

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No.45 PADA
YAYASAN TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR DI MERAUKE**

Oleh ; Eka Setiawati & Yohanes Ngamal

**PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT
DAN PENDEKATANN SOSIOLOGI
KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN SUMBER DAYA KELAUTAN**

Oleh; Yohanes Ngamal & Maximus Ali Perajaka

**MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN - PERUSAHAAN
PERIKANAN INDONESIA**

Oleh; Eka Setiawati

**PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN
DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN**

Oleh; Henricus Raba & Maximus Ali Perajaka

**FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTOR
YANG TERDAFTAR DI BEI**

Oleh ; Desy Faulina Pakpahan

**MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH
(Studi Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)**

Oleh; Yohanes Nong Loar & Eka Setiawati

JURNAL

ISSN 2303-0313

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen dan Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi. Isi dan konten jurnal ini berdasarkan hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis ini diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada bulan Juli dan Desember

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa

Penanggung Jawab : Yohanes Ngamal, SE.,M.Si

Dewan Redaksi :

Ketua : Hendrik Pandiangan, S.Kom.,MM

Wakil ketua : Inez Cara Alexander Phoek,B.Com.,MM

Anggota : Ir. Arief NoerJahjo, MM.,.M.H

Fransiscus Saverinus Ngamel,S.Sos

Alamat Redaksi :

JL : Nusabarong No.01 Merauke Papua Selatan Telp.(0971)3333501

Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel berbahasa Indonesia dan Inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat. stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirim penulis.

	4	Daftar Isi
Penerapan Standar Akuntansi keuangan No.45 Pada Hotel Yayasan Tanimbar Cahaya Abadi dan Irama Timur Di Merauke Oleh; Eka Setiawati & Yohanes Ngamal	5	
	16	Pendekatan Manajemen Pengendalian Ekosistem Laut Dan Pendekatan Sosiologi Kelautan Dalam Pemanfaatan Sumber Daya Kelautan Oleh: Yohanes Ngamal & Maximus Ali Peraiaka
Manfaat Budaya Organisasi Bagi Perusahaan- Perusahaan Perikanan Indonesia Oleh:Eka Setiawati	29	
	46	Peran Manajemen Komunikasi Lintas Budaya Dalam Kaitan Dengan Multuralisme Di Lingkungan Perusahaan Oleh: Henricus Raba & Maxi Peraiaka
Faktor Derteminan Audit Delay Di Perusahaan Manufaktor Yang Terdaftar Di BEI Oleh: Desy Faulina Pakpahan	61	
	71	Manajemen Pengelolaan Perpustakaan Sekolah (Studi Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah) Oleh: Yohanes Nong Loar & Eka Setiawati

PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR DI MERAUKE

Oleh; Eka Setiawati & Yohanes Ngamal

eka@sainttheresa.ac.id
yohanesngamal05@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the application of Financial Accounting Standards (PSAK) No. 45 for non-profit organizations in Merauke in 2023. This study uses a population of 6 foundations as non-profit entities in Merauke. However, for the purpose of this study, researchers chose 2 samples, namely the Tanimbar Cahaya Abadi Foundation and Irama Timur as non-profit institutions which were chosen because they met the criteria according to financial reporting standards. Data using observation method. The results of the study found that PSAK No.45 regarding reporting of financial position, activity reports, and cash flow statements has not been implemented by non-profit entities in Merauke, because the application of PSAK No.45 is not easy to apply to non-profit organizations, the following causes: Administrative staff who work the Tanimbar Cahaya Abadi and Irama Timur Foundations do not have experience in preparing financial reports, there is no training related to financial administration at the Tanimbar and Irama Timur Foundations. Tanimbar Cahaya Abadi Foundation and Irama Timur are not graduates in Accounting or Management.

Keywords: *Nirlaba, Penerapan PSAK 45.*

I. Pendahuluan

Menurut PSAK 45, organisasi nirlaba adalah organisasi yang: Tidak ada kepemilikan dan kebutuhan permodalan ditanggung oleh sumbangan. Donor dan anggota sukarelawan yang digunakan untuk kegiatan Tidak mengharapkan imbalan apa pun dari organisasi. Menurut J.Salusu (2003), organisasi nirlaba adalah organisasi atau organisasi. Institusi yang tujuan utamanya bukan mencari keuntungan melayani masyarakat. Selanjutnya (Pahala Nainggolan, 2005) Organisasi nirlaba adalah perkumpulan individu oleh orang-orang yang memiliki tujuan, orang-orang yang memiliki tujuan bekerja sama untuk mencapai tujuan

tersebut Pelaksanaan kegiatan yang mereka lakukan tidak dimaksudkan untuk itu. program

Karakteristik organisasi nirlaba berbeda dengan korporasi. Perbedaan mendasar yang penting terletak pada bagaimana organisasi nirlaba memperoleh sumber daya yang mereka butuhkan untuk menjalankan berbagai aktivitas bisnis mereka. Nirlaba menerima sumber daya dari donor sumber daya tanpa mengharapkan pembayaran kembali atau pengembalian keuangan relatif terhadap jumlah sumber daya yang disumbangkan. Karena karakteristik ini, organisasi nirlaba terlibat dalam transaksi tertentu, seperti menerima sumbangan, yang jarang atau tidak pernah

PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR DI MERAUKE

dilakukan dalam organisasi komersial. Organisasi nirlaba meliputi organisasi keagamaan, rumah sakit, sekolah umum, dan organisasi sukarelawan. Organisasi nirlaba menganggap orang sebagai aset mereka yang paling berharga. Pasalnya, pada dasarnya segala sesuatu dalam organisasi ini dikerjakan oleh manusia, oleh manusia, dan untuk manusia. Bagi orang dalam, tujuan laporan keuangan adalah untuk memahami situasi keuangan di dalam organisasi, sedangkan bagi orang luar, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa dana yang tersedia digunakan secara tepat dan dimasukkan dalam laporan keuangan organisasi. untuk melihat apakah ada (Cintokowaty, 2010).

Sejak ditetapkannya peraturan standar akuntansi keuangan PSAK No. 45 tahun 2009 hingga revisi tahun 2011 belum banyak yayasan telah menerapkan atau implementasi standar akuntansi keuangan PSAK No. 45 tentang organisasi nirlaba khususnya di kota Merauke ini sendiri. Belum diketahui apakah penerapan standar akuntansi keuangan PSAK No. 45 pada organisasi nirlaba di kota Merauke ini bermanfaat dalam pengelolaan sumber dana dan dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan agar lebih transparan dan akuntabel, ataukah justru membuat pengelola menjadi tidak mengerti dalam pembuatan laporan keuangan dan pengelolaan sumber dana yang diberikan dari stockholder menjadi terbengkalai dan tidak transparan.

Unit organisasi nirlaba Kota Merauke meliputi sekolah, kampus, gereja, masjid, sekolah alam, dan LSM. Dari hasil pengamatan awal di beberapa lembaga di Merauke menunjukkan bahwa hanya sekitar 30 organisasi nirlaba yang berkomitmen untuk pelaporan keuangan sesuai dengan PSAK No. 45 yang sesuai dengan PSKA dan Peraturan Standar Akuntansi Keuangan. Awalnya penulis mencoba melakukan penelitian pada 22 sekolah dan 5 kampus, hasil temuan awal masih ada beberapa lembaga yang belum menerapkan pelaporan keuangan organisasi, dan ada juga organisasi yang sudah menerapkan pelaporan keuangan organisasi namun belum memenuhi standar akuntansi yang

berlaku. Kemudian peneliti hanya mengambil 2 sampel penelitian, sebab penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan metode observasi, yakni penelitian yang mendalam. Oleh karena itu, perlu kemudian memilih Yayasan Tanimbar Cahaya Abadi dan Irama Timur sebagai obyek penelitian tentang PSAK No. 45 dan bagaimana laporan keuangan diperlakukan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menitik beratkan pada untuk mengetahui bagaimana kedua organisasi nirlaba yang berada di Merauke tersebut menyusun laporan posisi keuangan yang meliputi total aset, liabilitas dan aset neto. Laporan arus kas yang mencakup penerimaan dan pengeluaran kas. Laporan aktivitas yang dimaksud meliputi beban menurut klasifikasi fungsional, kelompok program jasa utama dan aktivitas pendukung, sesuai dengan standar akuntansi keuangan (PSAK) nomor 45.

Penelitian ini menggunakan peraturan standar akuntansi keuangan No. 45 yang meliputi laporan posisi keuangan pada akhir periode pelaporan, laporan aktivitas dan laporan arus kas untuk suatu periode pelaporan laporan keuangan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui bagaimana organisasi yayasan pendidikan menyusun laporan posisi keuangan, laporan arus kas dan laporan aktivitas pada organisasi nirlaba, dan bagaimanamenerapkan standar akuntansi keuangan no 45 yang dibuat IAI.

II. Landasan Teori

2.1 Nirlaba

Pontoh (2013) menyatakan bahwa organisasi amal atau nirlaba: Organisasi yang tujuan utamanya adalah untuk mendukung isu dan masalah menarik perhatian publik untuk tujuan selain tujuan awalnya tidak untuk tujuan komersial, terlepas dari keuntungan (uang). Organisasi nirlaba termasuk gereja, universitas, badan amal publik, dan rumah. rumah sakit dan klinik umum, bantuan komunitas dalam pengertian hukum, kelompok Relawan, serikat pekerja, kelompok profesional, lembaga penelitian, museum, dan beberapa pejabat pemerintah.

PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR DI MERAUKE

Nickel et al. Nirlaba mengatakan dia adalah satu Organisasi bukan untuk tujuan keuntungan pribadi Organisasi nirlaba sering mencari kontak dengan pemilik atau manajemen mereka. Anda mendapatkan keuntungan ekonomi, tetapi keuntungan itu digunakan untuk ini bukan untuk mencapai tujuan sosial atau pendidikan organisasi; pribadi minat. (Mamesa, 2011)

Orek & Stewart mengatakan organisasi bisa dikatakan nirlaba atau lembaga non profit adalah organisasi atau lembaga yang tidak menghasilkan laba sebagai entitas nirlaba. Motivasi utamanya adalah untuk melayani masyarakat, juga disebut perusahaan tidak berbagi keuntungan apa pun dengan anggotanya, baik karyawan maupun manajer. (Lepi, 2015)

Laporan keuangan nirlaba memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (IAI, 2016:45.1-45.2).

- a. Sumber daya entitas diperoleh dari penyedia sumber daya yang bukan Pendapatan Sebanding yang Diharapkan atau Manfaat Ekonomi Sebanding dengan sejumlah sumber daya tertentu.
- b. Produksi barang dan/atau jasa yang tidak dimaksudkan untuk mencari keuntungan. Jika organisasi nirlaba menghasilkan keuntungan, uang tidak dibagikan kepada pendiri atau pemilik organisasi nirlaba.
- c. Di satu sisi, seperti yang sering terjadi dalam organisasi perusahaan, tidak ada kepemilikan. Kepemilikan Nirlaba Tidak Dapat Dijual, Dialihkan, atau Dialihkan Diganti atau tidak proporsional dalam kepemilikan Alokasi Sumber Daya Nirlaba dalam Likuidasi atau Pembubaran Organisasi Nirlaba. Sifat-sifat ini memiliki konsekuensi seperti sebagai menerima sumbangan. Untuk menyebabkan transaksi tertentu yang jarang terjadi atau tidak pernah terjadi di organisasi perusahaan. Namun, dalam praktiknya organisasi nirlaba seringkali sulit karena bentuknya berbeda-beda. Berbeda dengan organisasi korporasi pada umumnya. (Bastien, 2010)

2.2 . PSAK No. 45 Akuntansi Nirlaba

Di Indonesia, pemerintah membentuk Dewan Standar Akuntansi

Pemerintahan. Badan penyusun standar pemerintah dibentuk secara terpisah dari FASB di Amerika Serikat dan Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia di Indonesia karena karakteristik perusahaan yang berbeda. Organisasi nirlaba tidak memiliki pemegang saham, dll, dan memberikan layanan kepada masyarakat tanpa mengharapkan keuntungan. SAK ETAP dan PSAK 45 adalah standar akuntansi yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia.

Standar akuntansi ini menjadi acuan bagi perusahaan atau organisasi untuk menyusun laporan keuangan bagi pihak eksternal. Jika pemberi membutuhkan laporan keuangan, maka laporan keuangan tersebut akan disusun dengan mengacu pada standar akuntansi yang berlaku di Indonesia (yaitu SAK ETAP dan PSAK 45). Organisasi nirlaba atau organisasi nirlaba adalah organisasi yang tidak memiliki kepentingan dalam berurusan dengan masalah komersial (keuangan) dan yang tujuan utamanya adalah untuk membantu membawa masalah dan menyebabkan perhatian publik untuk tujuan non-komersial. Organisasi nirlaba meliputi gereja, sekolah negeri, rumah sakit, lembaga swadaya masyarakat, masjid, infak zakat, organisasi politik, dukungan masyarakat dalam urusan legislatif, kelompok sukarela, serikat pekerja, asosiasi profesi, lembaga penelitian, museum, dan beberapa pegawai negeri. pemerintah. Organisasi nirlaba didanai oleh kontribusi dari anggota dan donor lain yang tidak mengharapkan imbalan apa pun dari organisasi. (IAI, 2004).

Marson (2011:185) Gambarkan ini dengan beberapa bentuk organisasi Organisasi yang nirlaba dan dana tanpa kepemilikan Kebutuhan modal dari utang, kebutuhan organisasi dari dana di atas layanan kepada publik. Hal ini memungkinkan untuk mengukur kuantitas dan waktu.

Kepastian arus penerimaan kas merupakan indikator kinerja utama Para. Pengguna laporan keuangan organisasi Anda, seperti kreditur dan pemasok dana

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

lainnya. Jaringan semacam itu memiliki karakteristik yang hampir tidak dapat dibedakan dengan organisasi bisnis pada umumnya.

Ada beberapa hal yang membedakan organisasi nirlaba dengan organisasi nirlaba lainnya. Mengenai kepemilikan, tidak jelas siapa yang sebenarnya memiliki organisasi ini non-komersial apakah Anda anggota, pelanggan, atau donatur. Dalam organisasi nirlaba, pemilik jelas mendapat manfaat dari hasil usaha organisasi. Bagi donatur, organisasi nirlaba membutuhkan donatur sebagai sumber pendanaan. Ini berbeda dengan organisasi nirlaba, yang sudah memiliki sumber pendanaan yang jelas: kepentingan bisnis. Dalam hal tanggung jawab, jelas dalam organisasi nirlaba siapa yang akan mengambil alih dewan dan siapa yang akan memilih direktur pelaksana. Tapi untuk organisasi nirlaba, ini tidak mudah.

Laporan keuangan tahunan sesuai PSAK 45

No. 1 (2011:04) mengemukakan bahwa tujuan pelaporan keuangan adalah untuk: Laporan keuangan organisasi nirlaba meliputi neraca akhir periode, laporan aktivitas periode dan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan (IAI, 2007). Dan pengertian IAI ini dijabarkan dalam PSAK No. 45 (2011) tentang Pelaporan Organisasi Nirlaba sebagai berikut: (1) Sumber daya perusahaan diperoleh dari donatur tanpa mengharap imbalan atau pengembalian ekonomi sebesar sumber daya yang diberikan. (2) Tindakan memproduksi barang atau jasa untuk tujuan non-komersial. Ketika sebuah perusahaan mendapat untung, uang itu tidak dibagikan kepada para pendiri atau pemilik perusahaan. (3) Organisasi korporat tidak memiliki hak dalam arti bahwa properti amal tidak dapat dijual, dialihkan, atau ditebus, atau bahwa kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi sumber daya korporat yang didistribusikan pada saat likuidasi atau pembubaran. Tidak ada kepemilikan

adat. hal yang nyata. Akuntansi untuk organisasi nirlaba mencakup suatu bentuk pelaporan keuangan dan penunjukan akun berdasarkan PSAK Model #45. Elemen laporan keuangan berdasarkan PSAK No. 45:

Laporan Posisi Keuangan

Penjelasan situasi keuangan Secara umum, neraca atau neraca adalah daftar aset dan kewajiban perusahaan pada titik waktu tertentu. Neraca adalah representasi dari persamaan akuntansi dasar. Komponen neraca adalah (1) aset, atau aset yang dikelola oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi masa depan diharapkan mengalir ke perusahaan; kewajiban lancar perusahaan dari peristiwa pemenuhannya diharapkan mengakibatkan arus keluar sumber daya yang mengandung manfaat ekonomi. (3) Ekuitas. Bagian yang tersisa dalam aset entitas setelah dikurangi semua kewajiban atau aset lainnya. Dengan kata lain, modal. Ini adalah milik pemilik perusahaan. Untuk perseorangan dan kemitraan, entri akun ini diikuti dengan nama pemilik. Dalam perseroan terbatas, kekayaan pemilik hanya diwakili dalam modal saham dan laba ditahan (laba tidak dibagi dengan pemegang saham).

Neraca dibagi menjadi dua kategori: (1) komponen lancar seperti aset lancar dan kewajiban lancar; dan (2) bagian jangka panjang atau jangka panjang dari aset jangka panjang, kewajiban jangka panjang, dll.; Aset lancar adalah aset yang sangat likuid. Itu berarti aset tersebut dapat berubah secara instan dalam tahunnya. Aset tidak lancar adalah aset yang tidak memenuhi kriteria aset lancar. Aset jangka panjang datang dalam bentuk investasi jangka panjang, aset tetap, aset tidak berwujud, dan kekayaan bersih. Kekayaan Bersih adalah aset organisasi nirlaba dikurangi hutang dan hutang. Net Worth, pada gilirannya, merupakan bagian dari aset LSM atau Yayasan yang dimiliki oleh LSM atau Yayasan tersebut.

laporan aktivitas

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

Laporan aktivitas organisasi nirlaba ini sebenarnya sama dengan laporan laba rugi perusahaan. Laporan kegiatan ini menunjukkan perubahan kekayaan bersih setiap periode, jumlah sumbangan yang diterima selama periode tersebut, dan biaya administrasi dan umum yang dikeluarkan selama periode tersebut. Segala sesuatu yang timbul sehubungan dengan pekerjaan Badan. Aktivitas investasi mencakup semua setoran dan penarikan tunai yang terkait dengan lembaga investasi. Investasi dapat berupa jual beli aktiva tetap, penyeteroran atau penarikan simpanan, atau investasi lainnya. Aktivitas pembiayaan adalah estimasi terkait dengan transaksi pelepasan atau pengampunan kewajiban lembaga keuangan dan perubahan kekayaan bersih dari laba menjadi rugi.

Pelaporan arus kas dari aktivitas operasi dilakukan dengan menggunakan metode langsung maupun metode tidak langsung. Metode langsung mengungkapkan kategori utama dari kas kotor yang diterima dan kas kotor yang dibayarkan. Metode tidak langsung, di sisi lain, menyesuaikan dampak transaksi non tunai, akrual atau akrual untuk penerimaan atau pembayaran kas dalam operasi masa lalu dan masa depan, dan faktor pendapatan atau beban yang terkait dengan investasi atau pinjaman. Sesuaikan untung dan rugi. Arus kas. . (IAI, 2007)

Arus kas

Laporan arus kas adalah laporan yang memberikan informasi tentang arus kas masuk, keluar, dan setara kas perusahaan untuk periode waktu tertentu. Tujuan utama dari laporan arus kas adalah untuk menyajikan informasi tentang perubahan untuk memberikan informasi yang relevan kepada investor dan kreditor mengenai arus kas masuk dan keluar. (1) untuk membantu pembaca laporan keuangan dalam memperkirakan perbedaan antara pendapatan bersih dan penerimaan kas dan pembayaran terkait dengan pendapatan tersebut; (2) membantu menentukan dampak transaksi tunai dan non tunai pada

aktivitas keuangan dan investasi pada posisi keuangan perusahaan;

Terdapat dua cara membuat laporan arus kas: metode langsung dan metode tidak langsung. Metode langsung mewakili arus kas aktual dari operasi perusahaan dan, ketika menggunakan metode ini, informasi diperoleh dari catatan akuntansi perusahaan atau dengan merekonsiliasi pos-pos seperti pendapatan dan harga pokok penjualan dalam laporan laba rugi komprehensif. Anda bisa mendapatkan Tentang metode tidak langsung:Ini adalah metode penghitungan arus kas operasi dengan menyesuaikan laba bersih.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-kualitatif yaitu metode yang mendeskripsikan, membandingkan data dan situasi, serta menjelaskan situasi sehingga dapat ditarik kesimpulan. Data utamanya berasal dari wawancara dan observasi, karena metode ini tidak menggunakan teknik analisis statistik untuk mencari dan menjawab pertanyaan atau tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian deskriptif ini merupakan penelitian non hipotesis, sehingga tidak perlu merumuskan hipotesis dalam penelitian. melangkah. Penelitian untuk mengevaluasi laporan keuangan tahunan organisasi nirlaba di kota Merauke sebagai lembaga layanan publik pertama-tama akan mencoba melakukan penyesuaian dengan membandingkan dan menganalisis target survei dengan konsep komparatif terkait dengan prinsip akuntansi dan penyajian laporan keuangan. Gabungkan dan gabungkan dua elemen berikut: (1) Ordonansi Standar Akuntansi Keuangan PSAK No. 45 Organisasi Nirlaba, (2) Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba Kota Merauke Tahun 2023.

IV. Pembahasan

4.1. Bagian laporan keuangan Standar Akuntansi PSAK No. 45 diklasifikasikan sebagai berikut:

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

a. Aseti. Harta kekayaan asosiasi nirlaba ini dilaporkan dalam kelompok harta lancar, tanpa membedakan antara harta yang umur ekonomisnya kurang dari satu tahun sebagai harta lancar dan harta yang umur ekonomisnya lebih dari satu tahun sebagai harta lancar dan Aset tidak lancar. Dalam wawancara dengan Junaid, ia mengatakan semua aset seperti sepeda motor atau komputer tercatat di inventarisasi kantor.

b. Liabilitis.

Karena keberadaan Yayasan Tanimbar Cahaya Abadi dan Irama Timur, utang organisasi nirlaba tidak disajikan secara musiman dalam laporan keuangan. Berdasarkan hal tersebut maka organisasi di Merauke menerapkan PSAC No. 45, 2011. kekayaan bersih dalam organisasi nirlaba ini dilaporkan kekayaan bersih, yang dalam hal ini adalah perusahaan komersial, yang merupakan modal pemilik yang terdiri dari modal saham dan akumulasi laba, dengan laba perusahaan, jika diakumulasikan, menjadi milik pemilik atau pemegang saham perusahaan.

Berdasarkan data penelitian yang diberikan, komponen laporan keuangan organisasi nirlaba di atas bukan PSAK no. 45 Tahun 2011, yang terdiri dari laporan keuangan seperti aset, kewajiban dan kekayaan bersih. Dalam pelaporan keuangan organisasi nirlaba, hanya arus kas yang diakui, arus kas diakui, pendapatan diakui, biaya diakui, dan uang tunai diakui, dan aset diakui dalam persediaan, tidak lancar atau tidak diklasifikasikan. aset lancar.

Organisasi nirlaba ini menyajikan laporan aktivitas hanya berupa pendapatan, pengeluaran, dan saldo awal. Berdasarkan hal tersebut, organisasi yayasan tidak melaporkan laporan kegiatannya ke PSAK No. sesuai standar. 45, 2011. Tradisi akuntansi untuk organisasi nirlaba biasanya hanya berupa pendapatan, pengeluaran, arus kas, arus kas, dan saldo. Oleh karena itu, sangat sulit untuk menerapkan PSAK no. 45 tahun 2011.

c. Termasuk penyusunan laporan keuangan sesuai dengan PSAK No. 45, namun seiring berjalannya waktu pelaporan keuangan tidak berlaku lagi karena ketidakmampuan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menerapkan peraturan standar tersebut.

Hal ini terkait dengan teori resistensi. Seringkali sulit bagi orang untuk menerima perubahan ketika mereka meragukan kemampuan inisiatif perubahan atau tidak menyukai anggota agen perubahan (Sonnenberg, 1994). Selain itu, penerapan PSAK No. 45 tidak mudah untuk diterapkan pada organisasi nirlaba, penyebabnya sebagai berikut:

1. Tenaga Administrasi yang bekerja pada Yayasan Tanimbar dan Irama Timur tidak memiliki pengalaman dalam Menyusun laporan keuangan
2. Belum adanya pelatihan terkait administrasi keuangan di Yayasan Tanimbar dan Irama Timur.
3. Belum adanya kebijakan pimpinan Yayasan Tanimbar dan Irama Timur untuk melaksanakan PSAK.45
4. Tenaga Administrasi Keuangan yang bekerja pada bagian keuangan Yayasan Tanimbar dan Irama Timur bukanlah lulusan Akuntansi maupun Manajemen.

Padahal Laporan keuangan didasarkan pada aturan Standar Akuntansi PSAK No. 45 memberikan informasi keuangan yang lebih baik. Manajemen semua sumber daya akan disempurnakan dari waktu ke waktu untuk memungkinkan semua pihak yang berkepentingan, seperti publik dan pemegang saham, untuk lebih transparan melihat laporan dan hasil keuangan nirlaba.

Perlu dipahami laporan keuangan organisasi nirlaba yang hanya mencatat pendapatan, pengeluaran, kas, penarikan dan saldo terbatas pada pelaporan standar seperti PSAK no. 45, 2011. Organisasi nirlaba ini memiliki Peraturan Standar PSAK No.45, hal ini benar karena PSAK No.45

Sementara berkaitan dengan teori

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

Resistensi.. Masih sulitnya kedua Yayasan menerima perubahan hal ini berkaitan dengan *Lack of motivation* yakni bahwa perubahan tersebut tidak memberikan manfaat sehingga enggan berubah (Sonnenberg, 1994).

Selain itu Kecenderungan menunda perubahan, karena merasa masih banyak waktu untuk melakukan perubahan (Sonnenberg, 1994), Sehingga cenderung menggunakan laporan keuangan seadanya, dan bahkan menggunakan laporan keuangan berbasis laporan keuangan umum.

Apabila mengikuti aturan PSAK, maka keduanya memiliki perbedaan. Perbedaan yang mendasar diantara organisasi nirlaba dengan organisasi bisnis dikarenakan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) membuat Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 45 yang mengatur tentang pelaporan keuangan organisasi nirlaba. Dalam PSAK No. 45 dinyatakan bahwa tujuan adanya standar akuntansi keuangan tersebut adalah sebagai pengaturan dalam pelaporan keuangan organisasi nirlaba. Dengan adanya standar pelaporan, diharapkan laporan keuangan organisasi nirlaba lebih relevan, lebih mudah dipahami, dan memiliki daya banding tinggi, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Relevan Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Informasi yang relevan akan bercirikan memiliki manfaat umpan balik, memiliki manfaat prediktif, tepat waktu dan lengkap. (Mahsun, 2011: 35)
- b. Dapat dibandingkan
Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan

keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. (Nordiawan, 2009: 38)

- c. Dapat dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Sehubungan dengan hal ini, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud. (Nordiawan, 2009: 38) Laporan keuangan merupakan media komunikasi dan pertanggungjawaban antara perusahaan dan para pemiliknya atau pihak lainnya (Suwardjono, 2003: 65). Mardiasmo (2002: 160) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan mengapa perlu dibuat laporan keuangan. Dilihat dari sisi manajemen perusahaan, laporan keuangan merupakan alat pengendalian dan evaluasi kinerja manajerial dan organisasi. Sedangkan dari sisi pemakai eksternal, laporan keuangan merupakan salah satu bentuk mekanisme pertanggungjawaban dan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Sebagai bagian dari usaha untuk membuat kerangka konseptual, *Financial Accounting Standards Board* (FASB, 1980) mengeluarkan *Statement of Financial Accounting Concepts No. 4* (SFAC 4) mengenai tujuan laporan keuangan untuk organisasi nonbisnis/nirlaba (*objectives of financial reporting by nonbusiness organizations*). Tujuan laporan keuangan organisasi nirlaba dalam SFAC 4 tersebut adalah: (Mardiasmo, 2002: 167)

- 1) Laporan keuangan organisasi nonbisnis hendaknya dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penyedia dan calon penyedia sumber daya, serta pemakai dan calon pemakai lainnya dalam pembuatan keputusan yang rasional mengenai alokasi sumber daya organisasi.

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

- 2) Memberikan informasi untuk membantu para penyedia dan calon penyedia sumber daya, serta pemakai dan calon pemakai lainnya dalam menilai pelayanan yang diberikan oleh organisasi nonbisnis serta kemampuannya untuk melanjutkan memberi pelayanan tersebut.
 - 3) Memberikan informasi yang bermanfaat bagi penyedia dan calon penyedia sumber daya, serta pemakai dan calon pemakai lainnya dalam menilai kinerja manajer organisasi nonbisnis atas pelaksanaan tanggung jawab pengelolaan serta aspek kinerja lainnya.
 - 4) Memberikan informasi mengenai sumber daya ekonomi, kewajiban, dan kekayaan bersih organisasi, serta pengaruh dari transaksi, peristiwa dan kejadian ekonomi yang mengubah sumber daya dan kepentingan sumber daya tersebut.
 - 5) Memberikan informasi mengenai kinerja organisasi selama satu periode. Pengukuran secara periodik atas perubahan jumlah dan keadaan/kondisi sumber kekayaan bersih organisasi nonbisnis serta informasi mengenai usaha dan hasil pelayanan organisasi secara bersama-sama yang dapat menunjukkan informasi yang berguna untuk menilai kinerja.
 - 6) Memberikan informasi mengenai bagaimana organisasi memperoleh dan membelanjakan kas atau sumber daya kas, mengenai utang dan pembayaran kembali utang, dan mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi likuiditas organisasi.
 - 7) Memberikan penjelasan dan interpretasi untuk membantu pemakai dalam memahami informasi keuangan yang diberikan. Menurut PSAK No. 45 tujuan utama laporan keuangan adalah memberikan adanya informasi yang lebih relevan dalam memenuhi kepentingan para penyumbang, kreditur, anggota organisasi, ataupun pihak lain yang memberikan sumberdaya bagi organisasi nirlaba. Pihak yang menggunakan laporan keuangan organisasi nirlaba memiliki kepentingan bersama dalam rangka untuk menilai:
 - a. Jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi nirlaba dan kemampuan organisasi nirlaba untuk terus memberikan jasa tersebut.
 - b. Cara manajer dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan aspek lain dari kinerja mereka. Secara rinci, tujuan laporan keuangan, termasuk catatan atas laporan keuangan, adalah untuk menyajikan informasi mengenai: (Mahsun, 2011: 189- 190)
 - c. Jumlah dan sifat aktiva, kewajiban, dan aktiva bersih suatu organisasi.
 - d. Pengaruh transaksi, peristiwa dan situasi lainnya yang mengubah nilai dan sifat aktiva bersih.
 - e. Jenis dan jumlah arus masuk dan arus keluar sumber daya dalam satu periode dan hubungan antara keduanya.
 - f. Cara suatu organisasi mendapatkan dan membelanjakan kas, memperoleh pinjaman dan melunasi pinjaman, dan faktor lainnya yang berpengaruh pada likuiditasnya.
 - g. Usaha jasa suatu organisasi.
- d. Pencatatan Transaksi dan Proses Penyusunan Laporan Keuangan**
- Dalam pencatatan transaksi data yang dilakukan kegiatan awal yaitu pengambilan data – data atau di sebut juga dengan reduksi data. Hal tersebut dilakukan pada data berupa transaksi – transaksi keuangan yang terjadi pada yayasan tersebut
- Data tersebut seperti laporan pemasukan dan pengeluaran pada yayasan yang sesuai tanggal transaksi. Dalam melakukan pencatatan terhadap transaksi-transaksi yang terjadi yaitu mencatat penerimaan dan pengeluaran dalam buku harian kas yaitu pencatatan semua penerimaan dan pengeluaran, kemudian di pindahkan ke dalam laporan bulanan seperti rekapan bulanan. Laporan pemasukan dan pengeluaran telah disertai dengan bukti

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

– bukti yang dibuat oleh bendahara yayasan.

Laporan tersebut terdiri dari pos-pos pemasukan seperti kas dan sumbangan dari donatur. Sedangkan untuk pos – pos pengeluaran yaitu biaya konsumsi, biaya kesehatan, biaya listrik, biaya operasional, biaya transportasi dan biaya lain- lain. Di dalam yayasan tidak menyusun laporan keuangan yang sempurna. Dari penjelasan tersebut yayasan dikatakan kurang maksimal dalam proses keuangan, dikarenakan yayasan Tanimbar dan Irama Timur ini lebih mengutamakan pelayanan pada mahasiswa. Hal ini sesuai dengan teori sebelum nya bahwasanya pada yayasan pendidikan yang termasuk entitas nirlaba sulitnya ditemuinya laporan keuangan sesuai PSAK No. 45.

Data keuangan tersebut digolongkan sesuai akun-akun untuk penyusunan laporan keuangan yang disusun dan dilampirkan pada lembar lampiran. Proses pemilahan data keuangan bersamaan dengan proses pencatatan dan pengelompokan transaksi. Dalam pencatatan keuangan pada yayasan dilakukan oleh bendahara yang diketahui oleh ketua umum. Yayasan Tanimbar dan Irama Timur dalam pencatatan penerimaan dicatat langsung yang didapat dari penerimaan dana pendidikan, sumbangan donatur baik yang tetap maupun tidak tetap, dan diakui ketika Yayasan menerima uang tersebut.

Pencatatan pengeluaran kas, mencatat aktivitas pengeluaran yang terjadi dari pembayaran biaya Listrik, biaya konsumsi, biaya pendidikan, biaya operasional, biaya transportasi dan biaya – biaya lainnya. Pos – pos biaya tersebut dicatat oleh Yayasan Tanimbar dan Irama Timur di buku besar penerimaan dan pengeluaran, dimana jauh dari ketentuan yang telah diatur oleh PSAK No. 45. Dalam pencatatan pengeluaran dicatat ketika biaya – biaya tersebut dinyatakan keluar oleh ketua umum.

Pengeluaran yang sering terjadi pada Yayasan Tanimbar dan Irama Timur

ini yaitu seperti biaya operasional pendidikan, listrik, biaya konsumsi anak asuh, dan biaya transport. Hasil data wawancara untuk memperoleh informasi mengenai aset pada Yayasan Tanimbar dan Irama Timur bahwa aset berupa gedung, tanah, peralatan dan kendaraan. Peralatan yang berupa meja, komputer, kursi, almari, AC dan lain – lain. Dan untuk aset tetap seperti gedung, tanah, bangunan milik sendiri bukan menyewa.

Penyajian Data

Setelah melakukan pencatatan transaksi atau reduksi data lalu dilakukan penyajian data, mengetahui lebih detail mengenai program keuangan yang terdapat di yayasan walaupun yayasan tidak menyusun laporan keuangan yang sempurna. Namun laporan yang sesuai dengan ketentuan PSAK No.45 Sehingga penyajian pelaporan keuangan lebih meyakinkan. Hal ini dapat mendorong para kreditur, donatur dan pihak yang berkepentingan lebih percaya terhadap Yayasan untuk memberikan dan meminjamkan sumber dayanya. Pada yayasan Tanibar hanya mengutamakan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan menyampingkan laporan keuangan seperti halnya organisasi nirlaba lainnya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan perbedaannya , yayasan Tanimbar Cahaya Abadi dan Yayasan Irama Timur hanya menyusun laporan keuangan menurut pendapatan dan pengeluaran dan tidak menyusun laporan keuangan menurut laporan keuangan bersifat umum
2. Yayasan Tanimbar dan Irama Timur belum mengikuti Laporan Keuangan menurut PSAK No. 45 yaitu. penyajian laporan keuangan yang menghasilkan laporan keuangan, laporan aktivitas, laporan perubahan aktivitas bersih, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan tahunan

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

3. Penerapan PSAK No. 45 Pada Yayasan Tanimbar dan Irama Timur tidak mudah untuk diterapkan, penyebabnya sebagai berikut:
 - a. Tenaga Administrasi yang bekerja pada Yayasan Tanimbar dan Irama Timur tidak memiliki pengalaman dalam Menyusun laporan keuangan
 - b. Belum adanya pelatihan terkait administrasi keuangan di Yayasan Tanimbar dan Irama Timur.
 - c. Belum adanya kebijakan pimpinan Yayasan Tanimbar dan Irama Timur untuk melaksanakan PSAK.45
 - d. Tenaga Administrasi Keuangan yang bekerja pada bagian keuangan Yayasan Tanimbar dan Irama Timur bukanlah lulusan Akuntansi maupun Manajemen.

B. Saran`

1. Yayasan Tanimbar dan Irama Timur perlu mempelajari mengenai PSAK. No. 45, agar memahami dan mengikuti serta mengimplmentasikan laporan keuangan Lembaga nirlaba sesuai PSAK No.45.
2. Yayasan Tanimbar dan Irama Timur perlu memberikan training/kursus bagi bagian administrasi Yayasan Tanimbar agar dapat membuat laporan keuangan yang sesuai dengan PSAK No. 45,

DAFTAR PUSTAKA

- Ais, Chatamarrasjid. (2006). Badan Hukum Yayasan (edisi revisi). Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Bara, Francisca Ayu Cikita. (2012). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Siklus Pengeluaran pada Garnis Silver and Plated, Skripsi (tidakdipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Basrowi, Suwandi. (2008). Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta
- Bastian, Indra. (2007). Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. (2009). PSAK No. 25 (revisi 2009): Kebijakan Akuntansi, Perubahan Estimasi Akuntansi, dan Kesalahan. Jakarta: IAI
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. (2009). Standar Akuntansi Keuangan Entitas tanpa Akuntabilitas Publik. Jakarta: IAI
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. (2011). PSAK No. 45 (revisi 2011): Pelaporan Keuangan Entitas Nirlaba. Jakarta: IAI
- Elder, Randal J., Beasley, Mark S., Arens, Alvin A., Jusuf, Amir Abadi. (2011). Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia). Jakarta: Salemba Empat
- Ferdian. (2010). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi (Studi kasus pada CV. Mitra Tanindo), Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). Manajemen Syari'ah dalam Praktik. Jakarta: Gema Insani Press
- Hall, James A. (2009). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Jusup, Al. Haryono. (2011). Dasar-dasar Akuntansi. Edisi 7. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Mulyadi. (2001). Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Nurhayati, Sri dan Wasilah. (2009). Akuntansi Syari'ah di Indonesia. Jakarta: Salemba Empat
- Raco, J.R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya. Jakarta: Grasindo
- Republik Indonesia. (2001). Undang-Undang No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan

**PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN No. 45 PADA YAYASAN
TANIMBAR CAHAYA ABADI DAN IRAMA TIMUR
DI MERAUKE**

- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang No. 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan
- Suharsaputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: Refika Aditama
- Sutinah, Agnes. (2013). Perancangan Sistem Akuntansi Siklus Pendapatan dalam Upaya Meningkatkan Pengendalian Internal pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Katolik St. Vincentius A Paulo di Surabaya. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol. 2 No. 1 Malang
- Tofik, Moch. (2008). Membuat Aplikasi Akuntansi dengan Microsoft Office Excel 2007. Jakarta: Mediakita
- Suliyanto, Studi Kelayakan Bisnis. Pendekatan praktis. 2010. Penerbit Andi, Yogyakarta

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN SUMBER DAYA KELAUTAN

Oleh. Yohanes Ngamal & Maximus Ali Perajaka

yohanesngamal05@gmail.com

ABSTRACT

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara yang memiliki sumber daya kelautan terbesar di dunia. Namun melalui studi menggunakan pendekatan imajinasi sosio- logis dan penelusuran data statistik diketahui bahwa sumber daya kelautan itu belum dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan warga bangsa, terutama mereka yang menggantungkan hidupnya pada sumber daya kelautan (nelayan). Lebih dari itu, melalui studi dengan pendekatan sosiologis diketahui bahwa sumber daya kelautan dieksploitasi secara membabi buta menggunakan peralatan yang tidak ramah lingkungan seperti bom ikan dan pukat harimau. Keadaan ini semakin diperparah oleh lemahnya upaya pengamanan dan law enforcement sehingga banyak nelayan asing melakukan ilegal fishing dengan total kerugian sekitar Rp 100 triliun per tahun. Dampak negatif bukan hanya itu. Data statistik menyebutkan bahwa sebagian besar potensi sumber daya kelautan seperti terumbu karang, rumput laut dan hutan mangrove mengalami kerusakan parah. Untuk mencegah krisis ekologis kelautan secara lebih parah, maka bangsa Indonesia perlu melakukan beberapa langkah terobosan.

Seperti manajemen pengendalian Ekosistem Laut, manajemen pengendalian ekosistem laut dengan menggunakan konsep pembangunan berkelanjutan, memanfaatkan pendekatan sosiologis (imajinasi sosiologis) untuk mendalami sebab sebab terjadi krisis ekologis kelautan, dan solusi alternatif atas krisis tersebut.

Kata kunci: *Manajemen Pengendalian, krisis ekologis kelautan, pengendalian pemanfaatan sumber daya laut, dan pengendalian krisis ekosistem*

PENDAHULUAN

Dalam pidato Presiden Jokowi menyampaikan komitemennya, bahwa “Kami memiliki komitmen mencapai target kawasan konservasi perairan laut seluas 32,5 juta hektare pada tahun 2030. Sampai dengan tahun 2021, kami telah berhasil mencapai seluas 28,1 juta

hektare atau 86,5 persen. Kami optimistis, komitmen kami di tahun 2030 bisa terpenuhi,” ujar Presiden dalam pidatonya pada One Ocean Summit 2022, yang ditayangkan di kanal YouTube Sekretariat Kabinet, Jumat (11/02/2022).¹

Pernyataan Jokowi menggugah berbagai kalangan, tak terkecuali para akademisi, untuk ikut memberikan kontribusi pemikiran tentang bidang kelautan yang mencakup wilayah lautan dan pesisir laut. Sejauh ini,

¹ <https://setkab.go.id/presiden-jokowi-nyatakan-komitmen-indonesia-dalam-perlindungan-laut/>

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

studi dan karya tulis mengenai kelautan didominasi oleh para akademisi dari disiplin ilmu-ilmu alam. Sementara, studi dan karya tulis dari sudut pandang disiplin ilmu sosial, relatif masih terbatas. Padahal, upaya pengendalian krisis ekosistem kelautan, dan strategi pembangunan kelautan secara berkelanjutan menuntut penelitian yang lebih serius tentang ‘faktor manusia’. Dengan kata lain, perlu dikembangkan studi tentang wilayah kelautan menggunakan perspektif sosiologis (sosiologi kelautan).² Ada dua alasan mengapa penulis membahas isu kelautan dengan cara pendekatan manajemen pengendalian. Pertama, bahwa secara sosio-kultural, bangsa Indonesia merupakan bangsa maritim. Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa per tahun 2010, populasi penduduk Indonesia mencapai lebih dari 237 juta orang di mana lebih dari 80% hidup di kawasan pesisir. Mereka tersebar di sekitar 300 kabupaten/kota yang berada di daerah pesisir, dari total 467 kabupaten/kota yang ada di Indonesia.

Warga yang hidup di pesisir menghasilkan dan mendayagunakan aneka produk kebudayaan yang berkaitan kelautan. Misalnya, membangun perahu dan rakit sebagai moda transportasi, menghasilkan kuliner dari hasil laut, menciptakan alat musik dan benda-benda seni-nya dari kerang laut, menciptakan kesenian – pantun, syair, lagu dan tarian yang bernuansa kelautan. Bahkan, menjalankan ritual adat dan keagamaan berkaitan dengan kelautan.³

Kedua, bahwa kondisi kemaritiman, khususnya wilayah laut dan pantai Indonesia sedang berada dalam risiko pencemaran dan kerusakan yang menguatirkan akibat ulah manusia, baik orang Indonesia sendiri maupun orang asing. Krisis ekologis kelautan terjadi karena penangkapan ikan secara

berlebihan (overfishing), penurunan keanekaragaman biota laut, polusi laut, abrasi pantai, dan kerusakan hutan bakau di daerah pesisir laut. Krisis ekologi kelautan biasanya diikuti oleh krisis ekonomi berupa penurunan pendapatan nelayan dan para pekerja kelautan lainnya, deindustrialisasi perikanan yang menimbulkan pengangguran, transformasi profesi kelautan, dan kebutuhan investasi demi pembangunan industri alternatif. Juga krisis kebudayaan berupa destabilisasi identitas kolektif masyarakat pesisir dan penduduk pulau-pulau kecil, praktik kebudayaan, tradisi dan ritual masyarakat lokal, hilangnya pengetahuan, teknologi dan kebijaksanaan lokal.⁴

Melalui karya tulis ini, penulis menyoroti isu-isu kelautan di Indonesia pada umumnya, dan di propinsi Nusa Tenggara Timur pada khususnya. Sorotan utama diarahkan pada isu kerusakan wilayah pesisir laut dan wilayah laut –baik di permukaan dan di kedalamannya.

Pisau analisis yang dipakai untuk membedah masalah tersebut ialah teori imajinasi sosiologis (sociological imagination) yang dicetuskan Charles Wright Mills, sosiolog berkebangsaan Amerika Serikat yang hidup antara tahun 1916 dan 1962. Sebelum membedah masalah kerusakan dan pencemaran kelautan, penulis akan terlebih dahulu memaparkan secara garis besar potensi sumber daya kelautan di Indonesia, khususnya di NTT. Kemudian, pada bagian akhir penulis mengemukakan beberapa gagasan untuk mencegah dan mengurangi risiko kerusakan kelautan, sekaligus konsep pembangunan kelautan secara terpadu dan berkelanjutan.

TUJUAN PENULISAN

Maksud utama dari penulisan karya tulis ini ialah membuka wawasan masyarakat

² The Interpreter, ‘okowi’s maritime inaugural address’ dalam <http://www.lowyinterpreter.org/post/2014/10/21/Jokowis-maritime-inaugural-address.aspx>

³ Dede Yusuf, ‘Akulturasi Agama dan Ritual Sedekah Laut di Cirebon dan Cilacap’ dalam [www. http://sejarahakademika.blogspot.com](http://sejarahakademika.blogspot.com)

⁴ Achmad Mustofa, ‘Tradisi, adat, dan kearifan lokal dalam dunia perikanan di Indonesia’ dalam <http://www.wwf.or.id/?26284/Tradisi-adat-dan-kearifan-lokal-dalam-dunia-perikanan-di-Indonesia>

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

Indonesia bahwa segala sumber daya di wilayah pesisir dan laut merupakan 'harta warisan' yang dipinjam dari generasi masa datang. Oleh karena itu mereka harus mengembalikannya kepada generasi masa datang dalam kondisi yang baik dan lestari. Tujuan lain dari penulisan karya tulis ini ialah menyadarkan masyarakat pembaca bahwa manusia atau faktor sosial (masyarakat) merupakan penentu utama keberhasilan pembangunan di bidang kemaritiman di Indonesia, khususnya di NTT.

Tujuan ketiga ialah menginspirasi dan mendorong masyarakat, terutama pemerintah Indonesia, untuk menerbitkan apa yang disebut sebagai strategi kemaritiman (marine strategy) untuk melindungi lebih banyak sumber daya (resources) dan menggali lebih banyak manfaat (benefits) dari wilayah laut. Strategi kemaritiman juga membantu bangsa Indonesia untuk meraih kedaulatan yang lebih baik dalam konteks sistem kemaritiman internasional. Dengan kata lain, strategi kemaritiman membuat bangsa Indonesia leluasa mengembangkan ekonomi, industri dan perdagangan berbasis kelautan, dan bisa mencegah terjadinya ketegangan atau pun konflik atas sumber daya kelautan yang sama dan terbatas sifatnya. Strategi kemaritiman juga mencakup upaya mengembangkan budaya kelautan dan manajemen pengelolaan isu-isu kelautan di media massa. Tidak terkecuali upaya menyusun peraturan dan Undang-undang, sistem politik dan pertahanan dan keamanan di wilayah laut.

METODE STUDI DAN PENULISAN

Studi ini diadakan dalam rangka mengeksplorasi, menguji, dan merefleksikan peran disiplin ilmu sosiologi dalam pembangunan kelautan yang terpadu dan berkelanjutan. Studi ini menggunakan metode kualitatif berdasarkan, pertama, kajian kepustakaan—buku, karya tulis dan artikel mengenai kondisi wilayah pesisir dan laut Indonesia. Kedua, observasi atas peristiwa-peristiwa sosial dan refleksi pengalaman individual berkenaan dengan pengelolaan sumber daya kelautan. Selanjutnya, bahan-bahan kajian itu dianalisis menggunakan teori

imajinasi sosial yang dicetuskan C(harles) Wright Mills, sosiolog berkebangsaan Amerika Serikat yang hidup 1916-1962.

Hasil studi ini diramu menggunakan metode penulisan sebagai berikut: Pendahuluan, Tujuan Penulisan, Metode Studi dan Penulisan, Pembahasan -Kajian Teoritis: Sosiologi Kelautan dan Kajian Data: Potret Sumber Daya Kelautan Indonesia dan Krisis Ekologis Kelautan; dan Penutup: Kesimpulan dan Saran.

KAJIAN TEORITIS MANAJEMEN PENGENDALIAN SEKTOR PUBLIK DAN SOSIOLOGI KELAUTAN

Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik

Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik Sistem Pengendalian Manajemen adalah sebuah sistem yang terdiri dari beberapa anak sistem yang berkaitan, yaitu: pemrograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan dan pertanggungjawaban untuk membantu manajemen mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan agar mau mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu secara efektif dan efisien (Suadi, 2001). Sistem Pengendalian Manajemen adalah struktur dan proses yang sistematis serta terorganisir yang digunakan manajemen di dalam pengendalian manajemennya (Anthony, Dearden & Bedford, 2003). Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem terintegrasi antara proses, strategi, pemrograman, penganggaran, akuntansi, pertanggungjawaban, yang hakikatnya untuk membantu orang dalam menjalankan organisasi atau perusahaan agar hasilnya optimal (Sukarno, 2004)

Sejarah Ringkas Sosiologi Kelautan

Sesungguhnya, pembahasan mengenai wilayah kelautan (pesisir dan laut) dalam kaitan dengan manusia, bukan merupakan sesuatu yang baru dalam sosiologi. Sejumlah pelopor teori sosiologi sudah sejak lama melakukan studi dan pembahasan mengenai kelautan. Sebagai contoh, pada tahun 1896, sosiolog berkebangsaan Jerman, Ferdinand Tönnies (1855-1936) membahas mengenai

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

kondisi kerja dan upah dari beragam profesi kelautan, termasuk perihal mogok kerja massal para pekerja bidang kelautan pada tahun 1896/1897 di Hamburg. Makanya, Tonnies dipandang sebagai bapak dari sosiologi kelautan.⁵

Sosiolog lain yang menaruh perhatian pada topik ini ialah Norbert Elias. Elias merasa tertarik pada studi tentang karir para tentara dari angkatan laut, dan berniat menerbitkan buku tentang hal itu. Sayangnya, niat itu tak pernah kecapaian, meski beberapa teks yang ditulisnya masih tersimpan hingga kini.⁶ Pada masa-masa selanjutnya, sosiologi kelautan menjadi sebuah cabang sosiologi yang dikembangkan baik di Amerika Serikat dan Kanada, negara-negara Skandinavia, negara-negara Eropa Timur, maupun di kawasan Asia –seperti di Cina, Jepang, Korea Selatan dan Asia Tenggara.

Pada masa-masa selanjutnya, sosiologi kelautan menjadi sebuah cabang sosiologi yang dikembangkan baik di Amerika Serikat dan Kanada, negara-negara Skandinavia, negara-negara Eropa Timur, maupun di kawasan Asia –seperti di Cina, Jepang, Korea Selatan dan Asia Tenggara.

Imajinasi Sosiologis dalam Sosiologi Kelautan

Pada suatu kesempatan, sosiolog Charles Wright Mills mengatakan bahwa 'Kehidupan manusia sebagai individu maupun sejarah umat manusia tak akan dapat dipahami tanpa aksi penelusuran atas keduanya.' Melalui pernyataan tersebut, Mills ingin memandaskan bahwa jika kita ingin memahami kehidupan individu kita seharusnya juga mempelajari sejarah umat manusia. Demikian sebaliknya, jika kita ingin memahami masalah masyarakat manusia, kita dapat memulainya dengan mempelajari masalah yang mendera individu-individu. Itulah yang diartikannya dengan 'imajinasi sosiologis'.⁷

Lewat artikelnya 'The Sociological Imagination: Thinking Outside the Box,' Joachim Vogt Isaksen menyatakan bahwa 'imajinasi sosiologis' merupakan sebuah konsep sosiologis untuk mendeskripsikan kemampuan 'untuk berpikir keluar dari rutinitas harian' dan melihat pengalaman-pengalaman harian dari sudut pandang baru samasekali. Untuk mencapai ketrampilan seperti itu, tulis Isaksen, Anda harus dapat melepaskan diri dari suatu konteks dan melihat sesuatu dari suatu sudut pandang alternatif.

Bayangkan, Anda lahir lima abad lalu, pada awal tahun 1500-an. Anda akan melihat diri berada dalam situasi hidup yang amat berbeda samasekali. Anda mungkin hidup dalam sebuah komunitas atau kampung tradisional di mana hubungan kekerabatan amat kental. Sebagai warga kampung tradisional abad ke-16, Anda tak memiliki bayangan sedikitpun tentang teknologi canggih seperti televisi, handphone, komputer/laptop, internet, shopping mall lengkap dengan restoran: Pizza Hut, American Grill dan lain sebagainya. Anda juga tak punya bayangan tentang moda transportasi modern seperti mobil, kereta api, pesawat terbang dan lain sebagainya. Singkat kata, suasana dan pengalaman hidup sebagai seorang yang hidup 500 tahun silam, samasekali berbeda dengan situasi dan pengalaman hidup seorang yang hidup dewasa ini.

Sebagai anak Jakarta, cobalah Anda membayangkan bahwa Anda dilahirkan dan dibesarkan di kampung Bengga, di pesisir selatan pulau Flores bagian tengah. Jika Anda hidup di sana, boleh jadi sejak berusia kelas 2 sekolah dasar Anda sudah dibiasakan membantu sang ayah yang adalah nelayan tradisional. Bersama sang ayah, boleh jadi saban hari Anda tuntun ke laut untuk melakukan kegiatan yang oleh warga lokal disebut 'sobhe kubi', menyelam

⁵ Dr Frank Sowa, c.s., 'Congress of the German Sociological Association (DGS), Trier, Germany - Maritime Sociology: Polish and German Perspectives on a Sociology of Maritime Spaces' dalam <https://www.google.com/Ferdinand+Tonnies+maritime+sociology>

⁶ Rene Moelker, 'Norbert Elias and The Genesis of the Naval Profession' Research Networks 15 – Sociology of Professions, dalam https://www.um.es/ESA/papers/Rn15_35.pdf.

⁷ Gordon Marshall (ed.) 1998. Oxford Dictionary of Sociology— New Edition, Oxford University Press, hal. 420.

3-5 meter ke dasar laut, menelusuri celah bebatuan karang untuk menombaki gurita yang akan dijadikan pangan bagi seluruh anggota rumah. Jika Anda dilahirkan dan dibesarkan di Ma'u Nu'a, belasan kilo meter dari Bengga arah timur, boleh jadi pada usia serupa, pada setiap senja hari Anda sudah harus menemani sang ayah untuk turun ke laut dengan perahu sampan kecil untuk menebar jala ikan. Jika beruntung mendapat beberapa ember penuh ikan, maka Anda juga harus ikut mengasapi hasil tangkapan tersebut dengan sabut kelapa. Jika hasilnya tak terlalu banyak, maka Anda akan diminta menjajakan ikan-ikan itu ke kampung-kampung tetangga. Dan, jika hasil tangkapan sedikit sekali, maka Anda akan disuruh masuk ke dapur membantu sang ibu menyediakan bumbu dapur atau mendorong kayu bakar ke tungku api supaya singkong rebus dan ikan kuah asam ala Flores lekas matang dan siap disajikan.

Mills mengusulkan konsep imajinasi sosiologis

karena ia berkeyakinan bahwa sosiologi dapat menunjukan bagi kita bahwa masyarakat bertanggung jawab atas banyak masalah yang menimpa kita secara individual. Dia pun berpendapat bahwa salah satu tugas utama sosiologi ialah mentransformasikan masalah-masalah personal menjadi isu-isu publik dan politik. Itu sebabnya, Mills mendefinisikan 'imajinasi sosiologis' sebagai "kesadaran yang jernih tentang hubungan antara pengalaman personal dengan masyarakat yang lebih luas."

Mills percaya bahwa kekuatan impersonal dan peristiwa sejarah yang sudah lama terjadi boleh jadi punya kaitannya dengan peristiwa atau kecelakaan yang dialami individu tertentu. Itu artinya orang boleh memandang masalah personal sebagai isu sosial. Atau, orang bisa saja mengaitkan pengalaman individual dengan pekerjaan dan kinerja masyarakat.

Mills juga menekankan bahwa masalah-masalah yang dihadapi masyarakat memiliki akar sosial dan dibagikan oleh

banyak orang. Akar masalah itu biasanya berkaitan dengan struktur masyarakat. Selain berperan menghubungkan pengalaman dan masalah personal dengan isu publik dan politik, imajinasi sosiologis juga mampu membedakan apa yang menjadi persoalan personal dan apa yang menjadi isu publik. Sebagai contoh, seringkali kita memandang seorang individu yang tak mendapat pekerjaan, dan tak membayar utang-utangnya sebagai seorang yang malas dan kurang cerdas. Tetapi, jika individu itu berada dalam masyarakat dengan angka pengangguran mencapai 20% dan angka kredit macet hingga 30%, maka kita tak dapat memandang masalah publik itu sebagai akibat dari kelemahan karakter individual. Jadi, ketika banyak orang individu mengalami masalah yang serupa, kita mesti mempertanyakan jangan-jangan masalah itu justru berakar pada struktur dan sistem sosial yang tidak becus.

Dalam konteks sosiologi kelautan, konsep imajinasi sosiologis dapat digunakan untuk membedah 'faktor sosial' atau hubungan masyarakat' dengan isu-isu kelautan. Artinya, dengan menelaah pengalaman dan masalah personal berkenaan dengan pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut, kita bisa sampai pada isu-isu publik dan politik berkenaan dengan wilayah kelautan. Dengan kata lain, bagi Mills, konsep imajinasi sosiologis dapat dipakai sebagai pisau analisis atas krisis ekologis kelautan dan pembangunan kelautan secara berkelanjutan.

Memang, konsep yang ditawarkan Mills mengundang kritik dan perdebatan akademik dan publik. Tetapi bagaimana pun, apa yang diusulkan Mills dipandang sebagai suatu bentuk tanggung jawab dari sosiolog kelautan untuk menjadi pengantara antara masyarakat umum dan para ahli untuk melindungi baik biologi dan lingkungan sosial dari wilayah kelautan, termasuk laut sebagai dunia kerja manusia (the sea as labour milieu).⁸

⁸Agnieszka Kolodziej-Durnas, Frank Sowa, Maritime Sociology dalam www.esa12thconference.eu/r7-maritime-sociology

KAJIAN DATA: POTRET SUMBER DAYA KELAUTAN INDONESIA (NTT)

Potensi Sumber Daya Kelautan Nasional

Sangat tepat pernyataan Presiden Jokowi dalam pidato pelantikannya Oktober 2014 silam, bahwa sebagai bangsa, kita harus kembali mengarahkan muka ke laut, dan memberi perhatian lebih pada pembangunan kelautan secara terpadu dan berkelanjutan. Mengapa? Sebab, negara kita memiliki wilayah laut seluas 5,8 juta km², sekitar tiga per empat dari keseluruhan wilayah Indonesia. Di dalam wilayah laut tersebut terdapat lebih dari 17.500 pulau dengan garis pantai sepanjang 81.000 km, terpanjang kedua di dunia setelah Kanada.⁹

Negara Indonesia memiliki sumber daya kelautan yang beraneka ragam dengan jumlah yang amat besar. Dilihat dari jenisnya, wilayah laut Indonesia memiliki sumber daya terbarukan dan tak terbarukan. Sumber daya kelautan terbarukan meliputi berbagai jenis ikan, rumput laut, terumbu karang, hutan bakau/mangrove, garam laut. Sementara sumber daya kelautan tak terbarukan meliputi pasir, bahan tambang dan mineral lainnya. Wilayah laut dan pesisir juga menyediakan potensi yang dapat dikembangkan baik sebagai sumber energi seperti pasangsurut, gelombang laut, dan angin laut, maupun sebagai industri jasa kelautan seperti transportasi laut dan pariwisata bahari.

Dilihat dari bentuk kehidupan, sumber daya kelautan dapat dibagi atas sumber daya hayati dan non-hayati. Sumber daya hayati seperti ; rumput laut (sea weeds), padang lamun (seagrass beds), terumbu karang (coral reefs), hutan bakau (mangrove). Sedangkan sumberdaya non-hayati seperti: estuaria, pantai pasir, pantai berbatu, pulau-pulau kecil, laut terbuka, energi laut dan harta karun yang berupa muatan kapal tenggelam.

Kepmen KP Nomor 19/2022 isinya tentang Estimasi Potensi Sumber Daya Ikan, Jumlah Tangkapan Ikan yang Diperbolehkan (JTB), dan Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Ikan di Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik. Sesuai Kepmen KP tersebut, total estimasi potensi sumber daya ikan di 11 WPPNRI sebanyak 12,01 juta ton per tahun dengan JTB 8,6 juta ton per tahun. Estimasi potensi tersebut dibagi dalam sembilan kelompok sumber daya ikan yaitu ikan demersal, ikan karang, pelagis kecil, cumi, udang penaeid, lobster, rajungan, kepiting dan pelagis besar.. Luas wilayah terumbu karang di Indonesia mencapai 50.875 kilometer persegi atau sekitar 18% dari total kawasan terumbu karang dunia.¹⁰ Sebagian besar terumbu karang tersebut tersebar di bagian timur Indonesia, di wilayah yang lazim disebut segitiga karang (coral triangle).¹¹ Di wilayah terumbu karang itu terdapat lebih dari 260 jenis ikan hias dan biota langka.¹² Menurut FAO, Indonesia memiliki 48 spesies mangrove sehingga menjadi pusat keanekaragaman hayati mangrove di dunia. Luas hutan mangrove mencapai sekitar 3,189,359 hektar, hampir 60% luas total mangrove Asia Tenggara, atau sekitar 20% dari total tutupan mangrove yang ada di dunia. Kementerian Lingkungan Hidup menjelaskan bahwa sampai dengan akhir 2022 terjadi penambahan luas hutan mangrove sebesar 1210 hektar.¹³ Selain itu, data Laut kita mengandung lahan garam. Menurut data Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), luas lahan produksi garam Indonesia terbesar ada di 9 kabupaten dengan total 21.348 hektar. Cirebon merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang memiliki jumlah areal produksi garam terbesar yaitu 4.273 hektar.¹⁴

Indonesia masuk dalam tiga besar pemasok rumput laut di pasar internasional, dengan

⁹ Greenpeace, Laut Indonesia dalam Krisis, hlm. 1

¹⁰ <https://kkp.go.id/djpt/artikel/39646-kkp-perbarui-data-estimasi-potensi-ikan-totalnya-12-01-juta-ton-per-tahun>

¹¹ Greenpeace, Laut Indonesia dalam Krisis, hlm. 2

¹² Potensi kelautan Indonesia, hlm. 3

¹³

<https://www.antaranews.com/berita/3354807/luas-penanaman-mangrove-di-indonesia-1210-hektare-sepanjang-2022>

¹⁴ Wiji Nurhayat, 'Setiap Tahun 3.000 Hektar Lahan Garam di RI Berubah Fungsi' dalam

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

produksi nasional pada 2012 mencapai 6,5 juta ton. Safari menerangkan, kondisi sekarang ini penyerapan rumput laut oleh industri nasional baru mencapai sekitar 30% dari produktivitas, padahal potensi rumput laut yang belum diolah untuk memenuhi permintaan pihak luar negeri, amat besar. Lagi pula harga produk rumput laut di pasar internasional, cukup tinggi. Sampai Oktober 2013, ekspor bahan baku dan olahan rumput laut Indonesia mencapai 147.052 ton senilai US\$ 132, 48 juta.¹⁵

Selain itu, Indonesia memiliki setidaknya 90 objek kawasan bahari, di mana 12 di antaranya sudah ditetapkan sebagai obyek wisata bahari unggulan yaitu Kepulauan Padaido, Biak, Papua, Kepulauan Wakatobi Sulawesi Tenggara, Kepulauan Derawan Kalimantan Timur, Kepulauan Selayar Takabonore Sulawesi Selatan, Pulau Nias dan Kepulauan Mentawai Sumatera Utara, Kepulauan Raja Ampat Paupa Barat, Kepulauan Ujung Kulon dan anak Kratau Banten, Pulau Komodo, Nusa Tenggara Timur, Teluk Tomini dan Kepulauan Tongean Sulawesi Tengah, Kepulauan Bali dan Lombok, dan Balerang Kepulauan Riau. Obyek wisata bahari meliputi panorama sunset, lokasi diving, obyek untuk surfing, selancar angin, dan obyek memancing. Wisata bahari itu didukung didukung oleh 75.000 km² laut dengan 81.000 km garis pantai, dimana di dalamnya terdapat setidaknya 950 spesies terumbu karang, 8.500 spesies ikan tropis, 555 spesies rumput laut, dan 18 spesies padang lamun.¹⁶ Dari sudut pandang geopolitik dan geoekonomi, wilayah laut Indonesia amat strategis karena menjadi jalur perlintasan kapal-kapal asing, baik itu kapal perang, kapal penumpang komersial, kapal kargo dan kapal pesiar, yang datang baik dari

benua Asia, Australia, dan Kawasan Lautan Pasifik.¹⁷

Potensi sumber Daya Kelautan NTT

Berdasarkan data statistik, luas wilayah daratan Provinsi Nusa Tenggara Timur/NTT sekitar 47.349,9 km², wilayah lautnya sekitar 200.000 km², hampir empat kali lebih besar dari wilayah daratan. Dengan kondisi seperti ini, sesungguhnya potensi terbesar NTT berada di laut. Laut Sawu dikenal sebagai wilayah coral triangle atau wilayah segitiga terumbu karang dan memiliki keanekaragaman hayati laut sangat tinggi.¹⁸

Survei Reconnaissance tahun 2001-2002, setidaknya menemukan bahwa di wilayah laut Sawu terdapat 336 jenis ikan karang, 31 spesies mamalia laut: terdiri dari 18 spesies paus, 12 spesies lumba-lumba, dan satu jenis dugong, dan enam spesies penyu. Survei lain pada September 2013 yang dilakukan The Nature Conservancy (TNC) Indonesia bekerja sama dengan Dr Benjamin Kahn dari APEX Environmental, Kementerian Kelautan dan Perikanan menemukan setidaknya 1.595 fauna laut dari berbagai spesies. Dengan demikian laut Sawu disebut sebagai habitat atau tempat migrasi fauna laut paling lengkap di dunia.

Tetapi pada sisi lain, survei tersebut menemukan setidaknya 10 dari 31 spesies mamalia laut yang hidup di kawasan itu sedang terancam punah. Mamalia laut yang terancam kelestariannya ialah paus sperma, paus biru, paus bongkok, paus pembunuh palsu, paus kepala semangka, lumba-lumba abu-abu, lumba-lumba fraser, lumba-lumba paruh panjang, lumba-lumba totol, dan lumba-lumba hidung botol.¹⁹

KRISIS EKOLOGIS KELAUTAN INDONESIA (NTT) Perspektif Imaginasi Sosiologis

<http://news.detik.com/transisipresiden/read/2014/03/25>

¹⁵ Antara News, 23 Maret 2014, Indonesia Tiga Besar Pemasok Rumput Laut

¹⁶ Bdk. 12 Obyek Wisata Bahari Unggulan dalam <http://lifestyle.okezone.com/read/2011/04/>

¹⁷ 15 Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, Implementasi Wawasan Nusantara

dalam Pengelolaan Sumber Daya Kelautan Dapat Meningkatkan Ketahanan Pangan Nasional dalam <http://www.lemhannas.go.id>

¹⁸ Bdk. Fonny J.L Risamasu, Kajian Kondisi Sumber daya Kelautan dan Perikanan di Provinsi NTT, Harian Sinar Harapan, 7 Juli 2014.

¹⁹ Bdk. Lima Tahun Iptek Kelautan 2002-2007 dalam www.p3sdlp.litbang.kkp.go.id/.../buku-a-technical-d.

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

Pada suatu pagi hari musim kemarau tahun 1972, penulis atau Ali (7 tahun) mengikuti Poa (25 tahun), pamannya, menelusuri pesisir pantai Ria-Nangadodo, selatan pulau Flores bagian tengah. Sebagai nelayan musiman –musim hujan sebagai petani, musim kemarau sebagai nelayan – Poa bermaksud melempar pukut di pantai Ria yang dikenal banyak ikan. Ketika Poa dan Ali tiba di sana, mereka menyaksikan sejumlah nelayan dari pulau Ende, sedang berjuang keras menarik jala yang panjangnya sekitar 300 m. Melihat itu, Poa, Ali dan warga pantai Ria lainnya spontan membantu menarik jala. Setelah bergotong royong lebih dari sejam lamanya, mereka berhasil menyeret jala penuh ikan tembang, ikan terbang, tuna. Setelah dikumpulkan, dua perahu nelayan penuh dengan ikan. Jumlah tersebut tak termasuk yang dibagikan kepada sekitar 20-an warga pantai Ria, termasuk Poa dan Ali, yang mendapat jatah masing-masing satu ‘gabha’ –kantong anyaman dari daun pandan- sekitar 10 kg ikan.

Februari tahun 2012, Ali (47) menjumpai Poa (65) masih menjalani profesi ‘banci’nya. Poa mengisahkan, sejak 10 tahun belakangan ia melaut menggunakan perahu motor tempel dan pukut yang lebih besar dibandingkan dari yang dipunyai empat dekade silam. Namun, Poa mengisahkan bahwa di laut pantai Ria dan sekitarnya, tak terdapat banyak ikan lagi seperti dulu. Untuk menangkap beberapa kilogram ikan ia harus bertolak jauh ke tengah laut. Menurut Poa, kelangkaan ikan terjadi karena para nelayan terlalu sering menggunakan pukut harimau. Dengan hasil tangkapan yang minim, Poa mengaku dalam sebulan ia hanya bisa mengantongi uang kurang dari Rp 500 ribu. Satu hal miris yang diungkapkan Poa yakni, dalam 10 tahun terakhir ia tak pernah lagi bisa menangkap penyu. Padahal, pada dekade sebelumnya, ia dan para nelayan lain selalu menangkap penyu dan menjarah seluruh telur penyu yang di sarangnya.

Selama dekade 1970-an, Ali dan orangtuanya sering mengunjungi kerabatnya, Aya dan Abdullah, di kampung nelayan Nangapanda – yang berada di kawasan teluk Ende. Kawasan teluk

dengan garis pantai sekitar 40 km itu, oleh warga lokal disebut sebagai ‘rumah ikan’. Sekitar 3000 warga yang mendiami kampung-kampung yang berjejer di sepanjang pantai teluk Ende, termasuk warga dua desa yang mendiami pulau Ende –depan teluk Ende- menggantungkan seluruh kehidupan pada kegiatan menangkap ikan. Tak terkecuali si Aya dan Abdullah.

Aya, Abdullah dan warga kampung Nangapanda merupakan nelayan tradisional. Saban hari mereka melaut dengan peralatan sederhana seperti perahu dayung, pukut dan jala beberapa ratus meter. Tetapi, Aya dan Abdullah merupakan tipikal nelayan yang kurang sabar dan pendek akal. Aya mengisahkan, untuk menangkap ikan dalam jumlah besar maka ia dan Abdullah sering menggunakan ‘delmi’ (bom ikan). ‘Delmi itu penuh risiko. Setelah menyulut dengan api, kita harus segera melemparkannya ke arah ‘rumah ikan’. Jika terlambat, maka delmi bisa meledak di tangan. Dulla (Abdullah) itu satu korbannya. Tangannya buntung sebelah.”

Aya dan Abdullah merasakan bahwa bom ikan membawa risiko keselamatan diri mereka. Tapi, mereka tak menyadari bahwa bom ikan justru membawa risiko kerusakan ekosistem teluk Ende, dan dapat menimbulkan kelangkaan ikan di kawasan itu untuk jangka panjang.

Tahun 2012, Ali menyempatkan diri mengunjungi Aya dan Abdullah. Keduanya sudah pensiun dari profesi sebagai nelayan, dan tampak sakit-sakitan. Amir (35), satu-satunya putra Aya yang mewarisi profesinya. Tiga saudaranya lain sudah beralih profesi menjadi TKI (tenaga kerja ilegal) di Malaysia. Tidak jauh berbeda dari sang ayah, Amir juga melakoni profesinya dengan peralatan sederhana, perahu motor tempel, pukut dan jala beberapa ratus meter. Yang membedakan Amir dari sang ayah, ialah bahwa tak pernah menggunakan delmi. Amir mengaku, laut Teluk Ende tak lagi menyediakan banyak ikan seperti dulu. Supaya menangkap ikan dalam jumlah cukup, saya harus bertolak jauh ke tengah laut. Berapa pendapatan Amir sebulan? ‘Tak menentu, kadang bisa dapat 800 ribu, tapi sering di bawah itu.”

Padahal, Amir harus menghidup istri, dua anak, dan sang ayah yang sedang tua renta dan sakit-sakitan.”

Pengalaman individual sebagaimana diangkat di atas mencerminkan krisis ekosistem kelautan yang terjadi di banyak wilayah laut Indonesia. Krisis tersebut terjadi karena rendahnya pengetahuan para warga pesisir akan sumber daya kelautan. Contoh, mereka merasa berhak menangkap penyu dan menjarah telurnya. Mereka juga membenarkan diri menangkap ikan menggunakan pukat harimau dan bom ikan. Padahal, tindakan seperti itu dapat menimbulkan kerusakan terumbu karang, kepunahan spesies ikan, dan kerusakan ekosistem laut yang parah. Pengalaman personal tersebut juga menggambarkan krisis sosial-budaya dan ekonomi yang mengikuti krisis ekosistem kelautan. Fakta yang tak terbantahkan, bahwa para nelayan tradisional merupakan kelompok warga dengan pendapatan sangat minim (miskin). Mereka rentan mengalami goncangan sosial yang keras karena itu sebagai dari mereka terpaksa mengambil keputusan untuk berpisah dari keluarga, menjadi TKI dan beralih profesi menjadi buruh tani di Malaysia.

Perspektif Statistik

Dari sudut pandang statistik, ancaman krisis ekologis kelautan dan dampak lanjutannya terhadap bidang sosial-ekonomi, politik dan budayanya semakin menghantui kita. Laporan Greenpeace bertajuk ‘Laut Indonesia dalam Krisis’ menyebutkan, ketika produksi ikan global merosot, dari 80,4 juta ton per tahun 2007 menjadi 78,9 juta ton per tahun 2011, produksi ikan nasional mengalami kenaikan secara stabil dari tahun 1950 hingga 2010. Bahkan Kementerian Kelautan dan Perikanan menargetkan kenaikan produksi ikan nasional mencapai 22,39 juta ton per tahun 2015, angka tertinggi dibandingkan negara-negara lain di dunia. Pada tahun 2011, tingkat pemanfaatan potensi ikan di Indonesia mencapai 82 % -melampaui batas maksimal pemanfaatan (maximus

sustainable yield/msy) 80% - yaitu sebesar 95,345, 729 juta ton dari potensi ikan tersedia, 6,520,100 juta ton. Bahkan, jika dihitung dengan 25% potensi perikanan yang ditangkap secara ilegal (illegal fishing) oleh lebih dari 4.326 kapal lokal dan asing, maka total nilai pemanfaatan sumber daya ikan Indonesia bisa mencapai 107%.¹⁸²⁰

Krisis ekosistem kelautan Indonesia juga tercermin pada penyusutan kawasan hutan mangrove di kawasan pesisir, kerusakan garis pantai, dan kerusakan terumbu karang di laut. Data statistik memperlihatkan bahwa selama kurang dari 20 tahun (1982 hingga 2000), Indonesia telah kehilangan lebih dari setengah luas hutan mangrove yang dimilikinya, yaitu dari 4,2 juta hektar hingga 2 juta hektar. Berkenaan dengan garis pantai, Direktur Jenderal

Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum (PU), Dr Moch Amron melaporkan per tahun 2010, sekitar 20 persen dari total 95.000 km garis pantai di sepanjang wilayah Indonesia mengalami kerusakan. Menurut Amron, kerusakan ini antara lain diakibatkan oleh abrasi, perubahan lingkungan dan ulah manusia. Kerusakan garis pantai tersebut menimbulkan dampak negatif bagi industri pariwisata bahari, transportasi laut, keanekaragaman hayati, dan pergeseran batas wilayah negara.²¹

Gambaran mengenai kondisi kritis terumbu karang terekam dari hasil studi Pusat Penelitian Oseanografi LIPI. Studi tersebut mengungkapkan bahwa per tahun 2012 hanya 5,3% terumbu karang Indonesia dikategorikan dalam kondisi sangat baik, 27,18% kondisi baik, 37,25% kondisi cukup, dan 30,45% berada dalam kondisi buruk. Bahkan Burke, dkk. mengungkapkan bahwaselama 50 tahun terakhir penurunan kondisi terumbu karang di Indonesia meningkat sekitar 40%, dari hanya sekitar 10% pada tahun 1960, menjadi 50% pada tahun 2010.²²

Penyebab Kerusakan Ekosistem Laut

Bertolak dari data empiris dan data statistik sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa penyebab utama

²⁰ Greenpeace, Laut Indonesia dalam Krisis, hal. 3

²¹ Blog Alamendah dari Antara, dipublikasikan pada 1 Oktober 2010.

²² Burke et al. 2012. Reefs at risk, Revisited in the Coral Triangle. World Resources Institute.

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

kerusakan ekosistem laut ialah tindakan manusia. Tindakan-tindakan manusia yang menjadi penyebab kerusakan ekosistem laut, dapat dikelompokkan atas dua kategori utama yaitu, pertama, aksi menangkap ikan secara destruktif (*destructive fishing*) dan penangkapan ikan secara berlebihan (*overfishing*). Biasanya, aksi jenis ini dilakukan dengan tiga cara sebagai berikut:

1. Menangkap ikan dengan bahan peledak atau bom ikan. Melalui cara ini para nelayan dapat menangkap ikan dalam jumlah besar. Namun, cara itu mengakibatkan terumbu karang mengalami kerusakan, dan ikan-ikan kecil yang tidak dibutuhkan akan ikut terbunuh sehingga dalam jangka panjang akan terjadi kelangkaan ikan.
2. Menangkap ikan menggunakan racun sianida dan racun lainnya. Racun sianida digunakan oleh kapal-kapal penangkap ikan. Sedangkan, obat bius seperti kalium sianida dan racun akar tuba sering dipakai untuk menangkap ikan-ikan tropis untuk akuarium dan ikan-ikan sebagai konsumsi restoran-restoran yang menyediakan ikan hidup. Pemakaian racun juga membuat air laut menjadi keruh dan karang laut rusak.
3. Menangkap ikan dengan jaring listik dan pukat harimau yang sangat lebar, panjang dan dalam. Dengan alat ini, sang nelayan mampu menangkap ikan dalam jumlah besar, termasuk ikan-ikan kecil dan jenis ikan yang tak bisa dikonsumsi sehingga menjadi mubazir.²³

Kedua, aksi merusak wilayah pesisir dan laut dengan cara membabat mangrove untuk membangun tambak-tambak, sawah garam dan reklamasi pantai; dan mengeruk pasir laut untuk lahan pertanian, perumahan dan pelabuhan laut. Sebagai misal, di wilayah pesisir Balikpapan, tak kurang dari 20 ribu ha hutan mangrove dialihfungsikan menjadi lahan perkebunan sawit²⁴

IMAJINASI SOSIOLOGI DAN PENANGGULANGAN KERUSAKAN EKOSISTEM KELAUTAN

Salah satu langkah penting untuk menjadikan Indonesia negara maritim yang kuat ialah menerapkan upaya penanggulangan kerusakan ekosistem kelautan. Oleh karena kerusakan ekosistem kelautan merupakan masalah publik yang terjadi disebabkan oleh perilaku manusia – baik individual maupun komunitas – maka langkah penanggulangannya harus dimulai dari manusia juga. Mengacu ke konsep imajinasi sosiologis ala Mills, penulis mengusulkan agar langkah-langkah penanggulangan harus dirancang berdasarkan pengalaman personal (nelayan) berkaitan dengan kelautan sebagai berikut:

1. Mevitalisasi kearifan lokal (*local wisdom*) sebagai gerakan budaya sadar lingkungan. Berkenaan dengan ini, warga lokal pesisir hendaknya didorong untuk menggali kearifan lokal berupa petuah, pantun, mitos, legenda dan gaya hidup lokal yang membantu mereka untuk mengendalikan pemanfaatan sumber daya laut.
2. Mendidik dan membuka wawasan para nelayan tradisional untuk tidak menggunakan alat dan cara penangkapan ikan yang bersifat merusak (*destructive fishing*), dan berlebihan (*over fishing*). Artinya, para nelayan diberi kemudahan untuk memiliki dan dididik supaya terampil memanfaatkan peralatan penangkapan yang lebih modern dan ramah lingkungan.
3. Pemerintah daerah/kota yang berada di kawasan pesisir hendaknya dapat bekerja lebih serius untuk membuat regulasi yang mengatur tata ruang kelautan dan lingkungan pesisir. Peraturan daerah hendaknya disusun didasarkan pada prinsip *pro-poor*, *pro-job*, *pro-growth* dan *pro-environment*.

²³ Penangkapan Ikan Laut dan Jenis alat Tangkap Ikan, dalam <http://werupaciran.blogspot.com/2010/01/penangkapan-ikan-laut-dan->

²⁴ Kerusakan Hutan Bakau di Balikpapan, dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Kerusakan_hutan_bakau_di_Balikpapan

Manajemen Pengendalian Ekosistem Laut

Dengan garis pantai terpanjang ketiga di dunia setelah Kanada dan Norwegia, Indonesia memiliki sebaran ekosistem mangrove terbesar di dunia, yaitu sekitar 20% atau 3,49 juta hektar dari total luas mangrove dunia. Diperkirakan saat ini luas hutan mangrove di Indonesia kurang lebih 2,2 juta hektar di dalam kawasan hutan dan 1,3 juta hektar di luar kawasan hutan di 257 kabupaten/kota. Ekosistem mangrove yang sehat memainkan peran penting dalam pencegahan gerusan, ketahanan badai, dan penyaringan polutan kotor.

Ekosistem mangrove juga memberikan manfaat penting seperti sebagai habitat dan tempat pemijahan bagi biota laut serta makanan bagi banyak spesies yang ada. Kedua poin ini menggambarkan manfaat ekologi mangrove bagi masyarakat pesisir di Indonesia. Selain itu, ekosistem mangrove juga dapat dimanfaatkan sebagai mata pencaharian melalui kegiatan wisata, kayu dan material lainnya, terutama bagi masyarakat yang hidupnya bergantung pada ekosistem mangrove tersebut. Untuk itu perlu melaksanakan manajemen pengendalian untuk melindungi hutan mangrove yang memiliki potensi yang sangat tinggi. Pohon bakau dapat menyimpan karbon tiga hingga lima kali lebih banyak daripada hutan terestrial lainnya. Stok karbon ekosistem mangrove diperkirakan rata-rata sekitar 1.023 ton C/ha¹. Wahyud dkk. (2018) menunjukkan bahwa rata-rata cadangan karbon sebesar 891,70 ton/ha dan total potensi cadangan karbon mangrove di negara ini sebesar 2,89 TtC.

Dengan memiliki jumlah hutan mangrove tersebut maka perlu memperhatikan pelaksanaan kegiatan eksplorasi melalui pengawasan dan sistem organisasi dalam rangka perlindungan kawasan hutan mangrove agar biodiversitas laut dapat tetap terlindungi. Disenyailir hampir 1,82 juta hektar pohon mangrove terdegradasi pada tahun 2018 akibat perubahan lahan. Ekosistem mangrove Indonesia juga terancam rusak. Luas wilayah mereka adalah 52.000 hektar per tahun kecuali mereka segera diselamatkan. Dalam

beberapa tahun terakhir, pemerintah lebih memperhatikan pengelolaan mangrove dengan menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pengelolaan Ekosistem Mangrove dan kemudian Peraturan Menteri Koordinator Perekonomian (Permenko) Nomor 4 Tahun 2017 tentang Kebijakan dan Strategi. Tinjauan program pengelolaan mangrove nasional dan indikator kinerja.

Manajemen Pengendalian Ekosistem Laut Melalui Pembangunan Berkelanjutan

Perlindungan dan manajemen pengendalian ekosistem dapat diterapkan melalui konsep pembangunan berkelanjutan. Pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan yang memenuhi kebutuhan hidup saat ini tanpa mengorbankan atau mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya (WCED, 1987, Dahuri et al., 2004). Lebih lanjut, Bengen (2004b) berpendapat bahwa keberlanjutan merupakan visi internasional dan sudah saatnya menjadikannya visi nasional. Visi pembangunan berkelanjutan tidak melarang kegiatan pembangunan ekonomi, tetapi merekomendasikannya asalkan kecepatan (tingkat) kegiatan pembangunan tidak melebihi daya dukung lingkungan alam. Dengan demikian, generasi mendatang akan terus memiliki sumber daya alam dan jasa lingkungan yang sama atau lebih baik dari generasi sekarang. Konsep pengelolaan berbasis sosio-ekosistem lainnya, juga dikemukakan oleh Meffe et al. (2002) dalam INRR (2005), menjelaskan bahwa pendekatan ini pada dasarnya menggabungkan pemahaman ekologi dan nilai sosial ekonomi. Tujuan pengelolaan berbasis ekosistem adalah menjaga kelestarian dan keutuhan ekosistem sehingga dapat menjamin kelestarian ketersediaan sumber daya sesuai dengan kerangka sosial. kepentingan ekonomi rakyat.

Model manajemen ekosistem yang efektif lainnya telah disarankan Meffe et al. (2002) dalam INRR (2005), menjelaskan bahwa pendekatan ini pada dasarnya menggabungkan pemahaman ekologi dan

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

nilai sosial ekonomi. Tujuan pengelolaan berbasis ekosistem adalah menjaga kelestarian dan keutuhan ekosistem sehingga dapat menjamin kelestarian ketersediaan sumber daya sesuai dengan kerangka sosial. kepentingan ekonomi rakyat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, pertama, bahwa konsep imajinasi sosiologis ala Mills dapat berperan sebagai: pada satu sisi, menghubungkan pengalaman-pengalaman problematis individual nelayan dan profesi kelautan lainnya dan isu-isu publik atau masalah kelautan nasional yang kritis. Dan, pada sisi lain, membuat isu-isu publik kelautan mendapat pembenaran pada pengalaman personal individu-individu yang berkaitan dengan kelautan. Hubungan resiprokal tersebut dapat membantu individu, warga komunitas dan pemerintah daerah serta pemerintah pusat untuk menyusun langkah-langkah praktis dan efektif untuk mengendalikan pemanfaatan sumber daya kelautan, sehingga sumber daya laut tetap lestari dan dapat dinikmati generasi masa datang.

Kedua, bahwa observasi melalui pendekatan imajinasi sosiologis mengukuhkan data statistik bahwa krisis ekosistem kelautan Indonesia merupakan masalah riil yang terus berkembang menjadi semakin luas dan sulit untuk ditangani.

Ketiga, yang menjadi faktor penyebab utama dari krisis ekosistem kelautan ialah manusia, baik secara individual maupun secara komunal -masyarakat lokal, nasional dan internasional (nelayan asing).

Keempat, bahwa krisis ekosistem kelautan diperparah oleh lemahnya komitmen pemerintah untuk menegakkan hukum, dan minimnya alokasi dana untuk kegiatan pengamanan wilayah laut dan pantai.

Kelima, Dengan garis pantai terpanjang ketiga di dunia setelah Kanada dan Norwegia, Indonesia memiliki sebaran ekosistem mangrove terbesar di dunia, yaitu sekitar 20% atau 3,49 juta hektar dari total luas mangrove dunia

Keenam, Untuk perlindungan pengendalian ekosistem dapat diterapkan melalui konsep pembangunan berkelanjutan, yang merupakan pembangunan yang memenuhi kebutuhan hidup saat ini tanpa mengorbankan atau mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya

Saran:

Untuk mencegah terjadinya kerusakan ekosistem kelautan yang makin hebat, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, para pihak yang bertanggung jawab atas kelestarian sumber daya alam kelautan hendaknya memanfaatkan pendekatan sosiologis untuk meningkatkan kesadaran warga masyarakat pesisir (para nelayan) supaya tidak mengeksploitasi sumber daya kelautan secara membabi buta.

Kedua, pemerintah pusat dan daerah hendaknya meningkatkan kerjasama kemitraan dengan masyarakat lokal untuk ikut mengawasi berbagai aksi pengrusakan sumber daya kelautan baik yang dilakukan oleh warga masyarakat lokal maupun warga asing

Ketiga, pemerintah pusat dan daerah hendaknya meningkatkan alokasi dana untuk mendorong warga masyarakat di wilayah pesisir untuk mengembangkan wirausaha mengelola sumber daya kelautan dengan cara yang lebih ramah lingkungan.***

Daftar Pustaka

The Interpreter, 'Jokowi's maritime inaugural address' dalam [http:// www.lowyinterpreter.org/post/2014/10/21](http://www.lowyinterpreter.org/post/2014/10/21)

Thomas R. Leinbach, *The Maritime Influence*, dalam [http:// www.britannica.com/EBchecked/topic/ 286480/Indonesia/22801/The-maritime-influence](http://www.britannica.com/EBchecked/topic/286480/Indonesia/22801/The-maritime-influence).

Dede Yusuf, 'Akulturasi Agama dan Ritual Sedekah Laut di Cirebon dan Cilacap' dalam <http://sejarahakademika.blogspot.com/2013/11/akulturasi-agama-dalam-ritual-sedekah.html>.

PENDEKATAN MANAJEMEN PENGENDALIAN EKOSISTEM LAUT DAN PENDEKATAN
SOSIOLOGI KELAUTAN DALAM PEMANFAATAN
SUMBER DAYA KELAUTAN

Achmad Mustofa, 'Tradisi, adat, dan kearifan lokal dalam dunia perikanan di Indonesia' dalam <http://www.wwf.or.id/?26284/Tradisi-adat-dan-kearifan-lokal-dalam-dunia-peri-kanan-di-Indonesia>.

Dr Frank Sowa, c.s., 'Congress of the German Sociological Association (DGS), Trier, Germany - Maritime Sociology: Polish and German Perspectives on a Sociology of

Maritime Spaces' dalam <https://www.google.com/Ferdinand+Tonnies+mari+time+sociology>.

Rene Moelker, 'Norbert Elias and The Genesis of the Naval Profession' Research Networks 15 – Sociology of Professions, dalam https://www.um.es/ESA/papers/Rn15_35.pdf.

Gordon Marshall (ed.) 1998. Oxford Dictionary of Sociology – New Edition, Oxford University Press, hal. 420.

Wiji Nurhayat, 'Setiap Tahun 3.000 Hektar Lahan Garam di RI

<https://setkab.go.id/presiden-jokowi-nyatakan-komitmen-indonesia-dalam-perlindungan-laut/>

Berubah Fungsi' dalam <http://news.detik.com/transisipresiden/read/2014/03/25>

Greenpeace. May 2013. Laut Indonesia dalam Krisis, dalam www.greenpeace.org

Antara News, 23 Maret 2014, Indonesia Tiga Besar Pemasok Rumput Laut'

Bdk. 12 Obyek Wisata Bahari Unggulan dalam <http://lifestyle.okezone.com/read/2011/04/>

Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, "Implementasi Wawasan Nusantara dalam Pengelolaan Sumber Daya Kelautan Dapat Meningkatkan Ketahanan Pangan Nasional" dalam <http://www.lemhannas.go.id>

Fonny J.L. Risamasu, "Kajian Kondisi Sumber daya Kelautan dan Perikanan di Provinsi NTT," dalam Harian Sinar Harapan, 7 Juli 2014.

"Lima Tahun Iptek Kelautan 2002-2007" dalam www.p3sdlp.litbang.kkp.go.id/.../buku-a-technical-d.

Burke et al. 2012. Reefs at risk, Revisited in the Coral Triangle.

World Resources Institute.

"Penangkapan Ikan Laut dan Jenis Alat Tangkap Ikan," dalam [http://](http://weru-paciran.blogspot.com/2010/01/penangkapan-ikan-laut-dan-jenis-alat.htm)

weru-paciran.blogspot.com/2010/01/penangkapan-ikan-laut-dan-jenis-alat.htm.

Indonesia Productivity and Quality Institute, "Kerusakan Hutan Bakau di Balikpapan," dalam <http://ipqi.org.-news>.

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

Oleh; Eka Setiawati

eka@sainttheresa.ac.id

ABSTRACTION

Organizational culture is an important part of the survival of an organization. Organizational culture plays a role in synergizing its internal environment to be able to adapt to an external environment that tends to change. In addition, organizational culture can develop an effective and efficient work culture through patterns of cooperation from all members of the organization. Organizational culture forms good values, which are shared as a basis for guiding the behavior of each member of a fishing organization/company, so that everyone can know what is appropriate and inappropriate to do. Organizational culture helps shape the attitude of everyone in maintaining harmonious relationships in carrying out their duties and responsibilities. Thus, the main function of organizational culture is to help understand the environment in order to be able to formulate the necessary steps in responding to environmental changes, so that the organization can take advantage of existing opportunities and minimize uncertainty and confusion in achieving goals.

Keywords: *Organizational Culture, Fisherman Behavior, Performance, Work Motivation, Commitment*

Abstract

Budaya organisasi merupakan bagian penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Budaya organisasi berperan mensinergikan lingkungan internalnya untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang cenderung mengalami perubahan. Selain itu budaya organisasi dapat mengembangkan budaya kerja efektif dan efisien melalui pola kerjasama dari seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi membentuk nilai-nilai baik, yang diyakini bersama sebagai dasar untuk memandu perilaku setiap anggota organisasi/perusahaan perikanan, sehingga setiap orang dapat mengetahui apa yang pantas dan tidak pantas dilakukan. Budaya organisasi juga membentuk sikap setiap orang dalam mempertahankan hubungan yang harmonis dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Dengan demikian, fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan untuk dapat merumuskan langkah langkah yang diperlukan dalam merespon perubahan lingkungan, sehingga organisasi dapat memanfaatkan peluang yang ada dan meminimalisasi ketidakpastian dan kebingungan dalam pencapaian tujuan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Perilaku Nelayan, Kinerja, Motivasi Kerja, Komitmen*

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kelautan. Sebagian besar penduduk pesisir di

Indonesia menggantungkan hidupnya dari bidang perikanan. Mereka bermatapen-

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

carian sebagai nelayan dan berurusan dengan kegiatan pembudidayaan ikan atau industri perikanan.

Selama 10 tahun terakhir, pertumbuhan industri perikanan di Indonesia tidak terlalu menggembirakan. Hal ini disebabkan antara lain karena para nelayan Indo-nesia lambat mengadopsi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang perikanan. Kedua, pemerintah pusat dan daerah menerapkan kebijakan yang tidak efektif dalam hal perijinan pendirian perusahaan dan ijin bagi masuknya investasi asing di industri perikanan. Alasan lainnya, yakni perusahaan perikanan, terutama yang berskala menengah dan kecil belum menerapkan budaya organisasi secara baik dan benar sehingga sebagian besar perusahaan tersebut memiliki kinerja yang rendah.

Tujuan Dan Manfaat Studi

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pentingnya tatakelola dan budaya organisasi bagi peningkatan kinerja perusahaan berskala menengah dan kecil yang bergerak di sektor perikanan.

Selanjutnya, diharapkan hasil studi dapat bermanfaat untuk para pihak sebagai berikut:

1). Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan membuat penulis memiliki wawasan dan pemahaman yang lebih besar mengenai budaya organisasi dan penerapannya di perusahaan perikanan di Indonesia.

2). Bagi Usaha Mikro dan Menengahdi Sektor Perikanan

Hasil penelitian ini diharapkan membantu perusahaan perikanan, terutama yang berskala menengah-kecil untuk

mengembangkan budaya organisasi yang sehat sesuai dengan tata kelola perusahaan yang baik dan benar. Dengan demikian mereka dapat meningkatkan produksi dan pendapatan usahanya.

3).Bagi pemerintah (Steakholder)

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk pemerintah terkait penataan budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan perikanan, baik berstatus BUMN dan BUMD, maupun perusahaan swasta.

Metode Studi Dan Penulisan

Metode penelitian yang digunakan di sini ialah metode deskriptif. Menurut Travers, metode deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sedangkan menurut Gay, metode ini menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses riset. Metode riset ini dapat memberikan banyak informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai macam masalah. Metode pengumpulan data menggunakan data sekunder melalui observasi dan studi kepustakaan atas sejumlah referensi yang berkaitan dengan industri perikanan di Indonesia. Karya ilmiah ini ditulis dalam skema sebagai berikut: Pengantar, yang menggambarkan alasan mengapa studi ini dibuat; Metode Studi dan Penulisan; Skema Pemicuan dan Pembahasan; Penutup: Kesimpulan dan Saran.

Kerangka Pemikiran

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

Studi ini dilakukan dengan menggunakan skema pemikiran sebagai berikut:

Berdasarkan skema pemikiran di atas, maka hipo tesis yang diajukan dalam studi ini yaitu sebagai berikut : H1 : Kebijakan pemerintah dalam perijinan pendirian usaha dan investasi berpengaruh terhadap pertumbuhan usaha perikanan di Indonesia. H2 :Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memengaruhi pertumbuhan usaha perikanan di Indonesia. H3 :Penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perikanan di Indonesia.

Pembahasan

Sejauh ini industri perikanan budidaya telah muncul sebagai alternatif utama usaha masyarakat, hal data tahun 2022 menunjukkan Jumlah produksi ikan telah mencapai 17,76 juta ton sejak kuartal I-III/2022. Angkanya sudah mencapai 68,07% dari target produksi ikan sepanjang tahun ini yang sebesar 27,09 ton.

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) melaporkan, jumlah produksi ikan telah mencapai 17,76 juta ton sejak kuartal I-III/2022. Angkanya sudah mencapai 68,07% dari target produksi ikan sepanjang tahun ini yang sebesar 27,09 ton. Berdasarkan jenis usahanya, produksi rumput laut menjadi penyumbang produksi perikanan terbesar di Indonesia, yakni 6,9 juta ton hingga kuartal III/2022. Jumlah tersebut didorong oleh adanya peningkatan produksi di Sulawesi Selatan, Maluku, dan Jawa Timur. Meningkatnya produksi rumput laut salah satunya disebabkan oleh kondisi iklim yang baik serta pembaruan bibit rumput laut hasil kultur jaringan. Ini didukung pula oleh peningkatan harga rumput laut pada akhir semester I/2022. Lebih lanjut, produksi ikan dari hasil perairan budi daya sebesar 5,57 juta ton. Kemudian, produksi ikan dari

hasil tangkap laut sebanyak 5,54 juta ton. Sedangkan, jumlah produksi ikan dari penangkapan di perairan umum daratan sebanyak 0,43 juta ton. Adapun, peningkatan produksi perikanan tangkap dialami oleh komoditas cumi-cumi dan ikan tongkol. Sementara, kenaikan produksi ikan tawar didominasi oleh lele dan nila.

5.1 (H1): Kebijakan Pemerintah berkenaan dengan Industri Perikanan

Meski belakangan ini mengalami kemajuan, tetapi pembangunan di sektor perikanan di Indonesia masih berada dalam situasi diametrikal. Di satu sisi potensi kelautan dan perikanan Indonesia dikatakan amat melimpah. Tetapi, pada sisi lain, warga bangsa sebagai pelaku industri perikanan hidup dalam kemiskinan.

Kondisi diametrical itu juga tampaknya pada masih minimnya minatnya para investor dalam negeri dan asing untuk berinvestasi di sektor perikanan. Data Biro Pusat Statistik menunjukkan bahwa selama periode 2013 -2020 pertumbuhan jumlah perusahaan perusahaan penangkapan ikan dan jumlah perusahaan budidaya perikanan tidak cukup signifikan. (Lihat Tabel 1).

Tabel I. Jumlah Investasi

Status Pemodalan	Jumlah Perusahaan Penangkapan Ikan		
	2013	2019	2020
Penanaman Modal Asing	11,00	3,00	2,00
Penanaman Modal Dalam Negeri	40,00	59,00	60,00
Lainnya	33,00	42,00	39,00
Total	84,00	104,00	101,00

Sumber : Subdit Statistik Perikanan, BPS

Tabel 2. Ekspor Ikan Segar/Dingin Hasil Tangkap menurut Negara Tujuan Utama, 2012-2021

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

Negara tujuan	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jepang	12 716,3	11 921,1	11 050,0	6 191,5	6 166,9	4 335,2	2 862,8	2 265,4	3 025,9
Malaysia	26 174,2	27 756,2	25 538,0	30 721,2	25 110,9	23 354,7	26 619,4	28 359,8	30 225,9
Singapura	20 044,5	24 181,6	22 081,6	22 924,4	19 760,3	18 143,6	17 539,1	15 452,2	15 591,1
Amerika Serikat	640,0	316,8	383,2	641,6	701,1	287,8	241,5	171,0	101,6
Taiwan	3 844,6	3 057,7	2 721,2	2 669,8	2 361,7	2 041,0	1 906,9	2 311,3	2 448,9
Arab Saudi	1,1	58,2	99,0	503,2	1 131,9	886,3	809,4	697,8	262,1
Hongkong	936,1	1 002,5	1 298,6	1 425,3	1 917,4	2 333,2	2 341,2	2 124,3	2 519,9
Tiongkok	13 919,7	8 740,4	3 202,6	461,0	1 121,3	897,9	1 725,7	1 874,1	2 617,4
Australia	571,2	710,8	457,4	552,3	432,5	378,8	367,4	320,8	271,7
Uni Emirat Arab Lainnya	139,6	54,6	47,9	150,3	462,0	722,6	298,9	144,5	58,6
Jumlah	743,8	279,1	1 099,3	977,9	818,0	571,1	260,1	185,5	571,2
	91	98	67	59	53	54	53	57	694,3
	701,1	679,0	978,8	218,5	984,0	982,2	961,4	906,7	
Jepang	89	69	59	34	32	24	16	12	15 173,8
Malaysia	547,1	251,6	478,0	344,1	978,6	978,5	364,1	148,8	
Singapura	34	35	34	65	31	30	35	50	47 183,7
Amerika Serikat	121,2	821,0	968,3	104,4	851,0	745,6	631,9	970,4	
Taiwan	29	33	32	47	29	26	27	32	34 762,9
Hongkong	318,5	407,4	224,3	354,7	569,6	291,4	862,6	241,4	
Tiongkok	6 200,0	3 196,5	3 355,7	5 088,2	6 567,4	2 926,4	2 520,7	1 641,5	703,0
Australia	8 702,7	8 587,1	7 775,3	6 737,4	6 293,6	5 759,8	5 614,8	8 983,1	7 674,0
Uni Emirat Arab Lainnya	12,7	136,4	352,7	2 086,7	4 796,5	3 277,9	2 820,0	2 506,0	944,2
Jumlah	4 422,9	4 339,9	3 450,0	3 203,7	4 401,0	6 234,1	7 342,2	7 071,8	7 539,6
	7 612,6	4 975,4	2 421,3	1 148,6	3 802,7	2 741,0	4 235,4	6 590,3	7 908,0
	2 200,6	4 008,3	2 550,5	3 213,0	3 451,5	3 300,4	2 236,9	2 064,8	2 241,6
Uni Emirat Arab Lainnya	847,1	320,8	485,0	1 076,0	2 371,9	4 056,8	1 035,5	471,2	349,8
Jumlah	22	16	2 545,3	2 591,9	2 003,5	1 593,3	732,0	388,8	1 588,1
	928,0	877,0	1 86	171	127	111	406	125	125 782,7
	713,4	923,2	816,4	748,7	957,8	883,2	795,1	686,1	

Selain itu, realisasi kinerja program peningkatan produksi perikanan budidaya selama 2013-2020 belum cukup optimal. Sebagai misal, volume ekspor produk perikanan Indonesia sepanjang 2019 mencapai 125 ton dan pada tahun 2020 sebesar 125.782,7. Jumlah tersebut mengalami kenaikan ;0.005% dibandingkan dengan volume tahun 2019 sebesar 125.782,1 ton.

Lemahnya permodalan dan rendahnya investasi di sektor industri perikanan disebabkan karena pemerintah pusat maupun daerah tidak memberlakukan kebijakan mengenai ijin usaha perikanan yang mudah dan cepat, dan kebijakan investasi yang jelas di sektor perikanan. Memang berdasarkan Undang-Undang Republik Indo- nesia No.21/ tahun 1968 tentang Kredit Investasi Kecil/ Kredit Modal Kerja Permanen (KIK/KMKP), selama tahun 1968-2000 pemerintah melalui BRI telah menyalur- kan dana kredit sbesar Rp 22 milyar di 22 propinsi, namun tidak diketahui secara jelas berapa jumlah

maupun proporsi kredit itu untuk industri perikanan.

Diharapkan investasi di sektor perikanan dapat mengalami pertumbuhan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri No.56 tahun 2014 tentang Moratorium Perizinan Usaha Perikanan Tangkap. Meneteri Kelautan dan Perikanan Susi Pudjiastuti bertekad segera menyusun sejumlah peraturan di di bidang penanaman modal industri perikanan nasional. Salah satunya ialah mengenai skema penanaman modal asing (PMA) dan nasional (PMDN) di kegiatan usaha penangkapan dan pengelolaan ikan Indonesia. Menurut Susi, kebijakan tersebut merupakan bagian dari upaya pemerintah menggairahkan industri perikanan di Indonesia sehingga dapat meningkatkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sektor perikanan.

5.2 (H2): Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang Memengaruhi Pertum- buhan Industri Perikanan

Salah satu permasalahan yang mengungkung industri perikanan yakni rendahnya kemampuan mengadopsi perusahaan dan komunitas nelayan Indonesia tidak memiliki kemampuan untuk mengadopsi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi pengembangan industri perikanan. Padahal, Departemen Pemanfaatan Sumber- daya Perikanan (PSP), Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FPIK), Departemen Pemanfaatan Sumberdaya Perikanan (PSP), Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FPIK), Institut Pertanian Bogor (IPB) merupakan institusi yang mengemban tugas untuk mengemban tugas untuk mengembangkan ilmu dan teknologi perikanan (fishing science and fishing technology). Tahun 1963, Universitas Indonesia juga membentuk

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

Jurusan Perikanan Darat dan Perikanan Laut (PDPL). Selanjutnya tahun 1976 menjadi Bidang Keahlian Teknologi dan Manajemen Penangkapan Ikan, beralih menjadi Jurusan Eksploitasi Sumber Daya Perikanan tahun 1981, Jurusan Pemanfaatan Sumber- daya Perikanan pada tahun 1985 dan menjadi Departemen Pemanfaatan Sumberdaya Perikanan pada tahun 2003.

Pengembangan keilmuan di departemen PSP dan PDPL sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat menghasilkan angkatan kerja bidang perikanan yang berkompeten mengelola dan memanfaatkan sumberdayaperikanan, khususnya perikanan laut di Indonesia.

5.3 (H3): Budaya Organisasi yang Mengem- ruhi Pertumbuhan Industri Perikanan Pertumbuhan industri perikanan di Indonesia belum optimal karena sebagian besar perusahaan peri- kanan, terutama yang berskala mikro belum menetapkan tata kelola dan budaya organisasi yang baik dan benar.

Budaya organisasi pada hakekat merupakan nilai- nilai yang diyakini bersama dan digunakan oleh pimpinan sebagai dasar memandu perilaku anggota organisasi dalam merespon permasalahan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

Pernyataan nilai dalam konteks budaya organisasi dapat merupakan serangkaian kata kunci atau tema ideologis yang dianggap penting dalam pencapaian tujuan. Nilai tersebut biasanya berkaitan dengan pembentukan opini pelanggan, perilaku anggota organisasi, kompetensi inti, dan standar keunggulan yang dimiliki organisasi. Organisasi biasanya menggunakan slogan – slogan untuk

meringkas nilai nilai yang akan disampaikan dalam cara yang sederhana. Sebuah pernyataan nilai dapat menjadi awal yang baik untuk mengembangkan visi secara lebih lengkap.

Setiap organisasi yang bergerak di bidang kemaritiman,apapun bentuk dan jenis usahanya,pasti akan menghadapi lingkungan eksternal.Untuk itu,organisasi harus mensinergikan seluruh kekuatan lingkungan internalnya agar dapat beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang cenderung mengalami perubahan. Pembentukan budaya organisasi juga diperlukan, agar dapat mendorong kerjasama dari seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai nilai yang diyakini bersama sebagai dasar untuk memandu perilaku setiap anggota organisasi,sehingga setiap orang dapat mengetahui apa yang pantas dan tidak pantas dilakukan serta membantu setiap orang dalam mempertahankan hubungan yang harmonis satu sama lain.Dengan demikian ,fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan untuk dapat merumuskan langkah- langkah yang diperlukan dalam merespon perubahan lingkungan,sehingga organisasi dapat memanfaatkan peluang yang ada dan meminimalisasi ketidakpastian dan kebingungan dalam pencapaian tujuan.

5.3.1 Pemipindan Budaya Organisasi di Industri Perikanan

Pada hekakatnya pengembangan budaya organisasi di perusahaan, tak terkecuali di sektor perikanan ditentukan oleh peran pemimpin organisasi. Pemimpin dapat membentuk dan menguatkan aspek budaya sebuah organisasi melalui lima mekanisme utama berikut :

1) Mengkomunikasikan fokus perhatian. Seorang pemimpin adalah

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

orang yang dipercaya menjadi nahoda yang memiliki kemampuan dalam mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi yang ada kearah pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Agar sasaran dapat tercapai, maka seluruh anggota haruslah memahami dengan baik langkah langkah apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pimpinan mengkomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi segala hal yang berkaitan dengan nilai, standar, kompetensi dan pilihan prioritas yang akan selalu menjadi fokus perhatiannya. Agar nilai nilai yang telah disampaikan dapat tertanam dalam diri seluruh anggota organisasi, maka saat pemimpin sedang merencanakan dan mengawasi aktivitas operasi, pemimpin merefleksikan seluruh nilai dan faktor penting tersebut dalam sikap dan tindakannya yang dapat dipahami oleh bawahan. Dengan melakukan hal tersebut secara konsisten maka akan terbentuk suatu budaya dimana ledakan emosional dari pemimpin akan dipahami oleh bawahan bahwa pimpinan sedang menyampaikan pesan adanya gangguan terhadap nilai nilai penting yang menjadi fokus perhatian pimpinan tersebut. Sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak memberikan perhatian pada sesuatu, maka sikap pimpinan tersebut memberi pesan bahwa hal itu bukan merupakan hal penting yang diprioritaskan dalam pencapaian sasaran.

2) Reaksi menghadapi kondisi krisis. Bagaimana respon yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi suasana emosi yang timbul ketika organisasi dalam kondisi krisis, dapat menjadi sebuah pesan yang kuat tentang budaya yang dianut oleh organisasi. Seorang pemimpin yang setia dalam menjunjung tinggi nilai-nilai

organisasi, akan melakukan tindakan bijaksana meskipun saat mendapat tekanan. Pemimpin menyampaikan dengan jelas melalui tindakannya bahwa nilai-nilai itu amatlah penting.

Sebuah contoh tindakan bijaksana yang dilakukan pemimpin sebuah perusahaan yang mengalami penurunan dalam pencapaian target penjualan, dengan menghindari pemecatan dan meminta seluruh karyawan termasuk manajer untuk bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit, dan meminta seluruh karyawan untuk mau menerima pemotongan gaji. Keputusan pimpinan tersebut menyampaikan sebuah pesan bahwa perusahaan memiliki budaya yang sangat menghargai dan memperhatikan para pekerjanya.

3) Mengembangkan model peran. Para pemimpin dapat membentuk budaya dengan menyampaikan nilai dan harapan melalui tindakan mereka sendiri, khususnya tindakan yang memperlihatkan kesetiaan, pengorbanan diri dan pelayanan yang dilakukan diluar panggilan tugas. Seorang pemimpin yang membuat sebuah kebijakan atau prosedur tetapi kemudian gagal bertindak sesuai dengan apa yang telah ditetapkannya, maka hal ini dapat merupakan pesan bahwa kebijakan tersebut tidaklah terlalu penting.

4) Alokasi Penghargaan. Loyalitas yang tinggi akan timbul jika karyawan merasa kontribusi yang diberikannya dihargai oleh organisasi tempatnya bekerja. Kriteria apa yang digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan penghargaan, dapat memberikan tanda tentang hal hal yang harus dimiliki oleh anggota yang dihargai oleh organisasi. Saat organisasi menyampaikan pengakuan secara formal dalam

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

upacara, atau saat pimpinan memberikan pujian secara tidak formal, hal tersebut dapat mengisyaratkan apa yang menjadi perhatian dan prioritas dari pimpinan. Sebaliknya, jika pimpinan lalai untuk mengakui kontribusi dan keberhasilan seseorang, maka hal ini dapat menjadi sinyal yang mengirimkan pesan bahwa apa yang dilakukan orang tersebut tidak dianggap penting oleh pimpinan. Perbedaan alokasi penghargaan dan simbol status secara relatif dapat menjadi petunjuk kadar pentingnya seseorang anggota dibandingkan dengan anggota yang lain.

5) Kriteria untuk Seleksi dan Pemberhentian. Para pemimpin dapat membentuk budaya melalui penetapan kriteria yang digunakan untuk perekrutan, seleksi, promosi dan pemberhentian anggota organisasi. Para pemimpin juga dapat menanamkan nilai dan perhatian mereka melalui pemberian informasi yang realistis tentang kriteria dan persyaratan untuk keberhasilan dalam organisasi. Selain faktor-faktor di atas, mekanisme lainnya yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk menanamkan dan menguatkan aspek budaya dalam organisasi ialah:

a) Rancangan Sistem dan Prosedur. Melalui perancangan sistem dan prosedur yang berkaitan dengan anggaran formal, tahapan yang direncanakan, laporan, evaluasi kinerja, dan program pengembangan manajemen, dapat digunakan untuk menekankan pentingnya beberapa aktivitas dan kriteria yang perlu mendapat perhatian. Misalnya, jika pimpinan memilih untuk menerapkan azas formalitas, maka hal ini mencerminkan bahwa organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai yang berhubungan dengan kendali dan perintah.

b) Rancangan Struktur Organisasi. Rancangan struktur sering kali dipengaruhi oleh asumsi mengenai hubungan internal dibandingkan dengan persyaratan aktual dalam beradaptasi secara efektif dengan lingkungan. Bentuk struktur organisasi yang terpusat (sentralisasi), dapat mencerminkan keyakinan bahwa di dalam organisasi tersebut hanya pimpinan yang dapat menentukan apa yang terbaik. Sebaliknya, suatu bentuk struktur organisasi yang desentralisasi dimana masing-masing tim diberi kewenangan mengelola secara tersendiri, bentuk ini dapat mencerminkan bahwa organisasi memberi ruang adanya inisiatif individu dan tanggung jawab secara bersama.

c) Rancangan Fasilitas. Walaupun jarang digunakan sebagai sebuah strategi dalam menanamkan budaya, pimpinan dapat merancang fasilitas untuk mencerminkan nilai dasar dari organisasi. Sebagai contoh, sebuah layout kantor yang terbuka dapat mencerminkan bahwa organisasi konsisten dengan nilai yang menginginkan adanya komunikasi secara terbuka. Demikian halnya dengan layout kantor dengan fasilitas ruang makan yang sama bagi semua karyawan, dapat mencerminkan bahwa organisasi konsisten menganut nilai egalitarian (semua orang adalah sama).

d) Cerita, Legenda, dan Mitos. Cerita tentang berbagai peristiwa penting atau tentang orang-orang yang sangat berjasa dalam organisasi dapat membantu dalam menanamkan nilai dan asumsi. Agar penggunaan mekanisme ini dapat berguna dalam menanamkan budaya, maka cerita haruslah menyampaikan sebuah pesan yang jelas tentang nilai-nilai dan harus menggambarkan peristiwa yang nyata.

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

e) Pernyataan Formal. Pernyataan publik, pernyataan nilai secara tertulis, piagam dan filosofi dapat digunakan sebagai tambahan dalam menanamkan budaya. Namun pernyataan formal biasanya hanya menjelaskan sebagian kecil dari asumsi dan keyakinan budaya organisasi, kecuali perkataan itu didukung oleh tindakan dan keputusan pimpinan.

5.3.2 Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Sumber daya manusia adalah asset (harta) penting organisasi yang berfungsi untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya-sumber daya organisasi lainnya yang dimiliki. Dalam penyelenggaraan usaha, sumber daya manusia menjadi sangat penting karena akan berpengaruh secara langsung terhadap efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan.

Setiap organisasi akan menjalankan aktivitas pencapaian tujuan dengan cara mengkombinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki guna menghasilkan berbagai macam produk maupun jasa yang dapat memuaskan kebutuhan konsumennya. Siapapun yang terlibat dalam mengelola organisasi akan dihadapkan dengan permasalahan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dikategorikan atas empat jenis, yaitu sumber daya keuangan (financial), sumber daya fisik, sumber daya manusia dan kemampuan teknologi dan sistem informasi.

Dari berbagai jenis harta (asset) yang harus tersedia untuk mendukung kelancaran jalannya roda organisasi, maka sumber daya penting yang lebih dulu mendapat perhatian pihak manajemen adalah asset manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia

menetapkan sasaran dan tujuan, merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan serta melakukan inovasi untuk meningkatkan nilai barang dan jasa yang dihasilkan organisasi. Ditinjau dari sudut pandang organisasi, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi adalah merupakan satu-satunya unsur sumber daya yang hidup, sedang yang lainnya dapat dikategorikan sebagai sumber daya yang tidak hidup (inanimate) seperti modal, tanah, pabrik, dan mesin-mesin. Dari keseluruhan faktor produksi yang dimiliki organisasi, tidak satupun faktor produksi kecuali sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi secara langsung terhadap penciptaan nilai dan kesejahteraan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak keunggulan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan perolehan laba tanpa tersedia sumber daya manusia yang kompeten yang berdedikasi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Sedikitnya terdapat dua alasan pokok untuk mengatakan mengapa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Pertama, sumber daya manusia secara langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Karyawan melakukan berbagai aktivitas seperti merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, mustahil organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kedua, sumber daya manusia adalah merupakan komponen pengeluaran pokok

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

bagi perusahaan dalam menjalankan bisnis. Organisasi dikelola dengan menggunakan jasa para karyawan. Adanya tantangan, peluang, bahkan kekecewaan yang timbul dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sangat sering justru muncul dari permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang yang ada dalam organisasi. Sebaliknya pula, permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang sering bersumber dari keyakinan manajemen yang menganggap bahwa semua orang pada umumnya sama dan dapat diperlakukan secara identik. Sesungguhnya tidak ada dua orang yang benar-benar identik, dan setiap orang pada dasarnya berbeda secara fisik maupun psikologis satu dengan yang lainnya. Intinya adalah bahwa perbedaan ini menuntut perhatian agar setiap pribadi dapat memaksimalkan potensinya dalam memaksimalkan efektivitas organisasi. Dengan demikian organisasi secara keseluruhan akan membuat cara yang bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling unik. Selain mereka memberikan sumbangsih yang vital terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, mereka juga membutuhkan kewajaran (fairness) dan keadilan (equity). Adanya pengakuan hak-hak sipil dan penyusunan undang-undang perburuhan, seperti upah minimum dan peraturan pension, serta peraturan ketenagakerjaan lainnya adalah menunjukkan upaya dari pemerintah untuk memastikan adanya perlakuan yang wajar terhadap karyawan. Demikian halnya dengan adanya berbagai program pelatihan jabatan (job training), ketentuan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, pemberitahuan lowongan pekerjaan (job posting), keseluruhannya

mengisyaratkan adanya ikhtiar perusahaan untuk memastikan adanya perlakuan yang wajar terhadap karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau industri perikanan, pihak perusahaan harus memberdayakan seluruh karyawan supaya mereka bekerja demi mencapai setiap tujuan perusahaan. Tetapi, pada sisi lain, pihak perusahaan harus menerapkan perlakuan yang wajar dan adil terhadap setiap karyawan. Sebab adanya rasa ketidakadilan diantara para karyawan akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Tingginya tingkat ketidakhadiran, motivasi kerja yang rendah, kurangnya perhatian terhadap kualitas produk dan jasa yang dihasilkan, kurangnya komitmen, dan timbulnya sabotase adalah merupakan indikasi dari ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan. Pada akhirnya sikap dan perilaku yang demikian akan mempengaruhi biaya, produktivitas, laba, yang pada gilirannya akan menurunkan nilai perusahaan. Namun sebaliknya, perlakuan yang adil dalam hubungan kepegawaian secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi organisasi.

Dari berbagai kajian ilmu perilaku diketahui bahwa karyawan dalam sebuah organisasi tak boleh dianggap sebagai faktor produksi semata, melainkan lebih sebagai sumber daya manusia. Hal ini akan memberikan manfaat yang lebih nyata, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan sendiri. Cara pandang ini mengandung arti bahwa :

- ✓ Karyawan dipandang sebagai suatu bentuk investasi, yang jika dikembangkan dikelola secara efektif akan dapat memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan organisasi,

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

- ✓ Dalam pengelolaannya, dibutuhkan berbagai kebijakan yang dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan dan menggunakan keahliannya semaksimal mungkin sehingga dapat memuaskan kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pribadi karyawan itu sendiri.

5.3.3 Politik Kantor di Perusahaan Perikanan

Sebagaimana di perusahaan pada umumnya, perusahaan-perusahaan perikanan di Indonesia juga diwarnai oleh politik kantor dan lingkungan perkantoran yang kurang sehat. Tak dapat disangkal, kedua faktor ini memengaruhi karir para karyawan. Karir seorang individu, dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari sudut pandang secara objektif, karir dapat diartikan sebagai urutan posisi yang diduduki seseorang selama jangka waktu hidupnya. Namun dari sudut pandang subyektif, karir dapat diartikan sebagai perubahan dalam nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Dari kedua perspektif tersebut terdapat anggapan bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya, sehingga mereka dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka. Dengan kata lain bahwa aktivitas sumber daya manusia mengenal adanya tahap karir (*career stage*).

Siklus karir karyawan saat memasuki sebuah organisasi dapat dibagi dalam tiga tahap: Karir awal (*early career*), Karir Pertengahan (*Mid career*), Karir Akhir (*Final career*). Seseorang yang mengawali karir dengan memasuki sebuah organisasi akan melalui tiga tahapan. Tahap pertama adalah tahap memasuki (*getting in phase*), pada tahap ini karyawan mencoba

mendapatkan gambaran realistis mengenai organisasi tempat mereka berada dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi dan minatnya. Tahap kedua, tahap berlatih (*breaking in phase*), pada tahap ini karyawan mencoba menjadi partisipan yang dapat diterima dalam suatu kelompok kerja, dia akan berusaha menjalin hubungan dengan rekan sejawat dan atasannya, menunjukkan kompetensi dan menentukan perannya. Tahap ketiga, tahap mengatur (*settling in phase*), pada tahap ini karyawan akan menyelesaikan konflik-konflik diluar kehidupan kerja dan juga konflik yang timbul karena tuntutan dalam pekerjaan. Perjalanan karir awal (*early career*) tidak selalu berjalan mulus. Pada tahap ini individu dapat menghadapi berbagai permasalahan seperti rasa ketidakpuasan disebabkan pengharapan yang tidak sesuai dengan realitas yang ada, timbulnya ketegangan diantara karyawan muda dan senior disebabkan perbedaan pengalaman, kebutuhan dan minat, ketidakpastian mengenai loyalitas yang dibutuhkan oleh organisasi, kegelisahan mengenai integritas, komitmen dan dilemma etis.

Saat individu dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pada tahap awal karir, selanjutnya mereka akan bergerak ke dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka mulai dipandang sebagai individu yang produktif, menjadi semakin lebih kelihatan, menerima tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, dan mulai menerapkan perencanaan karir yang lebih berjangka panjang. Kemapanan dan promosi merupakan indikasi seseorang yang memasuki tahap ini. Tahap ini juga merupakan suatu periode pembentukan seseorang sebagai eksekutif dan mengembangkan tingkat keahlian yang

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

lebih bernilai bagi organisasi dan memberikan kontribusi atas nilai orang tersebut.

Perjalanan karir pada tahap ini akan mengalami suatu tahap transisi dimana individu akan menilai ulang pencapaian karir yang dilalui hingga titik ini dan kemudian mencoba memprediksi pencapaian karir pribadi dan tujuan hidup dimasa mendatang. Faktor-faktor seperti memikirkan ulang keputusan karir, mencari keselamatan financial, timbulnya kebosanan, kegelisahan, depresi, memburuknya iklim organisasi, ide yang tidak terpakai, dapat menjadi pemicu timbulnya konflik kepentingan di kalangan anggota organisasi, dimana seseorang kemudian melakukan segala cara untuk mencapai tujuan pribadi yang sering disebut dengan berpolitik di kantor.

Organisasi dapat dipandang sebagai kumpulan orang-orang yang berkompetisi dalam memberikan kontribusi bagi organisasi dan mencapai karir pribadi. Kepintaran dan kecerdasan seseorang dalam melaksanakan tugas, tidak selalu dapat menjamin bahwa dirinya akan disukai oleh rekan kerja maupun oleh pimpinannya. Mengapa orang pintar gagal memperoleh karir yang cemerlang, sebaliknya orang yang hanya memiliki kecerdasan dalam ukuran standar dapat mencapai jenjang karir yang tinggi, adalah pertanyaan yang sering muncul dalam perbincangan di kalangan anggota organisasi. Keterampilan berhubungan dan berkomunikasi dengan baik, sering menjadi kunci sukses bagi seseorang dalam meniti karir, sebahagian orang mengatakan hal ini dengan istilah berpolitik dalam kantor.

Politik kantor dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda. Dari sudut pandang yang positif, seseorang individu

meniti karir dengan cara yang profesional, memahami dengan baik segala fungsi dan peran pimpinannya, mengenal dengan baik tipe dan gaya pimpinannya, dapat bekerja secara efisien, memiliki inisiatif yang tinggi, dapat bekerjasama dalam team, memahami visi perusahaan dan mampu memberikan kontribusi sesuai dengan perannya bagi kelancaran tugas pimpinan, sehingga menjadikannya sebagai orang yang disenangi oleh pimpinannya. Dari sudut pandang yang negatif, dalam lingkungan organisasi dimana terdapat sumberdaya yang kurang produktif dan merasa kurang aman dalam bekerja, tidak jarang ditemukan adanya individu yang mencari jalur alternatif mewujudkan keinginan pribadinya. Seseorang individu cenderung melakukan cara-cara yang menyimpang dari etika dan mekanisme kerja yang berlaku untuk mencapai ambisi pribadinya. Membiaskan informasi, menebar gosip, melakukan pendekatan informal dan bujuk rayu kepada atasan, adalah sebahagian contoh karakter individu yang melakukan politik kantor dengan tujuan mempengaruhi pimpinan dalam membuat keputusan atau ingin menunjukkan pengaruh terhadap situasi di lingkungan kerjanya.

5.3.4 Konflik dalam Lingkungan Kerja Perusahaan Perikanan

Perusahaan perikanan di Indonesia juga sering

diwarnai oleh konflik. Secara sederhana dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat, kepentingan, minat, persepsi atau rasa yang timbul di kalangan anggota organisasi. Konflik dapat timbul antara atasan dengan bawahan, antar sesama rekan kerja dan bahkan antar divisi atau bagian yang ada dalam organisasi. Konflik dapat timbul karena seseorang merasa

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

karirnya menjadi macet dengan kehadiran seseorang yang menduduki posisi yang diinginkan- nya. Dalam kerja team, konflik antar rekan sekerja dapat terjadi karena seseorang merasa ide-ide yang disampaikan tidak direspon dengan baik oleh teman-temannya. Dalam lingkungan organisasi/perusahaan per- ikanan di Indonesia,ada juga konflik yang muncul secara fungsional.Konflik semacam ini dikenal dengan istilah konflik antar bagian yang timbul lewat pembagian tugas dalam perusahaan.Sebagai contoh konflik yang mungkin timbul antara bagian pemasaran dan bagian produksi.Dari sudut pandang divisi pemasaran,perusahaan harus melayani beragam selera konsumen dengan menyediakan beragam barang dengan jumlah yang tidak terlalu besar,namun dari sudut pandang divisi produksi efisiensi dapat dicapai jika perusahaan memproduksi hanya satu jenis produk.Contoh ini menunjukkan bahwa konflik antar bagian dapat timbul karena adanya perbedaan dalam penerapan konsep efisiensi.

Bagaimana cara mengatasi konflik yang terjadi dilingkungan kantor perusahaan perikanan? Menurut Eileen Rachman penyelesaian konflik amat beragam tergantung bentuk organisasi dan pimpinannya.Beberapa langkah yang dapat dilakukan menyiasati konflik :

1) Membuka jalur komunikasi dengan gaya terbuka dan tulus.Konflik antara atasan dan bawahan dapat diselesaikan lewat keterbukaan dan ketulusan dari pimpinan.Dalam hal ini pimpinan tidak boleh membiarkan konflik berlarut-larut karena hal ini akan tidak menguntungkan dirinya dan merusak suasana kerja yang akan dia bangun.Pimpinan harus membuka jalur komunikasi untuk dapat mengeluarkan apa yang ada dalam benak bawahannya yang membuat bawahan

tersebut tidak menyukai kehadirannya.Jika konflik terjadi karena bawahan merasa karirnya menjadi macet, sikap seorang pimpinan yang mengajak / menantang bawahannya untuk berkompetisi secara fair guna membuktikan siapa yang lebih unggul diantara mereka,misalnya dengan mengata- kan“ sekarang saya jadi atasan kamu,tetapidua atau tiga tahun lagi belum tentu,bisa jadi saya yang harus lapor sama kamu “.Dengan membuka jalur komunikasi seperti ini konflik akan dapat diatasi.

2) Menciptakan winner and looser secara berimbang. Konflik yang timbul dalam organisasi perlu segera diatasi kalau tidak ingin menghambat proses pencapaian sasaran yang sudah disepakati dalam organisasi. Tidak tertutup kemungkinan konflik yang timbul justru terjadi antar rekan sekerja. Seorang anggota tim yang memiliki sifat yang selalu ingin mewujudkan gagasan yang ada dibenaknya, akan berpotensi menimbulkan konflik jika ide- idenya kemudian tidak diterima oleh tim kerja. Meskipun kerjasama adalah mutlak dalam suatu kerja tim,namun dalam menghadapi potensi kon- flik yang demikian pimpinan harus bersikap men- dukung dengan seolah-olah tidak melihat sikap demikian sebagai ancaman bagi keutuhan tim. Pim- pinan dapat melakukan metode winner andloser dengan tetap memberikan rangsangan agar setiap anggota tim merasa ikut memberikan sumbangan (kontribusi) seberapaapun besarnya. Sebaliknya anggota tim lainnya dituntut untuk mau menganut konsep bersaing habis-habisan dalam pemikiran dan kreativitas,meskipun hanya sebatas didalam kepala,dan tidak dimasukkan kedalam hati.

3) Tidak saling menonjolkan diri. Konflik yang muncul secara fungsional atau antar bagian dapat disele- saikan bila

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

setiap anggota organisasi bisa melihat secara bijak saling ketergantungan antar bagian dalam mencapai tujuan. Setiap orang menyadari bahwa satu bagian tidak mungkin dapat berjalan secara efektif tanpa dukungan dari bagian lain. Kuncinya, masing-masing bagian tidak boleh saling menonjolkan diri, melainkan harus melihat segala sesuatu sebagai satu kesatuan yang utuh dari perusahaan. Membuka diri bagi semua pihak adalah kiat lain dalam meredam konflik yang timbul antar bagian. Setiap bagian seyogianya bisa mengenal mitra kerjanya secara lebih mendalam, baik kelebihan ataupun kekurangannya.

4) Melihat Konflik Dengan Kacamata Jernih. Mc Bbr Company, melihat sifat dasar manusia dalam 4 kua- dran, yakni dominance (dominan), persuasiveness (berpengaruh), steadiness (teguh hati), dan compliance (patuh), dan sifat yang ada antara suatu kua- dran dengan kuadran yang lain sesungguhnya sangat bertentangan. Hal ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan sifat dasar yang dimiliki oleh manusia, berpotensi menjadi lahan subur timbulnya konflik.

Oleh sebab itu konflik sebaiknya tidak dihindari, melainkan setiap orang harus bisa menikmati hidup dalam alam konflik, caranya yaitu melihat konflik dengan kacamata yang jernih, tidak mempersepsikannya atas dasar benar salah atau hitam putih. Namun melihat konflik sebagai suatu fenomena alam biasa, layaknya fenomena panas-dingin, siang-malam, kemarau-banjir, yang lajim terjadi.

5) Kepiawaian pimpinan. Semua bentuk konflik, baik yang sengaja ditimbulkan maupun tidak, maupun konflik pribadi tetap harus diselesaikan agar tidak sampai mengganggu produktivitas kerja.

Pemecahan suatu konflik bisa sederhana namun bisa juga sangat rumit dan kompleks, sebab dalam seluruh pemecahan konflik, kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan haruslah sama-sama diper- timbangkan secara adil. Dalam setiap penyelesaian konflik yang timbul, dibutuhkan kepiawaian seorang pimpinan untuk menunjukkan empati atau rasa kepedulian atas masalah yang sedang dihadapi bawahannya.

6) Mengenali saat yang tepat untuk bertindak. Penyelesaian konflik yang timbul dalam organisasi, memerlukan kecermatan dalam memilih waktu yang tepat, sebab kegagalan dalam memilih waktu yang tepat dalam menyelesaikan konflik dapat mengakibatkan konflik justru semakin berkobar. Pimpinan harus dapat mengenali moment secara baik, dalam arti mengetahui kapan saat yang tepat untuk melakukan tindakan otoriter dan saat yang tepat untuk menahan diri. Intervensi secara otoriter sebaiknya dilakukan jika kedua belah pihak yang bertikai dirasa tidak lagi sanggup untuk menyelesaikan konflik diantara mereka. Cara lain menyelesaikan konflik dapat dilakukan saat konflik masih segar dengan tetap berfokus pada akar masalahnya, kedua pihak yang bertikai harus bersedia memaparkan masalahnya secara terbuka dan rinci sehingga menjadi permasalahan yang utuh. Pada akhirnya, patokan selesainya konflik adalah bila masing-masing pihak merasa puas, dan menyingkirkan rasa dendam dan iri hati.

Kesimpulan

Supaya industri sektor perikanan di Indonesia memiliki kinerja yang terus bertumbuh maka beberapa langkah sebagai berikut:

Pertama, pemerintah perlu menerapkan kebijakan yang mendorong peningkatan

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

investasi di sektor perikanan. Untuk mendorong peningkatan kinerja industri perikanan di Indonesia maka diharapkan seluruh stakeholders -pemerintah pusat, pemerintah daerah dan pelaku usaha-berkomitmen mengembangkan budaya organisasi di industri perikanan, maka dalam implemen- tasi roadmap program/kegiatan terpadu antara dalam implementasi pengelolaan lingkungan di kawasan indus- tri perikanan menuju terwujudnya industri perikanan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan

Kedua, para nelayan yang menggantungkan hidup- nya pada sektor perikanan harus diberi kemudahan untuk mengakses pendidikan sehingga dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang perikanan.

Ketiga, perusahaan-perusahaan perikanan harus menerapkan tata kelola dan budaya organisasi. Itu berarti perusahaan-perusahaan tersebut menerapkan nilai-nilai yang diyakini bersama sebagai dasar untuk memandu perilaku setiap anggota organisasi, sehingga setiap or- ang dapat mengetahui apa yang pantas dan tidak pantas dilakukan serta membantu setiap orang dalam memper- tahankan hubungan yang harmonis satu sama lain.

Faktor penentu keberhasilan penerapan tata kelola dan budaya organisasi di perusahaan-perusahaan perikanan ialah pemimpin. Pemimpin perusahaan dapat membentuk dan menguatkan aspek budaya sebuah organisasi melalui lima mekanisme utama yaitu ; 1) Mengkomunikasikan fokus perhatian, 2) Reaksi menghadapi kondisi krisis, 3) Mengembangkan model peran, 4) Alokasi Penghargaan, 5) Kriteria untuk Seleksi dan Pemberhentian.

Mekanisme lainnya yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk menanamkan dan

menguatkan aspek budaya dalam organisasi/ perusahaan perikanan ialah melalui: a) rancangan sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan lingkungan perusahaan (kelautan); b) rancangan struktur organisasi, c) rancangan fasilitas yang sesuai dengan tingkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kelautan, d) menyampaikan cerita, legenda dan mitos kelautan yang mengandung pesan moral dan nilai-nilai yang memotivasi;dan e) menyampaikan pernyataan formal.

Faktor lain yang ikut menentukan keberhasilan pengembangan budaya organisasi di perusahaan- perusahaan perikanan ialah sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perikanan perlu merekrut sumber daya manusia (nelayan) yang terampil dan berkompeten.

Hal ini penting karena mereka yang menentukan kesuksesan perusahaan untuk meraih tujuan organisasi. Pada sisi lain, pihak perusahaan memperlakukan para nelayan dengan prinsip kewajaran dan keadilan. Sebab nelayan yang diperlakukan secara tidak adil akan berperilaku negatif dan curang yang cenderung merugikan perusahaan. Pihak perusahaan perikanan harus selalu menyadari bahwa tingginya tingkat ketidak hadiran, motivasi kerja yang rendah, kurangnya perhatian terhadap kualitas produk dan jasa yang dihasilkan, kurangnya komitmen dan timbulnya sabotase merupakan indikasi dari ketidak adilan yang dirasakan oleh para nelayan. Pada akhirnya sikap dan prilaku yang demikian akan mempengaruhi biaya, produktivitas, laba, yang pada gilirannya akan menurunkan nilai perusahaan. Sebaliknya, perlakuan yang adil dalam hubungan kepegawaian secara tidak langsung dapat mempengaruhi

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

efisiensi organisasi dan kinerja perusahaan perikanan.***.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunnette, Campbell, & Hakel. 1967. *Organizational Behavior and Human Performance*. USA
- Fisher D.C. 1980. On the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance. *Academy of Management Review*, 5: 607-612.
- Gibson, Ivancevich, & Donelly. 1985. *Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga
- Handoko TH. 1993. Berbagai Isu Dalam Penilaian Efektivitas Organisasional. *JEBI UGM* hal. 17-27
- Hannan, & Freeman. 1977. Obstacles to Comparative Studies dalam Goodman & Pennings (eds). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Fransisco: Jossey-Bass. Hal. 106-131
- Hofstede et.al. 1990. *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*, 35 (1990): 286-316
- Hofstede, Geerts. 1994. *Cultures And Organizations: Software Of The Mind*. London: HarperCollinsPublishers
- Hubert, & Blalock. 1984. *Basic Dilemmas In The Social Sciences*. Sage Publications.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jogjakarta: BPFE UGM.
- Koontz et. al. 1991. *Manajemen*. Cetakan ke-4. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Kotter, & Heskett. 1992. *Corporate Cultures and Performance*. Canada: Maxwell Macmillan
- Thomas, Alan B. 1988. Does Leadership Make a Difference to Organizational Performance? *Administrative Science Quarterly*. 33: 388-400
- Kreitner dan Knicky. 1995. *Organizational Behavior*. 3rd Ed. Richard D. Irwin. Homewood. Illinois
- Lako, Andreas. 2002. *Budaya Organisasi Sebagai Variabel Kunci Kesuksesan Kinerja Manajerial dan Keuangan*. Prosiding Unika Soegijapranata Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. USA: Irwin McGraw- Hill
- Martin, J. 1992. *Cultures In Organizations: Three Perspective*. London: Oxford University Press
- Meindl et al. 1985. The Romance of Leadership. *Administrative Science Quarterly*: 78-102
- Miner B, Johns. 1980. *Theories of Organizational Behavior*. USA: The Dryden Press
- Noe dan Mondy. 1996. *Human Resource Management*. 6th Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Pfeffer, J. 1977 *The Ambiguity of Leadership*. *Academy of Management Review*: 402-414
- Pfeffer, J. 1982. *Organizations And Organization Theory*. USA: Pitman Publishing Inc.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi dan aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Schein, E. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. 2nd Ed. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco

MANFAAT BUDAYA ORGANISASI BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PERIKANAN INDONESIA

Scott. 1977. Effectiveness of Oeganzizational Effectiveness Studies. dalam Goodman & Pennings (eds). New Perspectives on Organizational Effectiveness. San Fransisco: Jossey-Bass. hal. 63-95

Sharplin, A. 1995. Strategic Management. McGraw-Hill. New York Smircich, Linda. 1983. Concept of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science Quarterly. 28. 339-358

Sobirin, A. 1997. Organizational Culture: Konsep, Kontroversi dan Manfaatnya untuk Pengembangan Organisasi. Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia. Vol. 1 No. 2. September. Hal 152-173

Stoner et. al. 1995. Management. 6th Ed. Prentice Hall. New Jer- sey

Yukl, Gary A. 1989. Leadership In Organizations. 2nd Edition. Prentice Hall. New Jersey

Yukl, Gary A. 1989. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management. Vol 15. No. 2. 251-289

Zammuto. 1984. A Comparison of Multiple Constituency Mod- els of Organizational Effectiveness. Academy of Manage- ment Review. Vol. 9. No. 4. hal. 606-16

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Oleh: Henricus Raba & Maximus Ali Perajaka

rabahenricus@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana elemen komunikasi lintas budaya dalam kaitan dengan multikulturalisme di lingkungan Hotel Care In Merauke. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Kenyataannya, hampir semua perusahaan nasional dan multinasional yang beroperasi di Indonesia bersifat multikultural. Hal itu terjadi justru karena perusahaan-perusahaan tersebut mempekerjakan tenaga kerja Indonesia, yang beragam atas nama ras, suku, agama, bahasa, status sosial, gender, dan usia (workforce diversity). Selain itu, setiap organisasi memiliki visi unik dan misi spesifiknya sendiri. Sifat multikultural secara alamiah cenderung menguat karena setiap organisasi menyambut tenaga kerja asing sebagai konsekuensi dari forum globalisasi. Misalnya forum ekonomi Masyarakat Ekonomi ASEAN yang sudah dimulai sejak 1 Januari 2016. Dalam konteks tersebut, setiap orang yang direkrut seperti sekretaris profesi harus membentuk perilaku seperti: Pertama, memilih beralih dari yang gigih menolak menjadi antusias. merangkul realitas multikultural di tempat kerja modern. Kedua, menerapkan gaya komunikasi lintas budaya seperti itu dengan benar sambil mengembangkan interaksi dengan orang lain.

Kata kunci: *kebudayaan, budaya organisasi/ perusahaan (corporate culture), kebhinekaan budaya (multikultural), organisasi/perusahaan (kantor), pergaulan lintas budaya, komunikasi lintas budaya.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Parag Diwan (1999)¹¹, Manajemen komunikasi adalah proses penggunaan berbagai sumber daya komunikasi secara terpadu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan unsur-unsur komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Berbhineka. Secara budaya (multikultural) merupakan salah satu ciri masyarakat Bangsa Indonesia. Aris Ananta dkk (2015) menyebut Indonesia sebagai bangsa yang

multikultural karena terdiri atas 600 kelompok etnis dan 600-an bahasa.

Dalam konteks sosial seperti itu, kita dapat mengasumsikan bahwa organisasi/perusahaan di Indonesia memiliki budaya organisasi (corporate culture) yang bersifat multikultural juga. Sebab, organisasi/perusahaan tersebut mengkaryakan tenaga kerja lokal yang beragam dari segi suku, etnis, agama, bahasa, status sosial, agama, gender, dan usia. Cirimultikultural organisasi/perusahaan di Indonesia

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

semakin menonjol seiring dengan komitmen In- donesia bergabung dalam forum ekonomi regional dan global.

Dalam bukunya, *Corporate Culture: The Ultimate Strategic Asset*, Eric Flamholtz dan Yvonne Randle (Stanford University Press, 2011 hal. 3-9) menjelaskan 'budaya organisasi/perusahaan (corporate culture) merupakan suatu invisible assets yang mencerminkan kesuksesan sebuah organisasi/perusahaan. Budaya perusahaan menyangkut nilai-nilai yang dihayati oleh warga organisasi/perusahaan. Budaya perusahaan nyata dalam pemikiran dan strategi perusahaan. Budaya perusahaan juga tampak melalui bahasa dan gaya komunikasi yang berlaku dalam perusahaan. Budaya perusahaan dalam disiplin dan cara warga perusahaan melayani konsumennya. Budaya perusahaan juga terungkap dalam artifak dan fasilitas yang ada dalam perusahaan. Singkat kata, budaya perusahaan ibarat 'kepribadian dan karakter' perusahaan.

Memang, sejauh ini konflik berbasis kebhinekaan budaya di lingkungan perkantoran Indonesia belum pernah menjadi sorotan media massa atau pun publik. Kita pun belum pernah mendengar cerita pertengkaran antara seorang pimpinan asing dan sekretaris lokal sebagaimana pernah terjadi Cina beberapa tahun silam. Tetapi merupakan suatu rahasia umum bahwa dunia perkantoran Indonesia seringkali diwarnai friksi akibat perbedaan suku, etnis, agama, bahasa dan norma/nilai budaya. Contoh, Nia, seorang sekretaris dari suku Sunda beragama Islam merasa tak nyaman karena berkarya di sebuah perusahaan di mana seluruh pimpinan dan sebagian besar staf dari etnis Cina, beragama Budha. 'Pada bulan Ramadhan, rasanya sungguh tak enak kalau diminta menemani pimpinan dalam business lunch dengan mitra bisnis.'

Contoh lain, Siska . Ia berasal dari Jawa. Ia merupakan karyawan pada hotel X bagian pembelian. Dari sisi suku, Siska

tidak mengalami kesulitan karena ia dan bosnya, sama-sama dari suku jawa. Namun, Siska sering merasa kesal dan putus asa karena bosnya selalu menilai dirinya bekerja lambat dan berbicara tidak *to the point*. Ia juga merasa tak nyaman karena bos selalu berbicara cepat dan nada suara tinggi.

Lain lagi pengalaman Dian yang berasal dari Bali. Dia adalah sekretaris, manajer sebuah bank Asing. Bob berdarah Filipina yang dilahirkan dan dibesarkan di Amerika Serikat. Dian sering merasa kesal karena Bob selalu menilai dirinya sebagai sekretaris yang terlalu formal, kaku dan kurang responsif. Dian menyadari bahwa interaksi dan komunikasinya dengan sang bos kurang efektif dirinya belum cukup fasih berbahasa Inggris.

1.2 Tujuan Penulisan

Penulis membahas topik 'komunikasi lintas budaya di lingkungan kantor' untuk tiga maksud berikut:

1. Mendorong para pimpinan organisasi/perusahaan, para manajer dan karyawan bahwa realitas multikultural di lingkungan kantor akan terus bertumbuh menjadi semakin kompleks seiring dengan meningkatnya arus globalisasi dan kemajuan teknologi informasi manusia.
2. Menunjukkan kepada para pimpinan organisasi/ perusahaan, para manajer dan karyawan bahwa realitas multikultural di lingkungan kantor memunculkan berbagai tantangan kerja dan peluang baru untuk menerapkan best practice berbisnis.

II. PEMBAHASAN

2.1 Budaya di Lingkungan Kantor

2.1.1 Analisis Budaya Perusahaan

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Keragaman budaya' di lingkungan kantor terdiri dari dua buah pengertian yakni Pertama, menggambarkan 'realitas multikultural' diman, istilah 'kebudayaan' diartikan sebagai keberagam. Edward Burnett Tylor (1832- 1917) yang dikenal sebagai 'bapak ilmu kebudayaan'mendefinisikan 'kebudayaan' sebagai keseluruhan yang kompleks berkenaan dengan aspek-aspek kehidupan manusia seperti bahasa, ilmu pengetahuan, teknologi, keyakinan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan ba- nyak hal lain yang dihayati manusia sebagai anggota mas- yarakat. (Bdk, Gordon Marshal, 1998, hal, 137-138, 676) Berbeda dari Tylor, Edward T. Hall (1966) mengartikan kebudayaan sebagai komunikasi. Bagi Hall, kebudayaan adalah komunikasi, dan komunikasi adalah kebudayaan. Artinya, manusia tidak dapat bertindak, berinteraksi dan berkomunikasi secara ber- makna, kecuali melalui perangkat kebudayaan. Kebuda- yaan merupakan segala sesuatu yang dilakukan orang- orang biasa dalam kehidupan sehari-hari. Kebudayaan merefleksikan aktivitas manusia: bagaimana manusia bersikap, berbicara, berinteraksi dan menciptakan sesuatu. Dengan demikian, setiap orang merupakan pencipta kebudayaan.

Sementara masyarakat pada umumnya mengartikan kebudayaan dari sudut pandang yang sempit dengan dimana hanya memperhatikan obek- obyek material atau hal-hal yang kelihatan secara kasat mata. Mereka memahami kebudayaan sebagai pakaian, rumah, makanan, tarian, nyanyian, bahasa dan dialeknya, drama, opera, festival dan ritual keagamaan. Dari pandangan tersebut maka, kebudayaan diartikan masyarakat atas dua kelompok yaitu: 'masyarakat yang berbudaya,' dan "masyarakat yang tidak berbudaya". (Bdk. Lankshear et al. (1997))

Ada pula ilmuwan kebudayaan memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang melekat dengan kelompok sosial tertentu; bersifat heterogen, dinamis dan terus berubah. Geert. Hofstede (1984) me- nyatakan kebudayaan merupakan perencanaan kolektif dari pikiran manusia yang membedakan suatu kelompok masyarakat dari kelompok masyarakat yang lain. Judith

N.Martin, cs, (2011, hal, 36-38) mengartikan kebudayaan sebagai sesuatu yang heterogen, karena menurutnya ada perberbedaan dari kelompok sosial yang satu dengan kelompok sosial yang lain. Bahkan, tak jarang kebudayaan menjadi sumber konflik antara kelompok-kelompok sosial yang berbeda itu. Sementara Ferraro (2004) mengungkapkan bahwa dewasa ini kita hidup dalam sebuah jaringan kebudayaan dan sub-sub kebudayaan. Makanya kita mengenal istilah 'budaya global','budaya nasional','budaya daerah', 'budaya etnis','budaya komunitas','budaya gereja','budaya organisasi/perusahaan' dan 'budaya profesi'. Tak jarang kebudayaan-kebudayaan tersebut amat berbeda satu dengan yang lainnya. Menurut Ferraro, dengan mengapresiasi perbedaan dan persamaan di antara pelbagai sub dan tingkat kebudayaan, maka kita dapat mempersiapkan diri untuk menjalani kehidupan secara optimal dalam dunia yang semakin tanpa batas ini.

Pendekatan kedua adalah istilah 'kebhinekaan budaya'. Istilah tersebut terbentuk dari dua kata yaitu 'bhineka – kebhinekaan' dan 'budaya – kebudayaan'. Definisi 'budaya – kebudayaan' telah dibahas di atas. Sekarang, mari kita telusuri definisi istilah 'bhineka – kebhinekaan'. Menurut KBBI, kata ini sinonim dengan 'aneka ragam - keanekaragaman' sebagai terjemahan kata bahasa Inggris 'diversity'. Dalam perspektif sosiologi-anthropogis, istilah 'kebhinekaan atau keane- karagaman'

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

mendeskripsikan sesuatu yang mencakupi segala ciri dan pengalaman unik dari individu atau kelompok tertentu.

Lalu, apa yang dimaksudkan dengan istilah 'kebhinekaan/keanekaragaman budaya'? Dalam sosiologi, istilah teknis yang lazim digunakan untuk menjelaskan 'kebhinekaan/keanekaragaman budaya' bukanlah cultural diversity melainkan 'multicultural society' (masyarakat multikultural). Istilah lain yang sepadan dengan itu ialah 'plural society' (masyarakat plural). Sekalipun awalnya istilah plural society dipakai untuk menggambarkan keadaan masyarakat yang berada di bawah pemerintahan kolonial seperti Birma dan Indonesia. Yaitu suatu masyarakat yang terdiri dari berbagai kelompok etnis yang dikondisikan untuk hidup terpisah dari kelompok etnis yang lain demi memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada lapangan kerja yang tersedia seperti perkebunan karet, kapas, teh, dan lain-lain. Dengan kata lain pada mulanya istilah plural society bertalian dengan labor division. Namun M.G. Smith (1965) tak lagi memakai istilah tersebut untuk menjelaskan perbedaan lapangan kerja. Smith justru memakai istilah tersebut untuk menggambarkan masyarakat yang terdiri atas komunitas yang berbeda secara etnis, ras, bahasa dan agama. (Bdk. Gordon Marshall, 1998, hal. 434- 435 dan 498)

Meski demikian, masih banyak orang salah kaprah memahami istilah 'masyarakat multikultural'. Mereka mendefinisikannya sebagai suatu masyarakat yang terdiri atas individu-individu yang unik, dan kelompok-kelompok sosial yang memakai 'bendera' tertentu. Pada hal, masyarakat multikultural lebih kompleks dari itu karena meliputi seluruh spektrum dari: 1) dimensi utama (primary dimensions) kehidupan individual atau kelompok yakni suku, ras, etnis, gender, usia, agama, dan kecacatan fisik; 2) dimensi kedua (secondary

dimensions) yakni gaya berkomunikasi, gaya kerja, peran dalam organisasi, status sosial-ekonomi dan daerah asal. Jadi, sebuah masyarakat disebut multikultural karena seluruh atau sebagian besar warganya, baik individu maupun kelompok, memiliki kualitas yang unik dalam seluruh spektrum pada dua dimensi kehidupan sebagaimana disebutkan di atas. Dalam konteks kebudayaan organisasi/perusahaan, sebuah organisasi/perusahaan dikatakan bersifat multikultural (multi-cultural corporation) jika seluruh atau sebagian tenaga kerjanya baik individu maupun kelompok – memiliki kualitas yang unik dalam seluruh spektrum pada dua dimensi kehidupan di atas.

Berbagai pengalaman dan studi teranyar mengindikasikan bahwa pada umumnya organisasi/perusahaan yang mengakui dan menghargai realitas multikultural akan bertumbuh menjadi organisasi/perusahaan yang efektif dan kompetitif karena para pimpinan dan staf/karyawannya secara individu atau tim lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Para pimpinan perusahaan terkemuka yang menjadi partner Departemen Perdagangan Amerika Serikat dan Lembaga Kemitraan Nasional demi Pembaruan Pemerintahan milik Al Gore bersaksi, "Kami memandang kebhinekaan budaya di perusahaan sebagai sesuatu yang lebih daripada sekadar perintah moral atau keharusan berbisnis. Tetapi lebih sebagai sebuah peluang bisnis. Mengaitkan kebhinekaan budaya dengan visi dan misi bisnis akan meningkatkan ketahanan dan kepuasan kerja karyawan, memperbesar produktivitas dan memberi nilai tambah bagi konsumen. (Bdk. Best Practice in Workforce Diversity, hal. 1).

2.1.2 Generalisasi dan Stereotip

Generalisasi dan Stereotip memandang orang lain yang berasal dari latarbelakang budaya yang berbeda. Generalisasi

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

merupakan cara mengelompokan unsur-unsur ke dalam suatu kategori logis untuk mendapat gambaran umum tentang sesuatu. Mengeneralisasi kebudayaan suatu kelompok sosial, biasanya seseorang mendasarkan diri pada pengalaman dan pengetahuan tertentu, tetapi mengabaikan unsur-unsur detail pada kebudayaan kelompok sosial tersebut. Dengan kata lain, melalui generalisasi seseorang menyederhanakan suatu realitas budaya yang kompleks dan memasukkannya ke dalam kategori tertentu. Atas cara itu ia menegaskan bahwa kebudayaan orang lain berbeda dari kebudayaannya sendiri.

Berikut ini adalah beberapa contoh dari pernyataan generalisasi atas orang berbudaya berbeda:

- Menurut orang Asia: “Manusia berkebudayaan Barat (Eropa dan Amerika Utara) cenderung individualistis”
- Menurut orang Eropa dan Amerika Utara: “Manusia berkebudayaan Timur (Asia) cenderung menekankan kebersamaan”.
- Masyarakat dunia beranggapan:

“Orang berkebudayaan Jerman amat berdisiplin dan efisien”.

“Orang berkebudayaan Amerika Serikat gampang memberi pujian”.

“Orang berkebudayaan Jepang mengutamakan nilai-nilai sosial dan kesopanan”.

“Orang berkebudayaan Indonesia itu ramah terhadap orang asing”.

- Pandangan berdasarkan suku di Indonesia beranggapan:

“Orang berkebudayaan Batak suka bicara blak-blakan”.

“Orang berkebudayaan Jawa suka memendam perasaan demi menjaga hubungan baik”.

Kerangka berpikir lain yang sering digunakan untuk memahami orang berbudaya berbeda ialah stereotip. Istilah ‘stereotip’ pada mulanya dipakai untuk menyebut stempel cetakan yang digunakan untuk menggandakan cetakan dari suatu model tunggal. Istilah ini pertama kali dimanfaatkan seorang jurnalis dan komentator, Walter Lippmann dalam bukunya *Public Opinion* (1922). Lippman mengadaptasi istilah ini untuk menunjukkan ‘generalisasi’ yang dibuat atas seseorang atau sekelompok orang.

Dalam perkembangannya, orang lebih sering memakai istilah ‘stereotip’ untuk membedakan seseorang atau kelompok sosial dengan yang lain berdasarkan ciri usia, jenis kelamin, ras, agama, profesi, kebangsaan dan etnisitas. Meski sebetulnya ciri-ciri lain yang membedakan seseorang atau sekelompok orang juga dapat dipakai untuk proses tersebut. (Bdk. Culturewise Limited, 2015, hal 21-24). Akibatnya, tak seperti generalisasi, stereotip cenderung menimbulkan gambaran negatif atas orang lain. Hal itu terjadi karena dalam menstereotip orang membuat asumsi yang tak berdasar mengenai orang yang berbeda latarbelakang budaya dengan dirinya. Lebih parah lagi, stereotip dapat menimbulkan suatu penghakiman yang mengarah ke prasangka buruk, diskriminasi dan tuduhan sebagai pembenaran terhadap apa yang pernah disangkakan atas orang tertentu.

Tetapi, tak jarang, stereotip juga menyangkut hal positif. Contoh, warga kantor menstereotip sekretaris yang berpenampilan menarik sebagai seorang yang cerdas dan mudah bergaul. Meski menyangkut hal positif, tetapi pandangan stereotip seperti justru menjadi beban bagi sekretaris yang mendapat stereotip tersebut. Ia terpaksa harus menunjukkan bahwa dirinya seorang yang cerdas dan mudah bergaul. Padahal ia belum tentu memiliki kompetensi seperti itu.

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Pandangan stereotip atas beberapa contoh generalisasi di atas dapat berbunyi sebagai berikut:

- Orang (tenaga kerja) Barat itu egois.
- Orang Asia itu sukuis.
- Orang Jerman itu kaku.
- Orang Amerika itu lebay.
- Orang Jepang itu tidak dapat berterus terang.
- Orang Indonesia suka 'cari muka'.
- Orang Batak itu kasar..
- Orang Jawa itu bermuka dua.

Dengan melihat contoh di atas dapat dilihat bahwa perbedaan kunci antara 'generalisasi' dan 'stereotip' ialah sebagai berikut:

Generalisasi dan Stereotip

- Digunakan secara sadar
- Digunakan secara tak disadari
- Deskriptif, tidak menghakimi
- Menghakimi, tidak deskriptif
- Dirumuskan berdasarkan pengalaman dan pengetahuan tertentu
- Dirumuskan tanpa berdasarkan pengalaman dan pengetahuan tertentu

2.2 Merespons Realitas Multikultural di Tempat Kerja

Menurut perspektif sosiologis dan antropologis diketahui bahwa seorang warga perusahaan berpeluang menggunakan dua bentuk tanggapan terhadap realitas multikultural di kantornya. Pertama, merespons realitas multikultural secara negatif (inadequate or deficit approach). Karyawan yang memilih cara pendekatan negatif berasumsi bahwa ia memiliki budaya utama (mainstream culture). Ia berkeyakinan bahwa elemen budaya utama (bahasa, cara kerja, dan nilai-nilai) memiliki banyak keunggulan sehingga harus digunakan oleh semua warga perusahaan. Sebaliknya, elemen budaya

dari karyawan lain memiliki banyak kekurangan makanya tak boleh digunakan di tempat kerja. Oleh karena itu, apabila ada karyawan yang menggunakan elemen-elemen budaya (bahasa ataupun kebiasaan) yang berbeda dari elemen-elemen (bahasa atau kebiasaan) budaya utama, maka karyawan tersebut dianggap melakukan penyimpangan atau memperlihatkan kekurangan dirinya. Tetapi The New London Group (1996, hal.72) berpendapat bahwa deficit approaches tak hanya berarti menolak orang lain menggunakan elemen-elemen budaya yang berbeda dari elemen-elemen budaya utama, melainkan juga mencakupi menulis ulang dengan bahasa dari budaya utama atas suatu hal yang sudah dituliskan dalam bahasa dari budaya lain. Termasuk upaya untuk mengingkari keberadaan budaya lain atau pun menolak konsep kebhinekaan budaya. Misalnya, di perusahaan multinasional, seorang pimpinan asal Perancis mewajibkan sekretarisnya untuk menerjemahkan atau menulis ulang dokumen bahasa lokal (Indonesia) ke dalam bahasanya sendiri, bahasa Perancis.

Kedua, cara pendekatan alternatif (alternative approach) yaitu merangkul kebhinekaan budaya di tempat kerja. Seorang karyawan (sekretaris) dapat memilih cara pendekatan ini apabila memiliki kepekaan dan kompetensi budaya. Culturewise Limited, (2015, hal, 25- 26) menyatakan bahwa kepekaan dan kompetensi budaya memungkinkan seorang karyawan (sekretaris) untuk: 1) mengembangkan pergaulan lintas budaya (cross-cultural engagement). 2) membangun komunikasi lintas secara lintas budaya (cross-cultural communication).

2.3 Kerangka Pergaulan Lintas Budaya di Lingkungan Kantor

Karin M. Stulz, cs. (2013, hal. 5-6) mengungkapkan dewasa ini setiap (calon)

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

karyawan –termasuk (calon) sekretaris-harus menyadari bahwa di tempat kerja ia (akan) sedang berhadapan dengan realitas multikultural yang makin kental. Sebab globalisasi dan demokratisasi telah ‘memaksa’ organisasi/perusahaan untuk membukakan diri dan mengkaryakan pimpinan dan staf dengan identitas kebangsaan, suku, etnis, ras, gender, usia dan bahasa yang beragam (workforce diversity).

Culturewise Limited (2015, hal 12) mengemukakan, dalam organisasi/perusahaan yang berbudaya multikultural selalu terjadi komunikasi lintas budaya. Komunikasi lintas budaya menimbulkan tiga level masalah bagi para karyawan (sekretaris), Pertama, masalah yang berkaitan dengan sikap dan emosi seperti perasaan gelisah dan stres. Masalah seperti itu terjadi karena, pada satu sisi, seorang karyawan (sekretaris) merasa aneh dan tak dapat memahami sikap dan perkataan pimpinan atau pun rekan kerjanya. Pada sisi lain, ia tak dapat memengaruhi orang-orang itu untuk berkata dan bertindak sesuai keinginannya. Akibatnya ia mengalami gejala yang lazim disebut gegar budaya (culture shock). Pada tingkat ekstrim, pengalaman gegar budaya dapat menimbulkan sakit fisik seperti pusing mual atau pun diare.

Pada level kognitif, masalah muncul ketika seseorang harus beradu pendapat dengan rekan kerja yang berbeda budaya mengenai cara bagaimana mempraktikkan suatu konsep atau memanfaatkan suatu teknologi di tempat kerja. Tak jarang perbedaan pendapat menimbulkan konflik.

Selanjutnya, pada level praktis, masalah muncul ketika karyawan (sekretaris) menyadari bahwa: 1) dirinya tak memiliki ketrampilan yang memadai untuk menghadapi realitas kebhinekaan budaya; 2) dirinya tak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan kesalahpahaman atau pun konflik akibat perbedaan budaya.

Berhadapan dengan lingkungan kerja yang menantang demikian, sangatlah tepat jika seorang karyawan (sekretaris) membekali dirinya dengan kepekaan budaya (cultural sensitiveness)³ atau kecerdasan cultural (cultural Sensitivitas budaya adalah seperangkat keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dan memahami orang-orang yang berbeda (kebudayaan) dari dirinya sendiri, sehingga ia menjadi lebih mampu untuk hidup dan bekerja sama dengan orang lain (intelligence) dan kompetensi budaya (cultural competencies). Ia juga harus memutuskan untuk tidak merespons kebhinekaan budaya secara negatif, tetapi secara tegas memilih pendekatan alternatif: merangkul kebhinekaan budaya.

Keputusan untuk merangkul kebhinekaan budaya di lingkungan kerja harus ditindaklanjuti dengan komitmen mengembangkan pergaulan lintas budaya (cross-cultural engagement).

Lawrence (2004) mengemukakan, kerangka pergaulan lintas budaya terdiri atas empat tahap yaitu, pertama, mengenali/mengidentifikasi budaya sendiri dan budaya yang sedang dihayati oleh warga perusahaan. Hal-hal yang perlu diidentifikasi dan diakui ialah sebagai berikut:

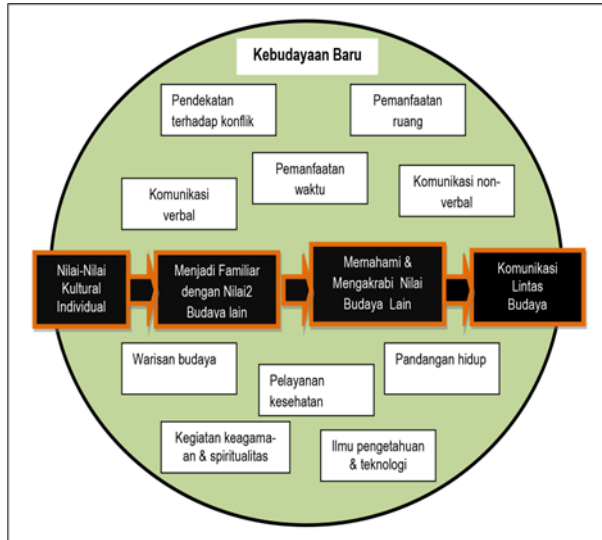
- 1) Nilai-nilai, kepercayaan, bentuk ritual, cara belajar dan kerja, konsep mengenai waktu, dan berbagai kebiasaan serta bahasa yang digunakan setiap hari. Termasuk hal-hal yang taken-for-granted, tak di sadari dan tidak kasat mata.
- 2) Red flags’ atau label-label baik positif maupun negatif, yang biasa digunakan ketika pertama kali menjumpai orang lain berbeda budaya. Misalnya, seperti orang itu cerdas, arogan, tidak sopan, individualis, materialis, konsumtif dan lain-lain.

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

- 3) Bentuk reaksi yang biasa ia lakukan berhadapan dengan situasi yang tak jelas dan tak menentu. Misalnya, mengambinghitamkan orang lain; Memproyeksi atau mengomplain bahwa orang lain kasar; Merasionalisasi- berpikir bahwa tak ada cara lain yang lebih baik untuk bersikap; Mengingkari dan merepresi – rasa tertekan diekspresikan melalui symptom fisik (sakit); Regresi – melakukan hal sederhana saja padahal biasa/mampu melakukan hal lebih strategis; Bersikap pasif – agresif – diam dalam kemarahan. (Bdk. Culturewise Limited, (2015, hal. 13-14 Secara lebih kongkrit, identifikasi dan pengakuan dapat dilakukan atas hal-hal seperti:
- Perilaku verbal: cara berbicara langsung maupun tak langsung, bahasa yang eksplisit dan implisit, harapan-harapan, idiom, kiasan dan topik pembicaraan sehari-hari.
 - Perilaku nonverbal: bahasa tubuh, raut muka, kontak mata, gestur dan pemanfaatan ruang privasi, paralanguage (cara berbicara, aksentuasi, pause, pitch, volume); pemanfaatan waktu: dan menciptakan keheningan.
 - Cara menyebutkan nama, cara menyapa, cara menyelesaikan pekerjaan, cara merawat kesehatan, dan praktik menyampaikan sukacita, simpati dan belasungkawa.
 - Ritual budaya terutama yang berkaitan dengan hari raya, hari ulang tahun, hari perkawinan dan kematian dan lain-lain.
 - Berinteraksi dalam kehidupan harian berkaitan dengan makan, berpakaian, dan tata ruang.
 - Praktik berkomunikasi dalam percakapan informal, diskusi, rapat, tim kerja, pengumuman, surat menyurat dan email, website, media sosial.
- 4) Kecerdasan cultural merupakan sebuah kemampuan alami seorang asing untuk menerjemahkan sikap dan perilaku asing seorang individu dengan cara yang sama seperti yang dilakukan orang-orang dari kultur individu tersebut. (Stephen P Robins – Timothy a. Judge, 2007, hal. 60).
- 5) 5 Cultural competencies
- Langkah kedua dari kerangka pergaulan lintas budaya ialah mengakui dan mengenali elemen-elemen dari budaya lain (baru) yang diperkenalkan oleh pimpinan dan rekan kerja yang berlatar

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

budaya berbeda. Langkah ketiga, mendalami, memahami dan mengakrabi elemen-elemen budaya baru. Dan, langkah keempat ialah mengembangkan komunikasi lintas budaya. (Lihat gambar 1).



Gambar 1: Kerangka Pergaulan Lintas Budaya
(Sumber: Lawrence, 2004)

2.4 Komunikasi Lintas Budaya di Lingkungan Kantor

2.4.1 Definisi dan Elemen Komunikasi Lintas Budaya

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa ujung dari proses dan kerangka pergaulan lintas budaya ialah komunikasi lintas budaya. Pada hakekatnya, komunikasi lintas budaya (cross-cultural/inter-cultural communications) merupakan suatu aktivitas yang kompleks. Dalam sebuah presentasi di Toronto, Kanada, Urban Res Solutions, (2011, slide 6) mengartikan komunikasi lintas budaya sebagai aksi bagaimana orang-orang dari latarbelakang yang berbeda berbagi pikiran dan perasaan melalui cara yang sama dan berbeda untuk mencapai saling pengertian atau kesamaan pemahaman dan perasaan mengenai sesuatu hal.

Sebagaimana kegiatan komunikasi pada umumnya, komunikasi lintas budaya

merupakan suatu proses menggunakan simbol-simbol secara dinamis dan sistemik.

Melalui proses yang dinamis dan sistemik itu, dua level pengertian terbentuk, yaitu pengertian pada level konten (isi), dan pengertian pada level hubungan.

Jika kita melakukan analisa kontak, perilaku dan situasi, diketahui bahwa komunikasi lintas budaya memiliki empat elemen penting, meski dalam kenyataan salah satu atau dua dari elemen tersebut bisa saja tak tampak dalam suatu praktik komunikasi lintas budaya. Keempat elemen tersebut ialah:

- 1) Perilaku verbal yaitu apa yang seseorang katakan dan bagaimana ia mengatakannya. Perilaku verbal meliputi aksentuasi, nada dan volume suara, kecepatan berbicara serta slang yang ia gunakan.
- 2) Perilaku non-verbal yaitu apa yang seseorang katakan ketika ia tidak berbicara. Perilaku non-verbal meliputi bahasa tubuh, cara memperlihatkan rasa hormat, dan bahasa obyek ('object language') seperti tata busana, perhiasan yang dikenakan, dan 'bahasa lingkungan' ('environmental language') seperti desain ruangan dan tata ruang kantor.
- 3) Gaya berkomunikasi, yaitu bagaimana seseorang memilih cara mengekspresikan dirinya. Itu mencakupi cara menyampaikan pendapat/persaingan, cara berbicara dan cara berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Nilai-nilai, sikap dan anggapan: Seseorang meyakini bahwa nilai-nilai, anggapan dan sikap yang dipunyai merupakan suatu kebenaran. Ini mencakupi keyakinan dan perasaan mengenai identitas diri, dunia dan bagaimana menilai orang lain.

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

2.4.2 Rintangan Komunikasi Lintas Budaya

Komunikasi lintas budaya di lingkungan kantor merupakan suatu aktivitas yang bersifat kompleks dan sulit dilakukan karena memiliki sedikitnya tujuh rintangan utama. Ketujuh elemen tersebut berkaitan langsung dengan empat elemen pokok komunikasi lintas budaya sebagaimana diuraikan di atas. Dua rintangan pertama berkaitan dengan elemen komunikasi butir 1-3, sedangkan lima kendala lainnya berkaitan dengan elemen komunikasi butir 4.

Rintangan pertama bagi pengembangan komunikasi lintas budaya di lingkungan kantor ialah bahwa pada kenyataannya para karyawan di kantor memiliki kompetensi dan ketrampilan yang beragam menyangkut elemen bahasa verbal, bahasa non-verbal dan gaya berkomunikasi. Berkenaan dengan bahasa verbal misalnya, ada karyawan yang fasih berbahasa Indonesia saja, tapi ada juga karyawan yang fasih berbahasa asing seperti bahasa Inggris, Mandarin atau Jepang. Dalam hal bahasa obyek: ada karyawan yang mengerti seluk beluk dan etiket berbusana, tapi ada karyawan yang kurang memahaminya. Lalu, ada karyawan yang terampil berkomunikasi, tapi ada juga yang tidak terampil. Atau, ada karyawan yang sudah menyatu dan biasa menghayati nilai-nilai universal seperti kejujuran, keadilan dan integritas diri, tetapi ada juga yang belum terlatih menghidupi nilai-nilai universal tersebut.

Rintangan kedua, para karyawan boleh jadi mengekspresikan elemen-elemen komunikasi lintas budaya sebagaimana dikemukakan di atas dengan cara yang (hampir) sama tapi maknanya justru samasekali berbeda. Contoh, bagi orang Indonesia pada umumnya, menanggapi pembicaraan orang lain dengan kata, “tidak atau bukan” berarti ‘saya berbeda pendapat dengan si Anda (pembicara sebelumnya)’. Tapi bagi orang dari suku

Manggarai-Flores, kata ‘tidak atau bukan’ bisa berarti ‘saya sependapat dengan Anda. Bahkan saya menggaris bawahi pendapat Anda.

Contoh lain, pernyataan: “Jangan main-main sama saya.” Bagi karyawan suku Jawa misalnya, kalimat tersebut ditafsir sebagai: “Saya tak mau bercanda (dengan Anda).” Tapi, bagi karyawan yang berasal dari Flores, kalimat itu mengandung arti: “Saya bukan seperti yang Anda sangkakan. Saya bisa melakukan sesuatu jauh lebih hebat daripada yang Anda bayangkan.”

Contoh lain lagi: ‘Duduk sambil menggoyangkan kaki’ merupakan bahasa tubuh tanda orang itu sedang bersantai, rileks. Tapi, bagi seorang dari suku Manggarai-Flores, itu merupakan tanda kekesalan dan kemarahan. Rintangan ketiga, pada umumnya para karyawan berkomunikasi dengan orang dari budaya yang berbeda sambil mendasarkan diri pada nilai-nilai dan pandangan hidup yang berlaku di budayanya sendiri. Contoh, karyawan yang Nasrani menggunakan standar nilai Kristiani kala berkomunikasi dengan rekan kerja yang beragama Islam. Ia misalnya menilai negatif rekan kerjanya (wanita) Islam yang tak mengulurkan tangan kala ia hendak menyampaikan ucapan selamat ulang tahun.

Judith N. Martin, (2011, hal.54-62) menambahkan empat rintangan lain yang membuat komunikasi lintas budaya di lingkungan kantor menjadi kompleks dan sulit dikembangkan. Rintangan-rintangan yang dimaksudkan Judith cs ialah, pertama, etnosentrisme. Etnosentrisme merupakan suatu keyakinan bahwa budaya dari suatu kelompok sosial – biasanya berkaitan dengan nasionalitas – lebih superior dibandingkan budaya dari kelompok sosial lainnya. Judith N. Martin cs (2011, hal.54-54) menuliskan salah satu tempat paling menarik untuk melihat etnosentrisme ialah ketika para sekoah internasional menggambar peta. Para

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

siswa menggambar dengan titik tolak yang berbeda. Mereka memulai dengan menemukan peta negaranya sebagai pusat. Siswa asal Amerika Serikat mulai dengan peta negara Amerika Serikat, siswa asal Meksiko memulai dari peta negara Meksiko, dan siswa asal Cina memulainya dari peta negara Cina. Para siswa kemudian bingung untuk menempatkan negara atau benua lain, karena hanya terbiasa memfokuskan diri pada peta negaranya sendiri. Tetapi, etnosentrisme dapat lebih ekstrim dari itu. Pada tingkat tertentu, orang dapat tidak percaya bahwa kebudayaan lain itu jelek dan tidak bernilai. Jadi, supaya dapat membangun komunikasi lintas budaya yang efektif, seseorang harus mengikis habis sikap etnosentrisme.

Kedua, generalisasi dan stereotip. Multiculturalism Limited (2015, hal 21-24) menyatakan untuk memahami rekan kerja yang berbeda budaya, seorang karyawan (sekretaris) boleh saja memakai kerangka berpikir generalisasi atau pun stereotip. Meski bersifat negatif atau pun positif, generalisasi dan stereotip menciptakan jarak bahkan garis pemisah antara para pihak yang hendak mengembangkan komunikasi lintas budaya. Oleh karena itu, setelah melakukan generalisasi misalnya, seorang karyawan (sekretaris) harus bersedia untuk mengubah persepsinya jika ia mendapat informasi baru mengenai orang yang diobservasi. Jika ia memulainya dengan cara pendekatan stereotip, maka ia dianjurkan untuk sesegera mungkin mengoreksi pandangan stereotip dengan persepsi yang lebih netral dan positif tentang rekan kerja yang berbeda itu. Dengan demikian, ia lebih berpeluang untuk membangun relasi pergaulan dan komunikasi lintas budaya dengan para rekan kerja yang berbeda budaya itu.

Ketiga, prasangka yaitu sikap menilai/menganggap orang (berbudaya) lain secara negatif tanpa basis

pengalaman atau pengetahuan yang memadai atas orang tersebut. Jika stereotip memperlihatkan bagaimana keadaan kelompok yang lain, maka 'prasangka' justru memperlihatkan bagaimana perasaan kita atas kelompok yang lain itu. Contoh, ketika seorang sekretaris muda dan cantik mulai bergabung di kantor, para senior berkomentar, "(Sekretaris) yang muda dan cantik biasanya tak bisa ngapa-ngapain." Karyawan lain yang mendengar komentar seperti itu pun berprasangka bahwa sekretaris baru memang tak bisa bekerja. Meski dalam kenyataan selanjutnya sang sekretaris memperlihatkan kinerja yang bagus, prasangka negatif seperti itu tak jarang tetap melekat dalam benak para karyawan senior.

Keempat, diskriminasi. Diskriminasi muncul sebagai akibat dari pandangan stereotip dan prasangka. Namun dalam diskriminasi, terjadi pula sikap untuk menjaga jarak, mengabaikan, menyingkirkan seseorang dari kelompok yang lain. Diskriminasi dapat karena perbedaan suku, ras, etnis, agama, asal, gender, status sosial. Dalam konteks komunikasi lintas budaya di lingkungan kantor, sikap diskriminasi dapat tampak dalam bentuk bahasa verbal yang kasar, sinis, tendensius. Contoh "Dasar perempuan lemah." Atau juga dalam bentuk bahasa non-verbal seperti, mengabaikan kontak mata, atau membelalakan mata dan sebagainya.

2.4.3 Kerangka Komunikasi Lintas Budaya

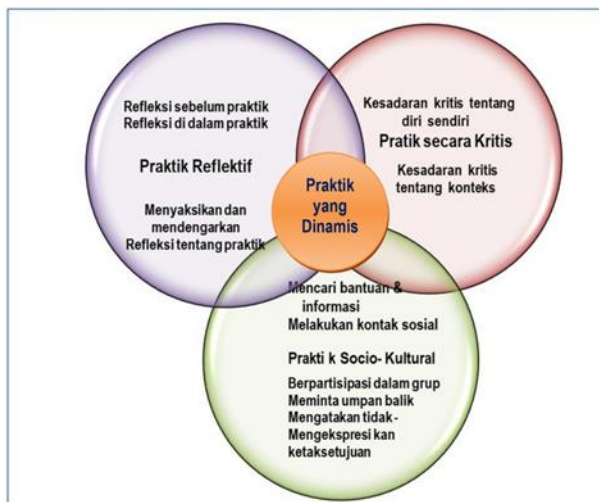
Dalam kerangka pergaulan lintas budaya disebutkan bahwa komunikasi lintas budaya berada pada tahap 'puncak' (gambar 1). Itu berarti bahwa seseorang dapat mengembangkan komunikasi lintas budaya apabila ia membuat keputusan untuk: 1) meninggalkan asumsi/ sikap bahwa budaya sendiri merupakan budaya utama (mainstream culture); 2) beralih ke

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

asumsi/sikap menerima keanekaragaman budaya.

Konsekuensi dari keputusan tersebut ialah menga- kui bahwa: 1) budaya sendiri merupakan bagian dari banyak budaya – tidak lebih baik atau pun lebih buruk, melainkan hanya berbeda dari budaya yang lain; 2) setiap kelompok budaya berkomunikasi menggunakan bahasa verbal dan non verbal yang bisa saja berbeda dengan bahasa verbal dan non-verbal yang digunakannya sendiri; 3) setiap kelompok budaya berpeluang untuk berkontribusi bagi kebaikan bersama (kemajuan organisasi/perusahaan).

Lawrence (2004) menyatakan bertolak dari kepu- tusan dan pemahaman/pengakuan sebagaimana dikemukakan di atas, kita dapat mengadopsi kerangka praktik komunikasi lintas budaya (Lihat gambar 2).



Gambar 2: Praktik Komunikasi Lintas Budaya yang Dinamis (Sumber, Lawrence, 2004).

2.4.3.1.Praktik Reflektif

Praktik reflektif (refleksi) muncul dari literatur pendidikan dan sosiologi. Refleksi memberi penekanan pada kapasitas untuk mengamati – menyaksikan/ membaca dan mendengar – berbagai literature dan praktik dari kebudayaan baru. Refleksi mencakupi tiga hal yaitu refleksi sebelum

aksi, refleksi di dalam aksi, dan refleksi tentang aksi.

Refleksi di dalam aksi merupakan sesuatu yang terjadi secara tiba-tiba. Itu mencerminkan kemampuan seseorang untuk belajar dan mengembangkan secara berkelanjutan segala pengalaman dan pengetahuan yang sedang dialami dan yang pernah diperoleh pada masa lalu. Hal itu juga memperlihatkan kemampuan seseorang untuk menganalisa suatu peristiwa luar biasa yang sedang terjadi. (Schön 1987).

Refleksi tentang aksi merupakan sesuatu yang terjadi pada waktu kemudian. Ini merupakan suatu proses untuk memikirkan kembali tentang apa yang telah terjadi pada situasi lalu, dan apa yang mungkin dikon- tribusikan untuk suatu peristiwa yang tak terbayangkan. Ini juga merupakan peluang untuk mengevaluasi apakah aksi-aksi yang pernah dilakukan itu pantas, dan melihat bagaimana situasi sekarang memengaruhi praktik di masa yang akan datang. (Schön 1987).

Seorang karyawan (sekretaris) yang terlatih melakukan kedua bentuk refleksi tersebut di atas, akan lebih mampu melakukan pendekatan dengan rekan kerja berbeda budaya. Ia juga lebih bijak dan memiliki cita rasa seni dalam berkomunikasi.

Contoh praktik komunikasi dalam bingkai refleksi dalam aksi: Setelah mendengar rekannya berbicara ia merespons dengan kalimat seperti berikut: “Ah saya suka aksen bicaramu.” Atau, menyadari nada suaranya sendiri yang keras ia berkata kepada rekannya, “Anda jangan ambil pusing dengan nada suara saya. Itu memang dari sono-nya.” Sedangkan contoh praktik komunikasi lintas budaya dalam bingkai refleksi tentang aksi: “Bagaimana ya, rekan-rekan kita dari Batak dan In- donesia bagian Timur suka sekali berbicara dengan suara keras.”

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Menurut Boud dan Walker (1990), selain dua praktik reflektif di atas, ada juga praktik reflektif yang disebut 'refleksi sebelum beraksi'. Ini merupakan suatu perangkat untuk mengembangkan komunikasi secara berkelanjutan, dan menentukan apa yang harus menjadi prioritas utama dalam merespons sikap orang lain. Refleksi jenis ini menegaskan pentingnya persiapan bagi suatu praktik komunikasi lintas budaya yang efektif. Contoh, seorang sekretaris lokal mendapat tugas dari bos untuk menangani panggilan telepon dari rekan bisnis yang dari Inggris. Menyadari bahwa kemampuan berbahasa Inggrisnya belum bagus, pada hari sebelumnya ia menghampiri rekan kerjanya yang asal Filipina, katanya: "Excuse me, would you like to give some advices and tips since tomorrow I will handle a phone call from England. I quite nervous, before dealing commercially with an English speaking businessman."

2.4.3.2 Praktik Sosio-Kultural

Praktik sosio-kultural muncul dari teori komunikasi lintas budaya (Badley 2000; Bandura 1986; Ferraro 2002.) Praktik ini memprioritaskan kompetensi untuk meminta bantuan dan informasi, berpartisipasi dalam aktivitas kelompok, melakukan kontak sosial, mencari dan memberi umpan balik, dan mengekspresikan ketidaksetujuan serta menolak suatu permintaan dari orang yang berbeda budaya (Mak et al. 1997; Lawrence 2004). Contoh dari praktik sosio-kultural ialah: "Maaf, apakah boleh saya bergabung dalam tim kerja Anda?"

Atau ketika bos asing meminta untuk bekerja over-time, si sekretaris mengekspresikan ketidakbersediannya dengan berkata: 'I'm so sorry sir. Today I can't stay over time. I have to visit my sister at hospital soon after the working hour.'

2.4.3.3 Praktik yang Kritis

Praktik yang kritis mencakup dua kapasitas yaitu kemampuan untuk membangun kesadaran diri mengenai sistem kepercayaan dan praktik-praktik budaya sendiri. Juga kemampuan untuk menyampaikan kritik, termasuk mengkritik diri sendiri. (Fairclough 1995).

Kelly (2003) berargumentasi bahwa kesadaran diri yang kritis menuntut suatu perhatian yang terus-menerus pada posisi dari mana kita berbicara. Gee (1999) menggambarkan sebagai kebutuhan untuk membayangkan diri sendiri, siapa saya sebenarnya, dan apa yang sedang kulakukan. Hal itu mencakup kemampuan seseorang untuk menyingkapkan perspektif budaya dan sistem kepercayaan sendiri, dan kesediaan untuk menguji dan mentransformasikannya bila mana dibutuhkan. Alfred (2002, p.90) mengatakan:

"...kita harus menelusuri sejarah sosio-budaya sendiri, identitas, asumsi dan mengakui bagaimana hal-hal itu memengaruhi pandangan kita tentang dunia dan interaksi kita dengan orang dari komunitas dengan budaya yang berbeda. Berbeda dari kesadaran diri yang kritis aksi ini justru lebih fokus pada bagaimana kesadaran diri itu terbentuk dalam konteks tertentu."

Contoh, mengkritik bos: "Maaf ya, kalau saya tidak keliru, dalam rapat minggu kemarin Bapak menetapkan bahwa semua surat keluar harus menggunakan format semi-block style. Kalau boleh tahu mengapa sekarang Bapak meminta saya mendraf surat ini menggunakan format full block style?"

2.4.3.4 Praktik yang dinamis

Praktik yang dinamis merupakan praktik yang terjadi berkat tiga model praktik yang diuraikan di atas. Itu berarti, dalam setiap kesempatan berkomunikasi secara lintas budaya di lingkungan katar, setiap

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

karyawan (sekretaris) hendaknya membiasakan diri mengimple- mentasikan praktik refleksi, praktik sosio-kulutral dan praktik baik secara terpisah maupun secara kombinasi. Jika melakukan kesalahan, maka ia harus bersedia untuk memperbaikinya. Jika ia sudah melakukan praktik secara cukup bagus, maka ia harus berusaha untuk melakukan yang lebih baik lagi. Dengan demikian, ia bertumbuh menjadi pelaku komunikasi lintas budaya yang makin efektif dari waktu ke waktu.

III. KESIMPULAN

Rangkaian pembahasan sebagaimana dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa:

1. Selaras dengan karakter budaya masyarakat In- donesia yang berbhineka, dan seiring dengan menguatnya komitmen bangsa Indonesia untuk berpartisipasi dan mendayagunakan dinamika globalisasi, maka organisasi/perusahaan yang beroperasi di Indonesia akan semakin memiliki te- naga kerja yang beragam secara kebangsaan, suku, etnis, agama, bahasa, gender, status sosial dan usia.
2. Karyawan (sekretaris) akan menghadapi bahwa situasi kerja dan lingkungan kantornya akan menjadi bersifat multikultural.
3. Berhadapan dengan situasi tersebut karyawan (sekretaris) harus memilih untuk beralih dari sikap menolak ke merangkul realitas multikultural. Artinya, ia tak boleh lagi melihat budayanya sebagai budaya utama dan satu-satunya, melainkan sebagai salah satu dari banyak budaya. Ia pun harus menya- dari dan mengakui bahwa budayanya sendiri tidak lebih baik atau lebih buruk, melainkan hanya berbeda dari budaya yang lain.
4. Pilihan tersebut harus menjadi landasan baginya untuk membangun pergaulan dan komunikasi lintas budaya di lingkungan perkantoran.
5. Kerangka pergaulan lintas budaya di kantor mencakupi: mengidentifikasi nilai dan elemen budaya sendiri dan mengakui kehadiran budaya lain; mendalami seluk-beluk budaya baru; melakukan pergaulan secara lintas budaya; dan melakukan komunikasi secara lintas budaya.
6. Supaya dapat membangun komunikasi lintas budaya yang efektif di lingkungan kantor, setiap karyawan (sekretaris) hendaknya pertama-tama mengindetifikasi tujuh halangan komunikasi lintas budaya: cara mengekspresikan dan memaknai ba- hasa verbal dan non-verbal yang berbeda antar budaya; bahasa verbal dan non-verbal yang sama bisa saja memiliki makna yang berbeda; kecen- derungan untuk menilai budaya orang lain dengan nilai dan sistem kepercayaan sendiri; etnosentris- me; generalisasi dan stereotip; prasangka; dan diskriminasi. Selanjutnya, berupaya untuk menga- tasi atau mengikis ketujuh rintangan tersebut.
7. Kerangka komunikasi lintas budaya yang efektif mencakupi: praktik reflektif; praktik kritis; praktik sosio-kultural; dan praktik dinamis. ***

Daftar Pustaka:

Australian Multicultural Foundation.2010. Managing Cultural Di- versity – Training Program Resource Manual.

PERAN MANAJEMEN KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DALAM KAITAN DENGAN MULTIKULTURALISME DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Culturewisw Limited. 2015. Understanding Cultural Awareness and Cross-Cultural Communication Skills.

Judith N. Martin, cs. 2011. Experiencing Intercultural Communication – an Intrroduction. McGrowHill, NewYork.

Gordon Marshall, 2008. Oxford Dictionary of Sociology – Oxford University Press – Oxford New Yok.

Jill Lawrence, “Two Models for Facilitating Cross-cultural Communi- cation and Engagement” dalam International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations, Volume 6, Issue 6 2004 hal. 73-82.

Xiaoyan Zhang & Lan Huang, “Cross-Culture Influences on Interper- sonal Relationship in Communication Management -A Case Study: Foreign Supervisors PK Chinese Employees in Foreign-Invested Enterprises”, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 12; 2013 dalam ccsenet.org/ijbm

Richard. R. Gestaland.2009. Cross-Cultural Business Behavior – Ne- gotiating, Selling, sorucing and Managin Across Culture, 4th Edition.

US Department of Commerece and Al Gore’s National Part- nership for Reinventing Government Benchmarking Study – Best Practice in Achieving Workforeece Diversity.

Urban Rez solutions, “Cross Cultural Communication” diprsentasikan dalam Toronto Community Housing Ten- ant Forum 2011.

“Ten Tips for Cross-Cultural Communication” dalam www.culturocity.com 2004.

Stephen W. Littlejohn & Karren A. Fos.2009. Encyclopedia of Com- munication Theory.Sage Publications Inc., Singapore.

Wood Julia T., 2009. Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture, Eighth Edition, Publisher: Lyn Uhl, Cengage Learning, Inc, Boston.

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

Oleh : Desy Faulina Pakpahan

desy@sainttheresa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of firm size, firm age, profitability, solvency, KAP reputation and audit opinion on audit delay. The dependent variable in this study is audit delay and the independent variables in this study are company size, company age, profitability, solvency, KAP reputation and audit opinion. The population used in this study are manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2017-2021 period. The sampling method in this research is purposive sampling. Based on the sample criteria as many as 57 companies. This research was conducted with a period of 5 years, so that the total sample of this study was 284 companies. The type of data used is secondary taken from the company's financial statements. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results of the analysis in this study indicate that the variables of firm age, profitability, solvency and KAP reputation have a negative effect on audit delay, while firm size and audit opinion have no significant effect on audit delay.

Keywords: *Audit Delay, Company Size, Company Age, Profitability, Solvency, KAP Reputation and Audit Opinion*

PENDAHULUAN

Pasar Modal berperan sebagai penghubung antara pemberi modal dengan perusahaan yang dapat digunakan untuk mengerjakan biaya operasional perusahaan. Untuk itu kewajiban perusahaan yang sudah *go public* adalah menyediakan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang harus diaudit oleh seorang akuntan publik yang terdaftar di Bapepam. Nmun demikian dalam hal ini Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) memberikan batas waktu dan jika terlampaui, perusahaan dikatakan terlambat memberikan laporan keuangan yang telah diaudit. Menurut Varianda Halim

(2000), audit delay adalah durasi audit, diukur dari tanggal penutupan tahun buku sampai dengan tanggal laporan audit diterbitkan. Untuk itu ketepatan waktu pelaporan keuangan harus menjadi perhatian utama agar bermanfaat bagi pengambil keputusan perusahaan dan bagi pihak eksternal perusahaan. Dalam kaitan dengan hal tersebut di atas pemerintah kemudian menerbitkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal, yang mengatur tentang pemenuhan kerangka waktu laporan keuangan. Perusahaan publik serta mengatur laporan insidental seperti laporan berkala harus disampaikan kepada OJK.

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

Dalam kaitannya dengan audit delay ukuran perusahaan merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi keterlambatan audit *delay* perusahaan. Dalam persyaratan audit delay hal yang menjadi penentu besar kecilnya perusahaan salasatunya dilihat dari besar kecilnya aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Demikian pula dengan umur perusahaan, ukuran perusahaan yang diukur dengan total asset. Menurut Dyer, Mc Hugh dalam studi oleh Irwan dan Nur (2018), sementara total asset sendiri diartikan Total Aset ini mengukur seberapa besar dan kecil suatu perusahaan pada laporan keuangan. Semakin besar Total Aset menggambarkan kekayaan perusahaan yang besar dan memiliki kinerja yang baik, sehingga akan memberikan daya tarik kepada investor.

Selain itu dalam audit delay juga juga mengukur profitabilitas perusahaan diukur untuk mengetahui bagaimana perolehan laba perusahaan. Profitabilitas merupakan salah satu indikator bahwa suatu perusahaan telah berhasil menghasilkan laba, dan semakin tinggi profitabilitas maka semakin besar pula kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan laba. Sedangkan solvabilitas menurut Sutrisno, Kartika dalam Dyana dkk, (2016) adalah kemampuan perusahaan untuk membayar semua hutang jangka pendek dan jangka panjang. Semakin tinggi solvabilitas suatu perusahaan, semakin hati-hati auditor dalam mengaudit. Hal ini menimbulkan risiko kerugian dari perusahaan dan dapat mengakibatkan audit *delay* yang lebih lama. Terdapat juga faktor Reputasi Kualitas Kantor Akuntan Publik (KAP) tercermin dari proses audit yang dilakukan sesuai dengan standar auditing, sehingga hasil audit bermanfaat

bagi pengambil keputusan para pengguna laporan keuangan. Mempercepat waktu

pemeriksaan audit merupakan salah satu cara KAP meningkatkan reputasinya agar tidak kehilangan pelanggan. Berikutnya adalah faktor opini auditor, Menurut Mumpuni dalam Anthusian dan Herry, (2016) mengatakan perusahaan yang menyatakan menerima opini wajar tanpa pengecualian cenderung memiliki audit *delay* yang lebih lama karena memberikan opini wajar tanpa pengecualian memerlukan konsultasi dengan klien dan konsultasi dengan mitra audit jika auditor menemukan penyimpangan dari prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP).

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini diarahkan untuk mengetahui “**Faktor Determinan Audit Delay Di Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI)**” yang meliputi : (1) Pengaruh ukuran perusahaan terhadap *audit delay*. (2) Pengaruh Umur Perusahaan terhadap *audit delay*. (3) Pengaruh Solvabilitas terhadap *audit delay*. (4) Pengaruh Profitabilitas terhadap *audit delay*. (5) Pengaruh Opini Audit terhadap *audit delay*. (6) Pengaruh Reputasi KAP terhadap *audit delay*.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Teori Sinyal (*Signalling Theory*)

Teori signaling menyatakan bahwa perusahaan yang berkualitas tinggi dengan sengaja mengirimkan sinyal ke pasar, sehingga pasar diharapkan dapat membedakan perusahaan yang baik dan buruk. Agar efektif, sinyal harus ditangkap dan dirasakan oleh pasar, dan tidak dapat dengan mudah ditiru oleh perusahaan yang lebih rendah. Dewangga, (2015).

Teori Agen (*Agency Theory*)

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

Teori keagenan adalah hubungan antara agen (manajemen perusahaan) dan

prinsipal (pemilik). Prinsipal adalah pihak yang memberi kuasa kepada agen untuk melakukan jasa atas nama prinsipal, dan agen adalah orang yang diberi kuasa (Astika, 2010).

Audit Delay

Menurut Subekti *dalam* Anthusian dan Herry, (2016) audit *delay* adalah lamanya waktu yang dibutuhkan auditor untuk menyelesaikan suatu audit, diukur dalam laporan keuangan sebagai selisih waktu antara tanggal laporan keuangan dan tanggal dari opini audit.

Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan adalah ukuran perusahaan yang diukur dengan total asset. Menurut Dyer, Mc Hugh *dalam* studi oleh Irwan dan Nur (2018), perusahaan besar lebih konsisten dalam ketepatan waktu pelaporan keuangan daripada bisnis kecil.

Umur Perusahaan

Umur perusahaan mengacu pada seberapa lama suatu perusahaan dapat bertahan, bersaing dan merebut peluang bisnis yang ada dalam perekonomian (Syafi'i, 2013). Semakin lama suatu perusahaan berdiri, maka semakin banyak pula informasi yang dimiliki masyarakat tentang perusahaan tersebut.

Profitabilitas

Profitabilitas merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba. Semakin tinggi profitabilitas maka semakin tinggi pula kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Wild *dalam* Arny, (2017) profitabilitas bisnis sangat bermanfaat bagi semua pengguna, terutama investor dan kreditur.

Solvabilitas

Solvabilitas sering disebut sebagai rasio leverage. Weston, Copeland dalam Irwan dan Nur, (2018) menyatakan bahwa rasio *leverage* mengukur jumlah asset perusahaan yang telah didanai melalui penggunaan hutang. Solvabilitas dengan demikian adalah kemampuan perusahaan untuk membayar semua hutangnya, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Reputasi KAP

Kualitas Kantor Akuntan Publik (KAP) tercermin dari kinerja proses audit yang sesuai dengan standar auditing,

sehingga hasil audit dapat berguna untuk pengambilan keputusan oleh pengguna laporan keuangan. Reputasi Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat dinilai dari KAP yang jasa auditnya digunakan oleh perusahaan publik. Audit yang lebih cepat memungkinkan KAP untuk mempertahankan reputasinya dan tidak kehilangan pelanggan.

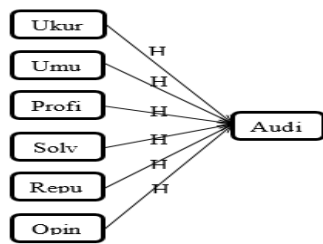
Opini Audit

Opini audit adalah opini auditor atas kewajaran laporan keuangan suatu perusahaan dalam semua hal yang material, berdasarkan fakta bahwa laporan keuangan tersebut telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Kerangka Pikir

Berdasarkan teori diatas dan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini menguji pengaruh variabel ukuran perusahaan, solvabilitas, profitabilitas, reputasi KAP, dan opini audit. Oleh karena itu, model penelitian sebagai berikut :

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI



Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2017-2021

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2017-2021. Teknik sampling yang

digunakan adalah secara non probability sampling yaitu *purposive sampling*.

Jenis data dan Sumber Data

Jenis data akan diperoleh dari kelima perusahaan manufaktur yang terdiri dari ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas, solvabilitas, reputasi KAP, dan opini audit. Sedangkan sumber data akan diperoleh dari database laporan keuangan dan laporan tahunan (*yearly report*) pada perusahaan manufaktur yang diperoleh dari situs Bursa Efek Indonesia (BEI) www.idx.co.id.

Metode pengumpulan Data

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dari tahun 2017 – 2021 dengan mengakses website/situs resminya yaitu www.idx.co.id

Variabel Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki dua jenis variabel, yang diantaranya terdiri dari 1) variabel independen dan 2) variabel dependen. Variabel independen terdiri dari

ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas, solvabilitas, reputasi KAP dan opini audit. Sementara untuk variabel dependen hanya terdiri audit delay.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e \dots$$

Keterangan :

Y : Audit Delay

α : Nilai intersep (konstanta)

$\beta_1 - \beta_6$: koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

X1 : Ukuran Perusahaan

X2 : Umur Perusahaan

X3 : Profitabilitas

X4 : Solvabilitas

X5 : Reputasi KAP

X6 : Opini Audit

e : Error

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel utama penelitian. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi meliputi frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), dispersi (standar deviasi dan varians), dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Ghozali, 2020) Mengatakan uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk uji normalitas digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria yang digunakan adalah uji dua arah (*two-tailed test*), yaitu dengan membandingkan p-value yang diperoleh dengan taraf

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi **0,05** digunakan dalam penelitian ini. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

(Ghozali, 2020). Mengatakan bahwa uji multikolinearitas dirancang untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Penelitian ini menguji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Model regresi tanpa multikolinearitas adalah nilai $VIF \leq 10$ dan nilai toleransi $\geq 0,10$.

Uji Autokorelasi

(Ghozali, 2020). Mengatakan uji autokorelasi dirancang untuk menguji apakah model regresi linier berganda memiliki korelasi antara *confounding error* pada periode t dan *confounding error* pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terdapat korelasi, maka disebut masalah autokorelasi. Autokorelasi terjadi karena pengamatan yang berurutan saling berkorelasi dari waktu ke waktu. Model yang baik adalah model tanpa autokorelasi. Cek apakah terdapat masalah autokorelasi, yang dapat dilihat dari hasil uji Durbin Watson (DW test).

Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2020). Mengatakan uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih ada, disebut homoskedastis, dan jika berbeda disebut heteroskedastis.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan bagaimana individu berpengaruh pada satu penjelasan/variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilainya lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2020).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F -statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Hasil uji- F dapat dikonfirmasi dalam table ANOVA. Jika $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$, ada satu atau lebih variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Artinya hipotesis yang dirumuskan diterima (Ghozali, 2020).

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$KD = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y , lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y , kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics			
	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation
ukuran perusahaan	284	25.80	39.96	28.8974
umur perusahaan	284	9.00	108.00	40.5528
Profitabilitas	284	.00	.78	.0972
Solvabilitas	284	.00	20.00	.8393
reputasi KAP	284	.00	1.00	.3627
opini audit	284	.00	1.00	.7782
audit delay	284	29.00	118.00	79.0634
Valid N (listwise)	284			

Sumber: data diolah dengan SPSS v.25

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai audit delay minimum adalah 29,00 dan nilai audit delay maksimum 118,000, sementara rata-rata dan standar deviasi dari audit delay adalah 79,0634 dan 14,34690. Diketahui nilai ukuran perusahaan minimum adalah 25,80 dan nilai ukuran perusahaan maksimum 39,96, sementara rata-rata dan standar deviasi dari ukuran perusahaan adalah 28,8974 dan 1,86439. Diketahui nilai umur perusahaan minimum adalah 9,00 dan nilai umur perusahaan maksimum 108,00, sementara rata-rata dan standar deviasi dari umur perusahaan adalah 40,5528 dan 17,88185. Diketahui nilai profitabilitas minimum adalah 0,00 dan nilai profitabilitas maksimum 0,78, sementara rata-rata dan standar deviasi dari profitabilitas adalah 0,0972 dan 0,11265. Diketahui nilai solvabilitas minimum adalah 0,00 dan nilai solvabilitas maksimum 20,00, sementara rata-rata dan standar deviasi dari solvabilitas adalah 0,8393 dan 1,42040. Diketahui nilai reputasi KAP minimum adalah 0,00 dan nilai reputasi KAP maksimum 1,00, sementara rata-rata dan standar deviasi dari reputasi KAP adalah 0,3627 dan 0,48162. Diketahui nilai opini audit minimum adalah 0,00 dan nilai opini audit maksimum 1,00, sementara rata-rata dan standar deviasi dari opini audit adalah 0,7782 dan 0,41621.

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig Sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 Maka dapat disimpulkan data residual terdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.3

menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan Tabel 4.4 Hasil pengujian autokorelasi di atas terlihat bahwa nilai Durbin-watson sebesar 1,990. Jika dibandingkan dengan DW tabel untuk sampel 284 dengan signifikansi diperoleh nilai dU sebesar 1,849 dan nilai 4-dU sebesar 2,151. Hasil ini menunjukan nilai DW sebesar 1,990 berada diantara dU dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan. Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Setelah melaksanakan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah dilakukan uji analisis regresi moderasi yang juga termasuk Uji Hipotesis (Uji t), Uji Kelayakan Model (Uji F), dan Koefisien Determinasi Parsial (R²).

Tabel 4.6 Analisis Linier Berganda

Tabel 4.6 Analisis Linier Berganda					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error		T
1	(Constant)	96.013	12.540		7.656
	ukuran perusahaan	-.119	.453	-.015	-.263
	umur perusahaan	-.259	.051	-.323	-5.083
	profitabilitas	-18.474	7.325	-.145	-2.522
	solvabilitas	-1.195	.516	-.118	-2.315
	reputasi KAP	-4.903	2.018	-.165	-2.429
	opini audit	2.024	1.835	.059	1.103

a. Dependent Variable: audit delay

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 25

Berdasarkan Koefisien Determinasi Parsial (R²) diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel umur perusahaan (X₂) dengan kontribusi pengaruh sebesar 15,83 %, sedangkan

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

variabel reputasi KAP (X5) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 6,86%. Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi matematisnya sebagai berikut :

$$AD = 96,013 + (-0,119 X1) + (-0,259X2) + (-18,474 X3) + (-1,195 X4) + (-4,903X5) + (2,024 X6) + e$$

Koefisien konstanta sebesar 96,013 artinya jika variabel ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas, solvabilitas, reputasi KAP dan opini audit(bernilai nol) maka audit delay mengalami kenaikan sebesar 96,013. Koefisien regresi pada variabel ukuran perusahaan sebesar -0,119 artinya setiap kenaikan 1 unit nilai ukuran perusahaan maka audit delaynya akan menambah nilai sebesar 0,119. Dengan asumsi semua variabel independen tetap. Koefisien regresi pada variabel umur perusahaan sebesar -0,259 artinya setiap kenaikan 1 unit nilai umur perusahaan maka audit delaynya akan menambah nilai sebesar 0,259. Dengan asumsi semua variabel independen tetap. Koefisien regresi pada variabel profitabilitas sebesar -18,474 artinya setiap penurunan 1 unit nilai profitabilitas maka audit delaynya akan mengalami penurunan nilai sebesar 18,474. Dengan asumsi semua variabel independen tetap. Koefisien regresi pada variabel solvabilitas sebesar -1,195 artinya setiap penurunan 1 unit nilai solvabilitas maka audit delaynya akan mengalami penurunan nilai sebesar 1,195. Dengan asumsi semua variabel independen tetap. Koefisien regresi pada variabel reputasi KAP sebesar -4,903 artinya setiap penurunan 1 unit nilai reputasi KAP maka audit delaynya akan mengalami penurunan nilai sebesar 4,903. Dengan asumsi semua variabel independen tetap. Koefisien regresi pada variabel opini audit sebesar 2,024 artinya setiap kenaikan 1 unit nilai opini audit maka audit delaynya

akan menambah nilai sebesar 2,024. Dengan asumsi semua variabel independen tetap.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Audit Delay dimana nilai t hitung yaitu -0,263 lebih kecil dari nilai -t tabel sebesar -1,969 dan nilai signifikan sebesar 0,793 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel ukuran perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap audit delay. Kekayaan yang dimiliki perusahaan ternyata mempunyai pengaruh terhadap rentang waktu penyampaian laporan audit atas laporan keuangan. Menurut Saemargani (2015:69) ukuran Perusahaan tidak berpengaruh terhadap audit delay karena penilaian ukuran Perusahaan dengan menggunakan total aset dinilai lebih stabil dibandingkan dengan menggunakan market value dan tingkat penjualan, sehingga ukuran perusahaan yang dinilai dengan total aset tidak mempengaruhi audit delay.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa umur perusahaan mempunyai pengaruh negatif terhadap Audit Delay dimana nilai t hitung yaitu -5,083 lebih besar dari nilai -t table sebesar -1,969 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel umur perusahaan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Audit Delay. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Kiesso dalam Frildawati (2009) menyatakan bahwa perusahaan didirikan untuk waktu yang tidak terbatas atau panjang. Umur perusahaan adalah lamanya perusahaan tersebut beroperasi. Umur perusahaan dihitung dari tanggal berdirinya perusahaan tersebut hingga saat ini. Umur perusahaan diperkirakan dapat mempengaruhi lamanya audit delay, karena semakin lama suatu perusahaan

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

berdiri biasanya semakin banyak melakukan ekspansi dengan membuka cabang-cabang baru, hal tersebut akan membuat laporan keuangan semakin kompleks dan akan berpengaruh terhadap lamanya waktu penyelesaian audit.

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa profitabilitas mempunyai pengaruh negatif terhadap Audit Delay dimana nilai t

hitung yaitu $-2,522$ lebih besar dari nilai $-t$ table sebesar $-1,969$ dan nilai signifikan sebesar $0,012$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba berdasarkan aktiva yang dimiliki mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap jangka waktu penyampaian laporan keuangan auditan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Eksandy, 2017) yang menyatakan bahwa Jika perusahaan menghasilkan tingkat profitabilitas yang lebih tinggi maka audit delay akan lebih pendek dibandingkan perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang lebih rendah. Perusahaan yang memiliki profitabilitas tinggi tidak akan menunda mempublikasikan laporan keuangannya, sebab hal tersebut merupakan kabar baik yang secepatnya harus disampaikan kepada publik. Sementara profitabilitas rendah, auditor cenderung lebih hati-hati dalam melakukan proses pengauditan yang mengakibatkan terjadinya kemunduran laporan keuangan.

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa Solvabilitas mempunyai pengaruh negatif terhadap Audit Delay dimana nilai t hitung yaitu $-2,315$ lebih besar dari nilai $-t$ table sebesar $-1,969$ dan nilai signifikan sebesar $0,021$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Solvabilitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Audit Delay. Penelitian ini sejalan dengan (Sri Wahyuningsih, 2016) bahwa solvabilitas

digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar semua hutangnya (baik hutang jangka pendek maupun hutang jangka panjang) dengan menggunakan harta perusahaan.

Hasil hipotesis kelima menunjukkan bahwa reputasi KAP mempunyai pengaruh negatif terhadap Audit Delay dimana nilai t

hitung yaitu $-2,429$ lebih besar dari nilai $-t$ table sebesar $-1,969$ dan nilai signifikan sebesar $0,016$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel reputasi KAP mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Audit Delay. perusahaan diaudit oleh KAP akan melakukan perpanjangan waktu untuk audit delay dengan kondisi perusahaan tidak memiliki hubungan dengan KAP Big Four. Hal ini dikarenakan proses untuk audit dapat dilaksanakan dengan waktu yang lebih singkat dan efisien karena bekerjasama dengan Kantor Akuntan Publik yang memiliki reputasi baik. KAP yang mempunyai teknologi mutakhir dan staf ahli di bidangnya mendorong efisiensi pelayanan sehingga berimbas pada jangka waktu untuk melakukan audit (Lee & Jahng, 2008).

Hasil hipotesis keenam menunjukkan bahwa opini audit berpengaruh tidak signifikan terhadap Audit Delay dimana nilai t hitung yaitu $1,103$ lebih kecil dari nilai $-t$ table sebesar $-1,969$ dan nilai signifikan sebesar $0,271$ lebih besar dari $0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel opini audit berpengaruh tidak signifikan terhadap Audit Delay. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Verawati, A. M. N., dan Wirakusuma, G. M., 2016) bahwa Opini Auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap Audit Delay. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa : (1) lamanya proses audit belum menjamin akan dikeluarkan qualified opinion, (2) adanya perubahan KAP juga

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

memungkinkan lamanya proses audit dan mampu menghasilkan unqualified opinion.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Objek penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2021. Berdasarkan dari pemilihan sampel secara purposive sampling, dari 181 perusahaan manufaktur terdapat perusahaan yang tidak dipakai sebagai sampel penelitian karena tidak memenuhi kriteria, sehingga jumlah perusahaan manufaktur yang dijadikan sampel sebanyak 57 perusahaan dengan tahun percobaan selama 5 tahun sehingga jumlah sampel sebanyak 284 perusahaan manufaktur. Variabel bebas penelitian ini hanya menjelaskan audit delay rata-rata sebesar 9 persen, Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas, solvabilitas, reputasi KAP, dan opini audit terhadap audit delay. Dari hasil analisis data dari bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ukuran perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap audit delay.
2. Umur perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap audit delay
3. Profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap audit delay.
4. Solvabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap audit delay.
5. Reputasi KAP berpengaruh negatif dan signifikan terhadap audit delay.
6. Opini audit berpengaruh tidak signifikan terhadap audit delay.

5.1. Saran

Adanya berbagai keterbatasan dan kekurangan dari hasil penelitian ini, maka penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan yang terdaftar di bursa efek indonesia, khususnya perusahaan

2. manufaktur agar kiranya mencantumkan dengan jelas tanggal laporan audit itu sendiri diterbitkan dalam financial statementnya. Ini diharapkan untuk lebih mempermudah pelaku kepentingan dalam menganalisa laporan yang diterbitkan.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya, Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama untuk jenis industri yang lain agar diperoleh sampel yang lebih besar, sehingga dapat memperkuat hasil kesimpulan yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Begitu juga untuk variabel bebas yang digunakan sebagai prediktor sebaiknya ditambah dengan menggunakan lebih banyak variasi variabel lain seperti internal audit, komite audit, dan lainnya yang dapat digunakan untuk menguji Audit Delay.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, G. Z., Pratama, Y. A., & Budiarti, E. (2020). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP AUDIT DELAY (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan LQ 45 Sektor *Jurnal Riset Keuangan Dan*
<https://www.journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/view/4377%0Ahttps://www.journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/download/4377/2590>
- Eksandy, A. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Solvabilitas, Profitabilitas dan Komite Audit Terhadap Audit Delay (Pada Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2012-2015). *Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 15.
- Firliana, I., & Sulasmiyati, S. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan,

FAKTOR DETERMINAN AUDIT DELAY DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI

- Profitabilitas dan Solvabilitas Terhadap Audit Delay (Studi Pada Perusahaan LQ 45 Sub-Sektor Bank serta Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2011-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 61–68.
- Ghozali, I. (2020). *Analisis Aplikasi Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT Raja Grafindo Tanah Air*.
- Lestari, M. N. A. K., dan Saitri, W. P. (2017). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas, Kualitas Auditor dan Audit Tenure Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015. *Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 23(1), 11.
- Permatasari, M. D., & Saputra, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 6(01), 19–33.
<https://doi.org/10.37366/akubis.v6i01.216>
- Saragih, R. M. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Solvabilitas dan Komite Audit Terhadap Audit Delay (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016). *Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 1(3), 20.
- Sari, K. H., dan Priyadi, P. M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay Pada Perusahaan Manufaktur Tahun 2010-2014. *Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(6), 17.
- Sayidah, N. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas Dan Opini Auditor Terhadap Audit Delay. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 2(2).
<https://doi.org/10.25139/jaap.v2i2.1397>
- Sunaningsih, S. N., & Rohman, A. (2014). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Audit Delay (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Jasa yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2011 dan 2012). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–11.
- Verawati, A. M. N., dan Wirakusuma, G. M. (2016). Pengaruh Pergantian Auditor, Reputasi KAP, Opini Audit dan Komite Audit Pada Audit Delay. *Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 29.
- www.idx.co.id
www.sahamok.com

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

Oleh: Yohanes Nong Loar & Eka Setiawati

eka@sainttheresa.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengelolaan manajemen perpustakaan sekolah, (2) pengelolaan koleksi perpustakaan sekolah, (3) pengelolaan pengguna jasa (siswa dan guru) dalam memanfaatkan sarana dan fasilitas perpustakaan sekolah, (4) kendala-kendala apa sajakah yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan perpustakaan, dan (5) usaha-usaha apa sajakah yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 40 Jakarta Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta pada bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023. Adapun Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan Sumber data yang digunakan terdiri dari informan, observasi, peristiwa atau aktivitas, dokumen dan arsip. Untuk pengumpulan data teknik yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumen, dan studi kepustakaan. Untuk mengukur validitas data digunakan triangulasi dan triangulasi metode serta review informan. Sedang untuk analisis data peneliti menggunakan model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengelolaan manajemen perpustakaan sekolah; (2) Pengelolaan koleksi perpustakaan; (3) Perawatan koleksi perpustakaan sekolah; (3) Pengelolaan pengguna jasa (siswa dan guru) dalam memanfaatkan sarana dan fasilitas perpustakaan sekolah; (4) Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah; serta (5) Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah.

Kata Kunci: Manajemen, pengelolaan, perpustakaan, sekolah.

A. Pengertian

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan. Arti lain dari manajemen adalah seorang manajer yang bertanggung jawab atas kegiatan usaha perusahaan dan organisasi, yang diperlukan dalam segala bidang kehidupan. Baik itu mengelola kegiatan individu maupun kelompok. Pengertian

manajemen sebenarnya sangat luas dan penerapannya dapat digunakan untuk banyak tujuan. Misalnya, berfungsi untuk mengatur waktu, sehingga setiap kegiatan direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Secara umum, manajemen adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mengarahkan kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok.

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

Manajemen merupakan proses dari tujuan yang telah ditetapkan dan dilakukan untuk mencapai tujuan yang dicapai oleh individu atau kelompok melalui kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dapat dikatakan bahwa manajemen mencakup unsur-unsur perencanaan, aturan, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang diberikan. Jadi manajemen adalah seni mengatur dan merencanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Pada saat yang sama, tugas manajemen dalam perusahaan adalah merencanakan, mengatur, dan mengatur sumber daya manusia, serta menggerakkan dan mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Berikut beberapa definisi manajemen menurut para ahli :1. Dr. H. Malayu SP Hasibuan; Menurut pendapatnya, manajemen adalah seni atau ilmu mengatur dan menggunakan sumber daya yang ada, baik manusia maupun non manusia. Sumber daya ini diproses dan dikelola untuk mencapai tujuan tertentu. 2.Andrew F. Sikula; Menurut Andrew F. Sikula; Manajemen adalah kegiatan yang bertujuan untuk merencanakan, mengarahkan, mengatur, memantau, menanamkan, memotivasi, mengomunikasikan, dan mengambil keputusan dalam organisasi. Sumber daya ini dimaksudkan untuk mengelola sumber daya yang tersedia. Tujuan akhir dari sumber daya ini adalah untuk menghasilkan produk atau layanan secara efisien. 3.Henry Fayol; Henry Fayol mengatakan bahwa manajemen meliputi lima pokok pikiran, yaitu perencanaan, koordinasi, kepemimpinan, pengendalian/organisasi dan pengendalian. 4. Jawawut; Opini Millet tahun 1954 mendefinisikan manajemen suatu proses yang berhasil mempercepat pekerjaan. Proses ini dilakukan dengan cara

mengorganisasikan orang-orang yang terlibat secara formal dan membentuk kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 5. Prof. Oei Liang Lee; prof Oie menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengkoordinasikan pekerjaan manusia dan menggunakan alat untuk mengendalikannya, dan dilakukan untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditetapkan. 6. Plunkett dkk. Satu atau lebih manajer menetapkan dan mencapai tujuan, baik secara individu maupun kolektif. Tujuan ini dicapai melalui pelaksanaan kegiatan terkait; seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pemantauan, dan pengarahan serta koordinasi sumber daya khusus; Sumber daya manusia (SDM), bahan mentah atau material. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa konsep dasar manajemen adalah proses pengorganisasian, perencanaan dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Manajemen adalah proses yang mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. Secara umum, manajemen adalah suatu kegiatan di mana sesuatu diubah menjadi baik sejak semula, dengan nilai-nilai yang tinggi sebagai fokusnya. Manajemen juga dapat diartikan sebagai menjadikan sesuatu lebih sesuai dan dibutuhkan sehingga lebih bermanfaat. Nugroho (2003:119) mengklaim bahwa manajemen adalah ekspresi ilmu manajemen. Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari kata administrate (mengendalikan) dan biasanya mengacu pada proses mengatur atau memanipulasi sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengacu pada proses mengelola dan menangani sesuatu

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat dicapai.

Sementara itu, menurut Syamsu, manajemen sangat penting sebagai fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan kepemimpinan untuk mencapai efisiensi kerja. Meskipun Terry (2009:9) menjelaskan: Manajemen sama dengan manajemen, oleh karena itu manajemen dipahami sebagai proses dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, menggunakan ilmu pengetahuan dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen atau yang sering disebut dengan manajemen sering merujuk pada kegiatan internal suatu organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengarahan dan pengendalian. Istilah “manajemen” berasal dari kata kerja “to administrator” yang artinya menangani atau mengatur. Dari pengertian manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen tidak hanya mencakup pelaksanaan kegiatan, yang mencakup fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedang pengertian perpustakaan dalam pengertian tradisional, perpustakaan atau toko buku adalah kumpulan buku dan majalah. Meskipun dapat diartikan sebagai koleksi pribadi seseorang, perpustakaan lebih dikenal sebagai koleksi besar, dibiayai dan dikelola oleh kota atau lembaga, dan digunakan oleh masyarakat yang rata-rata tidak mampu membeli begitu banyak buku. Perpustakaan juga berfungsi untuk menyimpan informasi, namun dengan penemuan media informasi baru, banyak perpustakaan sekarang juga menjadi gudang atau tempat penyimpanan folder,

cetakan atau karya seni lainnya, mikrofilm, microcard, kaset audio, CD, piringan hitam, kaset video. dan DVD. Selain itu, perpustakaan juga menyediakan fasilitas publik untuk penyimpanan data CD-ROM dan akses internet.

Saat ini perpustakaan memiliki beragam fungsi sebagai kumpulan informasi untuk keperluan ilmu pengetahuan, rekreasi, hiburan dan ibadah, yang merupakan kebutuhan manusia yang hakiki. Oleh karena itu, perpustakaan modern dimaknai ulang sebagai tempat dimana informasi dapat diakses dalam bentuk apapun, baik informasi tersebut tersimpan di gedung perpustakaan maupun tidak. Di perpustakaan modern ini, selain koleksi buku cetak, juga terdapat beberapa buku dan koleksi di perpustakaan digital (dalam bentuk data yang dapat diakses melalui jaringan komputer)..

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah “perpustakaan” berasal dari akar kata “perpustakaan” yang berarti (1) kitab atau buku, (2) buku primbon. Perpustakaan kata bahasa Inggris dikenal sebagai Library. Perpustakaan berbahasa Belanda disebut Bibliotheca. Kata bibliotheca, yang dalam bahasa Yunani dapat diartikan alkitabiah, artinya buku atau buku (Prastovo, 2012: 41). Kata library berasal dari kata library yang diawali dengan -an dan diakhiri dengan -an. Arti dari perpustakaan adalah: (1) kumpulan buku pelajaran, (2) perpustakaan (perpustakaan atau perpustakaan), dan (3) buku-buku ilmiah dan sejarah. Konsep kata perpustakaan adalah pustakaloka, artinya tempat atau ruang perpustakaan (Sutarno, 2003:8).

Dalam kamus bahasa Indonesia terpenting, perpustakaan berarti ruangan, tempat atau bangunan yang fungsinya mengelola dan memanfaatkan koleksi bahan bacaan, dll. Makna lain

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

adalah tempat penyimpanan koleksi buku, bahan pustaka, majalah dan lain-lain yang dapat digunakan pengunjung untuk membaca, belajar dan berbicara (Prastovo, 2012:41). Secara umum pengertian perpustakaan menurut Sulisty Basuki adalah sebagian bangunan yang biasanya digunakan untuk buku-buku dan lain-lain yang berada di dalam ruang dan ditata menurut susunan tertentu untuk menyediakan dan dibaca oleh pembaca pembaca yang tidak diperuntukan untuk penjualan (Ferdianto, 2012:7-8).

Perpustakaan adalah tempat di mana berbagai informasi dikumpulkan, diproses dan tersedia, baik dicetak sebagai buku atau disimpan sebagai surat kabar, majalah, komputer, tape recorder, film, video, dan lainnya (Pawit, 2010:1). Pengertian perpustakaan menurut Bafadal (2011:3) adalah lembaga atau lembaga tertentu yang mengelola buku atau bahan pustaka lainnya atau non buku seperti surat kabar, majalah, dan lain-lain, yang dikumpulkan, disimpan, dan ditata secara teratur menurut suatu sistem untuk memudahkan pembaca menemukan buku tersebut dan mereka ingin setiap pengguna dapat menggunakan sebagai sumber data.

Berdasarkan konsep perpustakaan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perpustakaan adalah tempat, ruang atau bangunan yang menjadi bagian dari suatu lembaga atau instansi yang mempunyai misi menghasilkan, merakit dan mengelola berbagai koleksi. buku. Perpustakaan memiliki koleksi buku yang sangat beragam, baik dalam bentuk buku maupun non buku, seperti majalah, surat kabar, dan lain-lain. Berbagai koleksi buku diklasifikasikan dan ditata secara sistematis untuk memudahkan pembaca

menemukan buku. . Buku merupakan sarana untuk memperoleh pengetahuan atau informasi bagi pembacanya, oleh karena itu perpustakaan dianggap sebagai sumber informasi bagi setiap pembacanya.

B. Metode Penelitian

Adapun Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sale at. al, dkk. (2002) menemukan bahwa penggunaan metode dipengaruhi oleh suatu paradigma dan merupakan suatu paradigma yang mencerminkan cara pandang terhadap realitas. Selain itu, Kasinath (2013) mengemukakan bahwa ada tiga alasan penggunaan metode kualitatif, yaitu (a) pandangan peneliti terhadap fenomena dunia (researcher's view of the world), (b) sifat pertanyaan penelitian, dan (c) alasan praktis yang berkaitan dengan sifat metode kualitatif. Sementara itu, McCusker, K. dan Gunaydin, S. (2015), keputusan untuk menggunakan metode kualitatif dalam kaitannya dengan tujuan penelitian adalah untuk memahami bagaimana masyarakat atau individu menerima isu-isu tertentu. Untuk itu sangat penting bagi peneliti menggunakan metode kualitatif untuk menjamin kualitas proses penelitian, karena peneliti menginterpretasikan data yang telah dikumpulkannya.

Metode kualitatif membantu menggambarkan fenomena dengan berbagai cara. Kualitatif mempromosikan pemahaman tentang isi acara. Oleh karena itu, penelitian kualitatif seharusnya tidak hanya memenuhi keinginan peneliti akan gambaran/penjelasan, tetapi juga berkontribusi untuk mendapatkan penjelasan yang lebih dalam (Sofaer, 1999). Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif, peneliti harus memperoleh informasi yang cukup tentang masalah yang diteliti. Creswell (2007, hal. 45-47) menjelaskan tentang ciri penelitian kualitatif yang baik, antara lain:1. Peneliti

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

menggunakan metode untuk mendapatkan informasi yang benar; 2. Peneliti membatasi penelitian pada asumsi dan karakteristik pendekatan kualitatif. 3. Para peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitiannya. 4. Peneliti memulai penelitian dengan fokus. 5. Pengumpulan data dalam penelitian mencakup metode detail, pendekatan pengumpulan data yang tepat, analisis data dan penulisan laporan. 6. Peneliti menganalisis data pada berbagai tingkatan menggunakan analisis pencar. 7. Peneliti menulis dengan meyakinkan agar pembaca dapat merasakan pengalaman yang sama.

Penelitian kualitatif dimulai dengan ide-ide yang diungkapkan dalam pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian menentukan metode pengumpulan data dan analisisnya. Metode kualitatif bersifat dinamis, artinya selalu terbuka terhadap perubahan, penambahan, dan penggantian selama proses analisis (Srivastava, A. & Thomson, S.B., 2009). Mengenai pengumpulan data, Gil et. ke (2008) menunjukkan bahwa ada beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu observasi, analisis visual, kajian pustaka dan wawancara (wawancara individu atau kelompok). Namun, metode yang paling populer adalah wawancara dan diskusi kelompok terfokus (FGD). Selain itu, data yang dikumpulkan dianalisis untuk memahami penelitian dan menarik kesimpulan darinya. Mengenai analisis data itu sendiri, muncul empat masalah dalam analisis data (Li & Seal, 2007), yaitu: 1. tidak tahu harus mulai dari mana menganalisis sejumlah besar data atau bagaimana menghubungkan pertanyaan penelitian dengan data. 2. Definisi kategori pengkodean yang tidak jelas. 3. Melaporkan atau merekam informasi, seringkali menghilangkan nomor baris

dalam teks atau nama pembicara. 4. Ketidakakuratan atau pembacaan data yang berlebihan.

Untuk mengantisipasi permasalahan pada data analisis, Li & Seal (2007) membagi dalam lima-Strategia, Yaitu: 1. Kombinasi, yang dicirikan oleh kebutuhan untuk membangun hubungan yang kuat dan valid antara pernyataan peneliti dan informasi yang sebenarnya. 2. Pemisahan ditandai dengan perlunya memisahkan kategori partisipan (analisis emic) dari kategori peneliti (analisis etis) dan pendapat penulis lain. 3. Kontras berbeda karena merekomendasikan mengambil pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi fitur biasa atau perbedaan antara pengaturan. 4. Kuantifikasi, yang dicirikan dengan saran untuk menghitung atau menentukan ukuran sampel data yang diperlukan untuk mendukung klaim. 5. Penghapusan ditandai dengan saran tentang cara membuang materi yang tidak perlu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif adalah metode yang menitikberatkan pada pengamatan secara mendalam. Oleh karena itu, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat mengarah pada kajian fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang mempertimbangkan humanisme, atau individu manusia dan tingkah laku manusia, merupakan respon terhadap kesadaran bahwa segala akibat perbuatan manusia dipengaruhi oleh aspek-aspek dalam diri individu tersebut. Ini adalah aspek internal, seperti keyakinan, pendapat politik dan latar belakang sosial dari orang yang bersangkutan. Selain itu, masing-masing pendekatan metode penelitian (kuantitatif dan kualitatif) memiliki kelebihan masing-masing. Untuk itu, pemilihan metode penelitian juga tergantung pada fenomena yang diteliti.

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah merumuskan kalimat yang mengungkapkan adanya hasil yang ingin dicapai atau dicari dalam penelitian sedemikian rupa sehingga informasi tersebut akan diperoleh setelah penelitian selesai, karena rumusan tujuan penelitian mengungkapkan keinginan yang peneliti bawa untuk memperoleh jawaban atas masalah penelitian yang diajukan. Oleh karena itu, sesuai dengan identitas masalah yang ditemukan dan rumusan masalah, rumusan target harus penting dan mencerminkan proses penelitian. Anda juga harus tahu bahwa dalam beberapa penelitian masalahnya sangat sederhana. Dapat dilihat bahwa tujuan penelitian tampaknya pengulangan masalah. Masalah disajikan hanya sebagai pertanyaan, sedangkan tujuan dituliskan dalam bentuk kalimat, biasanya diawali dengan kata "ingin tahu".

Tujuan mengidentifikasi variabel penelitian, populasi dan lingkungan. Setiap penelitian memiliki tujuan yang jelas atau tersirat. Tujuan penelitian harus dinyatakan secara objektif atau dengan cara yang tidak mencerminkan bias atau nilai-nilai khusus peneliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan organisasi perpustakaan sekolah, koleksi perpustakaan, layanan perpustakaan dan sarana dan prasarana perpustakaan, serta akreditasi perpustakaan sekolah dikelola oleh sumber daya manusia.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengelolaan personalia perpustakaan sekolah, (2) pengelolaan koleksi perpustakaan sekolah, (3) pengelolaan pengguna jasa (siswa dan guru) dalam memanfaatkan sarana dan fasilitas

perpustakaan sekolah, (4) kendala-kendala apa sajakah yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan perpustakaan, dan (5) usaha-usaha apa sajakah yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

D. Hasil Penelitian

Tujuan perpustakaan sekolah adalah mengembangkan dan meningkatkan minat siswa, guru dan tenaga kependidikan dalam bidang literasi, literasi informasi, bakat dan kecerdasan (mental, emosional dan intelektual) untuk mendukung tujuan pendidikan nasional melalui sumber belajar. Perpustakaan sekolah sebagai sarana pengajaran di sekolah merupakan bagian integral dari sistem kurikulum sekolah, yang berfungsi sebagai berikut:

Pusat kegiatan belajar mengajar; Perpustakaan sekolah menyediakan koleksi bahan perpustakaan untuk mendukung proses belajar mengajar.

1. Pusat penelitian sederhana: Perpustakaan sekolah menyediakan siswa dengan koleksi bahan pustaka yang berguna untuk penelitian dasar.
2. Taman bacaan untuk peningkatan pengetahuan dan hiburan; Perpustakaan sekolah menawarkan koleksi bahan pustaka yang bermanfaat bagi siswa, guru, dan staf pengajar untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan serta menyegarkan pikiran mereka.
3. Kegiatan Pusat Literasi Informasi: Perpustakaan sekolah diharapkan dapat membantu siswa, guru, dan fakultas mengidentifikasi kebutuhan informasi, memecahkan masalah, menghasilkan ide, mengajukan pertanyaan penting, menggunakan berbagai strategi pengumpulan informasi dan

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

mengidentifikasi informasi yang tepat, relevan, dan otentik.

4. Tempat kegiatan kreatif, imajinatif, inspiratif dan menyenangkan: Perpustakaan sekolah menawarkan koleksi bahan pustaka yang dapat mendorong kegiatan kreatif, imajinatif, inspiratif, dan menyenangkan bagi siswa, guru, dan staf pengajar.

Sebuah ruangan atau bangunan dapat disebut perpustakaan jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) perpustakaan sebagai unit kerja, (2) pengelola berbagai bahan pustaka, (3) sebagai sumber informasi, (4) perpustakaan memiliki pengguna atau pengunjung (Bafadal, 2011:2-3). Menurut Sutarno (2003:8) Memiliki ciri dan persyaratan tertentu, seperti (1) ruangan atau bangunan yang digunakan sebagai perpustakaan, (2) koleksi bahan pustaka atau buku bacaan sebagai buku sebagai sumber informasi, (3) melayani pengunjung resmi, (4) adanya komunitas baca, (5) tersedianya sarana dan prasarana di perpustakaan.

Beberapa ciri atau unsur utama perpustakaan menurut Suryosubroto adalah sebagai berikut: 1) sebagai unit kerja, 2) sebagai sumber informasi, 3) tempat menyimpan, melestarikan, dan mengumpulkan berbagai koleksi bahan pustaka, 4) stok bahan pustaka diperbarui secara berkala sesuai dengan sistem yang ada dikelola dan diatur (Nuraifah, 2017:22-23). Suatu ruangan atau bangunan dapat disebut perpustakaan, yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu, antara lain perpustakaan sebagai mitra lembaga formal dan informal, koleksi bahan pustaka baik cetak maupun elektronik/digital, pengolahan bahan pustaka, menurut suatu sistem yang dikelola dan ditata, yang dalam pelaksanaannya menangani dan

mengolah bahan pustaka yang ditampung dalam suatu ruangan khusus yang disebut perpustakaan, tenaga profesional yang mengelola bahan pustaka adalah pengguna perpustakaan yang memanfaatkan koleksi bahan pustaka. (Saleh, 2014:5).

Berdasarkan beberapa ciri perpustakaan di atas, menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa penulis sependapat dengan pernyataan Sutarno tersebut. Sebuah ruangan atau bangunan dapat disebut perpustakaan dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) adanya ruangan atau gedung yang digunakan sebagai perpustakaan, (2) tersedianya koleksi berbagai buku maupun tidak berupa buku seperti peta, bola dunia, dan lain-lain, yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi, (3) Pustakawanlah yang melayani pemustaka dan juga (4) mengelola dan menata keberadaan komunitas baca, (5) tersedianya sarana dan prasarana yang dapat digunakan dan memperlancar membaca.

Terdapat beberapa perpustakaan di kotamadya yaitu perpustakaan umum, perpustakaan khusus, perpustakaan universitas dan perpustakaan sekolah (Pawit, 2010:1). Menurut Bafadal (2011:4) Jenis perpustakaan ada lima, yaitu (1) perpustakaan sekolah, (2) perpustakaan perguruan tinggi, (3) perpustakaan khusus, (4) perpustakaan umum, dan (5) perpustakaan nasional.

Ada banyak dan beragam jenis perpustakaan yang ada dan telah dikembangkan di Indonesia. Hal ini dijelaskan secara lengkap oleh Sutarno (2003:28-49) meliputi perpustakaan internasional, perpustakaan umum, perpustakaan perwakilan asing, perpustakaan nasional, perpustakaan universitas, perpustakaan lembaga keagamaan, perpustakaan sekolah, perpustakaan daerah, perpustakaan

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

husus dan perpustakaan swasta.

Ada banyak dan beragam perpustakaan di Indonesia yang disebutkan oleh para ahli di atas. Perpustakaan yang berbeda dikelompokkan menjadi beberapa jenis perpustakaan. Menurut Bafadal, jenis perpustakaan dapat diringkas sebagai berikut: perpustakaan nasional, perpustakaan universitas, perpustakaan umum, perpustakaan khusus, perpustakaan sekolah dan perpustakaan swasta.

Hasil kajian yang dilakukan sebagai bagian dari kajian pengelolaan perpustakaan sekolah menunjukkan bahwa:

1. Pengelolaan staf perpustakaan sekolah meliputi:

- 1) Perencanaan (penjadwalan) rekrutmen tenaga perpustakaan dilakukan dengan rekrutmen atau penunjukan langsung kepala sekolah,
- 2) Organisasi (organisasi) sepenuhnya dikelola oleh koordinator perpustakaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dan pembenahan struktur organisasi perpustakaan sepenuhnya dikelola oleh kepala sekolah.
- 3) Aktivasi dilakukan oleh koordinator perpustakaan,
- 4) Pengawasan (monitoring) dilakukan secara berkala oleh klien sebagai administrator.

2. Pengelolaan koleksi perpustakaan meliputi:

- 1) Pengadaan perpustakaan sekolah meliputi:

(1) Perencanaan (planning) pengadaan perpustakaan sekolah dilakukan setiap awal tahun pelajaran.(2) Pengaturan (pengorganisasian) ini mencakup koleksi mana yang akan ditambahkan dan penerbit mana yang bekerja sama dengan penerbit tersebut,(3) dengan bantuan pustakawan sekolah yang selalu aktif mencari peluang kerjasama tambahan dengan penerbit,(4) pengawasan (pengendalian) berdasarkan rencana yang telah disusun sebelumnya, baik yang sesuai maupun tidak, 2) Pemrosesan penagihan meliputi: (1) perencanaan (penjadwalan) dari saat properti perpustakaan masuk ke perpustakaan sampai siap untuk digunakan/dipinjam oleh pengguna,(2) mengatur penggunaan koleksi buku dan koleksi non buku,(3) Komisioning meliputi:inventarisasi, klasifikasi, katalogisasi, pelabelan buku, kompilasi kartu indeks, kompilasi buku, perawatan majalah,(4) Pengawasan (kontrol) terhadap semua koleksi dan pembukuan serta pencatatan administrasi yang baik

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian mengenai manajemen pengelolaan perpustakaan sekolah ini menunjukkan bahwa :

1. Pengelolaan personalia perpustakaan sekolah meliputi :

- 1) Perencanaan (planning) pengadaan personalia perpustakaan dilakukan dengan proses rekrutmen maupun penunjukan langsung oleh kepala sekolah,
- 2) Pengorganisasian (organizing) dilakukan sepenuhnya oleh koordinator perpustakaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan untuk penggantian struktur organisasi perpustakaan dilakukan sepenuhnya oleh kepala sekolah,

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

- 3) Penggerakan (actuating) dilakukan oleh koordinator perpustakaan,
- 4) Pengawasan (controlling) dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan secara rutin.
2. Pengelolaan koleksi perpustakaan meliputi :
 - 1) Kegiatan pengadaan koleksi perpustakaan sekolah meliputi :
 - (1) Perencanaan (planning) pengadaan koleksi perpustakaan sekolah dilakukan setiap awal tahun pelajaran,
 - (2) Pengorganisasian (organizing) pengadaan ini meliputi koleksi apa saja yang harus ditambah dan dengan penerbit siapa saja akan melakukan kerjasama,
 - (3) Penggerakan (actuating) dengan cara petugas perpustakaan sekolah selalu aktif untuk terus mencari peluang kerjasama dengan para penerbit,
 - (4) Pengawasan (controlling) berdasarkan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya, apakah telah sesuai atau belum,
 - 2) Pengolahan koleksi meliputi :
 - (1) Perencanaan (planning) sejak koleksi pustaka masuk ke perpustakaan sampai siap untuk dimanfaatkan / dipinjam oleh pemakainya,
 - (2) Pengorganisasian (organizing) pengolahan koleksi buku dan koleksi non buku,
 - (3) Penggerakan (actuating) meliputi : inventarisasi, klasifikasi, katalogisasi, memberi label buku, penyusunan kartu katalog, penyusunan buku, pengolahan majalah,
 - (4) Pengawasan (controlling) dengan pembukuan dan pencatatan administrasi yang baik terhadap seluruh koleksi, dan
 - 3) Pemeliharaan aset perpustakaan meliputi: (1) Perencanaan pemeliharaan koleksi disesuaikan dengan tingkat kerusakan,(2) Pengelompokan berbagai jenis koleksi ditata (diatur) sehingga pengolahannya benar dan wajar,(3) Aktivasi tergantung pada tingkat kerusakan koleksi dan dilakukan secara berkala atau acak.(4) Pengawasan (monitoring) pustakawan dengan selalu aktif mengecek seluruh perpustakaan sekolah.
 3. Pengelolaan pengguna jasa (siswa dan guru) pada saat menggunakan fasilitas perpustakaan sekolah, misalnya:
 - 1) perencanaan (planning) untuk meningkatkan jumlah pengunjung dan meningkatkan pelayanan pengguna jasa,
 - 2) Selama organisasi (organisasi), yaitu. anggota perpustakaan harus memiliki kartu anggota,
 - 3) Dua jenis layanan yang digunakan dalam pengoperasian perpustakaan ini, yaitu layanan terbuka dan layanan semi tertutup.
 - 4) Pengawasan (monitoring) memegang peranan penting dalam pemeliharaan gedung dan fasilitas perpustakaan dengan baik.
 4. Dalam pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah muncul hambatan-hambatan sebagai berikut:
 - 1) kurangnya sumber daya manusia,
 - 2) koleksi buku yang tidak lengkap,
 - 3) pengunjung yang tidak terganggu,
 - 4) Tidak ada anggaran yang dikelola oleh perpustakaan itu sendiri,5) Sistem yang digunakan masih manual.
 5. Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

pelaksanaan pengelolaan perpustakaan sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Direktur mempekerjakan karyawan baru, yang nantinya akan ditempatkan di perpustakaan.
- 2) Mengusulkan penambahan koleksi kepada Rektor, juga bekerjasama dengan pihak terkait seperti penerbit, dan meminta siswa, guru atau pegawai untuk menyumbangkan buku atau mempercayakan koleksi bukunya sendiri untuk disimpan di perpustakaan.
- 3) Untuk mengatasi pengunjung yang nakal, polisi memperingatkan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama dan memperketat kewaspadaan.
- 4) Mengenai kebutuhan untuk memperoleh koleksi, perpustakaan harus membuat proposal kepada guru mata pelajaran sesuai kebutuhan dan kemudian mengirimkannya kepada kepala sekolah.
- 5) Tahun ini akan diperkenalkan sistem otomasi dengan menggunakan komputer, sehingga pelayanan dapat dilakukan dengan lancar dan baik.

E. Pembahasan

1. Konsep Perpustakaan Sekolah

Salah satu jenis perpustakaan yang tersebar di masyarakat yang berada di lingkungan sekolah adalah perpustakaan sekolah. Definisi perpustakaan sekolah yang telah dijelaskan Prastowo (2012: 73) adalah perpustakaan yang berada di sebuah sekolah, yang sepenuhnya dikelola oleh sekolah, dengan tujuan

membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan. Perpustakaan sekolah merupakan bagian secara keseluruhan dari sekolah, berada dalam lembaga pendidikan sekolah, yang dapat sebagai mendukung tercapainya tujuan pendidikan sekolah dan sebagai tempat sumber belajar (Hartono, 2012: 26). Pengertian perpustakaan sekolah adalah organisasi yang menghimpun bahan bacaan dalam suatu ruang yang dapat digunakan oleh guru dan siswa (Bafadal, 2011:4). Pengertian perpustakaan sekolah juga diartikan sebagai: "Suatu kesatuan kerja sebagai tempat penyimpanan koleksi bahan pustaka yang diatur dengan aturan tertentu yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan atau sekolah formal dan digunakan oleh guru atau siswa sebagai sumber informasi, mengembangkan pengetahuan dan mendukung proses pendidikan sekolah" (Masturi, 2011:10).

Berdasarkan kamus ilmu perpustakaan dan ilmu informasi dalam pengelolaan perpustakaan sekolah negeri dan swasta di berbagai jenjang sekolah dasar dan menengah, untuk memenuhi kebutuhan peserta didik, kebutuhan guru dan pegawai sekolah, serta penyempurnaan kurikulum melalui penyediaan layanan memenuhi. Anda bisa melakukannya dengan menerapkan kegiatan mengelola perpustakaan yang mengumpulkan buku, majalah, dan bahan lain yang dapat digunakan untuk mendukung pembelajaran di kelas. (Harton, 2016:26).

Pentingnya perpustakaan sekolah tidak jauh berbeda dengan jenis perpustakaan di lembaga pendidikan lainnya, yaitu sebagai tempat yang berguna untuk menunjang kegiatan belajar mengajar

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

di sekolah dan sebagai tempat menghimpun berbagai bahan pustaka, misalnya tercetak dan non - buku cetak. -Cetak (Majalah, Koran, Video dan CD) (Suhendar, 2014:3). Pengertian lain perpustakaan sekolah adalah bagian integral dari administrasi pendidikan itu sendiri, merupakan bagian utama dari pendidikan sekolah yang diharapkan dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan yaitu. H. kehidupan spiritual masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian perpustakaan sekolah dasar menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan sekolah merupakan jenis perpustakaan yang banyak digunakan di masyarakat. Pengertian perpustakaan sekolah sendiri adalah suatu ruang yang menyediakan berbagai koleksi buku di lembaga pendidikan sekolah dasar, menengah, dan sekolah umum lainnya serta dapat dimanfaatkan oleh siswa dan guru sebagai sumber belajar untuk menunjang proses belajar mengajar. dan mencapai tujuan satuan pendidikan yang diinginkan.

Hal yang sama berlaku untuk definisi perpustakaan sekolah dasar dan definisi perpustakaan sekolah. Perpustakaan sekolah dasar adalah salah satu jenis perpustakaan sekolah yang terletak pada tingkat sekolah dasar. Perpustakaan sekolah dasar adalah tempat atau ruangan tempat menyimpan berbagai bahan pustaka seperti buku, surat kabar, majalah, media pembelajaran dll. Perpustakaan sekolah dasar juga dapat dimanfaatkan oleh siswa dan guru untuk menunjang proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan satuan sekolah dasar.

Tujuan penyelenggaraan perpustakaan sekolah adalah untuk

menjawab kebutuhan informasi dan berperan sebagai alat atau sumber daya bagi seluruh siswa satuan sekolah, terutama guru dan siswa, yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar di tingkat sekolah (Masturi, 2011:11). Terdapat perpustakaan sekolah di semua jenjang pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga sekolah menengah atas hingga perguruan tinggi.

Tujuan perpustakaan sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai pada setiap unit sekolah. Secara lebih spesifik tujuan penyelenggaraan perpustakaan sekolah dasar menurut Suhendar (2014:5-6) sebagai berikut, untuk mendukung pembelajaran sekolah dasar, mendukung pembelajaran literasi dan aritmatika siswa dengan peralatan yang lengkap, membantu siswa mendapatkan bahan pustaka untuk bahan bacaan dan apa yang mereka butuhkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran yang diperlukan dan mengembangkan kebiasaan membaca bagi siswa dan dukungan. guru untuk membeli buku untuk mendukung pembelajaran dll.

Berdasarkan tujuan perpustakaan sekolah dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan perpustakaan sekolah tidak jauh berbeda. Tujuannya adalah untuk menyediakan perpustakaan di semua tingkat SD, SMP, SMA dan sekolah lainnya. Secara khusus, tujuan perpustakaan sekolah dasar adalah untuk mendukung proses belajar mengajar, menyediakan koleksi bahan bacaan, sumber dll. Informasi yang dapat membantu guru dan siswa mendukung kegiatan pembelajaran.

2. Fungsi Perpustakaan Sekolah

Setiap jenis perpustakaan memiliki fungsi prioritas yang bervariasi dari satu perpustakaan ke

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

perpustakaan lainnya. Fungsi utama Perpustakaan Nasional adalah sebagai tempat penyimpanan bahkan tempat penyimpanan berbagai produk budaya bangsa, serta sebagai pusat informasi nasional yang diselenggarakan negara dalam bentuk elektronik dan digital tercetak dan tidak tercetak (rekaman) yang berada di bawah otoritas negara. Ibu kota negara (Hartono, 2016:29). Tidak hanya Perpustakaan Nasional yang memiliki fungsi utama, perpustakaan lain juga memiliki prioritas tugas masing-masing.

Tujuan utama perpustakaan umum adalah sebagai pusat informasi atau pendidikan dan tempat rekreasi dan kebudayaan masyarakat. Berbeda dengan perpustakaan umum, perpustakaan khusus lebih banyak berfungsi untuk memberikan informasi dan bahan penelitian. Tugas perpustakaan khusus tidak jauh berbeda dengan perpustakaan universitas. Tugas perpustakaan perguruan tinggi juga menyediakan bahan penelitian dan informasi. Peranan perpustakaan sekolah adalah menyediakan bahan ajar yang lebih banyak dan bahan penelitian yang lebih mudah karena digunakan di sekolah pada jenjang tertentu, seperti sekolah dasar, sekolah menengah dan sekolah menengah atas (Sulistiani, 2014:22-23).

Menurut Hartono, tugas umum penyelenggaraan perpustakaan sekolah adalah (2016:30-31) sebagai berikut: pendidikan, konservasi, penelitian, informasi dan rekreasi dan fungsi budaya. Berdasarkan fungsi umum perpustakaan sekolah di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1) fungsi pendidikan

Tugas utama perpustakaan sekolah adalah mendukung proses

pengajaran dan mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan sekolah. Keberadaan perpustakaan sekolah harus sesuai dengan prinsip pendidikan nasional dan mengembangkan budaya literasi dan berhitung. Selain itu, perpustakaan sekolah berfungsi sebagai tempat dan sumber belajar bagi siswa dan sumber bagi guru sekolah dan administrator sekolah, sehingga perpustakaan sekolah harus menyediakan dan mengelola berbagai bahan pustaka sebagai sumber literatur.

2) fungsi memori

Perpustakaan sekolah diperlukan oleh siswa, guru, dan administrator sekolah sebagai tempat menyimpan dan menyimpan koleksi bahan pustaka tercetak dan tersimpan untuk mendukung pembelajaran siswa dan pencapaian tujuan pendidikan dengan sebaik-baiknya.

4) fungsi penelitian

Perpustakaan sekolah menawarkan literatur yang sangat luas sebagai karya referensi, yang merupakan bagian dari koleksi perpustakaan baik dalam bentuk literatur maupun dalam berbagai bahan ajar. Untuk itu menjadi tempat bagi siswa dan guru pembimbingnya untuk memperoleh informasi yang mendukung kegiatan penelitian sederhana.

5) fungsi informasi

Perpustakaan sekolah memberikan informasi kepada pengguna berbagai koleksi buku yang disesuaikan dengan kebutuhan pembaca. Informasi tentang bahan pustaka yang ditawarkan perpustakaan berupa (peringkat atau susunan buku, jenis buku, volume, dll), informasi tentang kegiatan yang dilakukan di perpustakaan dan layanan perpustakaan.

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

6) Kenyamanan dan kegiatan budaya

Tugas perpustakaan sekolah bukan hanya penyediaan dan pelestarian bahan pustaka untuk menunjang proses belajar mengajar, tetapi juga kegiatan rekreasi budaya. Fungsi hiburan budaya memiliki fungsi kesusastraan, seperti penyedia buku hiburan, aneka sastra prosa, lagu daerah, dll. Perpustakaan sekolah juga memiliki misi budaya sebagai gudang kekayaan budaya tanah air. Kegiatan yang biasa dilakukan antara lain pameran buku dan fotografi, selain itu perpustakaan harus berfungsi sebagai pusat lembaga kebudayaan. Berbagai kegiatan lainnya yaitu pagelaran seni, fashion show daerah, storytelling dan lain-lain.

Bagian utama sekolah adalah penyelenggaraan perpustakaan sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam satuan sekolah. Menyelesaikan tugas perpustakaan sekolah tentunya. Tindakan yang akan dilakukan antara lain:

- 1) menawarkan bahan pustaka baik cetak maupun noncetak yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mendukung pembelajaran,
- 2) melakukan penyuntingan, penyusunan dan penataan bahan pustaka,\
- 3) mendorong minat baca siswa,
- 4) penyelenggaraan layanan perpustakaan,5) Implementasi panduan pengguna perpustakaan dll. (Suhendar, 2014:6-7).

Berdasarkan misi perpustakaan sekolah sebagai alat penunjang penyimpanan, pengelolaan, pengajaran dan pembelajaran bahan bacaan. Sesuai dengan tujuan sekolah, perpustakaan sekolah merupakan tempat dimana guru dan siswa dapat memperoleh informasi

yang mereka butuhkan, tempat hiburan gratis dan kegembiraan pengunjung. .

3. Manfaat Perpustakaan Sekolah

Kelebihan perpustakaan sekolah adalah mempermudah tercapainya tujuan dalam pembelajaran di sekolah. Pencapaian siswa yang tinggi tidak mengimplikasikan manfaat perpustakaan sekolah, tetapi dapat memberikan pengalaman kepada siswa, termasuk kemampuan siswa untuk belajar sendiri informasi apa yang dapat mereka cari, temukan, saring dan evaluasi. Mengetahui, mendidik secara bertanggung jawab dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak tertinggal dari perkembangan saat ini (Wardhani, 2015:15). Guru dan siswa mendapat manfaat tidak hanya dari penyelesaian tugas belajar, tetapi juga dari kebiasaan mereka untuk terus menerus memperbaiki diri (Barnawi, 2012:173).

Menurut Bafadal (2011:5) manfaat perpustakaan untuk mengembangkan pengetahuan dan minat siswa misalnya gemar membaca, yang mendorong perkembangan kemampuan bahasa siswa, sebagai sumber informasi yang dapat membantu siswa menyelesaikan tugas sekolah, dapat membantu guru menemukan sumber-sumber untuk mendukung pengajaran, dan sumber informasi tentang menambah bahan ajar, dll. Menurut Soeatminah, perpustakaan sekolah memiliki empat keunggulan yaitu perpustakaan sebagai sumber belajar yang dapat memperdalam ilmu pengetahuan, perpustakaan sebagai sumber informasi agar pengunjung dapat memperoleh

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

informasi lebih banyak, perpustakaan sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan referensi. melalui informasi yang lebih banyak, dan perpustakaan dapat dijadikan sebagai sumber hiburan (Wardhani, 2015:16-17).

Berdasarkan manfaat perpustakaan sekolah menurut pernyataan para ahli di atas, maka ditarik kesimpulan tentang keunggulan perpustakaan sekolah sebagai wadah informasi, sebagai sumber informasi yang dapat tergabung dalam kelas dan dapat memfasilitasi pelaksanaan perpustakaan sekolah. Proses belajar mengajar dan tujuan pendidikan di satuan sekolah. Memberikan siswa manfaat sikap positif yang baru seperti tanggung jawab, belajar mandiri, dll.

4. Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah

Pengertian pemanfaatan perpustakaan adalah kegiatan dimana pengguna menggunakan berbagai koleksi bahan pustaka yang disediakan di perpustakaan (Rahmawati, 2015:5). Pemanfaatan perpustakaan terkait dengan pemanfaatan ruang yang tersedia dan pemanfaatan benda-benda cagar budaya, yang meliputi kegiatan membaca, meminjamkan, mendistribusikan, mengkaji dan meneliti (Wardhani, 2015:18).

Pemanfaatan perpustakaan dapat diketahui dari jenis buku dan layanan bahan pustaka yang ditawarkan kepada pengunjung, seperti: Kunjungan perpustakaan, peminjaman dan pengembalian buku, dll. (Rahmawati, 2015:5). Indikator pemanfaatan perpustakaan adalah frekuensi kunjungan, membaca selama kunjungan

perpustakaan, dan peminjaman buku (Rahmawati, 2015:5-6).

5. Pengelolaan Perpustakaan Sekolah

Pustakawan harus bertindak untuk berinteraksi dengan pengguna perpustakaan sekolah, yaitu. H. siswa yang dinamis dan ingin tahu untuk keluar. Oleh karena itu, pustakawan harus menyediakan akses terhadap kebutuhan pengembangan pribadi, informasi, dan pelatihan pemustaka atau pengguna perpustakaan. Kepemilikan perpustakaan yang terus berkembang memberi pengguna kesempatan untuk terus-menerus memperoleh pilihan materi baru atau informasi baru. Untuk pengelolaan perpustakaan sekolah perlu dilakukan kerjasama dengan pimpinan dan guru sekolah untuk bersama-sama mengembangkan kebijakan pengelolaan koleksi dan pengelolaan perpustakaan. Pelaksanaannya juga harus berdasarkan kebutuhan khusus, kurikulum, dan kepentingan satuan sekolah (Suherman, 2009:74-75). Pengelolaan perpustakaan sekolah meliputi kekayaan perpustakaan, perolehan bahan pustaka, dan pengelolaan bahan pustaka (Suherman, 2009:75-132). Berdasarkan pengelolaan perpustakaan sekolah tersebut di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

1) Koleksi perpustakaan

Stok perpustakaan tidak lengkap, ada stok sesuai kebutuhan. Sekolah harus memiliki koleksi minimal 2.500 buku. Sekitar 60% dari stok perpustakaan yang disebutkan adalah buku-buku informasi yang berkaitan dengan

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

kurikulum. Perpustakaan sekolah dasar harus memiliki lima jenis bahan pustaka, yaitu buku pelajaran, buku pedoman guru, buku nonfiksi seperti kuonkirjat (novel, cerpen, dongeng) dan tietokirjat (buku pelajaran tambahan dan buku pendamping).), buku referensi seperti kamus bahasa indonesia, ensiklopedia, kamus bahasa inggris dan sumber lain seperti majalah, bola dunia dan peta, alat peraga.

2) Pengadaan Bahan Pustaka

Ada dua kegiatan dalam pengadaan bahan pustaka yang harus dilakukan yaitu pemilihan bahan pustaka dan cara pengadaannya. Langkah pertama dilakukannya pemilihan bahan pustaka antara lain pertama, rapat kepala sekolah, dan dewan guru untuk menentukan bahan pustaka lain yang digunakan perpustakaan. Kedua, mengumpulkan katalog penerbit daftar buku yang didalamnya terdapat judul bahan pustaka, pengarang, cetakan, tahun penerbit, dan harga penjualan untuk memudahkan petugas perpustakaan dalam melakukan identifikasi bahan pustaka. Ketiga, mengidentifikasi atau memilih bahan pustaka sesuai dengan usulan guru. Keempat, membuat daftar bahan pustaka yang akan diadakan untuk memudahkan dalam pengadaan bahan pustaka untuk perpustakaan sekolah dasar. Langkah kedua dilakukannya pengadaan bahan pustaka meliputi beberapa cara yaitu pertama, pembelian ke penerbit, membeli di toko buku, membeli melalui pemesanan.

Kedua, hadiah atau sumbangan bisa didapatkan dari para orang tua, para siswa, para guru, dewan pendidikan dan komita sekolah, penerbit, organisasi, atau lembaga pemerintahan atau swasta. Ketiga, tukar menukar dengan perpustakaan lain yang sejenis misalnya dalam lingkup antar perpustakaan sekolah dasar. Keempat, pengadaan perbanyakan atau pengadaan buku bisa dilakukan dengan fotokopi.

3) Pengelolaan Bahan Pustaka

Ada ada dua tugas yang harus dilakukan dalam pengadaan bahan pustaka, yaitu pemilihan bahan pustaka dan metode perolehan bahan pustaka. Langkah pertama dalam pemilihan bahan pustaka adalah pertama, dilakukan pertemuan antara Kepala Sekolah dan Dewan Guru, di mana keputusan dibuat tentang sisa bahan pustaka. Kedua, membuat daftar katalog penerbit buku berdasarkan nama, pengarang, edisi, tahun terbit, dan harga jual bahan pustaka untuk membantu pustakawan mengidentifikasi bahan pustaka. Ketiga, mengidentifikasi atau memilih bahan pustaka berdasarkan saran guru. Keempat, membuat daftar bahan pustaka yang akan disimpan untuk memudahkan perolehan bahan pustaka perpustakaan sekolah dasar. Langkah kelima adalah memperoleh bahan pustaka dengan berbagai cara yaitu **pertama** dengan membeli dari penerbit, dengan membeli di toko buku, dengan membeli berdasarkan pesanan. **Kedua**, hadiah atau sumbangan dapat diterima dari orang tua, siswa, guru, dewan pendidikan dan sekolah, penerbit, organisasi atau lembaga pemerintah atau swasta. Ketiga, pertukaran dengan perpustakaan lain

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

yang sejenis, misalnya perpustakaan sekolah dasar. Keempat, perolehan eksemplar atau buku dapat dilakukan melalui fotokopi.

Berdasarkan pemaparan Suherman dan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan perpustakaan tidak hanya melibatkan pustakawan, tetapi beberapa pihak, seperti contoh perpustakaan di lingkungan sekolah dasar yaitu kepala sekolah dan para guru. Menurut Suherman, pengelolaan perpustakaan sekolah meliputi kekayaan perpustakaan, perolehan bahan pustaka, dan pengelolaan bahan pustaka.

F. Kesimpulan

Perpustakaan merupakan pusat informasi, pusat sumber belajar dan agen perubahan, serta agen kebudayaan nasional, yang benar-benar dimanfaatkan oleh siswa dan dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga untuk menciptakan siswa yang tidak hanya cerdas secara fisik dan mental. Selain itu, berkontribusi pada perwujudan orang-orang yang memiliki visi, keterampilan, kemampuan dan sikap yang komprehensif, dan keinginan mulia, mandiri, dan bijaksana dalam pikiran, perkataan dan perbuatan mereka. Keunggulan perpustakaan sekolah, baik yang dirinci di sekolah, adalah sebagai berikut:

1. Perpustakaan sekolah dapat mendorong siswa untuk membaca.
2. Perpustakaan sekolah dapat memperkaya pembelajaran siswa.
3. Perpustakaan sekolah dapat menanamkan kebiasaan belajar mandiri sehingga pada akhirnya siswa dapat belajar secara mandiri.
4. Perpustakaan sekolah dapat mempercepat pembelajaran membaca.
5. Perpustakaan sekolah dapat berkontribusi dalam pengembangan kemampuan berbahasa

6. Perpustakaan sekolah dapat menanamkan tanggung jawab kepada siswa.

7. Perpustakaan sekolah dapat membantu siswa mengerjakan tugas sekolah.

8. Perpustakaan sekolah dapat membantu guru menemukan bahan ajar.

9. Perpustakaan sekolah dapat membantu siswa, guru, dan staf sekolah mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. 2015 Jakarta: Mitra Wacana
- Badrudin. *Dasar-dasar Manajemen*. 2014. Bandung: Alfabeta,
- Buhler, Patricia. *Management Skills*. 2007. Jakarta: Prenada,
- Cholique, Abdul. *Pengantar Manajemen*. 2011. Semarang: Rafi Sarana Prakasa.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. *Kep. Mendikbud RI Nomor 025/0/1995 tentang Pelunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kcbudayaan.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kep Mendiknas RI Nomor 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS)*. Jakarta : Basnas Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2005 tentang Buku Teks Pengajaran*. Jakarta : Depdiknas.

MANAJEMEN PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH

(Study Analisis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah)

- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sarana Pendidikan. 1997. *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah Dasar*. Jakarta : Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud.
- Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama. 2004. *Pembakuan Bangunan dan Perabot Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Ditjen Dikdasmen Depdiknas.
- Direktorat Pendidikan Menengah Umum. 2003. *Pedoman Standarisasi Bangunan dan Perabot Sekolah Menengah Umum*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum Ditjen Dikdasmen Depdiknas.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kulitatif*, 2012 Jakarta: Rajawali Pers.
- Harahap, Dedy Ansari & Dita Amanah, 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Cv.Afabeta, 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Hamakonda, Towa P ; JNB Tairas. 1995. *Pengantar Klasifikasi Persepuluhan Dewey*. Jakarta : Gunung Mulia.
- IFLA/UNESCO School Library Guidelines, 2004. Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Indonesia. 2007. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar sarana dan prasarana untuk sekolah/madrasah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2008. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Perpustakaan Nasional RI. 1992. *Pedoman Perlengkapan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 1994. *Perpustakaan Sekolah : Petunjuk untuk Membina, Memakai dan Memelihara Perpustakaan sekolah*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 2000. *Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 2003. *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya: Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 132/KEP/M.PAN/I2/2002*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- Sulistyo-Basuki, 1993. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutarno NS. 2005. *Tanggung Jawab Perpustakaan dalam Mengembangkan Masyarakat Informasi*. Jakarta.
- Trimo, Soejono. 1987. *Pedoman Pelaksanaan Perpustakaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- *Penelitian pada SMA Negeri 40 Jakarta.
- **Penulis adalah Staf Pengajar pada SMA Negeri 40 Jakarta dan Dosen Akademi Sekretary Saint Theresa Jakarta.
- ***Dosen STIE Saint Theresa – Merauke

