampilan komunikasi interpersonal.

Kata kunci: keterampilan komunikasi, komunikasi interpersonal, analisis isi.

Abstract.*Communication skills are one of the key factor to the success of graduates in entering the world of work. Preparation curricular program to develop the communication skills of students must depart from the analysis of labor market needs. This study intends to identify the attributes of the communication skills required by the labor market accounting. The study was conducted by analyzing the content of job advertisements, especially related to the attributes of the communication skills to be a requirement in job advertisements. The main sources of research data are job advertisements that are posted on on-line media or on-line job advertisements within March 2018 - June 2018. The number of job advertisements analyzed during the study period reached 200 ads. There are 148 words, a combination of words or phrases of communication skills that have been identified, with the number of occurrence frequencies reaching 286 times. Verbal and written communication skills, emotion self-control, interpersonal skills, providing performance feedback, initiating open discussions, providing motivation, convincing presentations, and being a change catalyst are keywords communication skills that appear more than ten times. Most of these attributes are included in the group of interpersonal communication skills.*

Keywords: *communication skills, interpersonal communication, content analysis.*

PENDAHULUAN

Keterampilan komunikasi menjadi salah satu kunci sukses dan berperan penting untuk keberhasilan seorang lulusan di tempat kerja. Dalam memasuki dunia kerja, seorang lulusan sangat diharapkan memiliki *hard skills* serta *soft skills*. Istilah *soft skills* mencakup multi-keahlian yang berbeda, seperti kemampuan beradaptasi dengan perubahan, berkomunikasi dengan kelompok orang yang berbeda, dan bekerja dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda (Dixon *et al*., 2010). Beard dan Schwieger (2008) menjelaskan bahwa *soft-skills* berhubungan dengan cara individu berinteraksi satu sama lain dan mungkin termasuk kemampuan kepemimpinan, keterampilan dalam bekerjasama, kemampuan komunikasi dan memotivasi anggota tim.

Beberapa penelitian menunjukkan keterampilan komunikasi merupakan keterampilan yang sangat penting bagi keberhasilan seseorang di dunia kerja (Osmani *et al*., 2017; Conrad & Newberry, 2011; Morreale dan Pearson, 2008). Berbagai sumber juga menyebutkan bahwa keterampilan komunikasi sangat penting untuk kesuksesan karir dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk keberhasilan organisasi bisnis (Du-Babcock, 2006).

Sejumlah publikasi menunjukkan pentingnya mengembangkan kemampuan komunikasi mahasiswa melalui kegiatan kurikuler, sebagai bagian untuk mengembangkan keterampilan profesional (Pathways Commission, 2012). Stout (2013) menyebutkan pengembangan keterampilan komunikasi secara berkelanjutan menjadi tujuan belajar profesional utama dalam pendidikan bisnis, termasuk akuntansi. Dikutip dari *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) bahwa akuntan saat ini diharapkan dapat menghubungkan data dan pengetahuan, memberikan saran berkualitas untuk pengambilan keputusan strategis, memberi dan bertukar informasi dalam konteks yang bermakna, mempengaruhi, menginspirasi dan memotivasi orang lain (AICPA, 2011). Akuntan saat ini tidak hanya perlu mendapatkan keterampilan teknis bidang akuntansi, tetapi juga perlu memperluas pengetahuan mereka untuk memberikan saran strategis dan memperoleh berbagai *soft skills* (Beard & Schwieger, 2008).

Berdasarkan kajian-kajian tersebut menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi lulusan merupakan hal yang sangat penting untuk memasuki dunia kerja. Karena itu, perlu dipersiapkan program kurikuler untuk mengembangkan keterampilan komunikasi mahasiswa. Pengembangan program kurikuler berangkat dari analisis kebutuhan pasar kerja, yang dipadukan dengan visi misi lembaga, serta arah perkembangan bidang keilmuan di masa mendatang. Analisis kebutuhan pasar kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui telaah terhadap iklan lowongan kerja di media cetak maupun *on-line*. Penelitian ini bermaksud melakukan analisis pasar kerja khususnya terkait dengan keterampilan komunikasi yang dibutuhkan dunia kerja bidang akuntansi saat ini. Melalui kajian ini diharapkan teridentifikasi atribut-atribut keterampilan komunikasi yang diperlukan oleh pasar kerja bidang akuntansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dilaksanakan dengan metode observasi non-partisipan (*non-partisipant observation*). Melalui metode ini, kegiatan penelitian difokuskan untuk mengamati kenyataan atau kejadian secara alamiah (*naturalistic observation*) berupa keterampilan komunikasi yang menjadi persyaratan dalam iklan lowongan kerja, tanpa melakukan manipulasi terhadap fakta yang muncul. Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu empat bulan mulai dari bulan Maret 2018 – Juni 2018. Sumber utama data penelitian ini adalah dipilih dari iklan lowongan kerja yang dimuat pada media *on-line* atau iklan lowongan kerja *on-line*. Perusahaan pemasang iklan dibatasi pada perusahaan-perusahaan skala multi-nasional. Data dikumpulkan dengan teknik studi dokumentasi, dan dianalisis dengan teknik analisis isi deskriptif (*content analysis*) (Eriyanto, 2015). Analisis dilakukan terhadap persyaratan keterampilan komunikasi yang terkandung dalam iklan lowongan kerja. Prosedurnya adalah mengamati, mengukur atau menghitung aspek-aspek keterampilan komunikasi dari isi iklan lowongan kerja dan menyajikannya secara kuantitatif. Hasil analisis disajikan secara deskriptif yang menggambarkan aspek-aspek dan karakteristik keterampilan komunikasi yang menjadi prasyarat dalam iklan lowongan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil-Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan mencermati kenyataan secara alamiah yakni berupa keterampilan komunikasi yang menjadi persyaratan dalam iklan lowongan kerja *on-line*. Pencermatan dilakukan terhadap jabatan atau posisi yang tercantum dalam iklan lowongan kerja sesuai bidang akuntansi. Keterampilan komunikasi diidentifikasi berdasarkan kata, gabungan kata atau frasa yang relevan dengan keterampilan komunikasi. Jumlah iklan lowongan kerja yang dianalisis selama periode penelitian mencapai 200 iklan. Terdapat sebanyak 148 kata, gabungan kata atau frasa keterampilan komunikasi yang berhasil diidentifikasi, dengan jumlah frekuensi kemunculan mencapai 286 kali. Distribusi frekuensi kata, gabungan kata atau frasa keterampilan komunikasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Distribusi frekuensi kata, gabungan kata atau frasa keterampilan komunikasi

No	Frasa Keterampilan Komunikasi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	Ability to build strong rapport	2	.7	.7	.7
2	Ability to use initiative	1	.3	.3	1.0
3	Ability to work collaboratively with all level employees	1	.3	.3	1.4
4	Ability to work cooperatively	1	.3	.3	1.7
5	Able to communicate written and verbally	1	.3	.3	2.1
6	Adaptability	1	.3	.3	2.4
7	Adequate communication skills	1	.3	.3	2.8
8	Adequate interpersonal skills	1	.3	.3	3.1
9	Aktif berkomunikasi	1	.3	.3	3.5
10	Assimilate large quantities of information quickly	1	.3	.3	3.8
11	Berjiwa pemimpin	1	.3	.3	4.2
12	Berkepribadian baik	1	.3	.3	4.5
13	Berkordinasi dengan pihak internal maupun eksternal	1	.3	.3	4.9
14	Bermotivasi	2	.7	.7	5.6
15	Berpenampilan baik	1	.3	.3	5.9
16	Berpenampilan menarik	8	2.8	2.8	8.7
17	Capable of solving problems	1	.3	.3	9.1
18	Communication skill	3	1.0	1.0	10.1
19	Communicative	3	1.0	1.0	11.2
20	Conflict resolution	1	.3	.3	11.5
21	Dapat belajar cepat	1	.3	.3	11.9
22	Dapat berkomunikasi dengan baik	5	1.7	1.7	13.6
23	Discretion dealing with confidential information	2	.7	.7	14.3
24	Display a positive	1	.3	.3	14.7
25	Excellent communication and interpersonal skill	1	.3	.3	15.0
26	Excellent communication skill	7	2.4	2.4	17.5
27	Excellent interpersonal skill	2	.7	.7	18.2
28	Excellent oral and written communication skill	1	.3	.3	18.5
29	Excellent organizational skills	2	.7	.7	19.2
30	Excellent problem solver	1	.3	.3	19.6
31	Excellent problem solving	1	.3	.3	19.9
32	Excellent service attitude	1	.3	.3	20.3
33	Excellent written and verbal communication	1	.3	.3	20.6
34	Experience in effectively communicating key data	1	.3	.3	21.0
35	Flexible in work approach	1	.3	.3	21.3
36	Good attitude	3	1.0	1.0	22.4
37	Good communication	2	.7	.7	23.1

No	Frasa Keterampilan Komunikasi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
38	Good communication skill	13	4.5	4.5	27.6
39	Good interpersonal communication skill	2	.7	.7	28.3
40	Good interpersonal skill	7	2.4	2.4	30.8
41	Good looking	2	.7	.7	31.5
42	Good oral and written communication skill	1	.3	.3	31.8
43	Good organizational skills	1	.3	.3	32.2
44	Good performance	2	.7	.7	32.9
45	Good personality	3	1.0	1.0	33.9
46	Good personality skill	1	.3	.3	34.3
47	Good presentation skills	1	.3	.3	34.6
48	Great communication skill	1	.3	.3	35.0
49	Has pleasant personality	1	.3	.3	35.3
50	Has positive attitude	1	.3	.3	35.7
51	Have a good communication skill	3	1.0	1.0	36.7
52	Have a good interpersonal skill	1	.3	.3	37.1
53	Have good communication skill	1	.3	.3	37.4
54	Have good negotiation skill	1	.3	.3	37.8
55	Having excellent communication skill	1	.3	.3	38.1
56	Having excellent interpersonal skill	1	.3	.3	38.5
57	Having good communication	1	.3	.3	38.8
58	Having good communication skill	1	.3	.3	39.2
59	Having self motivation	1	.3	.3	39.5
60	Having team spirit	1	.3	.3	39.9
61	High motivation	1	.3	.3	40.2
62	High quality oral and written communication	1	.3	.3	40.6
63	Highly initiative	1	.3	.3	40.9
64	Highly motivated	1	.3	.3	41.3
65	Improvement	1	.3	.3	41.6
66	Influenceing skills	1	.3	.3	42.0
67	Inisiatif	7	2.4	2.4	44.4
68	Initiative	4	1.4	1.4	45.8
69	Interpersonal	1	.3	.3	46.2
70	Interpersonal skill	1	.3	.3	46.5
71	Kemampuan berkomunikasi yang baik	1	.3	.3	46.9
72	Kemampuan komunikasi yang baik	1	.3	.3	47.2
73	Kepribadian yang baik	1	.3	.3	47.6
74	Komunikasi baik	2	.7	.7	48.3
75	Komunikasi yang baik	1	.3	.3	48.6
76	Komunikatif	16	5.6	5.6	54.2
77	Komunikatif yang baik	1	.3	.3	54.5
78	Kooperatif	1	.3	.3	54.9
79	Leadership	2	.7	.7	55.6

No	Frasa Keterampilan Komunikasi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
80	Leadership skill	1	.3	.3	55.9
81	Mampu berkomunikasi	2	.7	.7	56.6
82	Mampu berkomunikasi dengan baik	13	4.5	4.5	61.2
83	Mampu bernegosiasi	1	.3	.3	61.5
84	Mampu presentasi dengan tepat sasaran	1	.3	.3	61.9
85	Memiliki communication skill	1	.3	.3	62.2
86	Memiliki interpersonal	2	.7	.7	62.9
87	Memiliki interpersonal yang baik	1	.3	.3	63.3
88	Memiliki jiwa kepemimpinan yang baik	3	1.0	1.0	64.3
89	Memiliki kemampuan berkomunikasi	3	1.0	1.0	65.4
90	Memiliki kemampuan bernegosiasi dengan baik	1	.3	.3	65.7
91	Memiliki kemampuan dalam negosiasi	1	.3	.3	66.1
92	Memiliki kemampuan dalam presentasi	1	.3	.3	66.4
93	Memiliki kemampuan interpersonal yang baik	1	.3	.3	66.8
94	Memiliki kemampuan interpersonal yg baik	1	.3	.3	67.1
95	Memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik	2	.7	.7	67.8
96	Memiliki kemampuan komunikasi	1	.3	.3	68.2
97	Memiliki kemampuan komunikasi dengan baik	1	.3	.3	68.5
98	Memiliki kemampuan komunikasi interpesonal baik	1	.3	.3	68.9
99	Memiliki kemampuan komunikasi yang baik	10	3.5	3.5	72.4
100	Memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan aktif	1	.3	.3	72.7
101	Memiliki kemampuan leadership	1	.3	.3	73.1
102	Memiliki kemampuan negosiasi yang baik	4	1.4	1.4	74.5
103	Memiliki kepemimpinan yang baik	1	.3	.3	74.8
104	Memiliki kepribadian	1	.3	.3	75.2
105	Memiliki keterampilan komunikasi yang baik	1	.3	.3	75.5
106	Memiliki komunikasi yang aktif	1	.3	.3	75.9
107	Memiliki komunikasi yang baik	3	1.0	1.0	76.9
108	Memiliki komunikasi yang jelas dan terstruktur	1	.3	.3	77.3
109	Memiliki motivasi	1	.3	.3	77.6
110	Memiliki motivasi tinggi	1	.3	.3	78.0
111	Memiliki motivasi yang tinggi	2	.7	.7	78.7
112	Memiliki teknik komunikasi yang baik	2	.7	.7	79.4
113	Mempunyai inisiatif dalam pekerjaan	2	.7	.7	80.1
114	Mempunyai keterampilan interpersonal yang baik	1	.3	.3	80.4
115	Mempunyai keterampilan komunikasi	1	.3	.3	80.8
116	Mempunyai keterampilan negosiasi	1	.3	.3	81.1

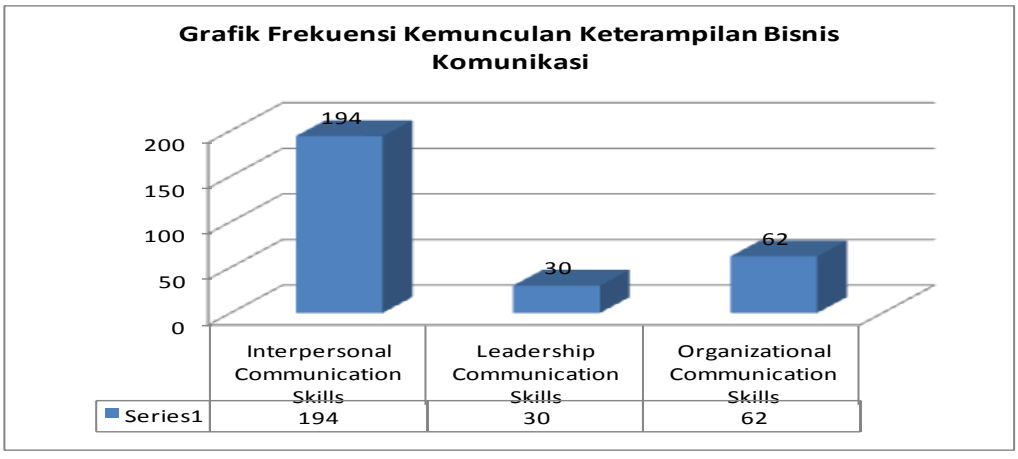
No	Frasa Keterampilan Komunikasi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
117	Mempunyai motivasi tinggi	1	.3	.3	81.5
118	Mempunyai relasi	1	.3	.3	81.8
119	Mengelola hubungan baik dengan customer	1	.3	.3	82.2
120	Motivasi kuat	1	.3	.3	82.5
121	Motivated	1	.3	.3	82.9
122	Mudah beradaptasi dalam tim	1	.3	.3	83.2
123	Must be organized	1	.3	.3	83.6
124	Negotiation skills	1	.3	.3	83.9
125	Penampilan menarik	5	1.7	1.7	85.7
126	Penampilan rapi	1	.3	.3	86.0
127	Percaya diri	3	1.0	1.0	87.1
128	Performance oriented	2	.7	.7	87.8
129	Personal presentation	2	.7	.7	88.5
130	Positif working attitude	1	.3	.3	88.8
131	Posses a good communication skill	1	.3	.3	89.2
132	Presentation skills	1	.3	.3	89.5
133	Prilaku yang baik	1	.3	.3	89.9
134	Profesional personal presentation	1	.3	.3	90.2
135	Ramah	2	.7	.7	90.9
136	Recorder abilities	1	.3	.3	91.3
137	Self motivation to achieve set team targets and goals	1	.3	.3	91.6
138	Strong communication skill	2	.7	.7	92.3
139	Strong interpersonal	3	1.0	1.0	93.4
140	Strong interpersonal skill	3	1.0	1.0	94.4
141	Strong personality	1	.3	.3	94.8
142	Strong verbal and written communication	3	1.0	1.0	95.8
143	Strong verbal and written communication skill	1	.3	.3	96.2
144	Strong written and verbal communication skill	1	.3	.3	96.5
145	Well adapt	1	.3	.3	96.9
146	Well organized	5	1.7	1.7	98.6
147	Well performance and groomed	2	.7	.7	99.3
148	Written and verbal communication skill	2	.7	.7	100.0
	Total	286	100.0	100.0	

Kata, gabungan kata atau frasa yang terkait dengan keterampilan komunikasi sebagaimana tercantum pada Tabel 2, selanjutnya dicari kesamaan maknanya sesuai dengan dasar teori yang digunakan yakni "***24 Business Communication Skills: Attitudes of Human Resource Managers versus Business Educators***" (Conrad & Newberry, 2011). Dari 24 kata-kata kunci dalam teori tersebut, hanya 18 kata-kata kunci yang muncul dalam iklan lowongan kerja yang dianalisis (Tabel 2).

Tabel 2
Distribusi frekuensi kata kunci yang relevan dengan "*24 Business Communication Skills*"

No	Keywords Business Communication Skills	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	Active listening	1	0.3	0.3	0.3
2	Being a change catalyst	11	3.8	3.8	4.2
3	Building rapport	2	0.7	0.7	4.9
4	Building team	1	0.3	0.3	5.2
5	Building trust	4	1.4	1.4	6.6
6	Convincing presentations	11	3.8	3.8	10.5
7	Creating group synergy	3	1	1	11.5
8	Creating information network	6	2.1	2.1	13.6
9	Emotion self-control	35	12.2	12.2	25.9
10	Initiating open discussion	15	5.2	5.2	31.1
11	Interpersonal skills	28	9.8	9.8	40.9
12	Negotiating	6	2.1	2.1	43
13	Providing motivation	14	4.9	4.9	47.9
14	Providing performance feedback	15	5.2	5.2	53.1
15	Relating to people	5	1.7	1.7	54.9
16	Resolving conflict	4	1.4	1.4	56.3
17	Teaching important skills	2	0.7	0.7	57
18	Verbal and written communication	123	43	43	100
	Total	286	100	100	

Gambar 1 menampilkan grafik distribusi frekuensi kemunculan dari kata-kata kunci keterampilan komunikasi sesuai dengan kelompok keterampilan dalam komunikasi bisnis yang meliputi: *organizational communication skills*, *leadership communication skills*, dan *interpersonal communication skills*.



Gambar 1. Grafik frekuensi kemunculan keterampilan komunikasi bisnis dalam iklan lowongan kerja.

Pembahasan

Keterampilan komunikasi menjadi salah satu keterampilan yang sangat penting bagi lulusan bidang akuntansi dalam memasuki dunia kerja. Bagi organisasi bisnis, keterampilan komunikasi diperlukan untuk kesuksesan dalam bekarir dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan

organisasi. Dari 200 iklan lowongan kerja yang dianalisis, terdapat sebanyak 286 kata, gabungan kata atau frasa terkait keterampilan komunikasi yang muncul. Hasil penelitian ini memberikan gambaran betapa pentingnya keterampilan komunikasi yang harus dimiliki oleh para pencari kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Suarta, dkk. (2017) yang menyebutkan bahwa *communication skills*, *problem-solving skills*, *teamwork skills* dan *personal qualities* sebagai atribut-atribut keterampilan yang sangat penting untuk memasuki dunia kerja.

Studi tentang keterampilan komunikasi menjadi menarik sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dunia kerja. Penelitian ini mengidentifikasi atribut-atribut keterampilan komunikasi yang diperlukan oleh pasar kerja bidang akuntansi. Melalui pendekatan *content analysis* terhadap iklan lowongan kerja *on-line*, teridentifikasi sebanyak 148 kata, gabungan kata atau frasa terkait keterampilan komunikasi, dengan jumlah frekuensi kemunculan mencapai 286 kali. Hal ini berarti, pada setiap iklan lowongan kerja muncul sebanyak 2 kali kata, gabungan kata atau frasa terkait keterampilan komunikasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberi kerja cenderung menginginkan pencari kerja memiliki keterampilan komunikasi yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Zaid, *et al* (1994) juga menyimpulkan keterampilan komunikasi penting dimiliki oleh lulusan dalam mencari kerja. Penelitian ini juga menyoroti perlunya peninjauan kembali keterampilan komunikasi dalam kurikulum akuntansi.

Kata, gabungan kata atau frasa terkait keterampilan komunikasi yang digunakan dalam iklan lowongan kerja sangat bervariasi. Setelah ditabulasi, terdapat 148 kata, gabungan kata atau frasa yang muncul dalam iklan lowongan kerja, seperti: *able to communicate written and verbally*, *adequate communication skills*, *excellent oral and written communication skills*, dapat berkomunikasi dengan baik, memiliki kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya (Tabel 1). Apabila dicermati lebih lanjut dari kata, gabungan kata atau frase tersebut banyak yang memiliki kesamaan makna antara satu dengan lainnya. Analisis lanjutan dilakukan dengan mencermati kata, gabungan kata atau frasa yang mempunyai kesamaan makna tersebut. Kata-kata kunci yang dipilih dalam analisis ini mengacu pada "***24 Business Communication Skills: Attitudes of Human Resource Managers versus Business Educators***" (Conrad dan Newberry, 2011).

Berdasarkan pendekatan ini terdapat 18 kata-kata kunci yang relevan sebagai atribut-atribut keterampilan komunikasi yang menjadi persyaratan dalam iklan lowongan kerja (Tabel 2). *Verbal and written communication skills*, *Emotion self-control*, *Interpersonal skills*, *Providing performance feedback*, *Initiating open discussion*, *Providing motivation*, *Convincing presentations*, dan *Being a change catalyst* merupakan kata-kata kunci keterampilan komunikasi yang frekuensi kemunculannya lebih dari sepuluh kali. Bahkan, keterampilan komunikasi verbal dan tertulis mempunyai frekuensi kemunculan hingga 123 kali. Hasil-hasil ini memberikan gambaran betapa pentingnya atribut-atribut keterampilan komunikasi tersebut bagi para lulusan untuk memasuki dunia kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Morgan (2010) dan Siriwardane dan Durden (2014) yang menyatakan bahwa keterampilan komunikasi tertulis maupun lisan sangat penting dimiliki lulusan dalam memasuki dunia kerja.

Apabila dipetakan berdasarkan kelompok utama dalam komunikasi bisnis, *interpersonal communication skills* yang paling sering muncul sebagai persyaratan dalam iklan lowongan kerja, disusul dengan *organizational communication skills* dan *leadership communication skills*. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambacas dan Patrickson (2008), Accounting Education Change Commision (1990), serta Matin *et.al* (2010) yang lebih menekankan pada pentingnya keterampilan komunikasi interpersonal dimiliki mahasiswa lulusan bidang akuntansi dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisir maupun tidak. Komunikasi antarpribadi sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antarpribadi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Komunikasi interpersonal akan berjalan dengan baik apabila dilakukan dengan beberapa keterampilan, diantaranya: (1) keterampilan berbicara, (2) keterampilan bertanya, (3) keterampilan membuka pintu komunikasi, (4) keterampilan menjaga sopan santun, (5) keterampilan meminta maaf pada saat merasa bersalah, (6) cepat tanggap dan bertanggung jawab, (7) perhatian dan kepedulian, (8) memiliki empati, (9)

keterampilan mendengarkan (Suranto, 2011). Keterampilan-keterampilan ini merupakan sebagian dari kata, gabungan kata atau frasa yang sering muncul dalam iklan lowongan kerja. Karenanya, keterampilan-keterampilan seperti ini perlu dikembangkan dalam rangka mempersiapkan lulusan untuk memasuki dunia kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini menyimpulkan terdapat 18 kata-kata kunci keterampilan komunikasi yang relevan dalam iklan lowongan kerja. *Verbal and written communication skils* merupakan jenis keterampilan komunikasi yang paling sering muncul sebagai prasyarat dalam iklan lowongan kerja bidang akuntansi. Berdasarkan kelompok utama dalam keterampilan komunikasi bisnis, *interpersonal communication skills* yang paling sering muncul sebagai persyaratan dalam iklan lowongan kerja, disusul dengan *organizational communication skills* dan *leadership communication skills*.

Sehubungan dengan temuan penelitian ini, dalam mempersiapkan lulusan agar memiliki keterampilan komunikasi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja perlu mempertimbangkan berbagai jenis keterampilan komunikasi yang sering muncul dalam iklan lowongan kerja. Disarankan untuk melakukan revitalisasi kurikulum dan program pembelajaran komunikasi bisnis agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Selain itu, juga diperlukan untuk melakukan penelitian lanjutan guna merumuskan aspek-aspek penting dalam capaian pembelajaran serta mengembangkan metode pembelajarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Accounting Education Change Commission.1990. *Objectives of education for accountants: Position statement number one*. Issues in Accounting Education (5): 307-312.

American Institute of Certified Public Accountants. (2011). *The CPA Vision Project and Beyond*. Retrieved from: http://www.aicpa.org

Bambacas, M., & Patrickson, M. (2008). Interpersonal communication skills that enhance organisational commitment. *Journal of Communication Management*, 12(1): 51 – 72.

Beard, D., & Schwieger, D. (2008). Integrating soft skills assessment through university, college, and programmatic efforts at an AACSB accredited institution. *Journal of Information Systems Education, 19*(2): 229-240.

Conrad, D., & Newberry, R. (2011). Business Communication Skills: Attitudes of Human Resource Managers versus Business Educators. *American Communication Journal*, 13(1): 4 – 23.

Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate Finance Review*, 14(6): 35-38

Du-Babcock, B. (2006). Teaching business communication: Past, present, and future. *Journal of Business Communication*, 43(3): 253-264.

Eriyanto (2015). *Analisis Isi: Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Penerbit Prenada Media.

Matin, H. Z., Golamreza, J., Fateme, H. K. & Ali, H. (2010). Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study: Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences*, 13(3): 387-398

Morgan, G.J. (2010). Communication skills required by accounting graduates: practitioner and academic perceptions. *Accounting Education*, 6(2): 93 – 207.

Morreale, S.P., & Pearson, J.C. (2008). Why Communication Education is Important: The Centrality of the Discipline in the 21st Century. *Communication Education*, 57(2): 224 – 240.

Osmani, M., Hindi, N., Al-Esmail, R., & Weerakkody, V. (2017). Examining graduate skills in accounting and finance: The perception of Middle Eastern students. *Industry and Higher Education*, 31(5): 318 – 327.

Pathways Commission. (2012) *The Pathways Commission: Charting a National Strategy for the Next Generation of Accountants*. Chapter_7_Complete_with_detailed_tables, American Accounting Association (AAA) and American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). Available at www.pathwayscommission.org.

Siriwardane, H.P., & Durden, C. H., The Communication Skill of Accountants: What We Know and The Gaps in Our Knowledge. *Accounting Education*, 23(2): 119 – 134.

Stout, D.E. (2013). A Business Communication Module for an MBA Managerial Accounting Course: A Teaching Note. *Accounting Education: an international journal*, 2013.

Suarta, I M., Suwintana, I K., Fajar Pranadi Sudhana, I G P., & Dessy Hariyanti, N K. (2017). Employability skills required by the 21st-century workplace: a literature review of labour market demand. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. doi:10.2991/ictvt-17.2017.58. https://www.atlantis-press.com/proceedings/ictvt-17/25884538.

Suranto, A.W. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Nyoman Sentosa Hardika[1], I Dewa Made Mahayana[2], dan Kadek Eni Marhaeni[3]
[1,2]Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bali
[3]Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran,Kuta Selatan, Badung, Bali
Telp. (0361) 701981, Fax. (0361) 701128, Web : www.pnb.ac.id
sentosahardika@pnb.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *debt to assets ratio, deviden payout ratio,* dan *return on assets* terhadap nilai perusahaan *(price to book value*) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Metode penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian kausal, dengan jumlah sampel 26 perusahaan selama 5 tahun. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F pada level signifikansi 5% (α=0,05). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara parsial variabel *debt to asset ratio* (DAR), dan *return on assets* (ROA) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, sedangkan *dividend payout ratio* (DPR) berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Secara simultan, *debt to asset ratio* (DAR), *dividend payout ratio* (DPR), dan *return on asset* (ROA) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Dimana 7.4% faktor dari perubahan nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh faktor dari ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 94.6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model regresi.

Kata kunci : *Debt to Asset Ratio, Devidend Payout Ratio, Return On Assets, Price to Book Value*

Abstract. *The purpose of this research is finding the effect of debt to assets ratio, deviden payout ratio, and return on assets to company value in registered banking company of BEI since 2012 until 2016. Research method was applied by using casual research method with 26 companies. This research had been done in the five years. The used type of data in this research is secondary data. The collected data was analyzed by using classic assumption. Hypothesis examination in this research used multiple linear regression with t-test and F-test in 5% (α=0,05) level of significance. The result of quantitative analysis shows that debt to asset ratio (DAR), and return on assets (ROA) on partial variable had no effect to price to book value (PBV),sedangkan dividend payout ratio (DPR) on partial variable had effect to price to book value. Simultaneously, debt to asset ratio(DAR), dividend payout ratio (DPR), and return on asset (ROA) significantly influence the value of the company. Where 7,4% factor of company shifting value can be explained by 3 variables independent factors, the rest of 94,6% can be explained by other factors which was not inputted in regression model.*

Keywords: *Debt to Asset Ratio, Devidend Payout Ratio, Return On Assets, Price to Book Value*

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 berdampak terhadap seluruh aspek kehidupan. Dampak krisis ini masih terasa hingga saat ini. Sendi perekonomian Negara mengalami kegoncangan. Hal ini menjadikan banyak perusahaan tidak mampu mengatasi permasalahan yang terjadi terutama masalah keuangan. Tersedianya keuangan atau dana yang cukup menjadi faktor utama bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan tersebut serta sekaligus melangsungkan hidupnya. Pemilihan alternatif dana eksternal bagi pembelanjaan perusahaan pada akhirnya akan menentukan stuktur keuangan suatu perusahaan. Dari struktur keuangan perusahaan, terdapat bagian yang menyangkut pembiayaan permanen, sering disebut struktur modal (*capital structure*), seperti hutang jangka panjang, saham preferen dan saham biasa.

Struktur modal yang optimal adalah struktur modal yang dapat memaksimumkan nilai perusahaan. Menurut teori trade off, posisi struktur modal di atas struktur modal optimalnya mengakibatkan setiap pertambahan utang akan menurunkan kinerja (nilai) perusahaan itu. Inilah yang

menjadi tugas utama manajer keuangan yakni dapat menentukan target struktur modal yang optimal bagi perusahaan.

Nilai perusahaan dapat diartikan sebagai ekspektasi nilai investasi pemegang saham (harga pasar ekuitas) sebagai reaksi terhadap informasi yang diberikannya. Sehingga kesejahteraan pemegang saham dapat dilihat dari nilai perusahaan atau nilai pasar dari harga saham perusahaan (Erlina, 2008:28). Nilai perusahaan yang dibentuk melalui indikator nilai pasar saham, sangat dipengaruhi oleh peluang-peluang investasi. Pengeluaran investasi memberikan sinyal positif tentang pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga meningkatkan harga saham sebagai indikator nilai perusahaan (*signaling theory*). Meningkatnya permintaan akan saham tentu mengindikasikam kepercayaan pasar akan maksimalisasi nilai pemegang saham dikemudian hari. Poin utama yang dilihat oleh calon investor adalah tingkat pengambalian, dalam hal ini deviden.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan nilai perusahaan (PBV) antara lain : Putra (2008) menyatakan bahwa ROA, DER, DPR, EPS, berpengaruh signifikan positif terhadap PBV, sedangkan beta berpengaruh negative terhadap PBV Perusahaan Real Estate dan Property.

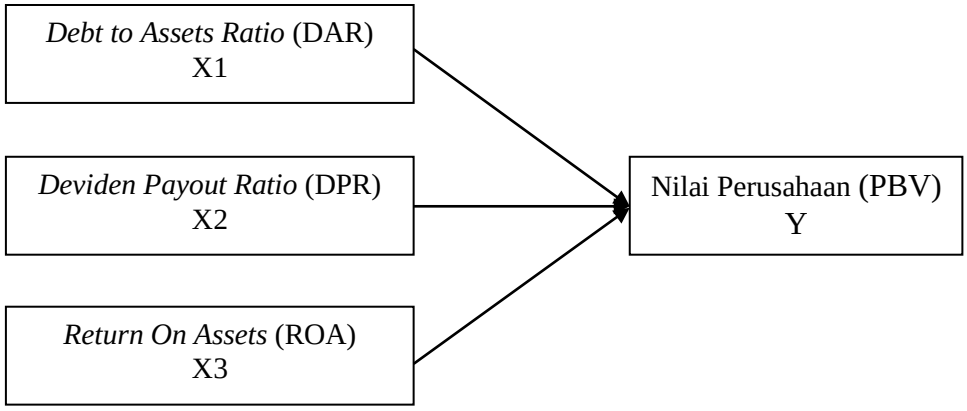
Riyanto (2010) menyatakan bahwa variabel DPR berpengaruh signifikan terhadap PBV, sedangkan DER tidak berpengaruh signifikan terhadap PBV pada perusahaan aneka makanan dan minuman, perbankan, perdagangan di Bursa Efek Indonesia.

Juliana (2014) menyatakan bahwa variabel EPS, DPR tidak berpengaruh signifikan terhadap PBV, sedangkan ROE berpengaruh signifikan terhadap PBV pada perusahaan manufaktur yang listing di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2013. Dari beberapa penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil yang tidak konsisten pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Debt to Assets Ratio berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia?
2. Apakah Dividend Payout Ratio berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia?
3. Apakah Return On Assets berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Dari uraian sebelumnya dapat digambarkan konsep penelitian adalah seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Dari kerangka konsep penelitian dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Debt to Assets Ratio* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

H2 : *Devidend Payout Ratio* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

H3 : *Return on Assets* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

METODA PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data laporan keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016. Tehnik penentuan data dalam penelitian adalah dengan tehnik purpose sampling.

Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam mengambil penentuan sampel adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perbankan terdaftar di BEI dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.
2. Perusahaan menerbitkan laporan keuangan lengkap dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.
3. Perusahaan menerbitkan data harga saham dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

Berdasarkan kriteria penarikan sampel yang telah dilakukan dalam penelitian ini, terdapat 26 perusahaan yang bisa digunakan sebagai sampel. Periode penelitian adalah selama 5 tahun, maka diperoleh data observasi sebanyak 130.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yaitu analisis yang bersifat objektif dengan berdasarkan angka-angka dalam melakukan penilaian pengaruh *Debt to Assets* (DAR), *Devidend Payout Ratio* (DPR), dan *Return on Assets* (ROA) berpengaruh terhadap *Price to Book Value* (PBV) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Model regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$PBV = a + b1\ DAR + b2\ DPR + b3\ ROA + e$$

Keterangan :

Y	=	Nilai Perusahaan (PBV)
a	=	Bilangan konstanta
b1-3	=	Koefisien regresi
X1	=	DAR
X2	=	DPR
X3	=	ROA
e	=	Variabel pengganggu (residual error)

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas
   a. *Debt to Assets Ratio* (DAR). DAR dihitung dengan rumus :

$$DAR = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Modal}} \quad \text{……..} \quad (1)$$

   b. *Devidend Payout Ratio* (DPR). DPR dihitung dengan rumus :

$$DPR = \frac{\text{Devidend Per Share}}{\text{Earning Per Share}} \quad \text{……} \quad (2)$$

   Return on Assets (ROA). ROA dihitung dengan rumus :

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Asset}} \quad \text{……} \quad (3)$$

2. Definisi Variabel Terikat adalah nilai buku *(Price Book Value)*
   Rasio ini dapat dihitung dengan rumus :

$$PBV = \frac{\text{Harga Pasar Saham}}{\text{Nilai Buku Per Lembar Saham}} \quad \text{……} \quad (4)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, dikarenakan variabel penelitian berupa nilai nominal dan tidak setara dengan nilai lainnya yang berupa rasio, maka penulis melakukan transformasi data terhadap variabel ini menjadi bentuk logaritma natural guna menyamakan data.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima, sedangkan jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak.

Besarnya Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 1,040 dan signifikansi pada 0,229 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (p = 0,229 > 0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Angka tolerance variabel independen penelitian > 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen dan angka VIF-nya < 10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah dalam penelitian terjadi Heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan grafik *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Dalam grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada time series.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam peneliti ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan Regresi

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh DAR, DPR dan ROA terhadap PBV. Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.711	1.308		2.836	.005
	X1	.803	.526	.131	1.526	.129
	X2	.373	.141	.230	2.646	.009
	X3	.089	.302	.026	.297	.767

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 didapatlah persamaan regresi sebagai berikut:

PBV = a + b1 DAR + b2 DPR + b3 ROA + e

= 3,711 + 0,803 DAR + 0,373 DPR + 0,089 ROA

a. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat apabila nilai R berada di atas 0,5 dan mendekati 1.

Hasil analisis R terlihat dalam Tabel 2

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.273[a]	.074	.052	2.53806	.715

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

b. Dependent Variable: Y

Pada model summary di atas, angka R sebesar 0,273 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara PBV dengan DAR, DPR dan ROA adalah tidak begitu kuat karena berada di bawah 0,5. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,074. Angka ini mengindikasikan bahwa 7,4% variasi atau perubahan dalam PBV dapat dijelaskan oleh variasi DAR, DPR dan ROA. Sedangkan sisanya sebesar 92,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t (t test)

Hasil dari pengolahan data, adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.711	1.308		2.836	.005
	X1	.803	.526	.131	1.526	.129
	X2	.373	.141	.230	2.646	.009
	X3	.089	.302	.026	.297	.767

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 3. regresi dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel DAR sebesar 1,526 dengan nilai signifikansi 0,129. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah 1,526 sedangkan t tabel adalah 1,98 (t-tabel = α, 0,05/2 : df, 127 = 1,98) sehingga t hitung < t tabel (1,526 < 1,98). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka probabilitas > 0,05 (0,129 > 0,05), maka H1 ditolak, artinya bahwa secara parsial DAR tidak berpengaruh terhadap PBV.

Besarnya t hitung untuk variabel DPR sebesar 2,646 dengan nilai signifikansi 0,009. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah 2,646 sedangkan t tabel adalah 1,98 (t-tabel = α, 0,05/2 : df, 127 = 1,98) sehingga t hitung > t tabel (2,646 > 1,98). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka probabilitas < 0,05 (0,009 > 0,05), maka H2 diterima, artinya bahwa secara parsial DPR berpengaruh terhadap PBV.

Besarnya t hitung untuk variabel ROA sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi 0,767. Hasil uji statistik tersebut dapat menyimpulkan t hitung adalah 0,297 sedangkan t tabel adalah 1,98 (t-tabel = α, 0,05/2 : df, 127 = 1,98) sehingga t hitung < t tabel (0,297 < 1,98). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka probabilitas > 0,05 (0,767 > 0,05), maka H3 ditolak, artinya bahwa secara parsial ROA tidak berpengaruh terhadap PBV.

c. Uji F (F test)

Berdasarkan pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.118	3	21.706	3.370	.021[a]
	Residual	811.657	126	6.442		
	Total	876.775	129			

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

b. Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA atau F test, diperoleh F hitung sebesar 3,370 dengan tingkat signifikansi 0,021, sedangkan F tabel sebesar 2,68 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa DAR, DPR dan ROA berpengaruh secara simultan dan signifikan PBV karena F hitung > F tabel (3,370 > 2,68) dan signifikan penelitian < 0,05 (0,021 < 0,05).

Pembahasan Penelitian

Hasil pengujian secara individu (parsial) dengan uji t menunjukkan bahwa variabel DAR dan ROA tidak memiliki pengaruh terhadap PBV yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi t pada variabel DAR (0,129) > 0,05 dan t hitung 1,526 < t tabel 1,98. Nilai signifikansi t pada variabel ROA (0,767) > 0,05 dan t hitung 0,297 < t tabel 1,98. Sedangkan variabel DPR memiliki pengaruh terhadap PBV yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi t pada variabel DPR (0,009) < 0,05 dan t hitung 2,646 > t tabel 1,98. Hasil ini sejalan dengan *signaling theory* yang mengindikasikan kepercayaan pasar akan maksimalisasi nilai perusahaan (Erlina, 2008:28). Kepercayaan pasar terlihat dari konsistensi pengaruh *Devidend Payout Ratio* terhadap nilai perusahaan (*Price Book Value*). Hasil ini juga sejalan dengan temuan Putra (2008), Riyanto (2010) yang menyatakan bahwa *Deviden Payout Ratio* berpengaruh signifikan positif terhadap *Price Book Value*. Sedangkan hasil ini tidak sejalan dengan temuan Juliana (2014) yang menyatakan bahwa *Dividen Payout Ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Price Book Value*.

Secara parsial, *Return on Asset (ROA)* dan *Debt to Asset (DAR)* tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Putra (2008) yang justru menunjukkan hasil bahwa *ROA* berpengaruh signifikan terhadap *Price Book Value.*

Sementara hasil pengujian secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu DAR, DPR dan ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen PBV, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi F (0,021) < 0,05 dan F hitung 3,370 > F tabel 2,68. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2008), Riyanto (2010) dan Juliana (2014) yang melakukan penelitian pada perusahaan real estate dan property, perusahaan aneka makanan dan minuman, perbankan, perdagangan dan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil ini juga sejalan dengan *signaling theory* yang menyatakan bahwa peningkatan permintaan saham perusahaan yang berakibat naiknya harga saham menunjukkan harapan pemegang saham akan meningkatnya tingkat pengembalian atas investasi dalam bentuk deviden yang

diterima oleh pemegang saham. *Signaling theory* mengindikasikan bahwa *Price Book Value* dipengaruhi oleh *Dividen Payout Ratio*.

Sedangkan nilai R square sebesar 0,074 mengindikasikan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan sebanyak 7,4% variasi atau perubahan variabel dependen, sedangkan selebihnya 92,6% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Debt Assets Ratio* tidak berpengaruh signifikansi terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama menyatakan bahwa DAR berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hasil regresi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,129 berada di atas 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah DAR maka nilai perusahaan akan menurun.
2. *Devidend Payout Ratio* berpengaruh signifikansi terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua menyatakan bahwa DPR berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil rigresi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 berada di bawah 0,05. Ini menunjukan bahwa semakin tinggi DPR maka nilai perusahaan akan meningkat.
3. Variabel *Return On Assets* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ROA berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil regresi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,767 berada di atas 0,05. Ini menunjukan bahwa semakin rendah ROA maka nilai perusahaan akan menurun.
4. Secara simultan, *Debt to Asset Ratio, Dividend Payout Ratio,* dan *Return On Asset* berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan.

SARAN

Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lainnya yang mempengaruhi nilai perusahaan, seperti tingkat suku bunga, keadaan pasar modal, tingkat profitabilitas, pembayaran dividen, ukuran perusahaan, dan menambah periode pengamatan sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Ang, R. (2009). *Buku Pintar Pasar Modal Indonesia*. Jakarta. Mediasoft Indonesia.

Baridwan, Z. (2009). *Intermediate Accounting.* Edisi 8. Yogyakarta : BPFE.

Brigham dan Houston. Penerjemah : Ali Akhbar Yulianto. (2008), *Fundamental of Financial Management Dasar-dasar Management Keuangan,* Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat

Brigham, E.F., & Gapenski, L.C. (2008). *Financial Management, Theory & Practice, 11 ed,* NY : The Dryden press.

Fakhruddin & Hadiyanto, S. (2008). *Perangkat dan model Analisis Investasi di pasar Modal.* Buku satu. Elek Media Komputindo. Jakarta.

Ghozali, I. (2008). *Aflikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.*Cetakan 1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gujarati, D. (2008). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Hartono, J. (2010). *Teory Portofolio dan analisis Investasi.* Edisi 7. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

http: // www.idx.co.id

Indonesia Capital Market Directory

Juliana. (2010). "*Pengaruh DPR, ROE, EPS Terhadap PBV Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI".* Universitas Diponegoro: Semarang

Prastowo, D. & Juliaty, R. (2008). *Analisis Laporan Keuangan.* Edisi kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Putra, T. P. (2008). *Pengaruh Kinerja Keuangan dan Beta Saham Terhadap Price to book Value: Studi pada Perusahaan Real Estate dan Property yang Listed di BEI Periode Tahun 2004-2006.* Universitas Diponegoro: Semarang.

Riyanto. (2014). *Pengaruh Rasio Levarage terhadap Price to book Value pada perusahaan aneka makanan dan miniman, perbankan, perdaganagan sebelum krisis keuangan tahun 2008 di Bursa Efek Indonesia*. Universitas di Ponegoro: Semarang

Soliha, E. & Taswan. (2012). *Analisa Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan ke Sepuluh. CV Alfabeta. Bandung.

Keown, A. J. et.al. (2011). *Basic Financial Management*, Alih Bahasa Chaerul D dan Dewi Sulistyorini, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Buku 2, Salemba Empat: Jakarta.

Sawir, A. (2008).*Kejibakan Pendanaan dan Restrukturisasi Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Warsono. (2009). Manajemen Keuangan, USU Press: Medan.

Model Penerapan Akuntansi Lingkungan Sebagai Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan di Era Green Tourism Accounting

Ayu Dwi Yulianthi[1)], I Gst. Ag. Mas Krisna Komala S[2)], dan I G P Fajar Pranadi Sudhana[3)]
[123)]Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran Badung-Bali
Email :dwiyulianthi@pnb.ac.id

Abstrak. Industri akomodasi harus mulai mengembangkan usaha berkelanjutan dan ramah lingkungan. Jika hal ini diabaikan maka akan ada kemungkinan terjadi kerusakan alam yang semakin parah. Bidang akuntansi pun turut berperan dalam upaya pelestarian lingkungan, yaitu melalui pengungkapan sukarela dalam laporan keuangan terkait dengan biaya lingkungan. Sistem akuntansi yang didalamnya terdapat akun-akun yang terkait dengan biaya lingkungan ini disebut dengan akuntansi lingkungan atau green accounting. Akuntansi lingkungan didasari oleh konsep externalities yakni sebuah konsep atau teori ekonomi yang mengkhususkan pada telaah mengenai dampak aktivitas ekonomi yang seharusnya dihitung dan dibukukan dalam catatan keuangan baik keuangan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengungkapan dan penilaian komponen akuntansi lingkungan yakni biaya lingkungan dalam laporan keuangan perusahaan dalam hal ini hotel yang berada di bawah naungan Hilton Property Kabupaten Badung dan disusunnya model penerapan akuntansi lingkungan yang dapat diterapkan di hotel pada era *green tourism accounting*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Hilton Property secara umum sudah mengungkapkan dan menilai biaya lingkungan dalam laporan keuangannya secara memadai dan sudah tersusun sebuah model penerapan akuntansi lingkungan.

Kata Kunci : Industri Akomodasi, Pelestarian Lingkungan, Biaya Lingkungan, Akuntansi Lingkungan, *Green Tourism Accounting.*

Abstract. *The accommodation industry should start developing sustainable and environmentally friendly businesses. If this is ignored then there will be the possibility of natural damage is increasingly severe. The field of accounting also plays a role in efforts to conserve the environment, namely through voluntary disclosure in the financial statements associated with environmental costs. The accounting system in which there are accounts associated with environmental costs is called environmental accounting or green accounting. Environmental accounting is based on the concept of externalities that is a concept or economic theory that specializes in the study of the impact of economic activity that should be calculated and recorded in the financial records of both a company's finance and government agencies.*
The main purpose of this study is to examine examine how the disclosure of environmental accounting and assessment components i.e. environmental cost in the financial statements of the company. Thereafter, a model for the application of environmental accounting will be developed. The respondents of this study is a hotel under the auspices of Hilton Property in Badung regency. Analytical technique used is qualitative analysis technique. As for the results of this research are the Hilton Property in general already reveal and assess environmental costs in their financial reports adequately and has composed a model implementation of environmental accounting.

Keywords *: Accommodation Industry, Environmental Conservation, Environmental Cost, Environmental Accounting, Green Tourism Accounting.*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan usaha yang dikelola secara komersial dengan menggunakan seluruh bangunan serta fasilitas yang dimiliki untuk memberikan pelayanan kepada wisatawan. Dengan adanya pembangunan hotel beserta fasilitas untuk memenuhi kebutuhan tamu, tentu saja akan ada pengunaan sumber daya alam dan lingkungan dimana hotel tersebut dibangun. Setiap terjadi perubahan terhadap permukaan tanah akan membawa dampak baik intensitas kecil hingga besar berupa tekanan pada lingkungan disekelilingnya berupa limbah dari hasil usahanya, penggunaan sumber daya berlebihan, ataupun perubahan fungsi lahan. Berkaitan dengan eksistensi industry akomodasi maka banyak pihak yang mengharapkan agar industry akomodasi harus mulai mengembangkan usaha berkelanjutan dan ramah lingkungan. Jika hal ini diabaikan maka akan ada

kemungkinan terjadi kerusakan alam yang semakin parah. Bidang akuntansi pun turut berperan dalam upaya pelestarian lingkungan, yaitu melalui pengungkapan sukarela dalam laporan keuangan terkait dengan biaya lingkungan atau *environmental cost* (Setyaningtyas, 2013).

Tujuan dari akuntansi lingkungan adalah untuk meningkatkan jumlah informasi relevan yang dibuat bagi mereka yang memerlukan atau dapat menggunakannya. Keberhasilan akuntansi lingkungan tidak hanya tergantung pada ketepatan dalam menggolongkan semua biaya-biaya yang dibuat perusahaan. Akan tetapi kemampuan dan keakuratan data akuntansi perusahaan dalam menekan dampak lingkungan yang ditimbulkan dari aktifitas perusahaan. Tujuan lain dari pentingnya pengungkapan akuntansi lingkungan berkaitan dengan kegiatan-kegiatan konservasi lingkungan oleh perusahaan maupun organisasi lainnya yaitu mencakup kepentingan organisasi publik dan perusahaan-perusahaan publik yang bersifat lokal. Pengungkapan ini penting terutama bagi para *stakeholders* untuk dipahami, dievaluasi dan dianalisis sehingga dapat memberi dukungan bagi usaha mereka (Susi, 2009).

Pengungkapan biaya lingkungan dalam laporan keuangan itu sendiri akan dikaji oleh para stakeholder seperti pemerintah, kreditur, investor, konsumen, karyawan dan public sehingga akan memudahkan bagi para stakeholder tersebut untuk mengambil keputusan untuk kebijakan maupun program-program mengenai pelestarian lingkungan di masa yang akan datang (Belkaoui, 2004). Program-program pelestarian lingkungan ini akan diapresiasi positif oleh masyarakat dan konsumen, yang pada akhirnya masyarakat dan konsumen akan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan.Kepercayaan ini akan mendorong konsumen untuk menjadi konsumen yang loyal bagi perusahaan, dimana loyalitas ini akan meningkatkan penjualan produk perusahaan. Ada banyak program pelestarian lingkungan yang dapat dirancang oleh perusahaan, misalnya dengan melakukan penyesuaian harga dan promosi bahwa harga dari produk yang dijual tersebut adalah sudah termasuk biaya untuk melestarikan lingkungan. Hilton Property adalah salah satu hotel yang menaungi beberapa hotel di Bali beberapa diantaranya ada di Kabupaten Badung. Hotel ini selain memberikan dampak positif di bidang ekonomi namun juga berdampak negatif bagi lingkungan di masa yang akan datang. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengungkapan dan penilaian komponen akuntansi lingkungan yakni biaya lingkungan dalam laporan keuangan perusahaan dalam hal ini hotel yang berada di bawah naungan Hilton *Property* Kabupaten Badung serta model penerapan akuntansi lingkungan yang dapat diterapkan di hotel dalam era *green tourism accounting*.

Akuntansi Lingkungan

Tujuan dari akuntansi lingkungan sebagai sebuah alat manajemen lingkungan dan sebagai alat komunikasi dengan masyarakat adalah untuk meningkatkan jumlah informasi relevan yang dibuat bagi mereka yang memerlukan atau dapat menggunakannya. Hal tersebut untuk mengetahui kegiatan perusahaan dalam upaya menangani pencemaran lingkungan sertak kewajiban perusahaan atas masalah tersebut melalui laporan keuangan perusahaan.Akuntansi lingkungan adalah suatu istilah yang berupaya untuk mengelompokkan pembiayaan yang dilakukan perusahaan dan pemerintah dalam melaukan konservasi lingkungan ke dalam pos lingkungan dan praktik binis perusahaan (R., Hahn, T, 2002)

Akuntansi Lingkungan Sebagai Strategi Pengungkapan Tanggung Jawab Lingkungan

Kegiatan akuntansi menghasilkan informasi tentang suatu perusahaan dalam bentuk laporan keuangan yang merupakan pertanggungjawaban manajemen kepada pemilik perusahaan dan masukan penting dan relevan dalam pengambilan keputusan ekonomik. Laporan keuangan tersebut harus disajikan sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan. Ada dua jenis pengungkapan dalam laporan keuangan, antara lain pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*), yaitu informasi yang harus diungkapkan oleh emiten yang diatur oleh peraturan pasar modal di suatu negara dan pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*), yaitu pengungkapan yang dilakukan secara sukarela oleh perusahaan tanpa diharuskan oleh standar yang ada. Pengungkapan sosial di Indonesia termasuk dalam kategori pengungkapan sukarela.Beberapa perusahaan besar, terutama yang sudah tercatat di pasar modal serta mempunyai dampak langsung terhadap lingkungan, telah mengungkapkan kinerja pengelolaan lingkungannya secara sukarela. Di samping itu laporan kinerja pengelolaan lingkungan yang disampaikan perusahaan kepada instansi lingkungan saat ini hanya berupa laporan penaatan (*Compliance Report*) dengan format dan istilah yang sulit dimengerti oleh orang awam maupun oleh pihak yang berprofesi nonlingkungan. Oleh karena itu, diperlukan informasi kinerja ketaatan pengelolaan lingkungan yang informatif kepada publik (Helvegia, 2001).

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilaksanakan pada hotel yang berada dibawah naungan Hilton Properti. Alasan pemilihan hotel ini sebagai responden adalah karena hotel ini termasuk hotel bintang lima yang memiliki kontribusi besar dalam memberikan tekanan terhadap lingkungan. Adapun aspek dampak lingkungan hidup dari pembangunan hotel yakni dari segi energi, sumber daya air, limbah padat dan limbah cair. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yakni proses kegiatan yang meliputi mencatat, mengorganisasikan,mengelompokkan dan mensintesiskan dataselanjutnya memaknai setiap kategori data, mencari dan menemukan pola, hubungan-hubungan dan memaparkan temuan-temuandalam bentuk deskripsi naratif, bagan, flowchart, matriks maupun gambar-gambar yang bisa dimengerti dan pahami oleh orang lain.

Aspek-aspek yang akan dibahas dan dikaji di dalam model penerapan akuntansi lingkungan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi aktivitas pengelolaan lingkungan yang dilakukan Hilton Properti dan biaya yang timbil atas aktivitas tersebut
2. Mendeskripsian pengakuan biaya lingkungan di Hilton Properti
3. Mendeskripsian penilaian biaya lingkungan di Hilton Properti
4. Mengidentifikasian pengakuan dan penilaian biaya lingkungan berkaitan dengan konsep aset dan beban oleh Hilton Properti
5. Membandingkan pengakuan dan penilaian biaya lingkungan berkaitan dengan konsep aset dan beban oleh Hilton Properti dengan konsep aset dan beban menurut PSAK.
6. Membuat kesimpulan mengenai kesesuaian pengakuan dan penilaian biaya lingkungan di Hilton Properti dengan konsep aset dan beban menurut PSAK

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengidentifikasikan Aktivitas Pengelolaan Lingkungan Hilton Properti

Aktivitas Pengelolaan Lingkungan yang dilakukan Hilton Properti adalah :

1. Pengolahan Limbah Cair
   Bahwa Pengolahan Air Limbah yang dihasilkan dari berbagai aktivitas hotel dan fasilitas penunjang yang terletak di Kawasan Pariwisata Nusa Dua, dialirkan melalui pipanisasi bawah tanah disalurkan dan ditampung pada satukolam pengolahan air limbah secara terpusat (Oxidasi Alamiah) yang disebut Lagoon.
2. Pengolahan Limbah Padat
   a. Pembuatan Kolam Kompos
   b. Sisa makanan
   c. Sisa penggunaan sabun
   d. Pengolahan sampah plastik menggunakan konsep reduce, reuse, recycle.
3. Mengurangi Penggunaan Listrik
   Adapun langkah yang dilakukan adalah dengan mengganti lampu-lampu yang digunakan dengan lampu hemat energi dan selalu mematikan lampu setiap selesai digunakan.
4. Adanya program-program Hotel yang mendukung program pelestarian lingkungan
   Adapun program-program hotel yang mendukung aktivitas pelestarian lingkungan adalah mengadakan program seperti “meeting with purpose” dimana program ini adalah melaksanakan meeting yang ramah lingkungan.
5. Secara kontinyu aktif dalam upaya pembersihan terumbu karang bekerjasama dengan para penyelam dan masyarakat sekitar serta aktif dalam kegiatan penyelamatan penyu dan menjadi satu-satunya hotel yang mempunyai kebijakan pemeliharaan dan penyelamatan penyu.
6. Setiap minggu Hilton Company mengadakan kegiatan pembersihan pantai bekerjasama dengan masyarakat sekitar.
7. Menggunakan produk-produk atau bahan makanan yang ramah lingkungan oleh sebab itu Hilton Company akan melakukan uji kelayakan terlebih dahulu ke supplier-suplier bahan makanan yang dibeli, misalnya adalah supplier ikan yang dipilih adalah supplier yang pada saat mengambil ikan di laut tidak menggunakan zat-zat berbahaya sehingga merusak ekosistem yang ada.

Mendeskripsikan Pengakuan Biaya Lingkungan Hilton Property

Pengeluaran yang timbul atas aktivitas lingkungan di Hilton Property diakui sebagai biaya. Pengeluaran diakui dalam kategori biaya apabila terdapat penurunan manfaat ekonomi yang terjadi selama satu periode akuntansi. Pencatatan atas pendapatan dan biaya di Hilton Property dilakukan menggunakan basis kas.

1. Pengolahan Limbah Cair
   Dalam aktivitas pengolahan limbah cair, Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini dalam kelompok biaya yaitu pada akun CSR, adapun biaya yg dikeluarkan adalah biaya pemeliharaan alat-alat untuk mengolah limbah cair yang dibayarkan ke BTDC setiap bulannya.
2. Pengolahan Limbah Padat
   Dalam aktivitas pengolahan limbah padat, ada beberapa kegiatan yang tidak mengeluarkan biaya sama sekali yakni pendistribusian sisa makanan untuk pakan ternak dan pemanfaatan kembali sampah plastik serta pendistribusian sampah plastik ke pihak ketiga. Untuk pembuatan kolam kompos dan pengolahan sisa sabun Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini dalam kelompok biaya yaitu pada akun CSR.
3. Mengurangi penggunaan listrik
   Dalam aktivitas mengurangi penggunaan listrik, Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini dalam kelompok asset yaitu pada akun persediaan. Hal ini dikarenakan pembelian lampu hemat energy kontinyu dilakukan dan dalam jumlah yang cukup besar mengingat luas bangunan dan banyaknya ruangan yang memerlukan lampu dan jika rusak harus segera diganti sehingga Hotel harus memiliki stok lampu.Untuk aktivitas pembayaran listrik, Hilton Properti mengakui pengeluaran yang timbul dalam Biaya Listrik.
4. Program yang mendukung pelestarian lingkungan
   Dalam aktivitas program meeting yang mendukung pelestarian lingkungan, Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini sebagai biaya dalam kelompok akun CSR.
5. Pembersihan Terumbu Karang
   Dalam aktivitas pembersihan terumbu karang, Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini sebagai biaya dalam kelompok akun CSR.
6. Pembersihan Pantai
   Dalam aktivitas pembersihan pantai, Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini sebagai biaya dalam kelompok akun CSR.
7. Penggunaan Bahan-bahan Makanan Ramah Lingkungan
   Dalam aktivitas penggunaan bahan makanan yang ramah lingkungan, Hilton Properti akan melakukan uji kelayakan supplier dan bahan makanan terlebih dahulu. Hilton Properti mengakui pengeluaran untuk ativitas ini sebagai biaya uji kelayakan.

Mendeskripsikan Penilaian Biaya Lingkungan

Penilaian setiap aktivitas pengelolaan lingkungan di Hilton Properti dicatat sesuai dengan kas atau setara kas yang dikorbankan untuk membiayai aktivitas tersebut. Setiap transaksi dinilai dengan jumlah rupiah yang dikeluarkan sesuai dengan basis kas.

Mengidentifikasi Pengakuan dan Penilaian Biaya Lingkungan Berkaitan Dengan Konsep Aset dan Beban oleh Hilton Properti

Berikut disajikan tabel mengenai bagaimana Hilton Properti mengakui dan menilai biaya lingkungan yang muncul dalam laporan keuangan mereka.

Tabel 2
Identifikasi Pengakuan dan Penilaian Biaya Lingkungan Berkaitan dengan Konsep Aset dan Beban oleh Hilton Properti

No	Aktivitas	Pengakuan	Penilaian	Aset	Beban
1	Pengolahan Limbah Cair	Pengeluaran rutin	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√
2	Pengolahan Limbah Padat	Pengeluaran rutin	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√
3	Mengurangi Penggunaan Listrik				
-	- Pembelian stok lampu hemat energy	Terjadi penurunan kas atau setara kas	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
-	- Pembayaran listrik	Pengeluaran rutin	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√
4	Program Mendukung Pelestarian Lingkungan	Terjadi penurunan kas atau setara kas	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√
5	Pembersihan Terumbu Karang	Terjadi penurunan kas atau setara kas	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√
6	Pembersihan Pantai	Terjadi penurunan kas atau setara kas	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√
7	Penggunaan Bahan Makanan Ramah Lingkungan	Terjadi penurunan kas atau setara kas	Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		√

Sumber : Hilton Property, 2018

Membandingkan pengakuan dan penilaian biaya lingkungan berkaitan dengan konsep asset dan beban oleh Hilton Property dengan konsep asset dan beban menurut PSAK

Berikut disajikan tabel untuk membandingkan antara pengakuan dan penilaian biaya lingkungan berkaitan dengan konsep asset dan beban oleh Hilton Property dengan konsep asset dan beban menurut PSAK.

Tabel 3
Perbandingan Pengakuan dan Penilaian Biaya Lingkungan
Hilton Property dengan PSAK

Aktivitas	Hilton Property	PSAK	Sesuai	Tidak Sesuai
Pengolahan Limbah Cair	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan: Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
Pengolahan Limbah Padat	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
Mengurangi Penggunaan Listrik				
- Pembelian stok lampu hemat energy	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
- Pembayaran listrik	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
Program Mendukung Pelestarian Lingkungan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
Pembersihan Terumbu Karang	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
Pembersihan Pantai	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	√	
Penggunaan Bahan Makanan	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1	Pengakuan : Beban (masa manfaat < 1 tahun	√	

Aktivitas	Hilton Property	PSAK	Sesuai	Tidak Sesuai
Ramah Lingkungan	tahun Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan	Penilaian : Diukur sebesar kas atau setara kas yang dikorbankan		

Sumber : Analisa Data, 2018

Membuat kesimpulan mengenai kesesuaian pengakuan dan penilaian biaya lingkungan di Hilton Property dengan konsep aset dan beban menurut PSAK

Pengakuan untuk setiap pengeluaran lingkungan di Hilton Property sudah sepenuhnya sesuai dengan pengakuan dalam PSAK. Hilton Property mengakui ke dalam beban ketika terjadi pengeluaran kas atau setara kas secara rutin yang nominalnya tergolong kecil. Di sisi lain, akuntansi juga mengenal konsep materialitas yaitu besarnya nilai salah saji informasi akuntansi yang dilihat dari keadaan yang melingkupinya dapat mengakibatkan pengaruh terhadap pertimbangan orang yang meletakkan kepercayaan terhadap informasi tersebut. Hilton Property menganggap besarnya pengeluaran untuk aktivitas mengurangi penggunaan listrik yakni pembelian lampu hemat energy masuk ke dalam asset yakni akun persediaan. Hal ini disebabkan karena nominalnya besar dan jika diakui sebagai beban akan berpengaruh terhadap laba yang dihasilkan.

Model Penerapan Akuntansi Lingkungan Hilton Properti

Hilton Properti sebaiknya tidak hanya menyajikan laporan konvensional saja tetapi perlu ditambah dengan laporan pelengkap yaitu akuntansi lingkungan. Akuntansi lingkungan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak pemerintah maupun *stakeholder* dalam meningkatkan kualitas lingkungannya. Akuntansi lingkungan dapat dilaporkan dalam bentuk klasifikasi biaya lingkungan ke dalam kategori biaya berdasarkan model kualitas biaya lingkungan yang terbagi atas lima kategori yaitu biaya pencegahan, biaya penilaian, biaya kesalahan internal, biaya kesalahan eksternal, dan nilai tambah (Hansen dan Mowen, 2007). Adapun data biaya lingkungan dapat dibagi ke dalam kategori biaya berdasarkan model kualitas biaya lingkungan (Ikhsan, 2008). Berikut adalah klasifikasi biaya lingkungan :

1. Biaya pencegahan merupakan investasi yang dibuat dalam suatu usaha untuk menjamin kofirmasi yang dibutuhkan, misalnya kegiatan-kegiatan yang termasuk ke dalam orientasi anggota tim, pelatihan dan pengembangan standart perencanaan serta prosedur.
2. Biaya penilaian merupakan biaya yang terjadi untuk mengidentifikasi kesalahan setelah terjadi misalnya kegiatan-kegiatan seperti pengujian.
3. Biaya kesalahan internal merupakan biaya mempekerjakan kembali dan biaya perbaikan sebelum diserahkan kepada pelanggan.
4. Biaya kesalahan eksternal merupakan biaya mempekerjakan kembali dan biaya perbaikan setelah diserahkan kepada pelanggan.
5. Nilai tambah mengacu pada dasar biaya yang menghasilkan produk atau jasa kinerja, tidak digolongkan pada usaha untuk menjamin kualitas.

Berdasarkan teori ikhsan biaya lingkungan yang dikeluarkan oleh Hilton Properti dapat dipersentase sebagai berikut :

Tabel 4
Persentase Biaya Lingkungan

No	Biaya lingkungan	Presentase
1	Biaya pencegahan	
	Tahun 2010	71%
	Tahun 2011	70%
2	Biaya penilaian	
	Tahun 2010	3%
	Tahun 2011	5%
3	Biaya kesalahan internal	
	Tahun 2010	12%
	Tahun 2011	10%
4	Biaya kesalahan eksternal	
	Tahun 2010	0
	Tahun 2011	0
5	Nilai tambah	
	Tahun 2010	14%
	Tahun 2011	15%

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat bahwa persentase biaya yang terbesar adalah persentase biaya pencegahan. Biaya pencegahan dalam operasional Hilton Properti adalah biaya pengolahan limbah cair, pengolahan limbah padat, penggunaan listik, program-program ramah lingkungan, penggunaan bahan makanan ramah lingkungan. Biaya pencegahan adalah biaya yang dikeluarkan untuk mencegah terjadinya kerusakan lingkungan. Selanjutnya, persentase biaya lingkungan terbesar adalah biaya nilai tambah. Biaya nilai tambah dalam operasional Hilton Properti adalah biaya pembersihan terumbu karang dan biaya pembersihan pantai.Biaya nilai tambah ini adalah biaya yang dikeluarkan untuk memberikan atau menghasilkan nilai ekonomis yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Biaya penilaian dan biaya kesalahan internal memiliki persentase biaya lingkungan yang hampir sama. Biaya penilaian adalah biaya yang dikeluarkan untuk menilai atau menguji limbah yang dikeluarkan oleh Hilton Properti. Biaya penilaian yang dikeluarkan oleh hotel adalah biaya untuk menguji atau menghitung besarnya emisi karbon yang dikeluarkan oleh tamu yang menginap di hotel. Adapun tujuannya adalah setelah pihak hotel mengetahui besarnya emisi karbon yang dikeluarkan oleh tamu mereka maka mereka akan melakukan penanaman pohon kembali untuk menutupi emisi karbon yang dikeluarkan oleh tamu mereka. Hal ini sesuai dengan kesepakatan antara Hilton Properti dengan lembaga penyelamat bumi dan lingkungan yakni WWF. Biaya kesalahan internal yang dikeluarkan Hilton Properti adalah biaya perbaikan dan perawatan peralatan dan mesin pengolahan limbah cair dan padat.

SIMPULAN DAN SARAN

Akuntansi lingkungan mempunyai peran penting terhadap industri pariwisata terutama di era *green tourism accounting* hal ini dikarenakan dengan adanya akuntansi lingkungan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan penting terkait dengan lingkungan agar tercapai keseimbangan antara operasional perusahaan dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Selain itu juga dengan adanya akuntansi lingkungan, perusahaan dapat menghemat pengeluaran-pengeluaran serta menganalisa biaya-biaya yang terjadi terkait dengan lingkungan. Akuntansi lingkungan dapat dilaporkan ke dalam bentuk klasifikasi biaya lingkungan berdasar model kualitas biaya lingkungan yang terbagi atas lima kategori yaitu biaya pencegahan, biaya penilaian, biaya kesalahan internal, biaya kesalahan eksternal, dan biaya nilai tambah. Saran yang dapat penulis berikan adalah (1) Laporan keuangan yang disajikan hendaknya sudah mencakup pelaporan terhadap aktivitas lingkungan dan disusun dengan mengklasifikasikan biaya lingkungan sesuai dengan klasifikasi berdasarkan model kualitas biaya. Jadi manajemen hotel lebih mudah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan aktivitas lingkungan, (2) Diharapkan Hilton Properti sebagai perusahaan internasional yang memiliki jaringan yang sangat luas tetap konsisten menjalankan program aktivitas lingkungan ini dan mampu menularkan ke jaringan hotel internasional lainnya serta menambah program-program pelestarian lingkungan yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

Belkaoui, A. (2004). *Accounting Theory*. Salemba Empat; Jakarta.

Hahn, T., & Schaltegger, S. (2002). Towards a Comprehensive Framework for Environmental Management Accounting — Links Between Business Actors and Environmental Management Accounting Tools. *Australian Accounting Review, 12*, pp.39-50.

Hansen, D. R., & Mowen. M. M. (2007). *Akuntansi Manajerial Jilid 1*. Edisi ke tujuh. Jakarta: Salemba Empat

Ikhsan, A. (2008). *Akuntansi Lingkungan dan pengungkapannya*. Jakarta: Media Akuntansi

Murni, S. (2001). Akuntansi Sosial: Suatu Tinjauan Mengenai Pengakuan, Pengukuran, dan Pelaporan Eksternalities dalam Laporan Keuangan. *Jurnal Penelitian Jurnal Akuntansi dan Investasi Jurusan Akuntansi FE UMY*.

Naibaho, P.M. (1998). *Teknologi pengolahan kelapa sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Medan.

Saudagaran, S. M. (2001). *International Accounting: A User Perspective*. Cincinnati

Setyaningtyas, I., & Andono, F. A. (2013). Penerapan Enviromental Cost Accounting pada PG. Modjopanggoong di Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2(1): 1-16.

Susi. (2009). Why Firms Disclose Environmental Information? A Literatur Review. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan,* 14(2).

Tampubulon, K. (2008), *Hubungan Antara Kinerja Lingkungan, Pengungkapan Lingkungan dan Kinerja Ekonomi.* Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Yuniati, T. (1998). *Akuntansi Lingkungan: Pengidentifikasian, Pengukuran dan pelaporan. Universitas Negeri Surakarta,* Skripsi, tidak dipublikasikan.

Measuring Student's Entrepreneurship Profile by Using PEC Instrument (A Case Study in Politeknik Manufaktur Bandung)

Dede Sujana[1st], Achmad Muhammad[2nd], Gamawan Ananto Subekti[3rd]
[1st,2nd,3rd]Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Bandung, Bandung, Indonesia
edo@polman-bandung.ac.id

Abstract. *Entrepreneurship is a characteristic that can be observed in the actions of a person or institution. Entrepreneurship includes a range of behaviors, skills and traits that support the development of innovation and creativity. Someone who always works better and is different from others, so that person is an entrepreneur. This research is a preliminary research that aims to produce the profile of entrepreneurial competence of Polman students in Bandung. From the profile of entrepreneurial competence, students are expected to formulate patterns of entrepreneurship development in Polman Bandung. The research method used is descriptive method, with ex post facto research type and survey data collection method through questionnaire. The instrument used in this study was adapted from the Personal Entrepreneurial Competencies (PEC) developed by McClelland with McBer & Co. The results of the study were processed with descriptive analysis statistics. The conclusion of the study shows that the profile dimensions of entrepreneurial competence and the average total score of Personal Entrepreneurial Competencies (PEC) Polman Bandung students are categorized as "medium" criteria, which means that each individual has competence in entrepreneurship, although the level still needs to be improved.*

Keywords: *Entrepreneurship, Entrepreneurs, Dimension, Competence*

INTRODUCTION

The aim of Higher Education in Constitution number 12 of 2012 is to be a man with faith and fear to God Almighty noble, healthy, knowledgeable, capable, creative, independent, skilled, competent, and cultured for the benefit of the nation. To realize this goal, all students must take part in the general basic course (MKDU). Some of the MKDU have been stated in Constitution number 12 of 2012 as compulsory subjects, namely Religion, Pancasila and Citizenship, and Bahasa Indonesia. In order to improve learning achievement, MKDU is added with English, Entrepreneurship, and courses that encourage the development of other characters, both integrated and individual (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tentang Pendidikan Tinggi 2012, 2012).

Entrepreneurship courses are lessons that shape the entrepreneurial character, or at least students can add knowledge about the intricacies of business both in terms of soft skills and hard skills so that students are able to take advantage from the opportunities around them in creating their own business after graduation or while still in college.

At present, the number of entrepreneurs in Indonesia reaches 400,000 people, or less than 1% of Indonesia's population, which is around 200 million people. This condition is very inversely proportional to what happens in the United States, for example, which has entrepreneur amount 11.5% the population, or neighboring country, namely Singapore with 7.2% of its citizens working as entrepreneurs. The effect is not surprising if the two countries become one of the most economically developed countries in the world (Ditjen Belmawa, 2013).

The creation of college graduates who become entrepreneurs is not necessarily easy to implement. Based on empirical evidence in the field, there is a tendency that college graduates prefer to work with a level of comfort / security and stability in a short time. This is evidenced by the booming number of registrants of civil servants (PNS) who come from universities every year (Ditjen Belmawa, 2013).

The Indonesian government is focusing on increasing the number of entrepreneurs so they can play a role in supporting the country's economy to be more advanced in the future. The growth of the number of entrepreneurs and small businesses needs to be supported by educational institutions, including universities. Universities play a very important role in motivating graduates to become young entrepreneurs, to increase the number of entrepreneurs in the country. The increasing number of entrepreneurs from undergraduates will reduce unemployment and even increase the number of jobs.

Workers who have just graduated from college can create their own jobs so that it can be a solution to reduce unemployment (Munawaroh, Munjiati, Rimiyati dan Fajarwati, 2016)

Education is important to provide basic capital for entrepreneurs. Education can change a person's mindset to make entrepreneurs work by using ideas and creativity. The college and stakeholders are responsible for educating and providing the ability to see business opportunities and manage the business and provide motivation to have the courage to face business risks. The role of universities in motivating their undergraduates to become young entrepreneurs is part of the factors driving entrepreneurial growth (Munawaroh, Munjiati, Rimiyati dan Fajarwati, 2016).

Entrepreneurship and Entrepreneurs

Entrepreneurship is defined as a person's enthusiasm, behavior, and ability to handle business and / or activities that lead to efforts to find, create, implement new ways of working, technology and products by increasing efficiency in the framework of better services and / or obtaining greater profits (Instruksi Presiden Nomor 4 tahun 1995, 1995). Because entrepreneurship is the spirit, behavior, and ability of a person, entrepreneurship involves entrepreneurial behavior, namely: taking the initiative; organizing and reorganizing social and economic mechanisms to change resources and situations to be more useful and profitable; and take risks and failures. Entrepreneurship is a dynamic process in creating wealth, and the process of creating something new that has value by devoting the time and effort needed, taking financial, psychological and social risks, and obtaining results in the form of finance, personal satisfaction and freedom. Entrepreneurship can occur in all fields (Hisrich, Peters, Sheperd, 2005).

Inspired by the notion of entrepreneurship written by French economist Jean-Baptiste in 1800, Drucker stated that entrepreneurs "shifts resources from areas of low productivity and yield to areas of higher productivity and yield", or entrepreneurs change the economic resources from the low area productivity and results towards areas with higher productivity and with greater results (Drucker, 2007). Entrepreneurship is a characteristic that can be observed in the actions of a person or institution. Entrepreneurs in the fields of health, education, and business basically work the same way, they work better, they do it differently than others (Drucker, 2007). Referring to Drucker's opinion, then someone can be categorized as an entrepreneur or not, it can be observed from the person's actions. Someone who always works better and is different from the others, then that person is entrepreneur, whatever the field of work (Drucker, 2007). Entrepreneurship is an innovator (DeKlerk and Kruger, 2002), therefore entrepreneurship encompasses a range of behaviors, skills, and traits that support the development of innovation and creativity (Hisrich, Peters, Sheperd, 2005). Schumpeter said that entrepreneurship is someone who is associated with creative destruction activities (DeKlerk and Kruger, 2002), because entrepreneurs continuously develop existing methods and old products through the introduction of new innovations (Morris, Lewis & Sexton, 1994) Entrepreneurship is a temporary position for someone, unless the person is innovative (DeKlerk and Kruger, 2002). All this means that one cannot be said to be an entrepreneur if it is not innovative, unable to make changes, "destroys" existing conditions creatively (constructive change) in order to be better, has a greater value than before.

Characteristics of Entrepreneurship

According to M. Scarborough and Thomas W. Zimmerer there are eight characteristics of entrepreneurship which include the following (cited in Suryana and Kartib, 2010):

1. desire for responbility;
2. preference for moderate risk;
3. confidence in their ability to success;
4. desire for immediate feedback;
5. high level of energy;
6. future orientation;
7. skill at organization;
8. value of achievement over money;

Personal Entrepreneurial Characteristics

Buiza (2012) said, successful entrepreneurs have common characteristics, which are :

a. Achievement Cluster
    1) Opportunity seeking

2) Commitment to the work contract
3) Persistence
4) Risk taking
5) Demand for efficiency and quality

b. Planning Cluster
1) Goal setting
2) Information seeking
3) Systematic planning and monitoring

c. Power Cluster
1) Persuasion and networking
2) Self-confidence

Makhura (cited in Ruangkrit and Thechatakerng, 2015) mentioned, competencies related to entrepreneurial skills are:

1) Proactiveness
   1) Initiative
   2) Assertiveness
2) Achievement Oritentation
   1) Seeing And Acting On Oppotunities
   2) Efficiency Orientation
   3) Concern Fot High Quality Of Work
   4) Systematic Planning
3) Commitment To Other
   1) Commitment To Work Contrak
   2) Recognition Of The Importance Of Business Relationships

In 1985, McClelland with McBer & Co (cited in Fajar, 2013), had developed a measuring instrument to measure the personal entrepreneurial competencies (PEC). This competencies are :

1) Initiative
2) Sees and acts on opportunities
3) Persistence
4) Information seeking
5) Concern for high quality of work
6) Commitment to work contract
7) Efficiency orientation
8) Systematic planning
9) Problem solving
10) Self confidence
11) Assertiveness
12) Persuasion
13) Use of influence strategies

Finally, Personal Entrepreneurial Competencies (PECs) of entrepreneurs are used to analyze target participants in this study (Sudjana, 2000).

This research is a preliminary research that aims to produce entrepreneurial competency profiles of students of Politeknik Manufaktur Bandung (Polman Bandung). From the profile of entrepreneurial competencies generated, it will be followed up with the next research, which is formulating the pattern of entrepreneurship development through a technology incubator in Polman Bandung.

RESEARCH METHODS

The research method used is descriptive method, namely research that attempts to describe a phenomenon, event, event that occurs at the moment (Sudjana, 2000). with a survey data collection method through a questionnaire. While the type of research used is the ex post facto type of research where the researcher does not give certain treatment to the subject in the research, but only observes something that has taken place (Eko, et.al., 2012).

The instrument used in this study was adapted from the personal entrepreneurial competencies (PEC) developed by McClelland with McBer & Co (cited in Fajar, 2013). The results of the study were processed with descriptive analysis statistics. All data collected through questionnaires and documentation were analyzed using percentage descriptive analysis techniques. The data that was collected and then described was then concluded. The research stages can be seen in Figure 1 below.

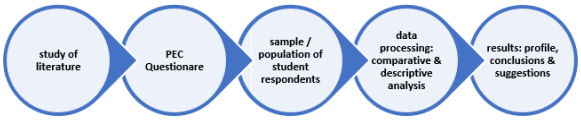


Figure 1. Research Stage

Data analysis uses quantitative analysis statistics with the formulation of Average Calculations and Interval Classes (Sudjana, 2000), as follows:

a) Answers to questionnaires using a Likert scale: 1) Never, 2) Rarely, 3) Sometimes, 4) Often, and 5) Always

b) Average value to calculate each dimension, with the formula:

$$\overline{X} = \frac{\sum x_i}{N}$$

Annotation :

$\overline{X}$ = Average Value

$\sum x_i$ = Amount of all x prices

N = Sample size or number of data in the sample

c) Determine the assessment criteria with 3 interval classes:

$$Interval\ Class\ Length = \frac{range}{many\ interval\ classes}$$

Which is :

Range = Top Score – Lowest Score

Based on the formula above, the interval class length is:

$$Interval\ Class\ Length\ (i) = \frac{310 - 62}{3} = 82$$

$$Interval\ Class\ Length\ (ii) = \frac{25 - 5}{3} = 6$$

(i) For PEC total score interval

(ii) For Dimension score interval

Then the interval of the assessment criteria is as follows:

Table 1
Assessment Criteria PEC Total & Dimensions

Criteria	Total Score Interval	Dimension Score Interval
Low	62 – 144	5 – 11
Medium	145 – 227	12 – 18
High	228 -310	19 – 25

RESULTS AND ANALYSIS

Characteristics of Respondents

Respondents were Polman Bandung students, with a sample of 245 (two hundred forty five) students in grade 1 (one) freshment 2018/2019 academik year who filled out the questionnaire with complete fields according to the instructions for filling. Characteristics of respondents are as the table below (see Table 2).

Table 2
Characteristics of Respondents:
Department, Gender, Blood Type,
and Type of High School

Descriptive		Amount	
		N	%
Department	Automation Engineering (AE)	73	29.80
	Design Engineering (DE)	56	22.86
	Foundry Engineering (FE)	39	15.92
	Manufacturing Engineering (ME)	77	31.43
Gender	Male	209	85.31
	Female	36	14.69
Blood Type	O	92	37.55
	A	60	24.49
	B	62	25.31
	AB	22	8.98
	None	9	3.67
Type of high school	High School	152	62.04
	Vocational High School	85	34.69
	Islamic High School	4	1.63
	Others	4	1.63

Source : excel data processing

The Personal Entrepreneurial Competencies (PEC)

1) PEC Total

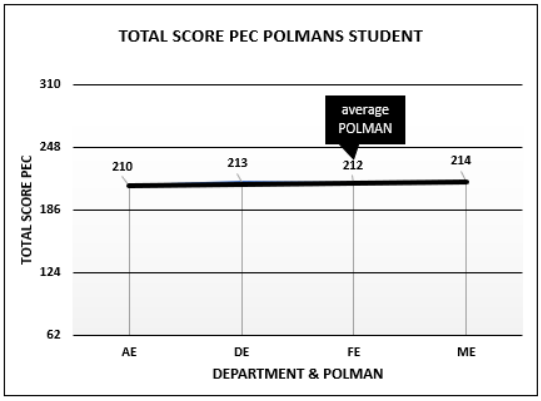


Figure 2. Total PEC
Source: excel data processing

Table 3
Criteria PEC Total

Criteria	Total PEC Score Interval
Low	62 - 144
Medium	145 - 227
High	228 -310

Source: excel data processing

From Figure 2 and Table 3, it can be explained that the average of Polman Bandung students, they have entrepreneurial competence at "medium" criteria (score average 212). Likewise for the average student in each department shows entrepreneurial competence at "medium" criteria (<228): ME = 214, DE = 213, FE = 212, and AE = 210.

PEC Dimension of Polman and Department

The data in table 4 is used to determine the criteria for the low to high level of each dimension of Personal Entrepreneurial Competencies for students in each department and Polman as a whole. The score in each dimension is the average score of students in each department and all Polman students studied.

Table 4
Criteria Dimension

Criteria	Dimension Score Interval
Low	5 - 11
Medium	12 - 18
High	19 - 25

Source: excel data processing

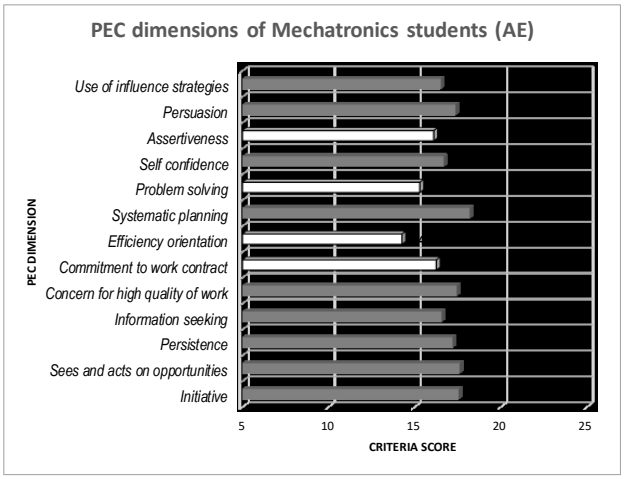


Figure 3 PEC AE
Source: excel data processing

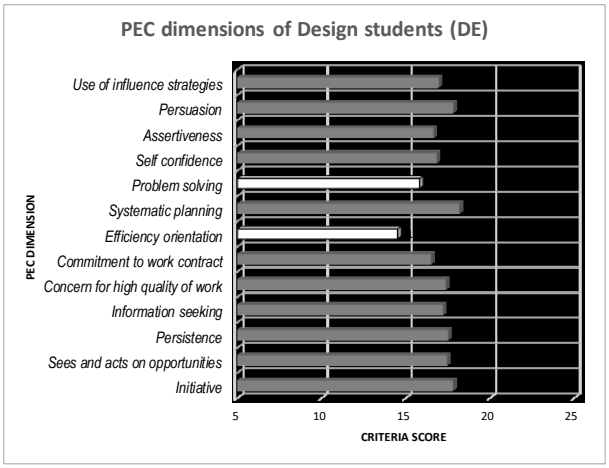


Figure 4 PEC DE

Source: excel data processing

In figures 3 and 4, the profile of dimensions of entrepreneurial competence for students of Automation-Engineering (AE) and Design Engineering (DE) department, on average is at the "medium" criteria level (scores between 12-18). To be a concern is a score of 14, 15 and 16 which has low value in the medium group. In the AE department there are dimensions of "efficiency orientation" (score 14), "problem solving" (score 15), and "commitment to work contract" and "assertiveness" (score 16). While in the DE department there are dimensions of 'efficiency orientation' (score 15) and 'problem solving' (score 16).

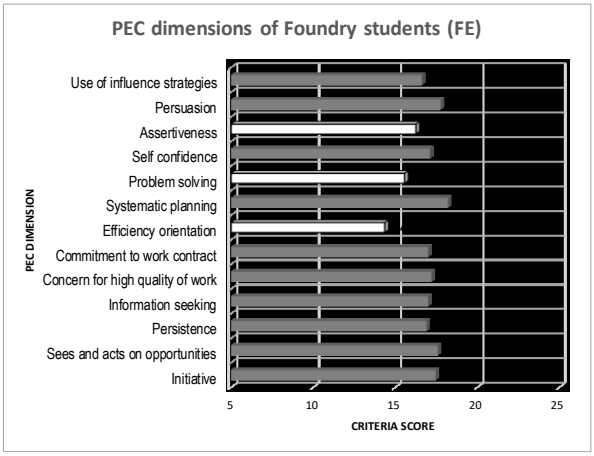


Figure 5 PEC FE
Source: excel data processing

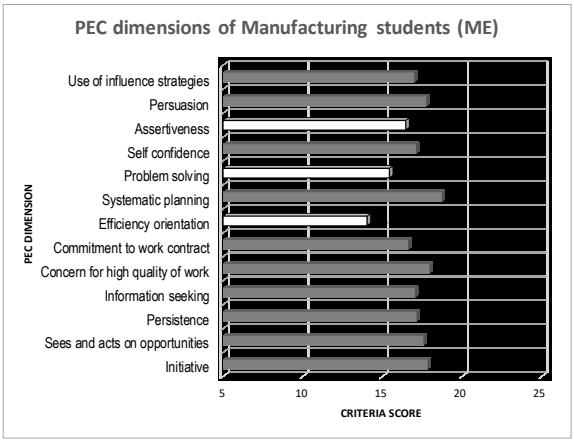


Figure 6 PEC ME
Source: excel data processing

Profile of dimensions of entrepreneurial competence for students of Foundry Engineering (FE) and Manufacturing Engineering (ME) departments (Figures 5 & 6), on average is at the "medium" criteria level (scores between 12-18). Score of 14.15 & 16 in FE department is in the dimensions of "efficiency orientation" (score 14), "problem solving" and "assertiveness" (score 16). And in the ME department there are dimensions of "efficiency orientation" (score 14), "problem solving" (score 15), and "assertiveness" (score 16).

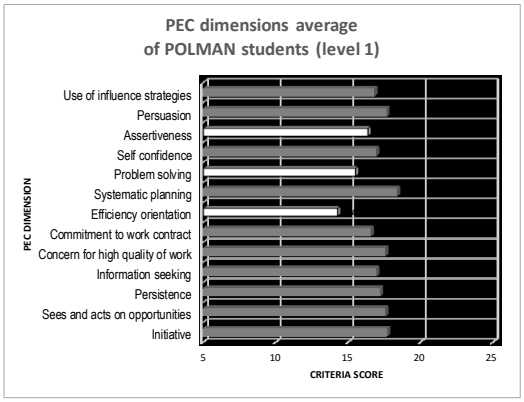


Figure 7 PEC POLMAN
Source : excel data processing

Figure 7 shows a combination fom the average score from the entrepreneurial competence dimensions of students for all departments (AE, DE, FE & ME). Here it also can be seen that the criteria for student entrepreneurial competencies, as well as for each department, criteria are at the level of "medium" (score 12-18). And the dimensions of entrepreneurial competence that must be a concern (scores 14.15 & 16) are on the dimensions of 'efficiency orientation' (score 14), 'problem solving' and 'assertiveness' (score 16)

CONCLUSIONS

From the data discussion, some conclusions are as follows:

- Profile dimensions of entrepreneurial competencies of Polman students are in the 'medium' criteria (score 12-18). This means that on average, the 13 dimensions that make up entrepreneurial competence are already owned by Polman students, although the level of criteria of each dimension still needs to be improved.
- There are 3 dimensions of entrepreneurial competence that need to be a concern because they are in the low score in the "medium" group. They are "efficiency orientation", "problem solving" and "assertiveness"
- The average total score of the Personal Entrepreneurial Competencies (PEC) of the Polman students studied was 212. This score was categorized on the 'medium' criteria (score 145-227). This means that on average, individuals of Polman students have competence in entrepreneurship, even though the level still needs to be improved.

Based on the above conclusions, with student entrepreneurship competence still on the 'medium' criterion, it is necessary to consider the efforts of Polman Bandung to formulate a pattern of entrepreneurial coaching through technological advantages possessed. Among them is by activating technology incubators on campus for students and alumni, so that entrepreneurial competencies are built, and students are interested in choosing an entrepreneurial career.

REFERENCES

Buiza, F. (2012). Personal Entrepreneurial Characteristics (PECs) CEFE Methodology. Retrieved from http://www.slideshare.net/fbuiza/personal-13280748

DeKlerk, G. J. & Kruger, S., (2002). *The driving force behind entrepreneurship: An exploratory perspective*. Retrieved from http://www.kmu.unisg.ch/recontres/bond 2002/F_04_ deKlerl.pdf

Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Modul Pembelajaran Kewirausahaan, 2013.

Eko, et.al. (2012). Penelitian Ex post facto, deskriptif dan historis. Retrieved from http://www.penalaran-unm.org/artikel/penelitian

Fajar. (2013). *Fundamentals of entrepreneurship, chapter 1 – Theory of entrepreneurship*.Oxford:Oxford sdn.bhd

Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Sheperd, D. A. (2005). *Entrepreneurship*, 6 ed. Boston, MA: McGraw-Hill Irwin

Instruksi Presiden Nomor 4 tahun 1995 Tentang Gerakan Nasional Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan, 1995.Drucker, P. F. (2001). *Innovation and entrepreneurship: practice and principles*. Oxford: Butterworth-Heinemann

Morris, M. H., Lewis, P. S., & Sexton, D. L. (1994). Reconceptualizing entrepreneurship: an input-output perspective. *Sam Advanced Management Journal*, Winter, 21 – 31

Munawaroh, Munjiati, Rimiyati, H., & Fajarwati (2016). *Kewirausahaan untuk program strata 1*, Yogyakarta: LP3M UMY

Ruangkrit, S. & Thechatakerng, P. (March, 2015). Characteristics of community entrepreneurs in Chiangmai, Thailand. *World Journal of Management*, 6(1), pp 58 – 74

Suryana, Y. & Kartib, B. (2010). *Kewirausahaan: pendekatan karakteristik wirausahawan sukses*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sudjana. (2000). Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga. Bandung:Tarsito

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi.