

# Transekonomika

## Akuntansi, Bisnis dan Keuangan

**Transekonomika : Akuntansi, Bisnis dan Keuangan**, published by **Transpublika Publisher**, for sources of information and communication for academics and observers about science and methodology. Published papers are the upshots of research, reflection, and actual critical studies with respect to the themes of Accounting, Business, Management, Finances, Public administration and Social studies. All papers are double blind peer-reviewed and published six (6) times in a year (**January, March, May, July, September, November**).

### EDITOR IN CHIEF

Veri Hardinansyah Dja'far (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)

### EDITORIAL BOARD

Muhammad Abbas (National University of Computer & Emerging Sciences, Pakistan)  
Muhammad Islahuddin (Universitas Negeri Malang, Indonesia)  
Sholikhan (Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia)  
Sylvia Sari Rosalina (Kwik Kian Gie University, Indonesia)

### REVIEWERS

Baroroh Lestari (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)  
Djoko Suhardjanto (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia)  
Fang- Suey Lin (National Yunlin University of Science & Technology, Taiwan, China)  
Heru Kurnianto Tjahyanto (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Indonesia)  
Hening Widi Oetomo (STIESIA, Surabaya, Indonesia)  
Leelie Ratsameemonthon (Hatyai University, Thailand)  
Madziatul Churiyah (Universitas Negeri Malang, Indonesia)  
Mardi (Universitas Negeri Jakarta, Indonesia)  
Muhammad Ali A. (Mindanao State University, Philippines)  
Sukirno D. S. (Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Indonesia)  
Khoiriyah Trianti (Universitas Islam Malang, Indonesia)  
Raisa Fitri (Universitas Negeri Malang, Indonesia)  
Renan P. Limjuco (University of the Immaculate Conception, Davao City, Philippines)  
Yulis Nurul Aini (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)

### EDITORIAL STAFF

Laila Siti Aminah (Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia)  
Wahyu Eko Arifin (Politeknik Negeri Jember, Indonesia)

### Editorial Office



Bumi Royal Park Blok A-14 Bumiayu, Kedungkandang, Malang  
Jl. Kolonel Sugiono 143 Malang



08123456-0500 | 081-123-1-666



transekonomika@gmail.com



<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>

## CONTENTS

Model-Model Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia <i>Neni Hardiati, Sindi Widiana, Seproni Hidayat</i>	485-497
Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Kota Jambi <i>Kasful Anwar US, Doni Kurniawan</i>	498-504
Pengaruh Teknologi Informasi pada Koperasi di Era Industri 4.0 <i>Alwan Septiandito Saputra, Arjuna Rizaldi</i>	505-510
Informasi Pengelolaan dan Pencatatan Kas Kecil pada CV. Mulia Frozindo Berbasis Aplikasi <i>Web Accounting</i> <i>Citra Istinasari, Soesilawati Soema Atmadja</i>	511-519
Perspektif dan Pendekatan Teori Manajemen yang telah berkembang Sepanjang Sejarah <i>Gilang Maulana, Kasful Anwar US</i>	520-529

## Model-Model Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia

<sup>1</sup>Neni Hardiati, <sup>2</sup>Sindi Widiana, <sup>3</sup>Seproni Hidayat

<sup>1-2</sup> UIN Sunan Gunung Djati

<sup>3</sup>STAI Yamisa

### Article history

Received: 02-Mei-2021

Revised: 12-Juni-2021

Accepted: 28-Juli-2021

\*Corresponding Author:

Neni Hardiati

Sindi Widiana

Seproni Hidayat

<sup>1-2</sup>UIN Sunan Gunung Djati

<sup>3</sup>STAI Yamisa

Email:

[nenihardiati@gmail.com](mailto:nenihardiati@gmail.com)

[sindiwidiana69@gmail.com](mailto:sindiwidiana69@gmail.com)

[shidayat@yamisa.ac.id](mailto:shidayat@yamisa.ac.id)

**Abstrak:** Pertumbuhan ekonomi sangat sejalan dengan era saat ini, dan sulit bagi masyarakat untuk memecahkan masalah antara ekonomi syariah Indonesia untuk memecahkan masalah ekonomi. Pada penelitian menjelaskan model-model dalam penyelesaian pada sengketa ekonomi syariah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, dengan menggunakan dua metode, yaitu metode normatif dan metode yuridis. Dan hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) ketika menyelesaikan sengketa berdasarkan tradisi Islam klasik, yaitu melalui Al Sulh (perdamaian), Tahkim (arbitrase) dan Wilayah al Qadha (kekuasaan kehakiman) (2) penyelesaian ekonomi Syariah dapat dicapai melalui Penyelesaian sengketa berdasarkan tradisi hukum aktif dengan cara-cara berikut: penyelesaian sengketa damai dan alternatif (ADR) dan arbitrase (Tahkim).

**Kata Kunci :** Model-model, Penyelesaian Sengketa, Ekonomi Syariah

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi syariah diberbagai sektor terutama sektor regulasi tidak bisa terbantahkan, sebab seiring dengan perkembangan ekonomi syariah membutuhkan pondasi yang kokoh, oleh karenanya dibutuhkan pemahaman ekonomi syariah secara komprehensif. Di Indonesia pada tahun 2016 lahirnya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 14 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah tentunya memiliki prospek kedepan dalam menyelesaikan sengketa ekonomi syariah (Ilyas, 2018).

Pertumbuhan ekonomi syariah yang semakin pesat dan kompleks, menghasilkan produk ekonomi syariah yang beragam, meningkatnya kerjasama ekonomi, tentu berimbas terhadap penyebab semakin rentannya sebab konflik atau sengketa ekonomi syariah. Hal ini sehingga akan terjadinya sengketa ekonomi syariah, diantaranya wanprestasi, perbuatan melawan hukum, kerugian salah satu pihak, adanya pihak yang tidak puas atas tanggapan yang menyebabkan kerugian dan penyebab lainnya dan keadaan memaksa. Tentu saja harapan besar bahwa ekonomi syariah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, namun tidak menutup kemungkinan akan terjadi implikasi yang berbeda dengan yang diharapkan dan untuk mengatasinya perlu ada aturan yang jelas dan pasti agar jalan penyelesaian sengketa mampu memberikan kepastian hukum bagi para pihak (Rinanda, 2018).

Penyelesaian sengketa ekonomi syariah telah diatur setidaknya ada dua pilihan penyelesaian sengketa, pertama, penyelesaian sengketa ekonomi syariah jalur litigasi yakni penyelesaian sengketa yang diselesaikan melalui lembaga pengadilan dengan berbagai hukum acaranya. Kedua penyelesaian sengketa ekonomi syariah jalur nonlitigasi yakni penyelesaian sengketa yang penyelesaiannya diselesaikan di luar pengadilan sebagai alternatif penyelesaian sengketa meliputi APS (alternative penyelesaian sengketa) atau diistilahkan ADR (alternative dispute resolution), Arbitrase, dan lembaga konsumen. Salah satu bentuk APS sebagai penyelesaian sengketa musyawarah akan dijelaskan secara

komprehensif tentang musyawarah dari aspek hukum Islam (Makarim, 2019). Sehingga pada penelitian ini bermaksud ingin mengetahui model- model penyelesaian sengketa ekonomi Syariah yang ada di Indonesia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang didasarkan pada bahan hukum utama dengan mempelajari teori, konsep, dan prinsip hukum peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode penelitian analisis deskriptif, namun merupakan metode mendeskripsikan atau meringkas objek penelitian melalui data dan sampel yang dikumpulkan sebagaimana adanya. Pengumpulan data penulis menggunakan studi pustaka dari artikel dan karya ilmiah (seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah lainnya) yang mengandung pokok-pokok yang dapat digunakan dalam menelaah penyelesaian ekonomi syariah di Indonesia (Sugiyono, 2011).

## **PEMBAHASAN**

### **Landasan Teori**

#### **A.Penyelesaian Ekonomi Syariah di Indonesia**

Ekonomi syariah atau disebut juga sebagai ekonomi Islam, yaitu ekonomi berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. Kemudian yang dimaksud dengan ekonomi syari'ah adalah perbuatan atau kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh perorangan, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah (Rinanda, 2018). Meliputi bank syari'ah, lembaga keuangan mikro syari'ah, asuransi syari'ah, reasuransi syari'ah, reksadana syari'ah, obligasi syari'ah dan surat berharga berjangka menengah syari'ah, dan sekuritas syari'ah, pembiayaan syari'ah, pergadaian syari'ah, dana pensiun lembaga keuangan syari'ah dan bisnis syari'ah.

Berdasarkan Pasal 49 huruf (i) UU No.3 Tahun 2006 yang pasal dan isinya tidak diubah dalam UU No.50 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua UU No. 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, bahwa Peradilan Agama bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam dalam bidang ekonomi syari'ah yang meliputi: (Makarim, 2019)

1. Bank syari'ah,
2. Lembaga keuangan mikro syari'ah,
3. Asuransi syari'ah,
4. Reasuransi syari'ah,
5. Reksadana syari'ah,
6. Obligasi syari'ah dan surat berharga berjangka menengah syari'ah,
7. Sekuritas syari'ah,
8. Pembiayaan syari'ah,
9. Pegadaian syari'ah,
10. Dana pensiun lembaga keuangan syari'ah, serta
11. Bisnis syari'ah.

Sehubungan dengan jenis dan macamnya mengenai ekonomi syari'ah yang disebut dalam Penjelasan Pasal 49 UU No. 3 Tahun 2006 huruf (i) di atas, hanya menyebutkan 11 jenis. Sebaiknya, harus dilihat terlebih dahulu mengenai rumusan awalnya yang menyebutkan, bahwa ekonomi syari'ah adalah perbuatan atau kegiatan usaha yang dilaksanakan menurut prinsip syari'ah, kata antara lain yang menunjukkan bahwa 11 jenis yang disebutkan bukan dalam arti limitative, namun hanya sebagai contoh. Di samping itu,

mungkin saja ada bentuk-bentuk lain dari ekonomi syari'ah yang tidak dapat atau belum dapat disebutkan ketika merumuskan pengertian ekonomi syari'ah (Asrizal, 2018).

Subjek hukum pelaku ekonomi syari'ah menurut penjelasan pasal tersebut di atas antara lain disebutkan bahwa yang dimaksud dengan orang-orang yang beragama Islam adalah termasuk orang atau badan hukum yang dengan sendirinya menundukkan diri dengan suka rela kepada hukum Islam tentang hal-hal yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama sesuai pada ketentuan pasal ini (Rahmi, 2015).

Berdasarkan penjelasan Pasal 49 UU. No. 3 Tahun 2006 tersebut, maka seluruh nasabah lembaga keuangan dan lembaga pembiayaan syari'ah dan atau bank-bank konvensional yang membuka sektor usaha syari'ah maka dengan sendirinya terikat dengan ketentuan ekonomi syari'ah, baik dalam hal pelaksanaan akadnya maupun dalam hal penyelesaian perselisihannya (Mukarromah, 2019).

## **B. Alternatif Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah**

Alternatif Penyelesaian Sengketa pada terminologi Islam dikenal dengan ash-shulhu, yang berarti memutus pertengkaran atau perselisihan. Dalam pengertian syari'at ash-shulhu adalah suatu jenis akad (perjanjian) untuk mengakhiri perlawanan (sengketa) antara 2 (dua) orang yang bersengketa. Alternatif penyelesaian sengketa hanya diatur dalam satu pasal, yakni Pasal 6 Undang- Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa yang menjelaskan tentang mekanisme penyelesaian sengketa. Sengketa atau beda pendapat dalam bidang perdata Islam dapat diselesaikan oleh para pihak melalui Alternative Penyelesaian Sengketa yang didasarkan pada iktikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi (Jamin, 1995).

Apabila sengketa tersebut tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seseorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator. Apabila para pihak tersebut dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari dengan bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator tidak berhasil juga mencapai kata sepakat, atau mediator tidak berhasil mempertemukan kedua belah pihak, maka para pihak dapat menghubungi lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa untuk menunjuk seorang mediator. Setelah penunjukan mediator oleh lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa, dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari usaha (Yulianti, 2007) dengan memegang teguh kerahasiaan, dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari harus tercapai kesepakatan dalam bentuk tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terkait.

Kesepakatan penyelesaian sengketa atau beda pendapat secara tertulis adalah final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan iktikad baik serta wajib didaftarkan di Pengadilan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak penandatanganan. Kesepakatan penyelesaian sengketa atau beda pendapat tersebut wajib selesai dilaksanakan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak

penandatanganan. Tidak seperti arbiter atau hakim, seorang mediator tidak membuat keputusan mengenai sengketa yang terjadi tetapi hanya membantu para pihak untuk mencapai tujuan mereka dan menemukan pemecahan masalah dengan hasil win-win solution (Suadi, 2017). Tidak ada pihak yang kalah atau yang menang, semua sengketa diselesaikan dengan cara kekeluargaan, sehingga hasil keputusan mediasi tentunya merupakan konsensus kedua belah pihak. Pemerintah telah mengakomodasi kebutuhan terhadap mediasi dengan mengeluarkan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 02 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

### C. Model-model jenis Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah

#### 1. Penyelesaian Sengketa Ekonomi syariah berdasarkan tradisi Islam Klasik.

##### a) Perdamaian (*Sulhu*)

Langkah pertama yang perlu diupayakan ketika hendak menyelesaikan perselisihan, ialah melalui cara damai. Untuk mencapai hakekat perdamaian, prinsip utama yang perlu dikedepankan adalah kesadaran para pihak untuk kembali kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rosul-Nya (Al-Sunnah) dalam menyelesaikan segala persoalan. Upaya damai tersebut biasanya ditempuh melalui musyawarah (*syuura*) untuk mencapai mufakat di antara para pihak yang berselisih. Dengan musyawarah yang mengedepankan prinsip-prinsip syari'at, diharapkan apa yang menjadi persoalan para pihak dapat diselesaikan. (Jamin, 1995)

Dalam Islam *sulh* merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa yang sangat dianjurkan untuk digunakan dalam menyelesaikan sengketa. *Sulh* dapat diartikan sebagai penyelesaian sengketa secara damai yang meliputi berbagai cara penyelesaian seperti perundingan, mediasi/konsiliasi, dan kompromi tindakan (*negosiasi*, mediasi/konsiliasi dan kompromi tindakan). Kata *sulh* berasal dari bahasa Arab yang berarti mendamaikan (*mendamaikan*) dan berdamai dengan lawan' (*berdamai dengan yang berselisih*).

*Sulh* berasal dari kata kerja *saluha* atau *salaha* yang dalam praktik dan menurut hukum Islam berarti 'menjadi baik, benar' dan mengungkapkan gagasan perdamaian dan rekonsiliasi. *Sulh* secara harfiah berarti 'mengakhiri perselisihan' atau 'memutuskan perselisihan' baik secara langsung maupun dengan bantuan pihak ketiga yang netral. Menurut Ibnu Qudamah, *sulh* adalah *negosiasi* antara dua pihak yang bersengketa yang dapat membawa kepada perdamaian. Menurut Mejelle, Pasal 1531, mendefinisikan *sulh* sebagai akad yang menghilangkan perselisihan dengan persetujuan dan menjadi akad yang disepakati dengan penawaran dan penerimaan. Definisi di atas menunjukkan bahwa tujuan *sulh* adalah untuk mengakhiri konflik dan permusuhan antara pihak-pihak yang bersengketa secara damai sehingga mereka dapat mempertahankan hubungan. *Sulh* adalah penyelesaian berdasarkan perdamaian yang dirundingkan oleh para pihak yang bersengketa, baik sendiri maupun dengan bantuan pihak ketiga berdasarkan persetujuan para pihak yang bersengketa. *Sulh* adalah suatu bentuk akad dan setelah disepakati oleh para pihak menjadi mengikat secara moral. Untuk mengikat perdamaian secara hukum dapat dilakukan secara tertulis.

Di atas dijelaskan betapa pentingnya peran *sulh* dan penyelesaian sengketa sehingga sangat dianjurkan untuk digunakan dalam Islam. Ada beberapa ayat Al-Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW yang menjelaskan tentang pentingnya fungsi *sulh*. Diantaranya adalah sebagai berikut:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا ۚ فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ ۚ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

“Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.” (QS. Al-Hujuraat, 49: 9)

Ayat di atas dengan jelas mendesak para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan mereka secara damai (cara damai) Nabi SAW juga menganjurkan penyelesaian perselisihan secara damai dengan mengatakan: “Konsiliasi antara Muslim diperbolehkan, kecuali perdamaian yang membuat segala sesuatu haram dan halal menjadi haram.” Sejalan dengan hadits tersebut, juga terdapat risalah terkenal yang ditulis oleh Umar bin Khattab, Khalifah Islam kedua, kepada Abu Musa Al-Asy'ari, ketika diangkat sebagai hakim (qadi). Surat tersebut berisi berbagai perintah terkait penyelenggaraan peradilan. Salah satu perintah ini terkait dengan sulh yang berbunyi sebagai berikut: “Semua jenis kompromi dan perdamaian di antara umat Islam diperbolehkan, kecuali melarang segala sesuatu yang halal dan yang halal menjadi haram.”

Berdasarkan hadits Nabi dan surat Umar di atas, penting untuk dicatat bahwa penggunaan konsiliasi dan kompromi untuk menyelesaikan perselisihan sangat dianjurkan. Dalam hukum Islam, mediasi dan konsiliasi dilakukan secara informal dan tidak diatur oleh aturan formal, seperti halnya lembaga mediasi saat ini yang secara kelembagaan cenderung terikat oleh berbagai aturan dan mekanisme formal. Oleh karena itu, mekanisme informal di sulh berguna dalam membantu penyelesaian sengketa.

Negosiasi bilateral dapat mengarah pada penyelesaian, jika para pihak menemukan solusi yang disepakati bersama. Jika tidak ada solusi yang disepakati bersama, maka pihak ketiga (mediator) dapat dilibatkan untuk membantu mereka menemukan solusi yang diinginkan. Jika perselisihan telah dibawa ke pengadilan, maka tindakan kompromi dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan secara rasional dan saling menguntungkan. Jika sengketa tidak dapat dikompromikan, maka proses pengadilan secara otomatis akan berjalan dengan sendirinya.

Mengingat pentingnya sulhu, Pengadilan Syariah di Malaysia resmi menggunakannya pada tahun 2001. Sejak awal, hampir 70% kasus telah diselesaikan dan ini sangat membantu mengurangi tumpukan kasus. Demikian pula pada tahun 2003 Mahkamah Agung di Indonesia juga memperkenalkan mediasi sebagai bagian integral dari proses peradilan dengan diterbitkannya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2003 yang kemudian direvisi dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008. Peraturan Mahkamah Agung ini kemudian direvisi dengan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Mediasi di Pengadilan. Aturan-aturan ini secara eksplisit mengatur bahwa mediasi adalah bagian dari proses litigasi dan tidak dapat dipisahkan darinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa sulh merupakan tambang emas yang harus dimanfaatkan dan digali sebagai langkah awal penyelesaian sengketa. Sulh dapat digunakan dalam menyelesaikan sengketa bisnis syariah melalui tiga tahap yang dimulai dengan negosiasi, mediasi dan kemudian kompromi dengan tindakan. Melalui mekanisme ini diharapkan sengketa bisnis syariah dapat diselesaikan dengan cepat, murah dan damai (Nurhayati, 2019).

### **b) Arbitrase Syari'ah (Tahkim)**

Untuk menyelesaikan perkara atau perselisihan secara damai dalam hal keperdataan, selain dapat dicapai melalui inisiatif sendiri dari para pihak, juga dapat dicapai melalui keterlibatan pihak ketiga sebagai wasit (mediator). Upaya ini biasanya akan ditempuh apabila para pihak yang berperkara itu sendiri ternyata tidak mampu mencapai kesepakatan damai.

Institusi formal yang khusus dibentuk untuk menangani perselisihan/ sengketa disebut arbitrase, yaitu cara penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (Yulianti, 2007).

### **c) Lembaga Peradilan Syari'ah (Qadha)**

Dengan disahkannya UU No. 3 Th. 2006 tentang perubahan UU No. 7 Th. 1989 tentang Peradilan Agama telah membawa perubahan besar dalam eksistensi lembaga Peradilan Agama saat ini. Salah satu perubahan mendasar adalah penambahan wewenang lembaga Peradilan Agama antara lain di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah, dan ekonomi syari'ah (pasal49). Dengan adanya kewenangan ini maka perkara yang timbul terkait dengan penyelesaian sengketa syari'ah selain dapat diselesaikan melalui caradamai (sulhu) dan arbitrase syari'ah (tahkim), juga dapat diselesaikan melalui lembaga peradilan (qadha)

## **2. Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Berdasarkan Tradisi Hukum Positif Indonesia**

### **a. Perdamaian dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)**

Menurut Wahbah Az Zuhaili, konsep sulh (perdamaian) yang dijabarkan dalam berbagai kitab, merupakan salah satu ajaran utama hukum Islam untuk menyelesaikan perselisihan di bidang muamalah, yang sudah menjadi syarat bagi kehidupan masyarakat mana pun. Sebab perdamaian hakikatnya bukan hanya sistem yang positif, tetapi lebih diwujudkan dalam bentuk fitrah manusia. Seluruh umat manusia ingin nyaman dalam segala aspek kehidupan tanpa diganggu, tidak ingin bermusuhan, dan berharap semua aspek kehidupan damai.

Dengan demikian institusi perdamaian adalah bagian dari kehidupan manusia. Pemikiran kebutuhan akan lembaga sulh (perdamaian) pada zaman modern ini tentunya bukanlah suatu wacana dan cita-cita yang masih utopis, melainkan sudah masuk ke wilayah praktis. Hal ini dapat dilihat dengan marak dan populernya Alternative Dispute Resolution (ADR). Untuk konteks Indonesia, perdamaian telah didukung keberadaannya dalam hukum positif yakni Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dengan adanya pengaturan secara positif mengenai perdamaian, maka segala hal yang berkaitan dengan perdamaian baik yang masih dalam bentuk upaya, proses teknis pelaksanaan hingga pelaksanaan putusan dengan sendirinya telah sepenuhnya didukung oleh negara.

Menurut Suyud Margono kecenderungan memilih Alternatif Dispute Resolution (ADR) oleh masyarakat dewasa ini didasarkan atas pertimbangan pertama : kurang percaya pada sistem pengadilan dan pada saat yang sama sudah dipahaminya keuntungan mempergunakan sistem arbitrase dibanding dengan Pengadilan, sehingga masyarakat pelaku bisnis lebih suka mencari alternatif lain dalam upaya menyelesaikan berbagai sengketa bisnisnya yakni dengan jalan Arbitrase, kedua: kepercayaan masyarakat terhadap lembaga arbitrase khususnya BANI mulai menurun yang disebabkan banyaknya klausul-klausul arbitrase yang tidak berdiri sendiri sendiri, melainkan mengikuti dengan klausul kemungkinan pengajuan sengketa ke Pengadilan jika putusan arbitrasenya tidak berhasil diselesaikan. Sengketa di luar Pengadilan, yakni melalui konsultasi, mediasi, negosiasi, konsiliasi dan penilaian ahli. Undang-Undang ini tidak seluruhnya memberikan pengertian atau batasan-batasan secara rinci dan jelas.

Berikut penjelasan singkat mengenai bentuk ADR sebagai berikut: a. Consultation Black.s Law Dictionary memberikan pengertian ini.Konsultasi adalah sejenis kegiatan konsultasi atau negosiasi, seperti proses klien dan penasihat hukumnya. C. Mediasi Mediasi adalah penyesuaian pendapat dan penyelesaian sengketa dalam suasana bersahabat dan tidak bermusuhan di ruang sidang sebelum sidang dimulai, dengan tujuan untuk menghindari prosedur hukum. d) Pendapat atau penilaian ahli (Muhammad Ibn Farhum: 1031:19) Bentuk lain dari ADR yang diperkenalkan oleh UU No. 30 Tahun 1990 adalah

pendapat ahli (evaluasi).

Dalam rumusan pasal 52 Undang-Undang ini dinyatakan bahwa para pihak dalam suatu perjanjian berhak untuk memohon pendapat yang mengikat dari lembaga arbitrase atas hubungan hukum tertentu dari suatu perjanjian. 2. Arbitrase (Tahkim) Biasanya dalam kontrak bisnis sudah disepakati dalam kontrak yang dibuatnya untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi dikemudian hari di antara mereka. Usaha penyelesaian sengketa dapat diserahkan kepada forum-forum tertentu sesuai dengan kesepakatan.

Di Indonesia terdapat beberapa lembaga arbitrase untuk menyelesaikan berbagai sengketa bisnis yang terjadi dalam lalu lintas perdagangan, antara lain BAMUI (Badan Arbitrase Muamalat Indonesia) yang khusus menangani masalah persengketaan dalam bisnis Islam, BASYARNAS (Badan Arbitrase Syariah Nasional) yang menangani masalah-masalah yang terjadi dalam pelaksanaan Bank Syariah, dan BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia) yang khusus menyelesaikan sengketa bisnis non Islam.

### **1)Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI)**

Sebagian besar di negara-negara barat telah memiliki lembaga arbitrase dalam menyelesaikan berbagai sengketa ekonomi yang timbul akibat wanprestasi terhadap kontrak-kontrak yang dilaksanakannya. Dalam kaitan ini, Indonesia yang merupakan bagian dari masyarakat dunia juga telah memiliki lembaga arbitrase dengan nama Badan Arbitrase Nasional Indonesia yang disingkat dengan BANI. Adapun tujuan didirikannya Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) adalah memberikan penyelesaian yang adil dan cepat dalam sengketa-sengketa perdata yang timbul dan berkaitan dengan perdagangan dan keuangan, baik yang bersifat nasional maupun yang bersifat internasional. Di samping itu, keberadaan BANI di samping berfungsi menyelesaikan sengketa, ia juga dapat menerima permintaan yang diajukan oleh para pihak dalam suatu perjanjian untuk memberikan suatu pendapat (legal opinion) yang mengikat mengenai suatu persoalan.

### **2)Badan Arbitrase Muamalat Indonesia (BAMUI)**

Perkembangan bisnis umat Islam berdasar syariah semakin menunjukkan kemajuannya, maka kebutuhan akan lembaga yang dapat menyelesaikan persengketaan yang terjadi atau mungkin terjadi dengan perdamaian dan prosesnya secara cepat merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak. Adapun tujuan dibentuk BAMUI adalah pertama: memberikan penyelesaian yang adil dan cepat dalam sengketa-sengketa muamalah perdata yang timbul dalambidang perdagangan, industri, keuangan, jasa dan lainlain, kedua : menerima permintaan yang diajukan oleh para pihak dalam suatu perjanjian tanpa adanya suatu sengketa untuk memberikan suatu pendapat yang mengikat mengenai suatu persoalan berkenaan dengan perjanjian tersebut.

### **3)Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS)**

Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS) berkedudukan di Jakarta dengan cabang atau perwakilan di tempattempat lain yang dipandang perlu. Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS) sesuai dengan Pedoman Dasar yang ditetapkan oleh MUI : ialah lembaga hakam yang bebas, otonom dan independent, tidak boleh dicampuri oleh kekuasaan dan pihak-pihak manapun. Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS) adalah perangkat organisasi.

Sehingga pada prinsipnya penegakan hukum hanya dapat dilaksanakan dalam kekuasaan kehakiman (judicial Power) secara konstitusional yang disebut dengan nama badan yudikatif (Pasal 24 UUD 1945). Oleh karena itu yang berwenang memeriksa maupun yang mengadili sengketa hanya badan peradilan yang bernaung di bawah kekuasaan kehakiman yang berpuncak di Mahkamah Agung. Pasal 2 UU No. 14 Tahun 1970 secara tegas menyatakan bahwasanya yang berwenang dan berfungsi melakukan yakni peradilan h yang dibentuk melalui undang-undang. Di luar itu tidak dibenarkan sebab tidak memenuhi syarat formal maupun official serta bertentangan dengan prinsip under the

authority of law (Pramudya, 2018). Namun berdasarkan Pasal 1851,1855,1858 KUHP, Penjelasan Pasal 3 UU No. 14 Tahun 1970 serta UU No. 30 Tahun 1999 mengenai Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, hal ini terbuka kemungkinan para pihak menyelesaikan sengketa dengan menggunakan lembaga selain pengadilan (non litigasi), seperti arbitrase maupun perdamaian.

Untuk memperjelas dari masing-masing kelebihan ataupun kelemahan baik model dalam penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi atau non litigasi sehingga perlu ditelaah satu persatu: (Hariyanto, 2014)

### **1. Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Melalui Jalur Non Litigasi**

Di Indonesia, penyelesaian sengketa melalui jalur non litigasi telah diatur pada satu pasal, yakni Pasal 6 UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

#### **a. Arbitrase**

Dalam perspektif Islam arbitrase bisa disepadankan dengan istilah tahkim. Tahkim berasal dari kata hakkama, yakni secara etimologis memiliki arti menjadikan seseorang sebagai pencegah dalam sengketa. Pengertian tersebut erat kaitannya dalam pengertian menurut terminologisnya. Lembaga ini telah dikenal sejak zaman pra Islam.

Pada masa itu, walaupun belum memiliki sistem peradilan yang terorganisir, setiap ada perselisihan tentang hak milik, waris maupun hak- hak lainnya yang seringkali diselesaikan lewat bantuan juru damai ataupun wasit yang ditunjuk oleh masing-masing pihak yang berselisih. Gagasan pertama berdirinya lembaga arbitrase Islam di Indonesia, diawali dengan bertemunya para pakar, cendekiawan muslim, praktisi hukum, hingga para kyai maupun ulama agar dapat bertukar pikiran mengenai perlunya badan arbitrase Islam di Indonesia. Pertemuan ini gagasa oleh Dewan Pimpinan MUI pada tanggal 22 April 1992.

Setelah mengadakan beberapa kali rapat dan setelah diadakan beberapa kali penyempurnaan pada rancangan struktur organisasi dan prosedur beracara akhirnya pada tanggal 23 Oktober 1993 telah diresmikan Badan Arbitrase Muamalat Indonesia (BAMUI), yang saat ini sudah berganti nama menjadi Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS) yang diputuskan ketika Rakernas MUI tahun 2002. Perubahan bentuk dan pengurus BAMUI masukkan pada SK MUI No. Kep- 09/MUI/XII/2003 tanggal 24 Desember 2003 sebagai suatu lembaga arbiter yang menangani penyelesaian perselisihan sengketa di bidang ekonomi syariah.

#### **b. Alternatif Penyelesaian Sengketa**

Di dalam terminologi Islam sering dikenal dengan ash-shulhu, yang berarti memutus pertengkaran maupun perselisihan. Namun dalam pengertian syari'at ash-shulhu yaitu suatu jenis akad (perjanjian) dalam mengakhiri perlawanan (sengketa) antara 2 (dua) orang yang bersengketa. Alternatif penyelesaian sengketa hanya diatur oleh satu pasal, yakni Pasal 6 Undang- Undang No. 30 Tahun 1999 mengenai Arbitrase maupun Alternatif Penyelesaian sengketa memaparkan mengenai mekanisme penyelesaian sengketa.

Sementara sengketa dalam bidang perdata Islam bisa diselesaikan oleh para pihak melalui Alternative Penyelesaian Sengketa yang berdasarkan pada iktikad baik sehingga mengesampingkan penyelesaian secara litigasi. Namun apabila sengketa ini tidak bisa diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seseorang individu atau lebih penasehat ahli hingga melalui seorang mediator.

Apabila para pihak tersebut pada waktu paling lambat 14 (empat belas) hari dengan bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator tidak berhasil juga mencapai kata sepakat, atau mediator tidak berhasil mempertemukan kedua belah pihak, maka para pihak dapat menghubungi lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa untuk menunjuk seorang mediator. Setelah penunjukan mediator oleh lembaga Alternatif

Penyelesaian Sengketa, dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari usaha mediasi harus telah bisa dimulai.

## **2. Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Melalui Jalur Litigasi**

Mengenai badan peradilan mana yang berwenang menyelesaikan perselisihan bila terjadi sengketa perbankan syariah memang sempat menjadi suatu perdebatan hingga berbagai kalangan. Apakah menjadi kewenangan

Pengadilan Umum atau Pengadilan Agama sebab atau memang belum ada undang-undang yang secara tegas mengatur hal ini, sehingga masing-masing mencari landasan hukum yang tepat. Namun dengan diamandemennya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 mengenai Peradilan Agama oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 mengenai Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 mengenai Peradilan Agama, maka perdebatan mengenai siapa yang berwenang untuk menyelesaikan sengketa perbankan syariah sudah terjawab.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 memberikan wewenang kekuasaan Peradilan Agama bertambah luas, yang semula sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 hanya bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, maupun menyelesaikan perkara ditingkat pertama diantara orang-orang yang beragama Islam di bidang :

- a) perkawinan,
- b) kewarisan, wasiat dan hibah yang dilakukan berdasarkan hukum Islam, dan
- c) wakaf dan shadaqah. Sehingga adanya amandemen Undang-Undang tersebut, maka ruang lingkup tugas dan wewenang Peradilan Agama diperluas.

Berdasarkan Pasal 49 huruf (i) UU No. 3 Tahun 2006 Pengadilan Agama bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara ditingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam dalam bidang ekonomi syariah yang meliputi: a) bank syariah, b) lembaga keuangan mikro syariah, c) asuransi syariah, d) reasuransi syariah, e) reksa dana syariah, f) obligasi syariah dan surat berharga berjangka menengah syariah, g) sekuritas syariah, h) pembiayaan syariah, i) pegadaian syariah, j) dana pensiun lembaga keuangan syariah, dan k) bisnis syariah (Hardiati, 2021).

Dalam penjelasan Pasal tersebut dinyatakan diantaranya:

“Yang dimaksud dengan “antara orang-orang yang beragama Islam” ialah termasuk orang atau badan hukum yang dengan sendirinya menundukkan diri dengan sukarela kepada hukum Islam mengenai hal-hal yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama sesuai ketentuan pasal ini.”

Dari penjelasan Pasal 49 tersebut, maka seluruh nasabah lembaga keuangan dan lembaga pembiayaan syariah, atau bank konvensional yang membuka unit usaha syariah dengan sendirinya terikat dengan ketentuan ekonomi syariah, baik dalam pelaksanaan akad ataupun dalam penyelesaian perselisihan. Adapun sengketa di bidang ekonomi syariah yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama (Suadi, 2017) adalah:

- a. Sengketa di bidang ekonomi syariah antara lembaga keuangan dan lembaga pembiayaan syariah dengan nasabahnya;
- b. Sengketa di bidang ekonomi syariah antara sesama lembaga keuangan dan lembaga pembiayaan syariah;
- c. Sengketa di bidang ekonomi syariah antara orang-orang yang beragama Islam, yang mana akad perjanjiannya disebutkan dengan tegas bahwa kegiatan usaha yang dilakukan adalah berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Selain dalam hal kewenangan sebagaimana diuraikan di atas, Pasal 49 UU No. 3 Tahun 2006 juga mengatur tentang kompetensi absolute (kewenangan mutlak) Pengadilan Agama.

Oleh sebab itu, pihak-pihak yang melakukan perjanjian berpedoman pada prinsip

syariah (ekonomi syariah) tidak bisa melaksanakan pilihan hukum untuk diadili di Pengadilan yang lain. Sehingga sebagaimana tercantum pada Penjelasan Umum UU No. 3 Tahun 2006 alenia ke-2, pilihan hukum telah dinyatakan dihapus. Oleh karena itu, dalam draft-draft perjanjian yang dibuat oleh beberapa perbankan syariah berkaitan dengan perjanjian pembiayaan murabahah, akad mudharabah dan akad-akad yang lain yang masih mencantumkan klausul Penyelesaian sengketa di Pengadilan Negeri apabila BASYARNAS tidak dapat menyelesaikan sengketa sehingga seharusnya bila mengacu pada Penjelasan Umum UU No. 3 Tahun 2006 alenia ke-2, sehingga klausul ini diubah menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam menyelesaikan sengketa tersebut (Mujahidin, 2018).

Problematika kewenangan Pengadilan Agama dalam menyelesaikan sengketa di bidang ekonomi syariah adalah materi hukum berupa peraturan perundang-undang, yang mana saat ini selain undang-undang No. 3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama ada UU No. 19 Tahun 2008 tentang surat berharga syariah negara dan UU No. 21 Tahun 2008 mengenai perbankan syariah dengan penjabaran dalam berbagai peraturan telah cukup menjadi dasar melaksanakan kewenangan tersebut. Akan tetapi yang terjadi justru undang-undang tersebut berbenturan dengan UU yang ada sebelumnya, Undang-Undang (UU) Arbitrase, UU Pasar Modal, UU Kepailitan, UU Perasuransian, UU Perdagangan, UU Pegadaian, UU Bank Indonesia, UU Perbankan, UU Hak Tanggungan, UU Jaminan Fidusia, UU Perseroan Terbatas, UU Dokumen Perusahaan, UU Jabatan Notaris, UU Persaingan Usaha (Anti Monopoli), UU Perlindungan Konsumen, UU Koperasi, UU Lembaga Penjaminan Simpanan dan menyangkut Otoritas Jasa Keuangan.

Terkait dengan penyelesaian sengketa perbankan syariah issue pokok benturannya antara lain dengan: Pertama, Undang-Undang Hak Tanggungan (UU No. 4 Tahun 1996). Undang-Undang ini mengakomodasi jaminan seperti tanah atau bangunan yang dalam kegiatan eksekusi jika debitur wanprestasi dapat dilaksanakan lelang Hak Tanggungan secara di bawah tangan atau melalui Pengadilan Negeri. Dapatkah nantinya Pengadilan Agama juga mengakomodasi lelang Hak Tanggungan mengingat Pengadilan Negeri juga dapat melakukan hal yang sama sehingga dapat menimbulkan duplikasi. Kedua, Undang-Undang Jaminan Fidusia mensyaratkan adanya pembuatan Akta Jaminan Fidusia dan pendaftaran di Kantor Pendaftaran Fidusia sehingga menimbulkan hak preferensi bagi kreditur. Pelaksanaan eksekusi Jaminan Fidusia juga hampir sama (mirip) dengan Undang-Undang Hak Tanggungan, Apakah nantinya Pengadilan Agama juga dapat mengakomodasikan hal tersebut. Ketiga, Undang-Undang Kepailitan. Syarat kepailitan adalah debitur mempunyai 2 atau lebih kreditur, mempunyai hutang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih. Pengajuan kepailitan dilakukan ke Pengadilan Niaga.

Lantas, apakah Pengadilan Agama dapat berfungsi sebagai semacam Pengadilan Niaga Syariah untuk menerima suatu pengajuan kepailitan itu yang menjadi problematika Politik hukum Mahkamah Agung sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan penyelesaian sengketa antar lembaga peradilan seharusnya mengambil langkah-langkah konkrit terkait aturan pelaksanaan dari ketentuan Undang-Undang, bahkan dalam perjalannya ada Surat Edaran Mahkamah yang keberadaannya saling tumpang tindih dan mekanisme penyelesaian sengketa ekonomi syariah dapat diselesaikan oleh tiga lembaga yaitu Pengadilan Agama, Pengadilan Negeri dan BASYARNAS jelas melemahkan eksistensi ketentuan UU No. 3 Tahun 2006 dan UU No.21 Tahun 2008 sehingga harus ada kejelasan tentang mekanisme penyelesaian sengketa syariah, yaitu harus mengembalikan pada Pengadilan Agama sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan menyelesaikan sengketa ekonomi syariah Faktor ketiga Budaya hukum, sampai tahun ke-empat tahun disahkannya UU. No. 3 Tahun 2006 belum ada kemauan dari pihak-pihak terkait dalam optimalisasi pelaksanaan tugas dan kewenangan Peradilan Agama pasca lahirnya Undang-

Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama dalam menyelesaikan sengketa ekonomi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari tulisan ini yakni: 1. Bahwa dalam menyelesaikan permasalahan Sengketa Ekonomi Syariah berdasarkan tradisi Islam klasik KI dapat ditempuh dengan cara di bawah ini:

- a. Al Sulh (Perdamaian) Secara bahasa, berarti meredam pertikaian, sedangkan menurut istilah sulh berarti suatu jenis akad atau perjanjian untuk mengakhiri perselisihan/ pertengkaran antara dua pihak yang bersengketa secara damai.
- b. Tahkim (arbitrase) berarti menjadikan seseorang sebagai pencegah suatu sengketa
- c. Wilayah al Qadha (Kekuasaan Kehakiman) 2. Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Berdasarkan Tradisi Hukum Positif Indonesia dapat di tempuh dengan cara dibawah ini: a. Perdamaian dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR) b. Arbitrase (Tahkim)

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrizal, Asrizal, and Armita Pipin. "Pilihan Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Bagi Masyarakat: Antara Ligitasi Dan Non-Ligitasi." *Al-Amwal* 7, no. 1 (2018): 44–55.
- Hariyanto, Erie. "Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Di Indonesia." *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 1, no. 1 (2014): 42. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v1i1.365>.
- Ilyas, Musyfiqah. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Musyawarah Dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah." *Jurnal Al-Qadau: Peradilan Dan Hukum Keluarga Islam* 5, no. 2 (2018): 227–36.
- Jamin, Mohammad. "Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa." Universitas Sebelas Maret (UNS), Surakarta, 1995.
- Makarim, Abdussami. "Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah Lewat Mediasi Di Lembaga Litigasi Dan Non Litigasi (Studi Kasus: Pengadilan Agama Jakarta Selatan, Badan Arbitrase Syariah Nasional Jakarta, Dan Lembaga Penyelesaian Sengketa Perbankan Indonesia)." Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.
- Mujahidin, Ahmad. *Ruang Lingkup Dan Praktik Mediasi Sengketa Ekonomi Syari'ah*. Deepublish, 2018.
- Mukarromah, Safitri, and Wage Wage. "Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syari'ah Di Lembaga Keuangan Syari'ah Kabupaten Banyumas." *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 2019, 69–82.
- Neni Hardiati, "Al-Hiwalah Dan Implementasinya Pada Perbankan Syariah Di Tinjau Dari Kaidah Fiqih," *Syntax Idea* 3, no. 1 (2021): 6.
- Nurhayati, Nurhayati. "Penyelesaian Sengketa Dalam Hukum Ekonomi Islam." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3, no. 1 (2019): 01–11. <https://doi.org/10.26618/j-hes.v3i1.2118>.
- Pramudya, Kelik. "Strategi Pengembangan Ekonomi Syariah Melalui Penguatan Fungsi Pengadilan Agama Dalam Penyelesaian Sengketa." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 7, no. 1 (2018): 35–47.
- Rahmi, Diana. "Subjek Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Tentang Peradilan Agama."

Syariah: Jurnal Hukum Dan Pemikiran 14, no. 2 (2015).

Rinanda, Saskia Rizka. "Pengaruh Saham Syariah, Sukuk Dan Reksadana Syariah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional Tahun 2013-2017". Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.

Suadi, Amran. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori Dan Praktik*. Vol. 1. Kencana, 2017.

Sugiyono. "Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." In Bandung: Alfabeta, 286–88, 2011.

Yulianti, Rahmani Timorita. "Sengketa Ekonomi Syari ' Ah ( Antara Kompetensi Pengadilan Agama Dan Badan Arbitrase Syari ' Ah )." *Al-Mawarid Edisi XVII* (2007): 45–60.

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Kota Jambi**

<sup>1</sup>Kasful Anwar US, <sup>2</sup>Doni Kurniawan

<sup>1-2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Saifuddin Jambi

### *Article history*

Received:04-Mei- 2021

Revised: 12-Juni-2021

Accepted:08-July-2021

### \*Corresponding Author:

Kasful Anwar,  
Doni Kurniawan  
Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam,  
Universitas Islam Negeri  
Sulthan Saifuddin Jambi  
Email:

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya serta mengetahui variabel manakah yang lebih dominan di antara keduanya. Dari hasil data yang di analisis dengan menggunakan metode kaulitatif dan metode kuantitatif, didapati hasil yang menunjukkan bahwa secara bersama sama atau simultan, kedua faktor yang di teliti ini memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel bebasnya yakni kepuasan kerja karyawan dengan hasil  $Y = 9,495 + 0,455 X1 + 0,202 X2 + e$ . Kemudian bila di tinjau dari nilai hasil koefisien determinasi di dapati hasil bahwa besarnya kontribusi dua variabel ini terhadap kepuasan kinerja mencapai 59,9% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain, yang dengan demikian disimpulkan bahwa variabel yang di teliti ini berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah pondasi yang memiliki keterlibatan langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan ditetapkan. Organisasi yang baik memiliki citra yang baik dan positif di mata Masyarakat dengan tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh beba itu pernana sumber daya manusia didalam organisasi sangat di perlukan. Manusa yang hendak melakukan pengembangan karir tentunya harus memiliki motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

Pengembangan karir menurut Siagian(2007) ialah peribahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mecapai suatu rencana karir, sedangkan menurut Stone dalam Gomes(2007) ia menyatakan bahw pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan seorang oegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan disagka baik berdasarakan pendidian formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan kabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir, dan perencanaan kerja, motivasi kerja yang baik akan di berikan oleh perusahaan melalui pemberian agji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiun, hubungan rekan kerjam hubungan dengan atasam pemberian bonus dan pengahrgaan, promosi jabatan, kebebasan beroendapat serta penilaian serta kritik. Pengembangan karir berpangaruh secara signifikan terhap motivasi kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi.

Motivasi kerja merupakan sebuah daya pendorong atau penggerak yang dimiliki setiap prang untuk melakukan suatu kegiatan agar ia mau berbuat, melakukan sesuatu, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang di milikinya untuk mencapai tujuan yang di kehendakai sebagaimana diteteapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memrlukan pehrhatian khusus

kepada karyawan guna menghasilkan laba yang fantastis untuk perusahaan. Seperti yang di kemukakan oleh Stephen P. Robbie (2011), motivasi merupakan sebuah lelelahan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dalam termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Husman (2002) mengemukakan beberapa faktor yang memotivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang menimbulkan semangat kerja yang tinggi juga.

Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang, kepuasan ini tidak tampak secara nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan.

## **Landasan Teori**

### **a. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya ditunjukkan untuk pembangunan organisasi atau perusahaan guna memenuhi tantangan bisnis di masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang tidak kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan tersingkirkan karena ketidakmampuannya menghadapi pesaing, kondisi seperti itu menurut organisasi harus terencana dalam pengembangan karyawan berkelanjutan. Sebelumnya, definisi pekerjaan itu sendiri perlu dipahami terlebih dahulu. Pengembangan karir merupakan salah satu kondisi terkait peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi dan jalur karir yang telah ditetapkan (Kumalasari, 2015). Sedangkan Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan perpindahan yang memperbedakan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

### **b. Motivasi Kerja**

Tidak sedikit karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang merupakan masyarakat mandiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis yang terbelah bagian dari hal internal tiap individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Pentingnya motivasi ini akan menimbulkan, membimbing dan mendukung perilaku manusia sehingga ada kemauan untuk berkeja keras demi mendapatkan hasil yang terbaik. Pparashakto (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang timbulnya dan meningkatnya semangat kerja, motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang mempengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan, menurut Mc Cornick (2015) motivasi kerja seorang karyawan dapat tumbuh sendiri atau perlu di motivasi dan didorong oleh pimpinan, itulah sebabnya seseorang menunjukkan perbedaan menangani situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi.

### **c. Kepuasan Kerja**

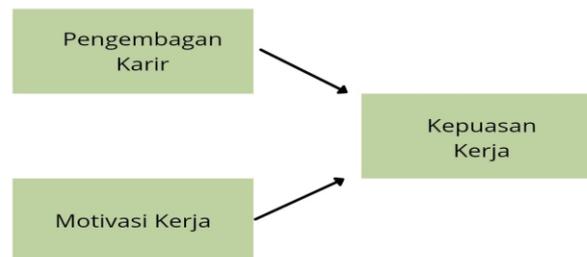
Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini ditunjukkan melalui sikap positif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan

kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang sama. Menurut sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang melibatkan penyesuaian kesehatan karyawan terhadap kondisi dan kondisi kerja, termasuk gaji, sosial, fisik dan psikologis. Kepuasan kerja di terima secara umum ada tiga dimensi, yakni : (1) kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja dapat di lihat diprediksi. (2) kepuasan kerja biasanya bergantung pada seberapa baik hasil yang di capai memenuhi syarat atau melebihi harapan. (3) kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap usaha mencapai tujuan perusahaan, (Mathis, 2011)

### **Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan penelitian ini menfokuskannya terhadap dua faktor variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, yakni : Pengembangan karir dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di rumuskan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1 Design Penelitian



Dan hipotesis yang akan di kaji dalam penelitian ini ialah :

H1 : Diduga pengembangan karir dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi

H2 : Diduga pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi, dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, dan sampel karyawan sebanyak 21 karyawan saja yang di pilih secara acak. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini ialah survei kuisioner

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka analisis data ang di gunakan ialah :

a. Metode Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan sebuah analisis dimana asat ayang diperoleh mengenai obyek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antar teori dan literatur dengan kenyataan yang di peroleh penulis selama penelitian

b. Metode kuantitatif

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Termasuk : Koefisien Determinasi, Anova (uji F), Uji T, Persamaan Umum Regresi Linier Berganda

**HASIL DAN PEMAHASAN**

**1. Uji Normalitas**

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43434175
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.631
Asymp. Sig. (2-tailed)		.820
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pengujian ini di lakukan untuk menguji apakah dalam model regresi cariavel dependen dan indepen memiliki distribusi normal data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah daya yang memiliki distribusi normal. Jika nikai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,1 maka dapat di simpulkan bahawa data berdistribusi secara normal.

**2. Uji Multikolonieritas**

Tabel 2 Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

Pengembangan Karir (X1)	.533	1.876
Motivasi Kerja (X2)	.533	1.876
a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan (Y)		

Hasil uji multikolonoeritas dari masing masing variabel independent menunjukkan hasil nilai CIF tidak lebih dari 10, yang dengan begitu bial di tinjau dari nilai Tolerance memiliki nilai yang tidak kurang dari 0,1. Dapat di pastikan bahwamasing masing variabel independent terbebada dari multikolonieritas dalam model regresi.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.495	4.753	
Pengembangan Karir (X1)	.455	.175	.531
Motivasi Kerja (X2)	.202	.134	.307
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka model persamaan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,495 + 0,455 X1 + 0,202 X2 + e$$

### 4. Uji T

Tabel 4 Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.495	4.753		1.997	.061
Pengembangan Karir (X1)	.455	.175	.531	2.598	.018
Motivasi Kerja (X2)	.202	.134	.307	1.505	.150
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Cara pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi dalam penelitian yaitu 0,05.. Jika nila t hitung < t tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik. Namun jika nilai t hitung > t tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Nilai t tabel untuk derajat bebas 21-3=18 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,1199.

### 5. Uji F

Tabel 5 Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.289	2	88.645	13.463	.000 <sup>a</sup>
	Residual	118.520	18	6.584		

Total	295.810	20
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)		
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)		

Cara pengambilan keputusan terhadap hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi penelitian yaitu 0,05. Jika nilai F hitung < F tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik. Namun jika nilai F hitung > F tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Nilai F tabel untuk jumlah responden 21 orang dan variabel sebanyak 3 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,55.

Berdasarkan Tabel, nilai F hitung adalah 13,463. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara statistik.

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.555	2.56602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel, nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,599$ . Nilai tersebut berarti Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 59,9%, sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di Tarik dari penelitian ini ialah diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh baik terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang memang berbeda beda setiap individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Evan Nalendra (2008). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Handoko (2005). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Husaini Usman (2009). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers

- Lamsiska Rosalina (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. Pekanbaru. FISIP Universitas Riau
- Malayu S.P. Hasibuan (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Puji Isyanto (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Jurusan Manajemen Vol. 10 No. 3
- Raymond A. Noe (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Cetakan Kedua*. Jakarta : Selemba Empat

## Informasi Pengelolaan dan Pencatatan Kas Kecil pada CV. Mulia Frozindo Berbasis Aplikasi Web Accounting

<sup>1</sup>Citra Istinasari, <sup>2</sup>Soesilawati Soema Atmadja

<sup>1-2</sup> STIE Mahardhika

### *Article history*

Received : 24 July 2021

Revised. : 10 September 2021

Accepted : 10 September 2021

\*Corresponding Author:

Citra Istinasari

STIE Mahardhika

Email:

citraissa@gmail.com

**Abstract:** Petty cash has a vital role in organizational functional training/training. Trivial money is usually used in keeping an eye on the small real exchanges that occur on a daily basis. The object of this research is CV. Mulia Frozindo which is one of the companies engaged in the design, supply, install, and maintenance of facilities/coolants (frozen/coolant). In cash management and accounting records, especially for petty cash funds in CV. Mulia Frozindo is still handled by one section, namely the admin section. With the large amount of transaction data that occurs, if the information collection is done physically, a lot of time is wasted on handling financial information considering that there are many stages that must be completed. Therefore, the resulting information is not really accurate and precise. Because of this, an accounting web application has been created to make it easier to make decisions on the business being run. The use of web accounting applications is very efficient and effective for an entrepreneur in running his business. Financial data processing that only inputs transaction data can produce the desired report for decision making.

*Keywords: Petty Cash, Information Systems, Web Accounting Applications*

## PENDAHULUAN

Tingkat kompetisi didalam dunia bisnis semakin melebar. Kondisi tersebut bisa dilihat dari semakin banyak perusahaan yang berdiri baik itu milik Negara, swasta ataupun pihak asing. Dengan tujuan bahwa sistem informasi akuntansi adalah bagian yang tidak dapat dibedakan dari dunia bisnis. Sistem informasi telah menjadi kebutuhan penting dari kehidupan, termasuk dalam area bisnis, karena banyak kemudahan-kemudahan yang ditimbulkan. Sistem Informasi amat diperlukan untuk menyelamatkan kelangsungan suatu perusahaan. Selain dari sumber daya manusia, tiap-tiap perusahaan mempunyai sumber daya keuangan. Pengaturan sumber daya keuangan dalam perusahaan adalah kunci utama untuk pelaksanaan fungsional operasi perusahaan dan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan yang terkait dengan yang dinamakan uang.

Salah satu keterangan yang diperlukan oleh perusahaan yaitu merupakan keterangan tentang keluarnya uang perusahaan. Keterangan ini amat penting karena menjadi salah satu penentu kelancaran usaha suatu perusahaan dan membantu pimpinan dalam melihat perubahan posisi kas dalam suatu periode tertentu yang dilihat dari pengeluaran kas yang berkaitan dengan aktivitas operasi bisnisnya. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya, salah satu kerangka kerja yang diandalkan untuk membantu terwujudnya perusahaan yang baik adalah pengaturan pengendalian dan pengawasan uang dan pengembangan serta pengelola uang. Kerangka kerja ini membutuhkan pertimbangan yang luar biasa karena mengidentifikasi dengan kapasitas perusahaan untuk menangani sumber dayanya. Uang

perusahaan termasuk dalam bagian dari sumber daya keuangan yang butuh pengurusan yang benar agar kehidupan perusahaan bisa berlangsung terutama kas kecil karena kas kecil adalah pengeluaran uang yang jumlahnya kecil dan biasanya terjadi setiap harinya. Pada pengeluaran kas perusahaan terdapat dana kas kecil, kas kecil ini dipergunakan untuk membiayai berlangsungnya perusahaan setiap harinya dan yang nilai nominalnya tidak terlalu besar.

Santioso, Yuniarwati, Ekadjaja, dan Rasyid, 2017) berpendapat bahwa “kas kecil atau biasa disebut kas kecil berarti perusahaan menyediakan uang tunai untuk menutupi pengeluaran yang relatif kecil dan tidak ekonomis.

Sedangkan pendapat (Erhans, 2016), “kas kecil adalah kas tunai yang disuguhkan untuk pengeluaran yang relatif kecil, seperti pembelian ATK dan perangko.

Sementara itu, pendapat Ardiyos (Atika & Pusung, 2018), “kas kecil mengacu pada sejumlah kas tunai atau uang tunai yang disuguhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari perusahaan, dan jumlahnya relatif sedikit”. Modal kas kecil diamanahkan kepada pegawai yang memegang kas kecil dan bertanggung jawab atas pengelolaan dana kas kecil tersebut. Kas kecil memiliki beberapa karakteristik. Pendapat (Yuniarwati, Santioso, Ekadjaja, & Rasyid, 2017) karakteristik tersebut adalah:

1. Nilainya dikontrol tidak melebihi atau tidak kurang dari suatu nilai tertentu yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Setiap perusahaan memiliki ketetapan nilai yang berbeda-beda disesuaikan dengan ukuran fungsional perusahaan.
2. Dipakai untuk mendanai transaksi yang nominalnya relatif sedikit dan biasanya transaksi rutin setiap hari.

Keuntungan menggunakan sistem komputerisasi untuk pengolahan data adalah mampu menyusun data dengan lekas dan tepat (Hernandez, & Damayanti, 2018). Selain itu penggunaan sistem komputerisasi untuk pengolahan data juga bisa menyusun data dalam jumlah besar, jika membayar dengan cek/bilyet giro dapat menyimpan berkas atau dokumen dengan benar tanpa membutuhkan banyak tempat. CV. Mulia Frozindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang design, supply, install, dan maintenance untuk frozen facilities/pendingin. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 1 Desember 2004. Awalnya perusahaan ini bertempat di Surabaya, tetapi pada saat ini berpindah di Pergudangan 88 Blok C-1, Sedati, Juanda, Sidoarjo. Dalam perkembangannya CV. Mulia Frozindo aktif memberikan pelatihan terhadap teknisinya untuk mengikuti perkembangan teknologi refrigerasi terkini.

Dalam mengelola kas kecil CV. Mulia Frozindo menunjuk admin sebagai pencatat dan pengolah data untuk membuat laporan pengeluaran kas kecil dan proses pengolahan data tersebut terdapat aktifitas pemrosesan data dan pelaporannya yang sudah terkomputerisasi namun terbatas hanya mempergunakan Microsoft Excel yang bisa dibilang program aplikasi komputer yang masih sederhana. Proses pendataannya masih rumit dengan menggunakan buku besar sehingga membutuhkan ketelitian. Dan metode pencatatan data pada form bukti kas masuk-keluar dan buku laporan juga masih digunakan. Dengan digunakannya metode tersebut timbul beberapa permasalahan yaitu permasalahan ketidakefisienan waktu, ketidakefisienan kertas, kehilangan data transaksi dan tidak terbaharunya laporan kas sering terjadi.

Penelitian ini bermaksud merancang suatu sistem informasi penerimaan dan pengeluaran kas kecil berbasis website untuk menyimpan informasi-informasi transaksi dan informasi penggunaannya. Manfaat riset ini adalah bisa menolong mencari kelemahan sistem yang ada saat ini, dapat merekomendasikan cara keluar dari permasalahan tersebut yang dilihat dari hasil identifikasi permasalahan, dapat melahirkan serangkaian pengurusan dan pengontrolan internal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kas Kecil**

Dana kas kecil merupakan dana yang meliputi bayar membayar, yang tidak mempergunakan cek akan tetapi mempergunakan kas tunai. Karakteristik tersebut adalah:

- a. Nilainya dikontrol tidak melebihi atau tidak kurang dari suatu nilai tertentu yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Setiap perusahaan memiliki ketetapan nilai yang berbeda-beda disesuaikan dengan ukuran fungsional perusahaan.
- b. Dipakai untuk mendanai transaksi yang nominalnya relatif sedikit dan biasanya transaksi rutin setiap hari.

Maksud dibuatkannya kas kecil adalah guna menangani masalah perangkat keras/persediaan kantor yang dialami oleh bagian di tempat kerja, menghindari teknik cicilan yang tidak ekonomis juga tidak masuk akal untuk biaya yang umumnya kecil dan tidak terduga, dan juga memfasilitasi bobot pekerja staf dalam menawarkan dukungan maksimal kepada klien juga termasuk pelopor hubungan bisnis.

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi adalah kumpulan sumber daya manusia dan alat yang didesain untuk mentransformasikan data transaksi keuangan atau laporan keuangan menjadi suatu informasi yang memiliki nilai untuk membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.

### **Aplikasi Web Accounting**

Situs atau website dapat diartikan sebagai himpunan beranda-beranda yang dipergunakan untuk memperlihatkan tulisan, animasi, suara, video, gambar diam atau gerak dan atau kombinasi dari semuanya baik yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait, yang masing-masing dikaitkan dengan jaringan-jaringan beranda. (Bank et al., 2020). Website Accounting merupakan software manajemen bisnis yang memfasilitasi keringanan dalam menata dan mengutarakan laporan dari berbagai kegiatan bisnis. Tujuan aplikasi web accounting ini adalah sebagai peringatan instansi dalam penyusunan laporan keuangan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian dahulu bermaksud untuk memperoleh indikasi pertimbangan dan referensi. Dan juga, untuk menjauhkan fitnah dengan beranggapan penjiplakan pada penelitian lainnya. Sehingga pada penelitian ini dicantumkan hasil-hasil penelitian dahulu sebagai berikut :

Hasil penelitian Eulin Karlina, Fajri Ariandi, Siti Dedeh Humaeroh, dan Rini Martiwi. (2019). Penelitiannya berjudul “ANALISIS PELAKSANAAN PENCATATAN PETTY CASH (KAS KECIL) PADA PT MNI ENTERTAINMENT JAKARTA PUSAT”. Penelitian ini merupakan penelitian yang memakai metode kualitatif. Yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan penyusunan kas kecil pada PT MNI Entertainment Jakarta Pusat sebagai berikut dengan mempergunakan metode imperst, dimana dalam metode ini penetapan jumlah dana kas kecil selalu tetap.(Karlina et al., 2019).

Hasil penelitian Iwan Kurniawan (2020). Penelitian Iwan Kurniawan (2020) berjudul “PERANCANGAN APLIKASI DATA KARYAWAN BERBASIS ANDROID”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Pengembangan aplikasi menggunakan metode extreme programming yang memiliki fase-fase seperti planning, design, coding, dan testing. Aplikasi dibuat menggunakan software Android Studio. Hasil dari pengembangan aplikasi ini adalah suatu

aplikasi yang berisi informasi mengenai data karyawan dan data pekerjaan yang terdapat dalam sebuah perusahaan (Kurniawan, 2020).

Hasil penelitian Fird Pangkey, Sabijono Harijanto, dan Tinangon Jantje (2015). Berjudul “EVALUASI PENERAPAN AKUNTANSI KAS KECIL PADA PT.SINAR PURE FOODS BITUNG”. Dalam riset ini dipergunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam penyelesaian dana kas kecil, oleh PT. Sinar Pure Foods Bitung yaitu metode fluktuasi, dimana dalam metode ini saldo rekening kas kecil tidak tetap berfluktuasi sesuai dengan jumlah pengisian kembali dan pengeluaran-pengeluaran kas kecil (Sinar et al., n.d.).

## **METODE PENELITIAN**

Metode kualitatif dengan strategi studi kasus merupakan teknik yang dipakai pengarang pada penelitian ini. Berdasarkan pendapat Wahyuni (2012:2) teknik penelitian kualitatif adalah teknik penulisan yang diperluas dipengetahuan sosial untuk menyelami studi sosial dan fenomena sosial yang kejadian pada masyarakat. Selain itu, dari segi metode riset ini mengadopsi metode studi kasus. Studi lapangan adalah cara memperoleh keterangan data yang diperlukan dan akan mendapatkan gambaran perihal kejadian secara langsung lewat bersosialisasi tatap muka dengan para pelaksana didalam penelitian. Studi lapangan meliputi tanya jawab, eksplorasi, dan pengarsipan. Didalam riset ini, pertanyaan-pertanyaan tentang riset ditanyakan langsung oleh penulis kepada beberapa bagian staf CV. Mulia Frozindo. Penyelidikan dilaksanakan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perputaran keuangan kas kecil CV. Mulia Frozindo. Riset ini dilaksanakan di Sidoarjo dan riset bermulai pada tanggal 26 April 2021.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Definisi dan Konsep Literasi Keuangan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Literasi merupakan kemampuan menulis dan membaca, pengetahuan atau keterampilan dalam bidang atau aktivitas tertentu dengan kemampuan individu mengolah informasi dan pengetahuan untuk kecakapan hidup. Literasi berlaku pada semua bidang yang salah satunya juga bisa di gunakan dalam literasi keuangan.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan, Literasi Keuangan merupakan pengetahuan, keterampilan dan keyakinan dalam mengelola keuangan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. sehingga dari definisi itu dapat dibrikan klasidikasi literasi keuangan berdasrakan indicator pengetahuan, keterampilan dan sudah sampai emnyakini akan oengelolaan keuangan itu. Adapun tujuan literasi keuangan menurut Pengawas Otoritas Jasa Keuangan yakni :

1. Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan keuangan individu, dan
2. Perubahan sikap serta perilaku individu dalam pengelolaan keuangan menjadi lebih baik, sheingga mampu menentukan dan memanfaatkan Lembaga, produk dan layanan jada keuangan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan konsumen dan atau masyarakat dana tangka mencapai kesejahteraan.

Literasi keuangan merupakan perencanaan dan pelaksanaan atas : edukasi keuangan dan pengembangan infrastruktur yang mendukung litersi keuangan bagi konsumen.

Oleh karena itu, disamping hasil penelitian yang mendapati bahwa literasi keuangan masyarakat Indonesia itu rendah, maka pemerintah mengemball peran dalam perbaikannya, yakni dengan cara melakukan serta memberikan edukasi keuangan dan pengembangan

infrastruktur yang mendukung literasi keuangan bagi konsumen dan atau masyarakat. Materi

CV. Mulia Frozindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang design, supply, install, dan maintenance untuk frozen facilities/pendingin. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 1 Desember 2004. Awalnya perusahaan ini bertempat di Surabaya, tetapi pada saat ini berpindah di Pergudangan 88 Blok C-1, Sedati, Juanda, Sidoarjo. Dalam perkembangannya CV. Mulia Frozindo mendapatkan kepercayaan oleh beberapa principal dengan brand terkenal (Bitzer, Muller, Guntner dll ) untuk menjadi authorized distributor nya di Indonesia, dan berjalan hingga kini. CV. Mulia Frozindo juga beberapa kali mendapatkan penghargaan sebagai partner terbaik dari principal tersebut. CV. Mulia Frozindo mendapatkan penghargaan karena komitmennya yang selalu dijalankannya yaitu untuk memberikan servis yang terbaik untuk para customer baik itu product knowledge, design, after sales service, serta komitmen selalu memberikan product original. Untuk pengembangan SDM, CV. Mulia Frozindo aktif memberikan pelatihan terhadap teknisnya untuk mengikuti perkembangan teknologi refrigerasi terkini.

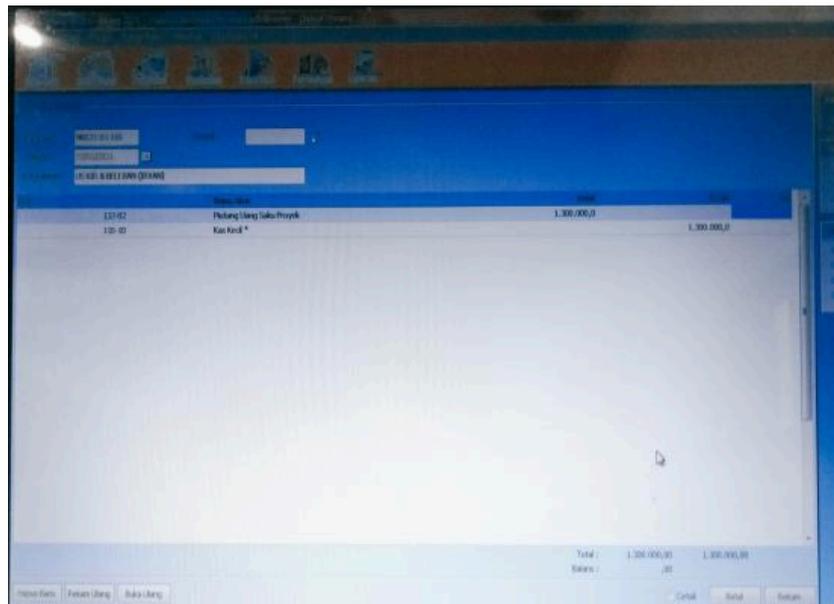
Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti, dalam mengelola kas kecil CV. Mulia Frozindo menunjuk admin selaku penulis dan penyusun data untuk menciptakan laporan pengeluaran kas kecil, dan proses pengolahan data tersebut terdapat aktifitas pemrosesan data dan pelaporannya. Sistem beserta teknik penulisan kas kecil yang sedang dilakukan selama ini di CV. Mulia Frozindo cukup berjalan baik tetapi masih menghabiskan banyak waktu yaitu orang yang melakukan pengajuan anggaran setiap saatnya harus menanyakan ke bagian admin, jika dalam pencatatan ada kendala saat cash opname, jadi sangatlah rawan, sedangkan dalam pencatatan diperlukan keakuratan dan ketelitian karena admin wajib menghitung uang yang nilainya banyak dan memiliki tanggung jawab selain itu juga. Disamping itu, penulisan data pengeluaran biaya operasional masih mempergunakan lembar kas masuk atau keluar dan Microsoft Excel yang dapat membuat sering terjadinya salah penulisan, lembar hilang, dan memerlukan waktu yang lama. Sistem tersebut dinilai kurang bagus dan boros waktu, Akhirnya ada kalanya bertemu kelalian yang tidak diharapkan dan tidak disengaja (human error). Security dokumen belum tentu dapat dijamin, akhirnya dokumen gampang hilang atau lupa dalam penyimpanannya, pembuatan laporan belum tentu akurat karena masih menghitung dan membuat laporan secara manual, yang dapat menyebabkan kesalahan yang tidak perlu.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan program aplikasi web accounting yang dapat mempermudah sistem pembuatan laporan keuangan khususnya laporan pengeluaran dan pemasukan kas kecil. Aplikasi web accounting ini sudah terprogram, hanya langkah-langkah mudah penginputan sudah dapat menghasilkan laporan yang diinginkan.

Berikut penginputan pada program aplikasi web accounting:

1) Memasukkan Pencatatan Transaksi Kas Keluar

Cara memasukkan uang keluar, gunakan Modul Kas dan Bank - Kas Keluar. Uang keluar dipergunakan sebagai informasi atau pencatatan transaksi seperti bayar PDAM, PLN, kunjungan kerja, uang jasa, telepon, wifi, uang saku, bayar cicilan, tagihan, biaya administrasi, dan lain-lain.



**Gambar 1. Contoh Penginputan Kas Keluar**

2) Memasukkan Pencatatan Transaksi Pembelian

Semua yang dibeli dapat dimasukkan atau dicatat melalui akun pembelian barang dagangan (*invoicing*). Transaksi pembelian ini dengan otomatis akan membuat pembukuan jurnal akuntansi, menambah stok barang yang ada dan memperbarui kartu kewajiban (kartu hutang). Silahkan mengisi nama supplier atau pemasok, pilih jenis barang yang telah dibeli, jumlah barang dan nilainya, kemudian klik tombol record, kemudian, pada saat itu semua siklus pembukuan akan dilakukan secara berurutan.

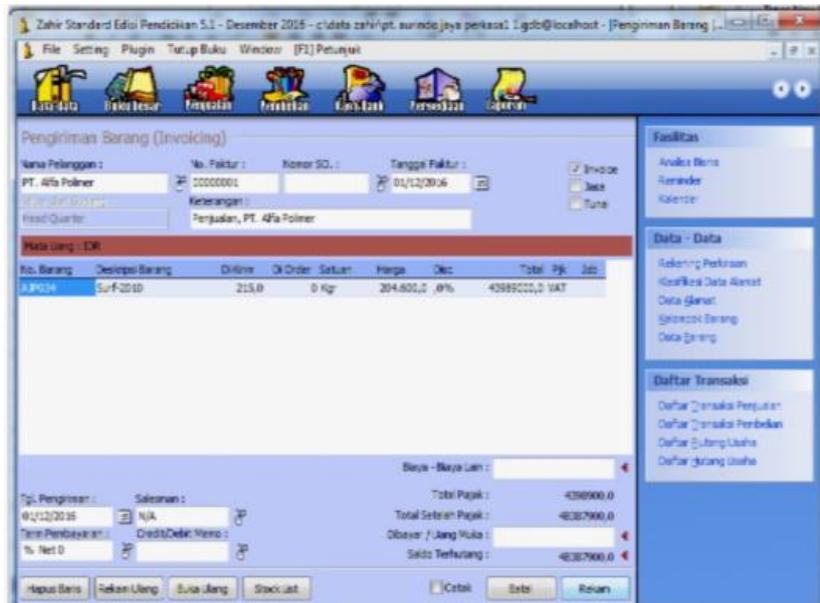


**Gambar 2. Contoh Penginputan Pembelian**

3) Memasukkan Pencatatan Transaksi Penjualan

Semua jenis transaksi penjualan barang maupun jasa dapat dimasukkan atau dicatat dalam transaksi pengiriman barang dagangan (faktur penjualan). Transaksi penjualan ini secara otomatis akan membuat pembukuan jurnal akuntansi, mengurangi stok yang ada dan memperbarui kartu piutang. Silahkan mengisi identitas pembeli/klien, pilih barang

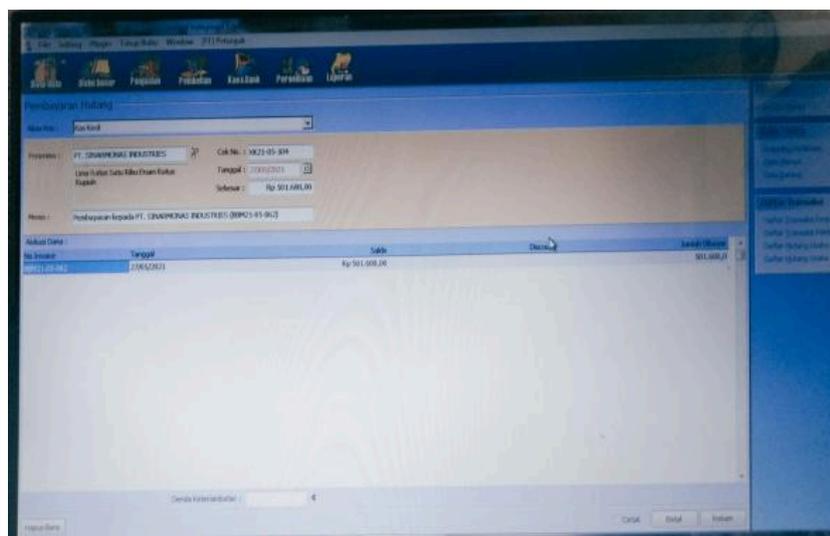
dagangan/jasa yang akan dijual, lalu tekan tulisan record, Selanjutnya semua siklus pembukuan akan dilakukan secara berurutan. Klik Modul Penjualan - Pengiriman Kargo.



Gambar 3. Contoh Penginputan Penjualan

4) Memasukkan Pencatatan Transaksi Pembayaran Utang

Apabila telah melakukan pembayaran hutang, maka transaksi pembayaran hutang dapat dicatat dalam akun pelunasan hutang usaha, ketik atau memilih supplier yang akan menerima uang tersebut, selanjutnya lanjutkan memilih nomor faktur atau invoice mana yang akan dibayar, menulis potongan pelunasan jika terdapat diskon, dan pembayaran penalti terlambat membayar apabila ada.

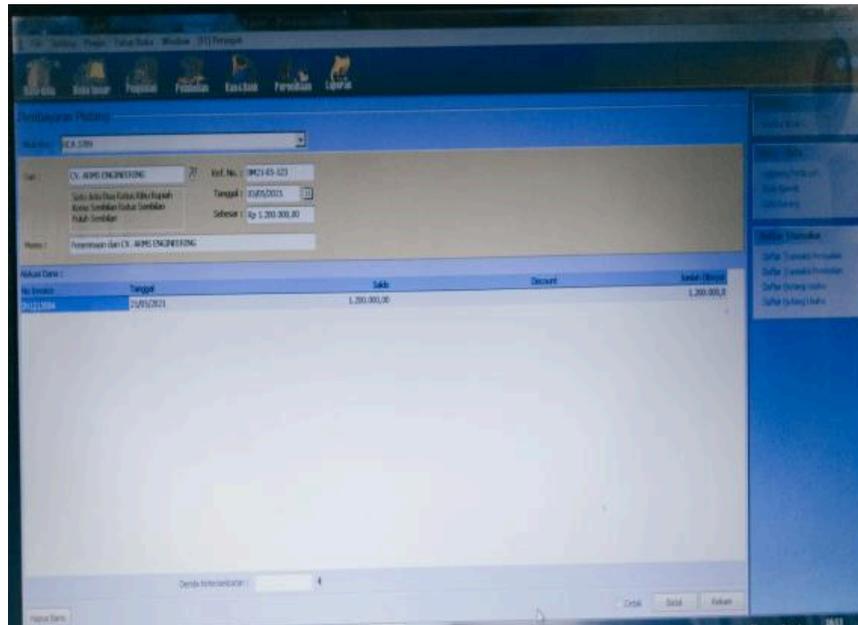


Gambar 4. Contoh Penginputan Pembayaran Utang

5) Memasukkan Pencatatan Transaksi Piutang Masuk

Untuk menginput transaksi piutang yang sudah dibayarkan, dapat dicatat pada form penjualan usaha, pilih nama pelanggan yang sudah melunasi, lanjutkan memilih nomor

faktur atau invoice mana yang sudah dilunasi, menulis potongan pembayaran apabila ada diskon yang diberikan dan denda terlambat membayar jika ada.



**Gambar 5. Contoh Penginputan Transaksi piutang masuk**

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengelolaan data kas kecil pada CV. Mulia Frozindo diatas, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Pengolahan data akuntansi pada CV. Mulia Frozindo sudah terkomputerisasi namun hanya mempergunakan aplikasi program komputer yang dianggap sederhana yaitu Microsoft Excel. Dan metode pencatatan data ditulis pada form bukti kas masuk-keluar. Sehingga penyusunan laporan keuangan menjadi tidak efektif dan boros dalam hal waktu. Selain itu, juga dapat menyebabkan hambatan dalam membuat laporan, karena menghabiskan sebagian besar waktu untuk mencatat informasi data dan mencari data.
2. Dengan kerangka kerja yang masih seperti itu, dapat memungkinkan untuk melakukan pekerjaan double atau ganda, yang mendorong kontrol dan representasi yang salah oleh individu yang tidak dapat diandalkan.
3. Pemanfaatan aplikasi web accounting ini dapat menjadi pilihan berpikir kritis dalam menangani informasi data akuntansi pada CV. Mulia Frozindo. Meminimalisir kesalahan yang mungkin saja dapat terjadi dalam penanganan informasi data yang diselesaikan dan dapat mempercepat langkah penyusunan informasi akuntansi.
4. Aplikasi web accounting ini juga dapat mempercepat dalam membuat laporan keuangan yang dilakukan oleh CV. Mulia Frozindo karena hanya tinggal memasukan atau menginputnya saja.

## SARAN

Setelah kita bahas diatas. Penulis mencoba memberikan beberapa ide dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua orang, sehingga framework dapat berjalan dengan baik. Ide-ide pencipta adalah sebagai berikut:

1. Penting untuk terus mempersiapkan para pekerja yang akan menggunakan aplikasi web accounting agar mereka dapat mengerjakan dan menjalankan aplikasi ini dengan baik.

2. Dalam pengoperasian aplikasi web accounting, diharuskan kecermatan dan kontrol dari pengguna. Khususnya dalam hal pemasukan informasi data, regulasi yang benar harus diikuti agar output yang diperoleh secara otomatis sesuai dengan harapan.
3. Dalam penggunaan aplikasi web accounting, disarankan untuk memanfaatkan semua fasilitas yang disediakan seperti fasilitas pencadangan file data yang dapat dimanfaatkan untuk mencadangkan informasi data apabila terjadi kelenyapan folder atau hal yang tidak diinginkan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi. (2016). "Sistem Informasi Akuntansi". Jakarta : Salemba Empat.
- Harnanto (2013), Akuntansi Keuangan Menengah, Liberty, Yogyakarta.
- Atika, L., & Pusung, R. J. (2018). Ipteks Pengelolaan Kas Kecil ( Petty Cash ) Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. Ipteks Akuntansi Bagi Masyarakat, 2(2), 370–373
- Bank, P. T., Berbasis, B., Achyani, Y. E., & Velayati, A. (2020). *Analisa dan Implementasi Sistem Informasi Pengeluaran Kas Kecil Pada*. 22(1), 47–54.
- Karlina, E., Ariandi, F., Humaeroh, S. D., & Martiwi, R. (2019). *Analisis Pelaksanaan Pencatatan Petty Cash ( Kas Kecil ) Pada PT MNI Entertainment Jakarta Pusat*. 3(2), 233–240.
- Kurniawan, I. (2020). *PERANCANGAN APLIKASI DATA KARYAWAN*. 01(04), 534–541.
- Sinar, I. N., Foods, P., Fakultas, A., & Ratulangi, U. S. (n.d.). *EVALUASI PENERAPAN AKUNTANSI KAS KECIL PADA PT . SINAR PURE FOODS BITUNG EVALUATION OF APPLICATION OF ACCOUNTING FOR SMALL CASH*. 15(04), 288–299.

## Pengaruh Teknologi Informasi pada Koperasi di Era Industri 4.0

<sup>1</sup>Alwan Septiandito Saputra, <sup>2</sup>Arjuna Rizaldi

<sup>1-2</sup>Universitas Komputer Indonesia

### *Article history*

Received: 17 July 2021

Revised: 1 September 2021

Accepted: 14 September 2021

\*Corresponding Author:  
Alwan Septiandito Saputra  
Universitas Komputer  
Indonesia  
Email:  
ditoalwan@gmail.com

**Abstract:** The era of industry 4.0 technology is increasingly sophisticated considering that times have developed rapidly. This leads to advancing the economy in the community and the surrounding environment. This has had an impact on the cooperative as well. The purpose of the research is to determine the relationship between information technology and cooperatives in the era of the industrial revolution 4.0, the influence of information technology on cooperatives in the era of the industrial revolution 4.0 and the impact of information technology on cooperatives in the era of the industrial revolution 4.0. This research formulates the problem of how the relationship between information technology and cooperatives in the era of the industrial revolution 4.0, how is the influence of information technology on cooperatives in the era of the industrial revolution 4.0 and the impact of information technology on cooperatives in the era of the industrial revolution 4.0. This research method uses qualitative research methods with literature study methods. Data collection techniques were obtained from electronic literature, books, journals, articles, and other sources. The results of the study show that technology is really very influential on cooperatives because it is one of the most important points in the development of cooperatives.

*Keywords: Information Technology, Cooperatives, Systems, Economy and Human Resources.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian nasional yang telah dihadapi dunia perusahaan termasuk sebuah koperasi kecil atau usaha kecil lainnya pada tingkat menengah saat ini sangat cepat dan dinamis. Koperasi merupakan suatu bentuk badan usaha yang penting dan sesuai dengan kepribadian bangsa yang pantas untuk dikembangkan. Pemerintah pun bersih tegas koperasi harus menjadi wadah bagi perekonomian masyarakat, perekonomian ini disusun sebagai usaha berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi ini juga harus melakukan upaya untuk menstabilkan eksistensi usahanya agar koperasi ini dapat bersaing dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Koperasi tersebut harus dapat menentukan sesuatu kebijakan dan strategi yang terus dikembangkan dan ditingkatkan. Sesuatu yang bisa diambil untuk perkembangan koperasi tersebut dengan meningkatkan efektifitas melalui penerapan teknologi masa kini.

Teknologi merupakan suatu rangkaian prinsip atau metode rasional yang berhubungan dengan penciptaan dari suatu objek. Pada masa ini teknologi semakin canggih mengingat bahwa zaman sudah berkembang pesat. Banyak faktor-faktor teknologi ini yang telah mempengaruhi masyarakat dan lingkungan sekitarnya dengan berjalannya waktu dan hal lainnya yang bisa membantu atau memperbaiki perekonomian masyarakat. Teknologi ini sering dipakai oleh masyarakat untuk mencapai tujuan yang praktis. Awal adanya teknologi ini hanya berupa wujud seperti peralatan peralatan atau mesin karena teknologi sangat berkembang pesat hingga sekarang dan masyarakat juga sangat mengikuti teknologi.

Teknologi informasi banyak membawa sebuah perubahan dalam sebuah organisasi dan proses bisnis di dunia perusahaan termasuk koperasi. Manfaat lain dari Teknologi Informasi (TI) yaitu memberikan dukungan pelayanan administrasi dan juga membantu mengambil sebuah keputusan (Anwar, 2009), teknologi informasi merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan bisnis (Baig dan Gururajan, 2011). Teknologi informasi dikatakan dapat membantu berbagai macam UKM dalam menyediakan infrastruktur yang sangat diperlukan untuk menyediakan informasi yang benar bagi penggunaanya (Ghobakhloo et al.,2021). Implementasian pada badan usaha koperasi dalam penerapan teknologi itu sudah diperlukan dan dimana implementasi itu menggunakan teknologi yang memberikan banyak kemudahan serta sebuah keuntungan dalam mengembangkan usaha koperasiitu sendiri.

Penelitian ini memiliki perumusan masalah yang sebelumnya telah diuraikan di atas, yaitu bagaimanakah keterkaitan antara teknologi informasi dengan koperasi dimasa era revolusi industry 4.0, bagaimanakah pengaruh teknologi informasi terhadap koperasi di masa era revolusi industry 4.0 dan dampak teknologi informasi bagi koperasi di masa era revolusi industry 4.0.

Penelitian ini bertujuan yakni untuk keterkaitan antara teknologi informasi dengan koperasi dimasa era revolusi industry 4.0, pengaruh teknologi informasi terhadap koperasi di masa era revolusi industry 4.0 dan dampak teknologi informasi bagi koperasi di masa era revolusi industry 4.0.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian kualitatif yaitu memahami dan menafsirkan makna dari suatu data menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yaitu meneliti dan memahami buku-buku, jurnal, artikel, karya ilmiah dan sumber dokumen tertulis lainnya yang relevan dengan topik pembahasan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknologi informasi ini sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan adanya teknologi komunikasi. Dalam teknologi komputer ini ada perangkat lunak dan perangkat keras yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi, teknologi ini bisa untuk membuat, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi ini melalui teknologi informasi. Teknologi juga digunakan dalam berbagai kebutuhan berorganisasi seperti mengelola suatu informasi yang diperlukan untuk mewujudkan misinya. Jaringan ini bisa terdiri dari komputer, telepon, mesin faks dan perangkat perangkat berat lainnya.

Teknologi informasi ini yang jangkauan sangat luas membuat atau menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit sehingga teknologi informasi ini menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi. Teknologi komputer ini adalah teknologi yang digunakan oleh system teknologi komunikasi, teknologi ini juga mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer. Tujuan dari teknologi informasi ini bagi dalam suatu perusahaan dan organisasi adalah untuk mendapatkan rata rata nilai dari teknologi informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis yang ada di dalam perusahaan dan organisasi ini produktivitas guna mendapatkan keuntungan yang sangat maksimal, mempunyai resiko dan biaya minimum. Adanya teknologi informasi ini agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan semaksimal mungkin dan mendapat hasil yang sangat baik.

Koperasi bisa dibedakan menjadi 2 sub bagian, yaitu pengertian secara umumnya

dan sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Koperasi jika diartikan secara umum merupakan suatu perkumpulan yang telah beranggotakan sekumpulan orang atau badan hukum koperasi yang memberi sebuah kebebasan masuk dan keluar sebagai seorang anggota. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian diartikan koperasi sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang dan badan hukum koperasi dengan berlandaskan pada kegiatannya yang sesuai dengan prinsip koperasi dan sebagai suatu gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan pada asas kekeluargaan. (Hendrojogi (2007;21).

Pemilik yang mencakup sebagai pengguna jasa koperasi disebut anggota koperasi. Maka koperasi ini dapat diartikan sebagai mana yang di atur undang-undang perkoperasian Indonesia didalam organisasi ekonomi rakyat yang berwatak social dan beranggotaan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan susunan ekonomi berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi menerima semua derajat manusia, tidak membeda-bedakan mulai dari agamanya, politik dan koperasi juga bersifat sukarela. Maka dari itu, koperasi di Indonesia mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mensejahterakan masyarakatnya yang khususnya mengandung unsur demokrasi, sosial dan tidak semata mata mencari keuntungan.

Koperasi memiliki prinsip antara lain, yaitu keanggotaannya bersifat suka rela, keanggotaannya yang terbuka, bunga atas modal dibatasi, netral dalam politik dan agama, barang yang di jual oleh koperasi harus asli dan tidak di palsukan, pembagian hasil usaha harus (SHU) kepada anggota harus sesuai jasanya, penjualan sepenuhnya harus dilakukan dengan tunai dan semua koperasi harus melaksanakan pendidikan secara terus menerus.

Ada beberapa literatur yang merujuk dalam revolusi industry. Revolusi industry ini terdiri dari 2 kata yakni revolusi dan industry yang di artikan yaitu revolusi adalah perubahan yang bersifat sangat cepat sedangkan pengertian industry adalah usaha pelaksanaan proses produksi apabila di revolusi industry disatukan menjadi suatu perubahan yang berlangsung cepat dalam pelaksanaan proses produksi dimana yang semula pekerjaan produksi itu di kerjakan oleh manusia yang di gantikan oleh satu alat ganti yang dinamakan mesin dan revolusi industry ini bisa juga merubah sosial dan kebudayaan yang berlangsung secara dan menyangkut dasar kebutuhan pokok dengan keinginan masyarakat atau konsumen yang membeli dasar perubahan di era revolusi ini adalah pemenuhan hasrat keinginan kebutuhan manusia secara tepat, praktis, efisien dan berkualitas. Revolusi juga telah mengubah cara kerja manusia dari penggunaan yang manual menjadi otomatis atau digitalisasi yaitu berupa mesin.

Dampak yang ditimbulkan pada era industry 4.0 terhadap koperasi adalah lingkungan yang menjadi dinamis. Pada era ini koperasi harus membangun karakter baru yaitu karakter yang kreatif dan inovatif bagi penggerak koperasi. Kreatif artinya harus mempunyai pemikiran yang berbeda dari yang lain sedangkan inovatif artinya harus melakukan tindakan yang berbeda dari yang lain. Penggerak koperasi yang kreatif dan inovatif akan mampu membangun koperasi dengan strategi bisnis yang sesuai dengan era industri 4.0. Koperasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing di era industri 4.0. Melakukan pendidikan dan pelatihan adalah solusi yang tepat untuk menyeleksi sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dimulai dari pengelolaan laporan keuangan. kualitas laporan keuangan yang detail, jujur dan dapat diverifikasi. maka dari itu diperlukan pengendalian intern. Sistem pengendalian intern merupakan bagian hal yang sangat penting dalam bidang usaha, tanpa adanya system intern ini maka akan sering terjadinya hal kecurangan yang akan merugikan usaha itu atau perusahaan tersebut. proses penyusunan laporan keuangan akuntansi akan dihadapkan dengan kemungkinan bahaya penyimpangan dan ketidaktepatan yang akurat. Maka dari itu akuntansi mengesahkan seperangkat standar dan prosedur atau biasa disebut sebagai prinsip-prinsip akuntansi yang

diterima umum untuk mengurangi atau meminimumkan bahaya tersebut bagi suatu usaha atau perusahaan. Prinsip akuntansi di Indonesia ini disusun dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas tanpa Akuntabilitas Publik atau disingkat menjadi (SAK-EKTP).

Sistem informasi ini juga yang sangat membantu suatu perekonomian daerah untuk memproses pencatatan dan pelaporan anggaran keuangan tersebut dan membantu proses identifikasi pengukuran dan pelaporan transaksi ekonomi dari satu daerah yang dijadikan sebagai suatu informasi dalam pengambilan keputusan suatu ekonomi. Dengan adanya teknologi ini, banyak informasi yang di dapat dan adanya ini juga menjadi sesuatu yang sangat bermanfaat. Teknologi ini juga dapat mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan masalah dan mengevaluasi suatu masalah sehingga informasi yang di dapatkan haruslah sebuah informasi yang sangat berkualitas. Sistem ini dapat dikatakan efektif apabila system ini mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi informasi secara tepat waktu, akurat dan dapat dipercaya Dengan memanfaatkan teknologi informasi ini keuangan tersebut menjadi berkualitas yaitu tepat waktu, akurat dan relevan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kemajuan suatu teknologi informasi ini berpengaruh signifikan pada perkembangan akuntansi yang semua kegiatannya tidak lepas dari teknologi informasi tersebut. Tetapi semakin canggihnya atau semakin majunya teknologi informasi ini semakin banyak pengaruh pada bidang akuntansi atau bidang yang selalu menggunakan teknologi informasi ini. Teknologi informasi berkembang pada era industri 4.0 dan paling berdampak pada Sistem Informasi Akuntansi (SIA) didalam suatu bisnis atau perusahaan. Dampak yang nyata dari system informasi ini adalah pemerosesan data yang mengalami perubahan yang awalnya manual sedangkan adanya teknologi ini ada suatu alat yang bisa mempercepat atau mempersingkat waktu yaitu system komputer. Selain itu juga pengendalian intern dalam system informasi akuntansi ini meningkatkan jumlah dan kualitas informasi dalam pelaporan keuangan yang akan berpengaruh dan system informasi ini akan mempengaruhi praktik pengauditan di dalam perkembangan informasi tersebut. Perkembangan teknologi ini sangatlah efisien bagi perkembangan di akuntansi dan bisa mempersingkat waktu agar lebih cepat dan akurat dan bisa menghemat biaya. Berikutnya karena termasuk peningkatan dalam efektifitas mencapai laporan keuangan atau hasil keuangan dengan benar, informasi ini juga dapat melindungi aset suatu perusahaan. Manfaat dari teknologi informasi akuntansi ini jadi mempermudah suatu pekerjaan, bermanfaat untuk suatu fungsi system informasi, menambahnya produktifitas, mempertinggi efektifitas dan mengembangkan suatu kinerja pekerjaan. Jadi informasi akuntansi ini sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena bisa mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktifitas dan transaksi perusahaan, bisa mengelola suatu data base yang berada di dalam kelompok-kelompok yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut, terlebih lagi bagi koperasi dan teknologi ini akan mempermudah karyawan dalam mengumpulkan data-data keuangan anggota.

Pengertian dari pengendalian internal yaitu untuk menyusun rangka dalam mencapai tujuan menggunakan system pengendalian, manajemen didalammnya membutuhkan system pengendalian yang dapat mengamankan harta di suatu perusahaan, memberikan keyakinan bahwa informasi yang ia sampaikan dapat dipercaya dan mendorong efisien dalam usaha agar bisa terus memantau kebijakan yang telah ditetapkan dan dijalankan sesuai yang ingin di harapkan. Sistem pengendalian internal ini juga menjaga suatu kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisien dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah di gariskan. Manjemen ini juga bertanggung jawab untuk merancang dan menerapkan lima unsur pengendalian internal untuk mencapai empat tujuan pengendalian internal, yaitu ingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian dan pemantau informasi dan Komunikasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi pada era industri ini membantu masyarakat untuk mudah mendapatkan informasi-informasi yang pada awalnya susah di cari melalui apapun, tetapi adanya teknologi informasi ini, sekarang masyarakat sangat mudah mendapatkan informasi yang di inginkan dan bisa mendapatkan sumber ilmu pengetahuan dengan mudah dan adanya teknologi ini sangat mempermudah karena tidak di batasi waktu dan jarak, pada materi pembelajaran seperti murid murid dan mahasiswa dapat di sampaikan dengan menarik dan interaktif. Teknologi ini juga dapat menghemat biaya perekonomian seperti membuat segala sesuatunya lebih murah dan terjangkau bagi masyarakat. Oleh karena itu masyarakat mulai beralih dari penggunaan alat-alat yang awalnya menggunakan manual sekarang pindah menggunakan alat-alat yang lebih cepat yaitu mesin yang sangat mempersingkat biaya dan cepat mendapatkan hasil yang di inginkan.

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar koperasi di indonesia seharusnya sudah menggunakan teknologi secara menyeluruh karena masih banyak koperasi di pelosok desa yang masih kurang informasi apalagi teknologi. Peneliti berharap pemerintah bisa memberi wawasan kepada koperasi yang belum menggunakan teknologi ini agar koperasi di seluruh indonesia ini menggunakan teknologi karena untuk mempermudah segala urusan baik di koperasi maupun hal-hal yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin, A. (2020). Sampul JPDK Vol. 5 No. 1 , 2020. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 5(1), 0. <https://doi.org/10.47435/jpdk.v5i1.305>
- Atho'illah, A. Y. (2018). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Khoiriyatil Islamiyah (MHI) Jember. *OECOMICUS Journal of Economics*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.15642/oje.2018.3.1.1-20>
- Ghufro, G. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018*, 1(1), 332–337.
- Nasir, A., & Oktari, R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah ( Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar ). *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 19(02), 8841.
- Putra, W. E., & Jambi, U. (2020). *IBM PADA KOPERASI DI KOTA JAMBI DALAM RANGKA MENINGKATKAN*. July, 1–4.
- Rouf Alfian Rifai<sup>1</sup>, Nasrul Rofiah Hidayati<sup>2</sup>, S. N. (2018). *Program studi teknik informatika - universitas pgri madiun* | 316. 316–323.
- Sapitri, N. M. T., Purnamawati, A., & Sujana, E. (2015). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng). *E-Journal SI Ak*, 3(1), 1–12.
- Suhendro, D. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan Dan Ekspektasi Kinerja Terhadap Kepuasan Pengguna Dalam Penerapan Sistem Teknologi

Informasi Pada Koperasi Di Kota Pematangsiantar. *Jurasik (Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika)*, 1(1), 33. <https://doi.org/10.30645/jurasik.v1i1.6>

Suwardana, H. (2018). Revolusi Industri 4. 0 Berbasis Revolusi Mental. *JATI UNIK : Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 1(1), 102. <https://doi.org/10.30737/jatiunik.v1i2.117>

## Perspektif dan Pendekatan Teori Manajemen yang telah berkembang Sepanjang Sejarah

<sup>1</sup>Gilang Maulana, <sup>2</sup>Kasful Anwar US

<sup>1-2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sultah Thaha Saifuddin Jambi

### *Article history*

Received : 10 July 2021

Revised : 26 July 2021

Accepted : 15 September 2021

\*Corresponding Author:

Gilang Maulana

Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam, Universitas  
Islam Negeri Sultah Thaha  
Saifuddin Jambi Email:

gilangmlna8@gmail.com

**Abstract:** Theory is a thing that is seen as monotonous and hinders fieldwork for people who are used to the field, but the real purpose of theory is to determine the professional nature of workers, just as management theory is needed to manage worker activities in order to get work agreements. which is good and does not burden one side, both from the workers and the company. This journal contains the stages of development of management theory in the world, compiled based on references that are owned even though they are limited

**Keywords:** *Management, Workers, Professionalism*

## PENDAHULUAN

Setiap teori tentunya mengalami perkembangan, termasuk juga teori manajemen yang sejauh ini justru memiliki dampak baik dalam prosesi manajemen yang menyelaraskan antara teoritis dan praktisi manajemen yang membuahkan hasil yang luar biasa. Ada beberapa pertanyaan yang sering muncul dalam pembahasn teori teori, dalah satunya mengapa kita harus memahami dasar dan membuthkan teori ? pertanyaan sejenis ini biasanya timbul dari oang orang yang sudah terjun ke dunia pratktik. Memang, tanpa teori merka sudah bisa sukses dan teori hanya teresan sebagai hal yang hanya memperlambat kerjanya. Hanya saja, merke atidak menyadaro sepenuhnya bahwa teori menjadikan mereka lebih berfantasi dan membayangkan hal yang lebih dari yang bisa di bayangkan dan otak mereka terangsang untuk mewujudkan itu dengan cara yang gila. Sehingga teori sejatinya membawa kontribusi yang penting dalam hal praktik, nilaman aini di pahami dengan benar. Perkembangan teori teori manajemen, terori keuangan dan lainnya sebenarnya merupakan bukti bahwa teori ini memiliki dampak dan kontribusi dalam perkembangan dunia. Sederhaanya, lahirnya ekolah sekolah manajemen dan sejenisnya merupakan bukti lain yang sangat bermanfaat dari yang dimaksudkan.

Pengertain teori dapat di pahami sebagai kumpulan prinsip prinsip yang di susun pengamat dengan secara sistematis, prinsip ini berusaha menjelaskan hubungan antara fenomena dan kejadian nyata yang ada dan membuat kesimpulan atasnya. Keseimbangan natara pemikiran dan hal yang sebanarnya terjadi dan menimbulkan perspektif yang benar

dan terakui serta teruji. Dengan hal ini tentunya akan ada pengamatan lebih lanjut untuk terus memperbaharui teori, sampai ada yang dapat menjelaskan dan merubah teori itu sebagai satu perkembangan dengan hasil yang berbeda dengan bukti yang setara dengan penelitian sebelumnya dan tidak dapat di bantah. Adalah sebuah hal yang pasti manakala setiap teori kemudian mengembangkan konsep-konsep yang di adopsi dari fenomena yang teliti dan memberikan informasi dan masukan yang dibutuhkan untuk masa yang akan datang.

Secara sederhananya, teori yang akan di bahas yakni teori manajemen bisa membantu memajukan praktik manajemen dan memberikan dorongan baru dalam kegiatan belajar ini dan membicarakan perkembangan terosinya yang meliputi : teori manajemen kuno, teori manajemen klasik, aliran perilaku, aliran kuantitatif, dan teori manajemen kontemporer.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian kualitatif yaitu memahami dan menafsirkan makna dari suatu data menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian menggunakan metode studi literatur yaitu meneliti dan memahami buku-buku, jurnal, artikel, karya ilmiah dan sumber dokumen tertulis lainnya yang relevan dengan topik pembahasan. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh usia sumber daya manusia pada koperasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Teori Manajemen Kuno**

Manajemen sejatinya sudah di gunakan sejak zaman dahulu meski dalam praktik terdahulu belum menggunakan manajemen dalam bentuk teori atau bisa di katakan belum di rumuskan secara sistematis dan komprehensif. Manajemen hadir dan lahir sejalan dengan munculnya peradaban manusia. bisa diangkat sebagai contoh, kekaisaran romawi mengembangkan struktur organisasi dan koordinasi yang baik yang jelas sangat membantu komunikasi dan pengadilan. Konsep-konsep manajemen juga sering dibicarakan oleh filsuf Yunani atau Arab (Islam) pada Abad Pertengahan.

#### **1) Mesir Kuno**

Peradaban Mesir Kuno menghasilkan warisan yang luar biasa yakni piramida, yakni sebuah bangunan yang mungkin sangat terkenal dan menjadi ikon negara mesir. Sebagai bangunan yang sangat besar dan luas, dalam pengerjaan pembangunan satu piramida melibatkan lebih dari 100 ribu orang dalam kurun waktu tidak kurang dari 20 tahun. Dalam mengkonstruksikan pembangunan piramida ini jelas membutuhkan manajemen yang mengatur dan menentukan segalanya, pasti ada manajer yang bertugas merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas manusia, sumber daya dan segala elemen yang di butuhkan dalam pembangunannya agar piramida tersebut bisa kokoh berdiri tanpa ada kecacatan.

#### **2) Machiavelli**

Italia sebagai sebuah negara yang sangat maju memiliki seorang pemikir handal yang merumuskan beberapa prinsip manajemen dalam bukunya yang berjudul : *Discorsi* yang di tulis pada tahun 1531. Ia merumuskan dan meuliskan beberapa prinsip yang relevan dan sejalan dengan manajemen kontemporer yakni :

- a) Organisasi akan lebih stabil jika anggotanya mempunyai kebebasan untuk mengemukakan perbedaan dan memecahkan konflik tersebut dalam organisasi
- b) Satu orang bisa mendirikan organisasi, tetapi organisasi akan lebih bertahan lama jika menjadi urusan banyak orang dan ketika orang-orang tersebut ingin mempertahankan organisasi tersebut.

- c) Menejer yang lemah bisa mengang wewenang dengan mengikuti menejer yang kuat, tetapi tidak mengikuti manajer yang lemah lainnya.
- d) Manajer yang ingin mengubah organisasi yang mapan harus mempertahankan setidaknya warisan organisasi lama “bayangan” (a asahdow of the ancient customs)

3) Sun Tzu

Sun Tzu, seorang Filsuf China yang hidup sekitar 2000 tahun yang lalu menuliskan sebuah buku yang berjudul : The Art of Wars (Seni Perang). Beberapa prinsip yang di kembangkannya yakni :

- a) Jika musuh maju, kita mundur
- b) Jika musuh berhenti, kita memprovokasi
- c) Jika musuh berusaha menghindari perang, kita menyerang
- d) Jika musuh mundur, kita kejar

Yang dimana meskipun prinsip ini di tuliskan dan di ajarkan dalam erumpamaan perang, kita dapat mengadaptasinya dalam konteks bisnis sebagai strategi bisnis dalam tingkatan tertentu

4) Adam Smith

Adam Smith merupakan seorang ekonom klasik yang hidup pada abad ke 18. Dimana pada tahun 1776 ia mempublikasikan sebuah karya tulisannya yang di bukukan dengan judul The Wealth of Nations, yang didalam bukunya ini Adam Smith berpendapat bahwa masyarakat seharusnya melakukan pembagian tenaga kerja (division of labor) atau spesialisasi kerja (job specialization). Menurut Adam Smith, suatu tugas bisa dipecah pecah ke dalam bagian yang kecil. Setelahnya tugas itu bisa di kembangkan dan kerjakan berulang ulang sehingga orang yang dibidang itu sangat terbiasa dan menjadi ahli spesialis. Hal ini bisa berakibat orang yang menjalaninya memiliki ketelitian dan tingkat produktivitas yang mumpuni. Teroris spesialis ini membuka pikiran banyak jalangan termasuk pemikir filsuf manajemen yang hidup semasa dan setelah masa Adam Smith.

## B. Teori Manajemen Klasik

1) Robert Owen (1771-1858)

Dimulai pada tahun 1800-an sebagai manaejer pabrik pemintalan kapas di New Lnark, Skotlandia. Robert Owen memberikan perhatian khususnya pada penggunaan faktor produksi mesin dan factor profuksi tenaga kerja dan dari hasil pengamatannya ia menyimpulkan bahwa bilamana suatu mesin diberikan perawatan yang baik maka akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sama halnya dengan tenaga kerja, jika tenaga kerjad di perlihata dan di beri perlakuan yang baik (perhatian yang cukup, kompensasi yang memadai, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya) oleh pimpinan lapangan maupun pimpinan perusahaan yang mendapatkan keuntungan dari kehadiran mereka. Ia menilai bahwa dua hal ini merupakan asset penting bagi perusahaan yang dengan adanya mereka inilah perusahaan dapat berkembang melalui hasil produksi.

Kemduian ia menyatakan bahwa kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan dipengaruhi oleh situasi eksternal dan internal dari pekerjaan.ia memperkenalkan sistem penilaian terbuka ini dan di alkukan setiap hari, dengan begini ia berharap bisa melokalisasi masalah yang da dengan cepat dan cara ini juga membuat pekerja yang memiliki andil besar merasa bangga karena dikenalkan dan disebut Namanya sebagai pekerja teladan yang menjadi feedback di masa berikutnya. Atas hasil penelitian Robert Owen yang di kenal sebagai Bapak Manajemen Peronalia, ia juga sebagai salah seorang pendiri Gerakan koperasi konsumsi. Adapun usaha yang pernah ia lakukan dan mengalami keagaglan ialah mendirikan sebuah komunitas di New Harmoni, Indiana pada tahun 1824.

2) Charles Babbage (1792 – 1871)

Babbage merupakan seorang professor Matematika di Inggris, yang dengan latar

belakang pendidikan kuantitatifnya ia menaruh perhatian dan minat ada bidang manajemen dan percayabawa prinsip ilmiah yang dapat di terapkan untuk meningkatkan efisiensi produksi, productivitas naik dan biaya operasi turun. Dia emnganjurkan gar para manajer bertukar pengalaman dan penerapan prinsip prinsip manajemen. Kontribusinya terlihat dari terbitnya buku *Pn the economy od machinery and manufactures*. Ia menganjurkan pembagian kerja sehingga kerja setiap pabriknya bisa di analisis secara terpisah. Dia percyaa bahwa metode kuantitatif bisa digunakan untuk menganalisis perosalan perusahaan seperti untuk mengefeisenskan penggunaan bahan baku dan fasilitas lain karena pekerja dalam sub bidang pekerjaan ini lebih paham dan mengerti. Dengan hal inilah Bobbage disebut pioneer manajemen ilmiah.

Adapun kelebihan yang di miliki oleh hal pembagian kerja ini ialah :

- a) Waktu yang di perlukan untuk belajar dari pengalaman pengalaman yang baru
- b) Banyaknya waktu yang terbuang bila seseorang berpindah dari satu pekerjaan ke permukaan lain, dan orang tersebut harus di sesuaikan kembali pada pekerjaan baru hinga akan menghamabt kemajuan dan keterampilan pekerja, untuk itu di perlukan spesialisai dalam pekerjaannya.
- c) Kecapakan dan keahlian seseorang bertambah karea seorang pekerja bekerja terus menerus dalam tugaasya
- d) Daya perhatian pada pekerjaannya sehingga dapat meresapi alat alatnya karena perhatiann

Charles Babbage menciptakan mesin hitung yakni calculator sebagai alat mekanis pertama dan mengembangkan program permainan untuk computer, mengembangkan kerja sama yang saling menguntungkan antara para pekerja dengan pemilik perusahaan, serta membuat skema perencanaan pembagian keuntungan.

### **C. Teori Manajemen Ilmiah**

#### **1) Fredrick Winslow Taylor (1856-1951)**

Manajemen ilmiah atau manajemen yang menggunakan ilmu pengetahuan muali di bahas sekitar tahun 1900an, tFredrick Winslow Taylor atau yang lebih akrab di sapa Taylor asalah seorang manaje dan penasihat perusahaan serta merupakan seorang tokoh besar manajemen yang di kenal sebagai bapak manajemen ilmiah atau scietifick menegement. Taylor memberika perhatian khusus pada studi waktu untuk setiap pekerjaan (time anad motion study). Pada sebuah pabrik baja di Philadelphia, ia melihat pekerja yang mealkukan Teknik soldering sengaja memperlambat pekerjaannya dengan lebih rendah bila di bandingkan dengan kemampuan yang sebenarnya hal ini di analisis oleh Taylor dan untuk hal itu Taylor mengusulkan bahwa pekerja dan pekerjaan di pecah dalam kelompok kelompok kecil dan diberikan waktu yang ditentukan untuk bisa di gunakan pekejra dengan baik dengan menggunakan cara kerja yang baik dan dipealajari. Taylor kemudian juag memperkenalkan sistem pembayaran differential rate system, yang dimana dengan cara tersebut karyawan akan memperoleh kenaikan upah apabila berhasil melampaui standai yang telah di tentukan. Kenaikan upah tersebut dihitng secara terlitit berdasrakan perkiraan kenaikan keuntungan perusahaan karena kenaikan produksi tersebut. Jadi dengan begitu baik perusahaan dan tenaga kerja saling memperoleh keuntungan.

Karena teorinya itulah Taylor di angkat menjadi konsultan di beberpaa perusaha, dan dengan cara tersebut merasa dapat mengimplementasikan idenya dengan lebih efektif dan melaporkan banyak perusahaan yang sukses dengan menerapkan metodenya dengan teorui. Namun, meskipun sukses menaikkan produktivtas, banyak tentangan yang muncul seperti pekerja mulai takut diberhentikan apabila oerusahan menggunakan metode yang di kembangkannya, tantangan tersebut enyeabkan pemogokan beberapa pabrik yang berakibat

Taylor di panggil oleh Wakil Rakyat di Amerika Serikat guna menjealaskan teori mengenai ide idenya, dan penjelasan itu dituliskan dalam tiga makalah yakni : Shop Management, The Principle of Scientific Management dan Testimony before the Special House Committee, yang selanjutnya di rangkum dalam sebuah buku berjudul Scientific Management yang di terbitkan pertama kali oleh Da Mounth Collage, Hannover pada 1911.

Taylor mengemukakan beberapa prinsip manajemen ilmiah sebagai bentuk langkah langkah, yaitu :

- a) Mengembangkan ilmu pengetahuan untuk setiap elemen pekerjaan dan untuk menggantikan metode perkiraan yang tanpa di dasari ilmu
- b) Memilih karyawan secara ilmiah dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan seperti yang telah di tentukan pada langkah pertama
- c) Mengawasi karyawan untuk memastikan mereka mengikuti metode yang telah ditentukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan seperti langkah pertama. Pengawasan dilakukan secara ilmiah
- d) Kerja sama antara manajemen dan pekerja di tingkatkan, persahabatan antara keduanya juga di tingkatkan.

Adalah sebuah hal yang menarik dari pendapat Taylor yang mendeklarasikan bahwa manager merupakan pelayan bagi bawahannya yang sebenarnya bertentangan dengan pendapat sebelumnya yang mengatakan bahwa bawahan adalah pelayan manager. Taylor mengatakan bahwa Scientific management merupakan sebuah tugas untuk memberikan yang terbaik dari yang baik melalui pengalisan, observasi dan percobaan percobaan yang diberi nama studi gerak dan waktu. Dan observasi lainnya yakni sistem organisasi yang di berinama organisasi fungsional yang bergai menjadi dua bagian yakni bagian perencanaan dan bagian pelaksanaan.

Taylor menyebutkan bahwa agar prinsip tersebut dapat sukses secara keseluruhan diperlukan revolusi mental yang menyeluruh baik dari sisi manajemen maupun diri pekerja dengan berfokus pada peningkatan produktivitas dan keuntungan agar lebih besar, yang keuntungan ini tentu akan membawa keuntungan bagi seluruh pihak dan tidak ada yang memiliki peranan yang lebih penting, semuanya memiliki kepentingan yang sama.

- 2) Frank B. Gilberth (1868-1924) dan Lilian Gilberth (1878-1972)

Kedua tokoh ini adalah sepasang suami istri yang memiliki minat yang sama terhadap manajemen dan berkecimpung serta bersama mengembangkan manajemen ilmiah. Frank Gilbert melakukan studi pekerjaan tukang batu dalam melakukan tiga hal yakni mengajari tukang batu baru, cara bekerja cepat dan sengaja memperlambat kerjanya. Setelah itu ia melakukan studi mengenai pengajuan metode kerja yang efisien dan mengurangi pekerjaan fisik dan meningkatkan output hingga 300% dan sukses mengerahkannya pada studi gerak dan kelelahan. Ia berpendapat pergerakan yang dapat dihilangkan akan mengurangi kelelahan. Semangat kerja yang naik akan bermanfaat secara fisik pada karyawan. Sedangkan istrinya, Lilian Gilberth, memberikan kontribusi yang cukup luas pada psikologi industry dan manajemen personalia. Ia sangat yakin akan tujuan akhir manajemen ilmiah yang akan membantu pekerja mencapai potensi sepenuhnya sebagai manusia.

- 3) Henry L. Gantt (1861-1919)

Gantt sebelumnya merupakan asisten Taylor, kemudian ia bekerja sendiri sebagai seorang konsultan dan melakukan perbaikan metode Taylor. Dia melakukan perbaikan atas pengajaran Taylor karena menurutnya metode tersebut kurang berdampak pada motivasi kerja pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Setelahnya Gantt memperkenalkan sistem penilaian terbuka yang semulanya ialah ide Owen. Kemajuan pekerja I catat dengan baik dengan kotak warna hitam sebagai bentuk pemenuhan standar dan warna merah sebagai bentuk tidak memenuhi standar. Yang dimana bagan ini menjadi populer dan digunakan untuk perencanaan jadwal pekerjaan

tertantu.

Adapun gagasan yang di cetuskan oleh Gantt dalam teorinya ialah :

- a) Kerja sama yang saling menguntungkan antara manajer dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama
- b) Mengadakan seleksi ilmiah terhadap tenaga kerja
- c) Membayar upah pegawai dengan menggunakan sistem bonus
- d) Penggunaan instruksi kerja yang terperinci

### **Kelebihan dan Kelemahan Teori Manajemen Ilmiah**

Teori manajemen ilmiah memberikan masukan penting, seperti produksi massal yang merupakan implementasi dari teori manajemen ilmiah, barang yang diproduksi cepat dan sebanyak banyaknya. Proses produksi sejenis ini cukup efisien. Ide massalisasi semacam itu bahkan mempengaruhi sektor lainnya seperti bidang jasa. Manajemen ilmiah mendorong pendekatan rasional untuk memecahkan masalah, dan pendekatan semacam ini merangsang pendekatan ilmiah dalam manajemen dan mendorong pendekatan manajemen sebagai ilmu dan menyebabkan profesionalisme manajemen. Teori manajemen ilmiah tetap saja memiliki keterbatasan yakni asumsi atau pendapat bahwa manusia sebagai sumber daya atau pekerja akan berusaha memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisiknya tidak selalu benar. Tujuan produktivitas yang dicari ialah keuntungan semata yang cenderung menagrak pada eksploitasi pekerja. Asumsi yang global mengenai pendekatan manajemen ilmiah ini bahwa manajemen dapat dipakai di semua situasi dan di semua tempat tidak sepenuhnya tepat. Hal ini bisa terjadi karena adanya beberapa pendekatan yang cocok untuk waktu dan tempat tertentu yang mungkin bisa tidak cocok atau waktu dan tempat yang lain.

#### **a. Teori Organisasi Klasik**

Teori administrasi klasik menfokuskan upaya peningkatan produktivitas yang mengerucutkan pada kebutuhan estimasi cara pengelolaan organisasi yang semakin kompleks.

#### **1) Henry Fayol (1841-1925)**

Tokoh satu ini merupakan industrialis Prancis yang sering disebut sebagai bapak aliran manajemen klasik karena upayanya dalam membuat estimasi studi manajemen. Pokok pikirannya ditulis dalam satu buku yang berjudul *General and Industrial Management*. Menurutnya, praktik manajemen itu dapat dibagi dalam beberapa pola yang diidentifikasi dan di analisis. Setelahnya analisis itu dapat diajarkan kepada manajer lain atau calon manajer. Fayol membagi kegiatan bisnis menjadi enam kegiatan pokok yang saling berkaitan, yakni :

- (1) Produksi – memproduksi produk
- (2) Komersial – membeli bahan baku dan menjual produk
- (3) Keuangan – mencari dan menggunakan dana
- (4) Keamanan – menjaga karyawan dan keamanan perusahaan
- (5) Akuntansi – mencatat dan mengukur transaksi
- (6) Manajemen

Dari keenam kegiatan itu, Fayol mengerucutkannya menjadi kelompok manajerial yakni (1) Perencanaan, (2) Pengorganisasian (3) pengarahan dan (4) pengendalian.

Henry Fayol mengemukakan 14 prinsip manajemen, yakni :

- a. Division of work (pembagian kerja) : spesialisasi membuat kerja dan pekerjaan terlihat lebih efisien
- b. Authority and Responsibility (Wewenang) : manajer harus memberikan perintah agar bisa dikerjakan dan kekuasaan untuk dipatuhi, kewenangan terbagi menjadi

- dua yakni wewenang personal yang bersumber dari intelegensia, dan wewenang resmi yang di terman dari wewenang yang berada did atasnya.
- c. Dicipline (Disimplin) : bawahan hendaknya mengikuti dan mematuhi aturan yang mengaur organisasi
  - d. Unity of Command ( Kesatuan Komando) : setiap karyawan hanya menerima intruksi dari atasan
  - e. Unity of Direction (Kesatuan Pengaruh) : kegiatan dalam organisasi memiliki satu tujuan dan harus diarahkan oleh satu manajer dengan menggunakan rencana tunggal
  - f. Subordination of Individual Interest to Generale Interest (Kepentingan Individu) : kepentingan individu tidak boleh emenggunakan nama kepentingan organisasi
  - g. Renumeration (Penggajian) : sistem penggajian harus fair baik karyawan maupun manajer
  - h. Centralization (Sentralisasi) : menejr bertanggung jawab terhadap organisasinya dan karyawan diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan kerjanya.
  - i. Scalar Chain (Hirarki/garis wewenang) : sistem organisasi turun dari manajer puncak sampai tingkat bawah
  - j. Order (Perintah,sumber daya) : harus memiliki kordinasi yang baik hingga siap kapan saja dan dimana saja biak di perlukan
  - k. Equity (Persamaan) : manajer dituntut harus ari dalam memperlakukan karyawan
  - l. Stability od Tonure od Personel (Stabilitas Staff) : perpindahan kerja yang tinggi harus di hindari karena membuat prganisasi berkerja secara tidak efisien
  - m. Initiative (Inisiatif) : karyawan di beri kebebasan untuk berinisiatif melakukan pekerjaan
  - n. Esport he Corps : kerjasama tim dharus terus di dorong dan do leihara.
- 2) Max Weber (1864-1920)

Max Weber adalah seolah ahli sosiologi asal Jerman yang mengembangkan teori birokrasi, ia berpendapat bahwa suatu prganisasi yang terdiri atas ribuan anggota membutuhkan aturan yang jelas. Asapun organisasi yang ideal adalah birokrasi saata ktivitas dan tujuan diturunkan secara rasional dan pembagian kerjanya jelas. Birokrasi didasarkan pada aturan yang cukup rasional dan dapat di akai untuk mendesain struktur yang efisien dan keahlian Teknik serta evaluasi berdasarkan tuntutan prestasi. Model dan Teori Webwe di pahami kemduian di pakai dalam onegelolaan organisasi besar, seperti perusahaan multinasional yang memiliki karyawan ribuan.

### **Kelebihan dan Kekurangan Teori Organisasi Klasik**

Teori yang di kembangkan oleh Taylor merupakan sumbangan sistemasi yang sampai kini masih memiliki pengaruh yang cukup besar dari studi manajemen, sistemasi itu memberikan pandangan terhadap bidang bidang harus di analaisis untuk meningkatkan efektivitas. Teori klasik juga di kritik karena ampak seakan lebih tepat untuk lingkungan stabil dan tidak berubah, sedangkan lingkungan bisnis saat ini sangat cepat berubah sehingga validitas teori klasik sering di pertanyakan di perdebatkan.

#### 1) Mary Parker Follet (1868-1933)

Teori Follet sedikit berbeda, diman aia memasukkan unsur mausia atau yang di kena dengan hubungan manusiawi ke dalam struktur organisasi dalam analisisnya. Ia yakin bahwa manajemen dan pekerja memiliki kepentingan yang sama dalam organisasi yang sama.

#### 2) Chester I Baenard (1886-1961)

Chester I Barnard merupakan seorang direktur New Jersey Bell, yakni sebuah perusahaan telpon di Amerika Serikat pada 1927, ia mengakui bahwa adanya kelompoknya

informal dalam organisasi yang formal. Dan ia percaya bahwa keseimbangan antara tujuan organisasi dan individu dapat di jaga bila manajer menagerti konsep wilayah penerimaan yakni pekerja yang menerima intruksi atasannya tanpa mempertanyakan otoritas manajemen. Hal ini tertuang dalam bukunya yang berjudul *The Function of the Executive* yang di terbitkan pada 1938.

a. Aliran Perilaku

i. Pendekatan hubungan manusiasi (human relations)

Hubungan manusawi pada umumnya mengacu pada suasana kerja yang berasal dari hubungan antara manajer dan karyawan.

ii. Studi Hawthorne

Studi ini adalah studi yang menguji adanya hubungan antara penerangan dan hal menunjang lainnya dalam peningkatan produktivitas yang memiliki hasil tidak menentu, namun peneliti menyebutkan bahwa kelompok dan pengaruh komunitas informal dalam komunitas formal memiliki pengaruh yang penting dalam pembentukan motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja,

iii. Kelebihan dan Keterbatasan Pendekatan hubungan manusiawi

Aliran hubungan manusiawi menyadarkan pentingnya kebutuhan sosial yang dengan demikian di maksudkan dengan penyeimbangan konsep lama yakni mekenakan ekonomi manusia dan hal lainnya yang menunjang kenyamanan bekerja . meski demikian dalam teori ini analisis penelitian masih banyak menuai kontroversi, karena di anggap bahwa teori ini tidak menjealaskan sepenuhnya perilaku manusiawi yang sebenarnya, melainkan hanya melihat sisi ketika ia bekerja saja dengan mempertimbangkan beberapa faktor pendukung lain seperti faktor sosial, gaji, kemampuan kerja, budaya serta hal lainnya.

b. Pendekatan Ilmu Perilaku

Pendekatan manusia menyebabkan tumbuhnya pertumbuhan pendekatan baru yang lebih sering dikenal sebagai pendekatan ilmu perilaku. Para ahli dalam ilmu perilaku menggunakan metode dan konsep dari ilmu sosial, seperti sosiologi, psikologi dan antropologi. Mereka mengembangkan kerangka analisis yang lebih kompleks di bandingkan dengan pendekatan hubungan manusia.

Aliran ilmu perilaku memberi masukan yang berarti terhadap pemahaman motivasi individu, perilaku kelompok, hubungan interpersonal dalam kerja dan pentingnya kerja untuk hidup manusia. Meski demikian, terosi tersebut juga cukup kompleks untuk manajer, mereka merekomendasikan satu ahli untuk membantu manajer yang mengalami kesulitan dan memberi pendapat yang paling baik diantara yang baik.

3) Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif untuk manajemen mulai berkembang sejak Perang Dunia Ke II yang pada saat itu Inggris memecahkan beberapa persoalan yang sangat kompleks dalam perang. Kemudian Inggris membentuk tim riset operasi (research operation) yang di pimpin oleh P.M.S Blackett yang terdiri dari ahli matematika, fisika dan ilmuwan lainnya. Dan kemudian Amerika Serikat meniru dan membentuk tim riset ini untuk menghitung model model matematika yang di kembangkan. Teknik riset yang operasi dalam manajemen dikenal sebagai aliran manajemen science.

4) Pendekatan Kontingensi

Pendekatan kontingensi digunakan untuk menghubungkan antara teori dan

praktik lapangan, karena biasanya implementasi teori berbeda dengan yang terjadi di lapangan sehingga harus memerlukan perhatian lingkungan sekitar yang juga memerlukan aplikasi konsep Teknik manajemen yang berbeda. Pendekatan jenis ini di pandang sebagai hubungan fungsional yang memiliki sistem timbal balik, bila dan maka. Hubungan fungsional seperti ini memiliki keterkaitan antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

## **KESIMPULAN**

Setiap hal mesti mengalami perubahan dan perkembangan tanpa terkecuali manajemen dan teori pendukungnya, teori dinilai memiliki dua sisi, yakni sisi yang membutuhkannya sebagai bentuk profesionalitas dan sisi yang menganggap bahwa teori yang ada hanya menghambat kerja yang berlangsung di lapangan. Padahal, sisi yang pertama merupakan sisi yang benar, dimana tujuan adanya teori ialah membentuk profesionalisme manajemen karena manajemen pada dasarnya ialah ilmu dan seni yang di gunakan untuk memprediksi kemungkinan antara keterkaitan hal yang nyata atau fenomena dengan teori yang dikembangkan, yang demikian itu diharapkan mampu untuk mengurangi hal hal yang tidak di inginkan atau bahkan mal-praktik atau percobaan dalam pengoperasian hal hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Perkembangan teori manajemen mengalami beberapa tahap, yakni diawali dengan teori manajemen kuno dan berkembang terus hingga saat ini, masing masing tahap memiliki masukan dan kekurangan yang kemudian terus di sempurnakan dengan penelitian yang mendukung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Cameron, Kim S., and Robert E. Quinn .2006. Diagnosing And Changing Organizational Culture: Based On The Competing Values Framework. Revised Edition. USA: Jossey-bass
- Chaster I Bernard, 1938. The Functions of Executive, Cambridge- Mass: Harvard University press.
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. 1981. Fundamentals of Management. Plano, Texas: Business Publication.
- Hanafi, Mamduh. 2008. Manajemen. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Henry Fayol, General And Industrial Management, London
- Hugo Munsterberg, 1913. Psychology and Industrial Efficiency. Houghton Mifflin, New York,
- James D.Money, 1974. The Principles of Organization, Edisi revisi. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnel, dan Heinz Wehrich. 2004. Management.Singapore: McGraw Hill.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2007. Organization Behavior. 7th Edition, New York; McGraw-Hall Inc.
- Luthans, Fred, 2006. Organizational Behavior 10th Edition, New York, McGraw-Hill International Editions.
- Peters, Thomas J, dan Robert H Waterman. 1982. In Search of Excellence. New York: Harper & Row.

Riggio, Ronald E., 2009. Introduction to Industri/Organizational Psychology. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall

Robbins, Stephen P, and Timoty A. Judge., 2009. Organizational Behavior. 13th Edition, New Jersey : Prentice-Hall International Inc.

Taylor, F.W. 1974. Scientifif Management, New York: Harper.

# Transekonomika

Akuntansi, Bisnis dan Keuangan

## WRITING GUIDELINES FOR TRANSEKONOMIKA

### General Instruction for Authors

All manuscripts must be submitted to the TRANSEKONOMIKA JOURNAL Editorial Office via **Online Submission**, where the author registers as an Author and/or is offered as a Reviewer online. If the author has problems with online submissions, please contact the Editorial Office at the following email: **transpublika@gmail.com** or contact Support Contact us via **WhatsApp**

Articles that must contain research results and study results that raise actual and scientific ideas in the fields of Accounting, Economy, Business, Finance and Management. Articles submitted for publication must be articles that have never been published in other scientific Journal. Articles can be written in *Bahasa* or *English* by using good and correct written language rules.

### Preparation of manuscripts

Authors should carefully prepare their manuscripts in accordance with the following instructions: (1) All manuscripts should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association 7th ed. (American Psychological Association [APA], 2010); (2) Manuscripts should be as concise as possible, yet sufficiently detailed to permit adequate communication and critical review; (3) Consult the APA Publication Manual for specific guidelines regarding the format of the manuscript, abstract, citations and references, tables and figures, and other matters of editorial style, and; (4) Tables and figures should be used only when essential.

### Submit the manuscript

Before all of you submit the manuscript, please read carefully and following the information: (1) The manuscript was the result of your own works (original – not plagiarism) and never been published in another journal; (2) The article written in Bahasa and English. Abstract and Keywords clear written in English; (3) Manuscript file must be digital. We suggest for use software Microsoft Office (2010 or above) with extension document (.rtf, .doc, or .docx). -- hard copy submissions are not accepted, and; (4) Document format style: Manuscript type on A4 Margin Left: 2,54 cm, Top: 2.94 cm, Right: 2,54 cm, Bottom: 2.54 cm, header 0,75cm and footer 1,02 with different odd and event ; one column. Operating system Windows 10, Windows 8.1, Windows 8, Windows 7 Service Pack 1, Windows Server 2016, Windows Server 2012 R2, Windows Server 2012, or Windows Server 2008 R2; for body text use one column; single line spacing -- before = 0 and after = 6; black color font, and; use only one space after each word periods. For specific information about technically information about the manuscript content, see the Submission Preparation Checklist and use the **Transekonomika Template**

### The structure of manuscripts

- Research Article (Featured Research/Practitioner Research): (a) Title Page, (b) Authors' Names, Affiliations, and contact, (c) Abstract, (d) Keyword(s), (e) Recommended Cite, (f) Introduction,

(g) Method, (h) Results and Discussion, (i) Conclusions, (j) Acknowledgements, and (k) References.

- Article/extensive book reviews/reports review/literature review/conceptual paper: (a) Title Page, (b) Authors' Names, Affiliations, and contact, (c) Abstract, (d) Keyword(s), (e) Recommended Cite, (f) Introduction, (g) Discussion, (h) Conclusions, (i) Acknowledgements, and (j) References.

## **Title**

A title should be the fewest possible words that accurately describe the content of the paper (Center, Bold, 14pt)

## **Author(s) and Affiliation(s)**

Author Name 1 , Author Name 2 , Author Name 3 (11 pt)  
1 Affiliation1 (11 pt), 2 Affiliation 2 (11 pt)

## **Abstract**

A well-prepared abstract enables the reader to identify the basic content of a document quickly and accurately, to determine its relevance to their interests, and thus to decide whether to read the document in its entirety. The Abstract should be informative and completely self-explanatory, provide a clear statement of the problem, the proposed approach or solution, and point out major findings and conclusions. The Abstract should be 150 to 250 words in length. The abstract should be written in the past tense. Standard nomenclature should be used and abbreviations should be avoided. No literature should be cited. The keyword list provides the opportunity to add keywords, used by the indexing and abstracting services, in addition to those already present in the title. Judicious use of keywords may increase the ease with which interested parties can locate our article (11 pt).

**Keywords:** Written in English. Choosing appropriate keywords is important, because these are used for indexing purposes. Please select a maximum of 5 words to enable your manuscript to be more easily identified and cited.

## **Introduction**

The introduction is a little different from the short and concise abstract. The reader needs to know the background to your research and, most importantly, why your research is important in this context. What critical question does your research address? Why should the reader be interested?

The purpose of the Introduction is to stimulate the reader's interest and to provide pertinent background information necessary to understand the rest of the paper. You must summarize the problem to be addressed, give background on the subject, discuss previous research on the topic, and explain *exactly* what the paper will address, why, and how. A good thing to avoid is making your introduction into a mini review. There is a huge amount of literature out there, but as a scientist you should be able to pick out the things that are most relevant to your work and explain why. This shows an editor/reviewer/reader that you really understand your area of research and that you can get straight to the most important issues.

Keep your Introduction to be very concise, well structured, and inclusive of all the information needed to follow the development of your findings. Do not over-burden the reader by making the introduction too long. Get to the key parts other paper sooner rather than later.

Be concise and aware of who will be reading your manuscript and make sure the Introduction is directed to that audience. Move from general to specific; from the problem in the real world to the literature to your research. Last, please avoid to make a sub section in Introduction.

Example of novelty statement or the gap analysis statement in the end of Introduction section (after state of the art of previous research survey):

“..... (short summary of background)..... A few researchers focused on ..... There have been limited studies concerned on ..... Therefore, this research intends to ..... The objectives of this research are .....”.

## **Method**

In the *Method* section, you explain *clearly* how you conducted your research order to: (1) enable readers to evaluate the work performed and (2) permit others to replicate your research. You must describe exactly what you did: what and how experiments were run, what, how much, how often, where, when, and why equipment and materials were used. The main consideration is to ensure that enough detail is provided to verify your findings and to enable the replication of the research. You should maintain a balance between brevity (you cannot describe every technical issue) and completeness (you need to give adequate detail so that readers know what happened).

In the social and behavioral sciences, it is important to always provide sufficient information to allow other researchers to adopt or replicate your methodology. This information is particularly important when a new method has been developed or an innovative use of an existing method is utilized. Last, please avoid to make a sub section in Method.

## **Results and Discussions**

The purpose of the Results and Discussion is to state your findings and make a interpretations and/or opinions, explain the implications of your findings, and make suggestions for future research. Its main function is to answer the questions posed in the Introduction, explain how the results support the answers and, how the answers fit in with existing knowledge on the topic. The Discussion is considered the heart of the paper and usually requires several writing attempts.

The discussion will always connect to the introduction by way of the research questions or hypotheses you posed and the literature you reviewed, but it does not simply repeat or rearrange the introduction; the discussion should always explain how your study has moved the reader's understanding of the research problem forward from where you left them at the end of the introduction.

To make your message clear, the discussion should be kept as short as possible while clearly and fully stating, supporting, explaining, and defending your answers and discussing other important and directly relevant issues. Care must be taken to provide commentary and not a reiteration of the results. Side issues should not be included, as these tend to obscure the message.

It is easy to inflate the interpretation of the results. Be careful that your interpretation of the results does not go beyond what is supported by the data. The data are the data: nothing more, nothing less. Please avoid and make over interpretation of the results, unwarranted speculation, inflating the importance of the findings, tangential issues or over-emphasize the impact of your research.

The following components should be covered in discussion: How do your results relate to the original question or objectives outlined in the Introduction section (what/how)? Do you provide interpretation

scientifically for each of your results or findings presented (why)? Are your results consistent with what other investigators have reported (what else)? Or are there any differences?

#### *Work with Graphic:*

Figures and tables are the most effective way to present results. Captions should be able to stand alone, such that the figures and tables are understandable without the need to read the entire manuscript. Besides that, the data represented should be easy to interpret.

### **Conclusions**

The conclusion is intended to help the reader understand why your research should matter to them after they have finished reading the paper. A conclusion is not merely a summary of the main topics covered or a re-statement of your research problem, but a synthesis of key points. It is important that the conclusion does not leave the question unanswered.

Conclusions should answer the objectives of the research. Tells how your work advances the field from the present state of knowledge. Without clear Conclusions, reviewers and readers will find it difficult to judge the work, and whether or not it merits publication in the journal. Do not repeat the Abstract, or just list experimental results. Provide a clear scientific justification for your work, and indicate possible applications and extensions. You should also suggest future experiments and/or point out those that are underway.

For most essays, one well-developed paragraph is sufficient for a conclusion, although in some cases, a two or three paragraph conclusion may be required. The other important things about this section is (1) do not rewrite the abstract; (2) statements with “investigated” or “studied” are not conclusions; (3) do not introduce new arguments, evidence, new ideas, or information unrelated to the topic; (4) do not include evidence (quotations, statistics, etc.) that should be in the body of the paper.

### **Acknowledgments (if any)**

Acknowledge anyone who has helped you with the study, including: Researchers who supplied materials, reagents, or computer programs; anyone who helped with the writing or English, or offered critical comments about the content, or anyone who provided technical help. State why people have been acknowledged and ask their permission. Acknowledge sources of funding, including any grant or reference numbers. Please avoid apologizing for doing a poor job of presenting the manuscript. Do not acknowledge one of the authors names.

### **References**

References should follow the style detailed in the **APA 7<sup>th</sup>** Publication Manual. Make sure that all references mentioned in the text are listed in the reference section and vice versa and that the spelling of author names and years are consistent. Please do not use footnote or endnote in any format.

We suggest all of you using software ENDNOTE, MENDELEY, ZOTERO, or EASYBIB for easy citation. References should be the most recent and pertinent literature available (about 5-10 years ago). Authors must also carefully follow APA 6<sup>th</sup> Publication Manual guidelines for nondiscriminatory language regarding gender, sexual orientation, racial and ethnic identity, disabilities, and age. In addition, the terms counseling, counselor, and client are preferred, rather than their many synonyms.

**Page limitations**

The full length of submission manuscript *not more than 8000 words*, or *maximum 20 pages* and *minimum 5 pages*; including references, table and figure (Appendix--Exclude)

Note:

Make sure that the paper is written using the Template.