

## **Makalah Ekonomi dan Akuntansi**

## Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Aprizal\*<sup>1)</sup> dan Mirfan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Jurusan Sistem Informasi, Makassar

<sup>2)</sup>STMIK Dipanegara Makassar, Sulawesi-Selatan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *human relation*, dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian Menara Bosowa Makassar, baik secara parsial maupun secara simultan Dengan menggunakan pendekatan metode analisis regresi linier berganda yang merupakan bagian dari metode kuantitatif. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PPRS-NH termasuk di dalamnya karyawan Building Management sebanyak 36 responden. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi (0,002) di bawah 0,05, dan variabel kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi (0,009) di 0,05. Berdasarkan uji f ditemukan bahwa variabel *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi (0,000) di bawah dari 0,05. Nilai koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi, insentif, promosi, dll. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh antara *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian Menara Bosowa Makassar.

**Kata kunci:** *Human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja.

### PENDAHULUAN

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada profit dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan atau target yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam memajukan suatu perusahaan atau organisasi. Peranan sumber daya manusia diukur dari kemampuan bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja yang memiliki kualitas dalam kurun waktu tertentu (Sumarsono: 2003). Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan pimpinan perusahaan perlu berupaya meningkatkan semangat kerja (etos kerja) karyawan dengan menciptakan kondisi yang nyaman dan damai dalam bekerja. Etos kerja berperan penting dalam mencapai tujuan atau target yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga menjadikan karyawan mau bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Etos kerja dapat terbentuk apabila seseorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

Tasmara (2002:73) etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian (PPRS-NH) Menara Bosowa Makassar, ditemukan bahwa pemberdayaan SDM sangat diperhatikan oleh pimpinan namun, masih ada beberapa kendala yang terjadi yaitu terlambatnya pelaporan berkas penting kepada pimpinan karena hubungan antar sesama karyawan yang renggang satu sama lain yang memicu kurangnya semangat (etos) kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), dan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005:26).

Menurut Yuswanto, (2009: 42) mengatakan bahwa hubungan antar manusia diartikan sebagai suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar tercipta suatu keserasian, keselarasan dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia. Hubungan antar manusia merupakan

---

\*1) Korespondensi penulis: Aprizal, Telp.08114632636, Email : aprizal@dipanegara.ac.id

jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Selain human relation (hubungan antar manusia) faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah kondisi fisik lingkungan, menurut Rukmana (2010:45) lingkungan fisik adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Kondisi fisik lingkungan sangat penting diperhatikan karena, merupakan tempat para karyawan bekerja sehingga dengan penciptaan lingkungan yang kondusif dan sesuai dengan apa yang diharapkan dapat menentramkan dan membuat karyawan betah dalam bekerja. Dalam suatu perusahaan human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan etos kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya di Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian Menara Bosowa hubungan beberapa karyawan dengan sesama karyawan yang renggang masih terjadi. Hal itu dapat ditemukan apabila dalam kegiatan operasional perusahaan yang memerlukan ketetapan waktu pengumpulan hasil kerja berupa data-data namun terkendala beberapa saat karena kurangnya koordinasi antara beberapa karyawan yang disebabkan oleh hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan.

Dapat pula dilihat sebagian karyawan saling menjatuhkan akibat adanya keinginan perebutan jabatan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya hal tersebut menunjukkan adanya indikasi yang kurang baik antar sesama karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada etos kerja karyawan itu sendiri dan menyebabkan hasil yang ingin dicapai bisa saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan tersebut. Selain human relation (hubungan antar manusia), keadaan fisik lingkungan juga merupakan sebuah hal yang tidak kalah penting untuk ditingkatkan. Namun, di PPRS-NH kondisi di mana ruangan yang seharusnya memberikan kenyamanan saat bekerja malah memberikan efek rasa kantuk akibat pencahayaan yang terlalu redup, dan kebisingan juga sering terjadi karena berseblahan dengan ruang parkir serta dekat dengan ruang genset yang sewaktu-waktu dapat mengganggu apabila dinyalakan, selain itu pemberian warna tembok juga yang tidak terang dan menarik untuk dilihat, dan kadang kala terjadi kebocoran.

### ***Human Relation (Hubungan Antar Manusia)***

Menurut Yuswanto, (2009: 42) mengatakan bahwa hubungan antar manusia diartikan sebagai suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar tercipta suatu keserasian, keselarasan dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia. Onang (2009:51) menyatakan bahwa Human Relations adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun sosial.

### ***Tujuan Hubungan Antar Manusia***

Menurut Yogi Andhi, (2010: 40) mengemukakan bahwa tujuan hubungan antar manusia adalah sebagai berikut: (1) Menemukan diri sendiri. Melakukan hubungan dengan orang lain maka kita dapat menemukan konsep diri kita, mengetahui apa yang menjadi kelemahan kita, yang tidak bisa kita ketahui tanpa masukan dari orang lain. Sehingga dengan demikian kita dapat mengetahui siapa diri kita dan memperbaiki menjadi kekurangan kita. (2) Menemukan dunia luar. Dunia luar yang kita tidak ketahui bisa kita dapatkan dan ketahui dengan bergaul dengan orang lain, sehingga bisa membuka wawasan kita pada hal-hal di lingkungan luar kita. (3) Membentuk dan memelihara hubungan yang bermakna dengan orang lain. Menjalin hubungan antar manusia, kita sebagai makhluk sosial akan semakin meningkatkan hubungan dan dapat menghindari kesalahpahaman yang mungkin terjadi karena komunikasi akan selalu terpelihara. (4) Merubah sikap dan perilaku sendiri dan orang lain. Sikap dan perilaku diri sendiri maupun orang lain dapat dirubah dengan adanya masukan-masukan, kritik-kritik atau meniru dari apa yang kita lihat. Dengan pergaulan atau komunikasi dengan orang lain bisa memberikan masukan negatif atau positif pada diri kita atau orang lain. (5) Bermain dan hiburan. Berinteraksi dengan orang lain maka kita mendapatkan hiburan melalui komunikasi yang selangi dengan lelucon yang menjadikan seseorang terhibur dengan adanya hal tersebut. (6) Memberikan bantuan. Kita tidak bisa hidup sendiri, semua kegiatan perlu bantuan dari orang lain, sehingga kita perlu membina hubungan baik agar semua kegiatan bisa berjalan dengan lancar.

### **Kondisi Fisik Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Rukmana (2010:45) lingkungan fisik adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: (a) Penerangan/cahaya di tempat kerja. (b) Sirkulasi udara di tempat kerja. (c) Kebisingan di tempat kerja. (d) Bau tidak sedap di tempat kerja. (e) Keamanan tempat kerja

### **Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Menurut Sukardewi (2013: 3) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Sinamo (2011:26) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Tanjung (2002:64) pengertian etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun metode yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut: (1) Observasi (pengamatan), menurut Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dimana pengamatan tersebut dilakukan secara sistematis pada objek penelitian melalui proses identifikasi berbagai macam masalah berkaitan dengan objek penelitian. (2) Kuesioner (angket), menurut sugiyono (2008:199) kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk di jawab. Di mana dalam membuat daftar pertanyaan dan jawaban yang sistematis dan memudahkan bagi responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang ada pada tempat penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif (1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, Muhadjir (2008:2). Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum tempat penelitian, meliputi: deskripsi kondisi objek yang diteliti, kapan objek itu mulai ada, siapa yang mendirikan, perkembangan-perkembangan yang terjadi, visi misi objek penelitian, struktur organisasi dan lain-lain. (2) Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, Sugiyono (2010:15). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan, hasil kuesioner dan lain-lain.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu (1) Data primer, adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti itu sendiri, untuk tujuan spesifik studi, Uma Sekaran (2011:17). Data ini harus dicari melalui narasumber, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. (2) Data sekunder, adalah sumber data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, Uma Sekaran (2011:18). Data ini berupa catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, situs web, internet dan seterusnya, dimana sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi, menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun total karyawan secara keseluruhan/populasi yang dimiliki oleh PPRS-NH Menara Bosowa adalah 35 orang karyawan (data dari pihak manajemen perusahaan).

Sampel, menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Melihat jumlah populasi yang dimiliki oleh PPRS-NH Menara Bosowa yang bisa dikatakan sedikit maka, peneliti menentukan jumlah responden/sampel sebanyak populasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu 35 responden. Sementara itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, menurut Arikunto (2006:120) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

Metode Analisis

Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner. Berdasarkan hasil pengumpulan skor tersebut data dapat dianalisis dengan menggunakan uji sebagai berikut:

- a. Uji Kualitas Data, terdiri dari (1) Uji Validitas , (2) Uji Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik, terdiri dari (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinearitas, (3) Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Hipotesis, terdiri dari (1) Regresi Linier Berganda, (2) Uji t (uji parsial), (3) Uji f (uji simultan), (4) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Hipotesis (T dan F)**

- a. Uji-t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas etos kerja secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 1 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,293	,415		,707	,485
Human Relation	,506	,152	,482	3,337	,002
Kondisi Fisik Lingkungan	,423	,152	,401	2,774	,009

**Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja**

Variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai significant level  $0,002 < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan pendapat Nachrowi dan Usman (2006:18) bila thitung lebih besar dari ttabel (one tailed) serta tingkat signifikannya (p-value) lebih kecil dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial. Hal menunjukkan bahwa variabel human relation berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian Ho ditolak Ha diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima)

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja**

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai significant level  $0,009 < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan pendapat Nachrowi dan Usman (2006:18) bila thitung lebih besar dari ttabel (one tailed) serta tingkat signifikannya (p-value) lebih kecil dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa variabel human relation berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian Ho ditolak Ha diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel human relation, dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja.

Tabel 2 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,592	2	1,796	32,174	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,786	32	,056		
	Total	5,379	34			

Menurut Nachrowi dan Usman (2006:17), apabila F hitung < F tabel atau memiliki tingkat signifikansi > 0,05 maka H0 diterima atau H1 ditolak. Dilihat dari hasil Fhitung pada tabel di atas menunjukkan p-value 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

c. Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3 Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,293	,415		,707	,485
	Human Relation	,506	,152	,482	3,337	,002
	Kondisi Fisik Lingkungan	,423	,152	,401	2,774	,009

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,293 + 0,506X_1 + 0,423X_2$ . Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut yaitu (1) Jika diasumsikan nilai dari variabel X1 (human relation), kondisi fisik lingkungan kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (etos kerja) adalah 0,293. (2) Variabel human relation (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,506 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel human relation (X1) sebesar satu satuan maka etos kerja bertambah sebesar 0,506. Dengan catatan variabel lain tetap konstan. (3) Variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,423 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka etos kerja bertambah sebesar 0,423. Dengan catatan variabel lain tetap konstan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan, studi kasus pada perhimpunan penghuni rumah susun non hunian menara bosowa Makassar. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif, dapat ditemukan bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja pada Perhimpunan penghuni rumah susun non hunian menara bosowa Makassar berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Siagian (2008:35), hubungan antar manusia (human relation) hubungan yang manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa agar tercipta suatu tujuan. Sementara itu pendapat Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Selanjutnya pada hasil penelitian terhadap variabel terikat yaitu etos kerja karyawan pada PPRS-NH Menara Bosowa Makassar juga berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikatornya yaitu menghargai waktu, tanggung dan pantang menyerah, dan penyesuaian. Hal ini sejalan dengan pendapat

Tasmara (2002:73) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high Performance*). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PPRS NH Menara Bosowa Makassar dengan pengaruh sebesar 0,506 atau 50,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PPRS NH Menara Bosowa Makassar, dengan pengaruh sebesar 0,423 atau 42,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ditemukan pula bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 0,647 atau 64,7% terhadap etos kerja karyawan pada PPRS-NH menara Bosowa, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 3,53% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa ada pengaruh human relation dengan etos kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,002, sementara itu terdapat pula pengaruh antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,009, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan terdapat pula pengaruh secara simultan antara variabel human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja karyawan pada PPRS-NH Menara Bosowa dengan pengaruh sebesar 0,000, dimana setelah dilakukan uji t dan uji f di dapatkan hasil kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rukmana (2010) dengan mengambil judul Analisis pengaruh human relation, dan kondisi fisik Terhadap etos kerja dan kinerja karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2008), dengan mengambil judul Analisis pengaruh Human Relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap kinerja karyawan kantor pendapatan Daerah Di Pati. Dengan hasil penelitian bahwa diantara tiga variabel independen di temukan hanya variabel human relation lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependennya.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja pada Perhimpunan Rumah Susun Nin Hunian Menara Bosowa Makassar telah berjalan dengan baik.
2. Etos kerja pada Perhimpunan Rumah Susun Nin Hunian Menara Bosowa Makassar, telah mengalami peningkatan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil analisis dan dengan menggunakan metode statistik disimpulkan bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perhimpunan Rumah Susun Nin Hunian Menara Bosowa Makassar

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti
- Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Onang Uhjana (2009), Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rukmana, WE. 2010. Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Skripsi Sarjana pada FE universitas Diponegoro Semarang: Tidak diterbitkan.
- Muhajir, Noeng. 2009. Metodologi penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukardewi, Nyoman, et. all, 2013, Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura, Vol 4, Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Aceh.
- Sumarsono, Sony. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.  
Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.  
Toto, Tasmara. 2002. Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Pres.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis ucapkan terima kasih kepada seluah pihak yang mendukung, keluarga, teman sejawat, selama penelitian dilaksanakan. Tak lupa kami ucapkan terima kasih kepada teman-teman di STMIK Dipanegara atas saran dan kritikan kepada penulis.



## Sistem Pengendalian Internal Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah

Nurmiati\*<sup>1)</sup> dan Fina Diana<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Patria Artha

### ABSTRAK

Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*) terutama berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah. Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pangkep. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif melalui perhitungan distribusi frekuensi dan mean serta analisis korelasi untuk melihat hubungan antara variabel sistem pengendalian internal dengan kinerja pengelolaan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah yang mengandung arti bahwa sistem pengendalian internal yang baik, mengakibatkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pangkep

**Kata kunci :** sistem pengendalian internal, keuangan daerah.

### PENDAHULUAN

Proses Pengelolaan keuangan daerah dimulai dengan perencanaan/penyusunan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). APBD merupakan rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah. Oleh karena itu APBD merupakan kesepakatan bersama antara eksekutif dan legislatif yang dituangkan dalam peraturan daerah dan dijabarkan dalam peraturan bupati. APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan kemampuan pendapatan daerah. Berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 181 dan Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara pasal 17-18, yang menjelaskan bahwa proses penyusunan APBD harus didasarkan pada penetapan skala prioritas dan plafon anggaran, Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan Kebijakan Umum APBD yang telah disepakati bersama antara DPRD dengan Pemerintah Daerah.

Informasi yang terkandung di dalam laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah daerah harus sesuai dengan kriteria nilai informasi yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) setiap tahunnya akan mendapat penilaian berupa opini dari Badan Pengawas Keuangan. Ketika Badan Pengawas Keuangan memberikan opini wajar tanpa pengecualian terhadap Laporan Keuangan, artinya dapat dikatakan bahwa Laporan Keuangan organisasi tersebut disajikan dan diungkapkan secara wajar dan berkualitas.

Mardiasmo (2004) menjelaskan bahwa akuntabilitas publik sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas publik terdiri dari dua macam, yaitu: 1) pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi (akuntabilitas vertikal), dan 2) pertanggungjawaban kepada masyarakat luas (akuntabilitas horizontal). Berkaitan dengan masalah keagenan dalam organisasi sektor publik merupakan suatu konsep yang didasari oleh teori keagenan. Dalam pelaporan keuangan, pemerintah yang bertindak sebagai agen mempunyai kewajiban menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna informasi keuangan pemerintah yang bertindak sebagai prinsipal dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial maupun politik serta baik secara langsung maupun tidak langsung melalui wakil-wakilnya. Dalam suatu pemerintahan demokrasi, hubungan antara pemerintah dan para pengguna informasi keuangan pemerintah dapat dikatakan sebagai suatu hubungan keagenan.

Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*).

---

\*1) Korespondensi penulis : Nurmiati, Email : nurmiati@patria-artha.ac.id

Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan maka sistem pengendalian internal dalam pengelolaan keuangan daerah belum sepenuhnya dilaksanakan secara terpadu di Kabupaten Pangkep seperti belum melakukan pengendalian lingkungan atas aktivitas keuangan yang diselenggarakan, belum melakukan penilaian atas risiko keuangan yang mungkin timbul dari setiap kegiatan, belum efektifnya sistem informasi dan komunikasi, belum optimal dalam pelaksanaan prosedur keuangan serta masih rendahnya monitoring atas berbagai aktivitas yang dilaksanakan. Akibat dari sistem pengendalian intern yang belum terlaksana dengan baik berdampak pada belum optimalnya kinerja pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah, Simangunsong (2014) demikian pula penelitian Suwanda (2015) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan lokasi penelitian pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep khususnya pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data APBD Kabupaten Pangkep periode 2011-2015 sedangkan data primer berupa hasil kuisioner tentang sistem pengendalian intern dan kinerja pengelolaan keuangan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif melalui perhitungan distribusi frekuensi dan mean serta analisis korelasi untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara geografis Kabupaten Pangkep terletak pada koordinat antara 4<sup>0</sup>40<sup>0</sup> Lintang Selatan sampai 8<sup>0</sup>00 Lintang Selatan dan di antara 110<sup>0</sup> Bujur Timur sampai dan 119<sup>0</sup>48,67<sup>0</sup> Bujur Timur. Kabupaten Pangkep dikenal sebagai daerah tiga dimensi. Wilayah Kabupaten Pangkep meliputi pegunungan, daratan rendah dan kepulauan. Ini mempunyai luas wilayah 1.112,29 KM<sup>2</sup> atau 111,229 Ha dan mempunyai ketinggian tempat rata-rata 8 meter di atas permukaan laut. Berikut disajikan data tentang target dan realisasi anggaran tahun 2011-2015 pada tabel berikut:

Tabel 1. Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Kabupaten Pangkep Tahun 2011-2015

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	(%)	Keterangan
2011	713,170,545,986	723,945,311,593	101.51	Sangat Efektif
2012	737,042,378,969	747,261,807,070	101.39	Sangat Efektif
2013	887,053,848,552	913,802,938,297	103.02	Sangat Efektif
2014	1,051,222,614,469	1,025,589,186,074	97.56	Efektif
2015	1,255,323,437,265	1,241,169,936,014	98.87	Efektif
Rata-Rata			100.47	Sangat Efektif

Sumber: Data diolah, APBD Kab. Pangkep

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata realisasi anggaran pemerintah daerah Kabupaten Pangkep selama 5 tahun terakhir 100,47%, hal ini menunjukkan kinerja yang baik, namun selama 2 tahun terakhir pencapaian realisasi anggaran mengalami penurunan di bawah 100%. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah di Kabupaten Pangkep tidak dapat dilepaskan dari cukup tidaknya kemampuan daerah dalam bidang keuangan, baik buruknya kondisi keuangan pemerintah daerah Kabupaten Pangkep berhubungan dengan bagaimana pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerahnya. Semakin baik kinerja pengelolaan keuangan daerah semakin baik pula kondisi keuangan daerah yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Berikut tanggapan responden tentang sistem pengendalian intern dalam pengelolaan keuangan pada pemerintah Kabupaten Pangkep

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Pengendalian Internal

Indikator Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Pengendalian (X11)	1	2,0	1	2,0	6	12,2	26	53,1	15	30,6	4,08
Penilaian Risiko (X12)	0	0,0	2	4,1	5	10,2	36	73,5	6	12,2	3,94
Aktivitas Pengendalian (X13)	0	0,0	2	4,1	2	4,1	40	81,6	5	10,2	3,98
Informasi dan Komunikasi (X14)	0	0,0	2	4,1	4	8,2	37	75,5	6	12,2	3,96
Pemantauan (X15)	0	0,0	2	4,1	2	4,1	40	81,6	5	10,2	3,98
<b>Mean Variabel Sistem Pengendalian Internal</b>											<b>3,99</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel sistem pengendalian intern pengelolaan keuangan pada pemerintah daerah Kabupaten Pangkep secara rata-rata adalah sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa umumnya responden memberikan setuju, sangat setuju dan cukup setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang sistem pengendalian intern. Adapun indikator yang paling dominan membentuk variabel sistem pengendalian intern adalah indikator pertama yaitu X11 dengan nilai mean 4,08. Indikator yang dimaksud adalah lingkungan pengendalian yang berarti bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep para pegawai pengelola keuangan telah melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas dan transaksi keuangan dalam lingkungan organisasi. Sedangkan indikator yang memiliki tanggapan responden yang paling rendah adalah indikator kedua yaitu X12 dengan nilai mean 3,94. Indikator yang dimaksud adalah penilaian risiko yang berarti bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep belum sepenuhnya melakukan pengontrolan atas berbagai aktivitas dan transaksi yang dapat mengantisipasi timbulnya kerugian keuangan organisasi. Berikut adalah tanggapan responden tentang kinerja pengelolaan keuangan daerah ditunjukkan pada Tabel 3:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah

Indikator Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perencanaan (Y11)	0	0,0	3	6,1	2	4,1	32	65,3	12	24,5	4,08
Pelaksanaan (Y12)	0	0,0	2	4,1	2	4,1	35	71,4	10	20,4	4,08
Pelaporan dan Pertanggungjawaban (Y13)	0	0,0	2	4,1	2	4,1	38	77,6	7	14,3	4,02
Pengawasan (Y14)	1	2,0	1	2,0	4	8,2	33	67,3	10	20,4	4,02
<b>Mean Variabel Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah</b>											<b>4,05</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep secara rata-rata adalah sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa umumnya responden memberikan setuju, sangat setuju dan cukup setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pengelolaan keuangan daerah. Adapun indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja

pengelolaan keuangan daerah adalah indikator pertama dan kedua yaitu Y11 dan Y12 dengan nilai mean 4,08. Indikator yang dimaksud adalah perencanaan dan pelaksanaan yang berarti bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang baik. Sedangkan indikator yang memiliki tanggapan responden yang paling rendah adalah indikator ketiga dan keempat yaitu Y13 dan Y14 dengan nilai mean 4,02. Indikator yang dimaksud adalah pelaporan dan pertanggungjawaban serta pengawasan yang berarti bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep masih perlu ditingkatkan dalam hal pelaporan dan pertanggungjawaban serta pengawasan. Berikut adalah hubungan sistem pengendalian intern dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah sebagai berikut:

Tabel 4. Hubungan antara Sistem Pengendalian Internal dengan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah

Correlations		
	X	Y
X		
Pearson Correlation	1	,853**
Sig. (2-tailed)		,000
N	49	49
Y		
Pearson Correlation	,853**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan data, 2018

Berdasarkan tabel 4 terlihat angka korelasi antara sistem pengendalian internal dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah yaitu 0,853. Angka ini merupakan angka yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah adalah searah dan positif dimana semakin baik sistem pengendalian internal maka akan semakin baik pula kinerja pengelolaan keuangan daerah demikian pula sebaliknya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Pangkep maka perlu diperbaiki sistem pengendalian internalnya. Korelasi keduanya bersifat signifikan karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari angka signifikansi 0,05. Untuk menentukan seberapa besar tingkat hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi

<i>Interval</i>	<i>Tingkat Hubungan</i>
0,00 – 0,199	<i>Sangat Rendah</i>
0,20 - 0,399	<i>Rendah</i>
0,40 – 0,599	<i>Sedang</i>
0,60 – 0,799	<i>Kuat</i>
0,80 - 1,000	<i>Sangat Kuat</i>

Sumber: Sugiyono, (2014)

Tabel interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa tingkat keeratn hubungan adalah sangat kuat karena nilai 0,853 berada pada kisaran 0,80 – 1,000. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pangkep mengandung arti bahwa sistem pengendalian internal yang baik, mengakibatkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pangkep. Pengendalian intern merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperbaiki kinerja pengelolaan keuangan pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian internal agar dapat diketahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada komitmen di antara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Penerapan sistem pengendalian intern akan mewujudkan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai pengelola keuangan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya

tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah Pemerintah Kabupaten Pangkep didukung oleh Teori sistem control (*Control System Theory*) yang dikemukakan oleh Boynton (2008) bahwa aktivitas keuangan harus dikendalikan oleh sistem kontrol berupa pengendalian lingkungan, penilaian risiko, pengendalian aktivitas, perbaikan informasi dan komunikasi serta melakukan kegiatan monitoring. Namun demikian terdapat beberapa keterbatasan sistem pengendalian intern pemerintah menurut Boynton (2003:375), keterbatasan yang melekat (*inherent limitations*) adalah (a) kesalahan dalam pertimbangan; (b) kemacetan; (c) kolusi; (d) penolakan manajemen; (e) biaya *versus* manfaat. Dengan demikian pengendalian intern tidak dapat menghilangkan semua masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Pengendalian intern memiliki keterbatasan yang mendasar, sehingga pengendalian intern hanya berfungsi untuk mengetahui masalah-masalah dengan cepat dan menekan serendah mungkin masalah dan kecurangan-kecurangan yang terjadi.

Pengendalian intern menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan.

Pengendalian intern yang baik akan meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan keandalan laporan keuangan pemerintah, hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari *frame internal control* COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) yaitu pengendalian intern merupakan suatu proses yang dilakukan manajemen dan personal entitas lainnya. Proses ini didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien dalam operasi, keandalan laporan keuangan dan menjamin manajemen mematuhi hukum dan norma yang berlaku (COSO, 2013).

## KESIMPULAN

1. Indikator yang paling dominan membentuk variabel sistem pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian yang merupakan pengontrolan berbagai aktivitas dan transaksi keuangan dalam lingkungan organisasi, dimana lingkungan pengendalian sangat dibutuhkan dalam mengontrol berbagai aktivitas dan transaksi keuangan sehingga setiap aktivitas dan transaksi keuangan menjadi terkendali yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pengelolaan keuangan.
2. Indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja pengelolaan keuangan adalah perencanaan dan pelaksanaan, hal ini menunjukkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran sangat penting dalam mendukung kinerja pengelolaan keuangan yang baik.
3. Sistem pengendalian internal mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah mengandung arti bahwa sistem pengendalian intern yang baik, mengakibatkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pangkep.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boynton, AA, 2008. *Fundamental of Management Accounting*. Fourth Edition. Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- COSO, 2013, Internal Control Integrated Framework. Executive Summary, Durham, North Carolina.
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, (Online), (<http://www.kemendagri.go.id/>)
- Simangunsong, Rosma 2014. The Impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role toward the Performance of Local Government. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol. 5 No.7, 2014. pp:50-58
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Suwanda, Dadang., 2015. Factor Effecting Quality of Local Government Financial Statement to Get Unqualified Opinion (WTP) of Audit Board of The Republic of Indonesia (BPK). *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol 6 No. 4, 2015. Pp:139-157.
- Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus menyampaikan terima kasih kepada para pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang telah membantu penelitian ini, dan ucapan terima kasih juga kami persembahkan kepada Rektor Universitas Patria Artha atas segala fasilitas dalam pelaksanaan dan penyelesaian laporan penelitian ini.

## Faktualisasi Pendampingan Sosial dalam Peningkatan Usaha Ekonomi Produktif Masyarakat Miskin (Studi pada Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka, Sulawesi Tenggara)

*Hasmin Tamsah\*<sup>1)</sup>, Sirajuddin<sup>2)</sup> dan Arisandi<sup>3)</sup>  
<sup>1)</sup>Program Pascasarjana STIE Amkop Makassar  
<sup>2)</sup>Dosen FISIP Universitas Halu Oleo Kendari  
<sup>3)</sup>Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar (KOTAKU)*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran usaha ekonomi produktif dan pendampingan sosial yang dilakukan pada lokasi penelitian, yaitu di Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan *indepth interview* dilanjutkan dengan *focus group discussion* (FGD) terhadap 17 informan (tenaga pendamping) di Kabupaten Buton Selatan dan 9 informan (tenaga pendamping) di Kabupaten Kolaka serta 2 orang informan kunci dari dinas sosial Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Usaha ekonomi produktif masyarakat miskin yang mendapat bantuan dari pemerintah sudah berjalan dengan baik, dengan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh para pendamping. Usaha ekonomi produktif dapat dilihat dari dua hal, yaitu: a) Jenis, manfaat, dan sinkronisasi usaha; di mana jenis usaha yang dijalankan harus berasal dari penerima bantuan dan disinkronkan dengan program pemerintah. Berbagai manfaat yang diperoleh masyarakat miskin dari adanya program Kemensos dalam bentuk bantuan untuk berusaha ini, baik berupa KUBE maupun UEP, di antaranya potensi berusaha yang sudah dimiliki oleh masyarakat miskin yang disebabkan karena tidak ada modal kerja dapat teratasi selain itu perekonomian di daerah tersebut juga semakin bergairah; b) Potensi usaha ekonomi produktif pada dua lokasi penelitian masih sangat tinggi, ini ditandai dengan luas wilayah keduanya, potensi pertanian, perikanan, energi, perdagangan yang masih banyak belum tergarap sehingga bila kesemuanya ini dapat dioptimalkan maka usaha ekonomi produktif dapat berkembang dengan maksimal. 2) Pendampingan sudah berjalan dengan baik walaupun masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh para pendamping di antaranya keterbatasan kemampuan koordinasi, kemampuan dasar, kemampuan analisis, kemampuan pemanfaatan teknologi, dan kemampuan entrepreneurship.

**Kata kunci:** pendampingan, usaha ekonomi produktif, miskin

### PENDAHULUAN

Pemerintah dalam menanggulangi peningkatan angka kemiskinan, telah melakukan berbagai cara dan program, di antaranya adalah dengan pendampingan kepada masyarakat miskin. Berbagai pendampingan yang dilakukan guna membantu masyarakat miskin untuk keluar dari kemiskinan yang mereka alami, misalnya pendampingan sosial. Pendampingan adalah suatu proses pemberian kemudahan (fasilitas) yang diberikan pendamping kepada klien dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kemandirian klien secara berkelanjutan dapat diwujudkan (Bansos, 2007).

Pemerintah saat ini memiliki berbagai program penanggulangan kemiskinan yang terintegrasi mulai dari program penanggulangan kemiskinan berbasis bantuan sosial, program penanggulangan kemiskinan yang berbasis pemberdayaan masyarakat serta program penanggulangan kemiskinan yang berbasis pemberdayaan usaha kecil, yang dijalankan oleh berbagai elemen Pemerintah baik pusat maupun daerah. Diharapkan dengan strategi ini maka kemiskinan dapat diatasi. Berdasarkan strategi dan kelompok kerja tersebut pemerintah daerah juga melakukan hal yang sama. Hampir semua lembaga / dinas / badan pada setiap daerah termasuk di Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka memiliki program sebagai pengejawantahan dari program pemerintah pusat dalam mengentaskan kemiskinan. Tetapi kenyataannya masih belum optimal, hal ini terbukti dengan tingginya angka kemiskinan dan merata di seluruh provinsi di Indonesia termasuk di Sulawesi Tenggara. Inilah penyebab kemiskinan di Indonesia masih juga belum berakhir atau setidaknya tidak berkurang secara drastis.

Masalah kemiskinan merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh hampir seluruh Negara berkembang di dunia termasuk Indonesia. Persoalan ini selalu menjadi perdebatan karena permasalahannya yang semakin kompleks. Jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah Garis Kemiskinan) di Indonesia mencapai 28,01 juta orang (10,86 persen), berkurang sebesar 0,50 juta orang dibandingkan dengan kondisi September 2015 yang sebesar 28,51 juta orang (11,13 persen). Sedangkan satu tahun berikutnya, yaitu September 2016 juga mengalami penurunan menjadi 27,76 juta orang (10,70

---

\*1) Korespondensi penulis : Hasmin Tamsah, Telp.082344149617, Email : hasmin@stieamkop.ac.id



persen). Sedangkan semester berikutnya menjadi 27,77 juta orang (10,64 persen), walaupun dari segi jumlah meningkat tetapi persentasinya menurun sebesar 0,06 persen, (BPS, 2017b).

Pada sisi lain, berbagai usaha ekonomi kreatif yang muncul di tengah masyarakat, baik yang skala lokal maupun skala nasional dan bahkan skala internasional. Di tangan sebagian anak muda bangsa muncul kreativitas yang tinggi sehingga hal-hal yang tidak terpikirkan sebelumnya, tiba-tiba menjadi sebuah bisnis yang menjanjikan dan menjadi ikon di dalam masyarakat, misalnya munculnya gojek, grab, bukalapak, dll. Dua fenomena yang terjadi inilah, di mana pemerintah telah berjuang dengan berbagai program, seperti pendampingan sosial. Persoalannya adalah sejauh mana program pendampingan tersebut berjalan dan bagaimana hasilnya khususnya usaha ekonomi kreatif yang diprogramkan di Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka. Hal inilah yang menjadi kerisauan penulis dengan mengkaji dan berusaha menjembatani dua fenomena yang disebutkan sebelumnya dengan melihat secara mendalam usaha kreatif yang ada dalam masyarakat serta usaha pemerintah dalam memberikan pendampingan sosial agar program-program yang dicanangkan dapat berjalan dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan (Juni – November 2017) dengan mewawancarai 17 informan (tenaga pendamping) di Kabupaten Buton Selatan dan 9 informan (tenaga pendamping) di Kabupaten Kolaka serta 2 orang informan kunci dari dinas sosial Provinsi Sulawesi Tenggara. Kajian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan dan melukiskan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta (Moleong, 2012).

Instrumen penelitian dalam kajian ini adalah peneliti itu sendiri. Peneliti merupakan satu-satunya instrumen penelitian dalam mendapatkan informasi tentang Pendampingan Sosial dalam Meningkatkan Usaha Ekonomi Produktif Masyarakat Miskin di Kabupaten Buton Selatan dan Kabupaten Kolaka, mengacu pada (Sugiyono, 2012). Data dikumpulkan dengan teknik:

- a. Observasi: teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2009).
- b. Wawancara mendalam (*indepth Interview*): digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui hal-hal dari informan lebih mendalam. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang komprehensif atas pertanyaan penelitian yang disusun sebelumnya.
- c. Dokumentasi: adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2002). Peneliti menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.
- d. *Focus Group Discussion (FGD)*: metode ini untuk mengumpulkan data ialah lewat diskusi terpusat (*Focus Group Discussion*), yaitu upaya menemukan makna sebuah isu oleh sekelompok orang lewat diskusi untuk menghindari diri pemaknaan yang salah oleh seorang peneliti.

Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi dalam teknik pengumpulan data: triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Langkah-langkah dalam analisis data (Sugiyono, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi data: berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.
- b. Penyajian data: setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.
- c. Penarikan kesimpulan: adalah melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara, serta dokumentasi hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari berbagai interaksi langsung dengan *key informan*, para pendamping, dan pegawai dinas sosial (informan) di dua lokasi penelitian yaitu Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Berbagai informasi yang ditemukan dari lapangan penelitian selanjutnya dirangkai dalam bentuk catatan harian penelitian sebagai data awal yang kemudian dikembangkan wawancara mendalam sehingga melahirkan laporan ini. Hasil dari seluruh rangkaian metode yang digunakan dalam penelitian ini kemudian dideskripsikan dengan membagi ke dalam beberapa tema yang diangkat dari beberapa kategori yang ditemukan berulang pada semua lokasi penelitian. Kategori-kategori tersebut kemudian menjadi bahan klarifikasi dengan wawancara secara mendalam kepada informan yang hasilnya dapat disusun sebagai berikut:

### A. Gambaran usaha ekonomi produktif masyarakat miskin yang ada di Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka

Usaha ekonomi produktif adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memberikan kemampuan usaha ekonomi, meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan penghasilan dan menciptakan kemitraan usaha yang saling menguntungkan yang ditujukan bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) secara perorangan (Kepmensos, 2007). Sedangkan tujuan akhir yang akan dicapai Kementerian Sosial tahun 2015-2019 melalui penyelenggaraan kesejahteraan sosial, adalah:

1. Meningkatkan kemampuan penduduk dalam memenuhi kebutuhan dasar;
2. Terpenuhinya hak dasar dan inklusivitas bagi penduduk miskin dan rentan, penyandang disabilitas, dan kelompok marjinal lainnya;
3. Meningkatnya kualitas manajemen dan pengelolaan penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian yang berhubungan dengan usaha ekonomi kreatif masyarakat miskin, di antaranya:

#### 1. Jenis, manfaat, dan sinkronisasi usaha

Hasil penelitian dari proses *FGD* dan wawancara secara mendalam terhadap informan di dua kabupaten yang dilaksanakan penelitian, menunjukkan bahwa ada beberapa kategori yang sering muncul dari pernyataan mereka, di antaranya pernyataan tentang jenis, manfaat, dan sinkronisasi program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penentuan jenis usaha yang akan dilaksanakan oleh para penerima bantuan ini melalui proses yang tidak mudah karena harus mempertimbangkan beberapa hal, sebagaimana yang dikemukakan oleh informan, seperti “... jenis-jenis usaha yang dikembangkan oleh anggota KUBE didasarkan pada beberapa pertimbangan, pasar dan warga yang membutuhkan produk, ketersediaan bahan baku, dan kemampuan anggota masing-masing dalam memproduksi”.

Setelah penentuan jenis usaha mereka telah sepekat kemudian proposal telah dibuat dan usaha yang ingin dijalankan telah mendapat bantuan, banyak hal yang menentukan sebuah usaha dapat berjalan dengan baik, hal ini disimpulkan dari pandangan informan, seperti, “... yang menjadi faktor penentu keberlangsungan usaha anggota KUBE adalah pengetahuan berusaha dan modal awal (sebelum disurvei), usaha, kebersamaan, jaringan yang luas. Tetapi kelompok usaha atau penerima bantuan baik kelompok atau keluarga yang gagal karena kalah bersaing dengan penjual lain, tidak konsisten dengan aturan-aturan atau kesepakatan awal mereka, individualistik, dan lain-lain”.

Lebih lanjut, beberapa informan pada kedua lokasi penelitian mengungkapkan beberapa hal penting yang telah menjadi kontribusi dengan keberadaan KUBE, seperti, “... sebenarnya banyak manfaat dari program ini, di antaranya membuka lapangan kerja bagi warga, meningkatkan derajat kehidupan dan kualitas hidup anggota KUBE dan keluarganya, mempengaruhi percepatan perputaran ekonomi lokal desa/kelurahan, dapat menurunkan angka kemiskinan, dan juga dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)”.

Dalam rangka menyusun program dan mengusulkan untuk mendapatkan bantuan, berbagai faktor yang dapat menentukan keberhasilan tersebut, di antaranya yang dikemukakan oleh para informan, “... kita susah itu di awal karena harus menyesuaikan antara kehendak para anggota dengan ketersediaan program yang ada, jadi para pendamping pekerjaannya yang di situ, selain memang bagaimana keinginan para calon penerima bantuan itu dapat masuk dalam program supaya program tersebut bisa sukses”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan program awal yang galakkan oleh pemerintah bahwa kegiatan UEP disalurkan kepada masyarakat melalui kelompok-kelompok yang sudah berjalan dengan jenis kelompok peminjam digolongkan menjadi tiga (3) kelompok (Depdagri, 2002) yaitu:

1. Kelompok simpan pinjam adalah kelompok yang mengelola simpanan anggota dan pinjaman dengan tujuan untuk peningkatan kesejahteraan anggota.
2. Kelompok usaha bersama adalah kelompok yang mempunyai kegiatan usaha sejenis yang dikelola secara bersama oleh anggota kelompok.
3. Kelompok aneka usaha adalah kelompok yang anggotanya mempunyai usaha bermacam-macam atau yang dikelola secara individual oleh masing-masing anggota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha-usaha yang sedang berjalan saat ini adalah usaha yang sederhana dengan mengandalkan bantuan pemerintah sebesar Rp20.000.000 / kelompok atau KK. Namun demikian bila program yang dijalankan pada setiap UEP ataupun KUBE dengan baik pasti bisa meningkatkan taraf hidup mereka. Kalau beberapa pandangan yang mengatakan bahwa persoalan terbesar mereka adalah persoalan modal, maka dengan program dari Kemensos ini bisa menjawab persoalan tersebut.

Persolan yang sering muncul adalah sebagaimana yang diungkapkan oleh para informan sebelumnya bahwa proses penentuan siapa yang berhak menerima bantuan ini juga ada masalah. Di mana di sana ada banyak kasus yang ditemukan bahwa yang sesungguhnya berhak menerima program tersebut tidak sesuai dengan kenyataan. Orang yang masuk dalam kategori fakir miskin sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 13 tahun 2011 tentang penanganan fakir miskin khususnya pasal 1 ayat 1 yang berbunyi, “fakir miskin adalah orang yang sama sekali tidak mempunyai sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata pencaharian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya” (UURI, 2011), namun demikian masih ada ditemukan yang tidak sesuai Undang-Undang ini seperti yang diungkapkan sebelumnya.

## **2. Potensi usaha ekonomi produktif**

Usaha ekonomi produktif adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memberikan kemampuan usaha ekonomi, meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan penghasilan dan menciptakan kemitraan usaha yang saling menguntungkan yang ditujukan bagi PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial). Salah satu bentuk usaha ekonomi produktif yang sering dijalankan adalah program KUBE (Kelompok Usaha Bersama). Program ini dijalankan secara berkelompok dengan beranggotakan 10 sampai 20 orang per kelompok.

Dalam usaha meningkatkan pendapatan masyarakat khususnya masyarakat miskin yang dalam Undang Undang disebut sebagai fakir miskin, setiap daerah memiliki potensi yang beraneka ragam. Berdasarkan hasil observasi dan penelusuran dokumen di dua lokasi penelitian menunjukkan bahwa berbagai potensi yang dapat diubah menjadi sebuah usaha produktif. Persoalannya adalah sejauh mana masyarakat miskin tersebut memiliki jiwa wirausaha untuk melihat potensi tersebut menjadi sebuah usaha. Walaupun telah ada pendamping tetapi kemampuan pendampingpun terbatas pada peluang-peluang yang telah diajarkan, dilihat, didengarkan melalui berbagai pertemuan, bimbingan teknik, dan pelatihan lainnya.

Buton Selatan yang memiliki luas wilayah 509,92 km<sup>2</sup> (BPS, 2017a) yang terdiri dari 7 Kecamatan serta garis pantai yang panjang memiliki potensi usaha ekonomi produktif di bidang perikanan yang sangat tinggi. Disamping itu kehidupan sebagai nelayan adalah pekerjaan sebagian besar penduduknya sehingga potensi semakin menjanjikan. Berdasarkan (Wikipedia, 2017) menunjukkan bahwa potensi ekspor selain tambang yaitu ikan laut yang mencapai ±41.168,52 ton sehingga Kabupaten Buton Selatan merupakan jalur ikan terbesar di Indonesia. Terdapat pula potensi budidaya rumput laut yang produksinya mencapai ±1.258,89 ton. Di bidang pertanian tercatat, bahwa produksi hutan Buton Selatan adalah rotan jenis batang yang memiliki luas area 150 Ha dengan total produksi 85.604 dan nilai produksinya mencapai 34.241.200. Selain itu terdapat pula perkebunan pohon palm agel yang digunakan sebagai salah satu bahan baku tali untuk dibuat menjadi aneka kerajinan, salah satunya dibuat sebagai tas tangan Agel. Di mana tas Agel ini merupakan salah satu cendera mata khas Sulawesi Tenggara.

Di bidang pertambangan misalnya, potensi ekonomi di Kabupaten Buton Selatan secara utuh memiliki tujuh potensi tambang yaitu mangan, uranium, nikel, aspal, pasir besi, marmer, dan logam mulia yang sebagian sudah menjadi komoditi ekspor, walaupun potensi ini tidak dapat dimanfaatkan dengan program ini karena

investasi yang mahal. Tetapi di bidang pariwisata misalnya, beberapa objek wisata baik wisata alam, sejarah maupun budaya menjadi daya tarik tersendiri. Seperti beberapa benteng bekas peninggalan Kesultanan Buton, adat dan tradisi masyarakat Ciacia, beberapa pantai pasir putih, lanskap yang khas, serta keindahan bawah laut Basilika (Batu Atas, Siompu, Liwutongkidi, dan Kadatua).

Selanjutnya di bidang energi, potensi sungai Sampolawa di Kecamatan Sampolawa dengan debit 5,40 kubik per detik yang kapasitasnya mencapai 480,00 KW. Demikian maka keberadaan sumber daya air sungai Sampolawa dapat dijadikan sebagai penopang kebutuhan pasokan listrik bagi masyarakat dan pengembangan kawasan industri bagi Kabupaten Buton Selatan serta sebagai sumber air bersih dan pengairan persawahan dan lain-lain. Potensi-potensi ini kalau pemerintah Kabupaten Buton Selatan mampu memanfaatkan akan menjadi sumber pendapatan asli daerah yang sangat besar. Untuk sektor pertambangan dan energi mungkin butuh investasi yang besar sehingga kreativitas pemerintah sangat dibutuhkan untuk menarik investor ke daerah ini.

Untuk potensi pemberdayaan misalnya, pemerintah dapat memanfaatkan dana dari perusahaan-perusahaan yang ada di daerah ini berupa *Cooperate Social Responsibility (CSR)*. Selain itu potensi sektor pertanian dan perkebunan cengkeh, jambu mete merupakan andalan daerah ini. Sementara itu peternakan dan perikanan, berupa ternak sapi yang terkenal di Kecamatan Watubangga sebagai pusat ternak di Kabupaten Kolaka seperti sapi, kerbau dan kambing serta ternak unggas ayam ras. Di bidang perikanan, produksi ikan tercatat sebesar 25.373,20 ton yang terdiri dari produksi ikan laut sebesar 19.253,30 ton dan ikan darat sebanyak 6.119,90 ton (BPS, 2017a). Potensi lainnya adalah di bidang industri dan pertambangan, perdagangan nilai jual produksi nikel juga mengalami peningkatan, dan lain-lain. Berdasarkan data-data ini maka potensi usaha ekonomi produktif di dua lokasi penelitian ini sangat besar dan potensi untuk dikembangkan, baik dalam usaha mikro kecil menengah maupun yang lebih besar.

## **B. Gambaran kapasitas pendampingan (sumber daya, proses, dan pelaksanaan) sosial yang ada dalam meningkatkan usaha ekonomi produktif masyarakat miskin di Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka**

Berdasarkan penelusuran dari informan yang dituangkan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pendamping memiliki tanggung jawab terhadap dampingan mereka. Pada bagian ini beberapa kategori yang ditemukan berulang pada semua lokasi penelitian, di antaranya:

### **1. Kemampuan SDM**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan tenaga pendamping yang dimiliki oleh Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tenggara khususnya yang ada pada Dinsos Kabupaten Buton Selatan dan Kelaka sudah memenuhi standar minimum sebagai pendamping. Hal ini karena prosedur perekrutan yang sudah sesuai prosedur dan seleksi yang baik, “... kami bisa jadi pendamping ini melalui seleksi, dan memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan oleh Kemensos. Ada tes tertulis dan tes yang lainnya. Mungkin saja ada yang lulus karena ada keluarga atau kenalan tetapi itupun harus melalui tes yang ada, jadi kalau memang tidak sesuai yang dipersyaratkan pasti ada yang protes”.

Perekrutan calon pendamping melalui seleksi dari Kemensos setiap dibutuhkan. Perekrutan itu disesuaikan dengan kebutuhan di seluruh wilayah Republik Indonesia. Untuk Provinsi Sulawesi Tenggara khususnya pada Kabupaten Buton Selatan dan Kolaka perekrutan sudah berjalan dengan baik. Hasil perekrutan dengan prosedur yang benar akan menghasilkan tenaga pendamping yang siap untuk bertugas dengan melihat tingkat pendidikan, keterampilan yang dimiliki, dan pengalaman mereka selama ini. Pada umumnya informan yang diteliti menunjukkan kemampuan dasar yang baik, hal ini terbukti dengan hasil kerja mereka yang telah berhasil membuat perencanaan program bagi seluruh penerima bantuan yang mereka dampingi. Namun demikian masih ada beberapa yang merasa masih perlu meningkatkan kemampuan mereka karena masih belum paham betul dengan cara membuat laporan, bagaimana cara menumbuhkan jiwa wirausaha para penerima bantuan agar usahanya lebih cepat maju, bagaimana menghadapi situasi konflik di antara anggota kelompok, dan lain-lain. Dengan adanya kekurangan-kekurangan yang mereka miliki inilah sehingga dapat memperlambat kerja mereka.

Pandangan ini sebagaimana yang diungkapkan oleh para informan, “... saya sudah bisa bantu mereka membuat program, menyusun proposal, dan akhirnya mereka sudah menerima bantuan modal seperti yang dijanjikan tetapi masih ada beberapa kendala yang sering terjadi dan itu butuh keterampilan khusus, misalnya

pembuatan laporan setiap bulan, sering terjadi konflik antar anggota kelompok, usaha untuk menumbuhkan jiwa wirausaha mereka”. Hal ini sejalan dengan (Wibawa, Raharjo, & S., 2010) menyatakan bahwa pekerja sosial adalah sebagai orang yang memiliki kewenangan keahlian dalam menyelenggarakan berbagai pelayanan sosial. Pekerja sosial adalah seseorang yang mempunyai kompetensi profesional dalam pekerjaan sosial yang diperolehnya melalui pendidikan formal atau pengalaman praktek di bidang pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial yang diakui secara resmi oleh pemerintah dan melaksanakan tugas profesional pekerjaan sosial (Kepmensos, 2007).

Pekerja sosial sebagai penyangga keahlian pekerjaan sosial, harus memiliki kualifikasi sebagaimana yang dinyatakan oleh (Wibawa et al., 2010) sebagai berikut:

1. Memahami, menguasai, dan menghayati serta menjadi figur pemegang nilai-nilai sosio-kultural dan filsafat masyarakat.
2. Menguasai sebanyak dan sebaik mungkin berbagai perspektif teoritis tentang manusia sebagai makhluk sosial.
3. Menguasai dan secara kreatif menciptakan berbagai metode pelaksanaan tugas profesionalnya.
4. Memiliki mental wirausaha.

Kemampuan pendamping dalam melihat situasi dan kondisi masyarakat yang didampingi merupakan kebutuhan utama. Mereka harus memiliki berbagai metode dalam menghadapi berbagai sifat dan latar belakang masyarakat yang berbeda. Metode pendampingan diterapkan dalam mayoritas program sesuai kondisi dan situasi kelompok sasaran yang dihadapi. Fungsi pendamping sangat penting, terutama dalam membina dan mengarahkan kegiatan kelompok sasaran.

## 2. Pelaksanaan Pendampingan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pendamping mulai dari perencanaan usaha, pembuatan proposal, pengandaan proposal, dan pengiriman, membantu penerima bantuan dengan biaya yang ditanggung sendiri oleh para pendamping. Hal ini terungkap, seperti, “... saya bantu mereka merencanakan program, hal itu saya lakukan dengan berdiskusi apa yang mereka inginkan, membantu membuat proposalnya, menggandakan, dan mengirim proposal tersebut”. Selanjutnya dikatakan bahwa “... selama perencanaan program kami sesering mungkin bertemu dengan calon penerima bantuan untuk memastikan bahwa keinginan calon penerima bantuan bisa dilaksanakan.

Pendamping memiliki tanggung jawab yang besar untuk membantu para calon penerima bantuan untuk membuat program, menerjemahkan ke dalam proposal. Setelah proposal diterima dan mendapatkan bantuan maka tugas selanjutnya adalah mendampingi dan memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan usaha para penerima bantuan bisa sukses. Secara umum, informan sepakat bahwa intensitas pertemuan dengan penerima bantuan sangat dibutuhkan untuk saling memahami antar anggota kelompok dan antar pendamping dan penerima bantuan. Intensitas ini diyakini dapat menghilangkan sekat di antara mereka sehingga tumbuh saling percaya yang dapat mencapai tujuan dari seluruh program pemerintah yaitu pengembangan masyarakat.

Pengembangan masyarakat harus dilakukan secara holistik atau dengan multidisipliner untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin. Selain itu, yang perlu diingat adalah bahwa manusia bersifat dinamis sehingga dapat dilakukan intervensi untuk mengembangkan masyarakat. Dinamis berarti manusia tetap menuju kebenaran dan tidak berhenti. Manusia tidak pernah tamat dan tidak pernah sampai pada titik selesai. Sifat dinamis ini juga menyentuh masalah evolusi dan sejarah. Pengetahuan manusia dipengaruhi oleh sejarah, lingkungan sosial, kebudayaan, dan faktor-faktor individual (Snijders, Pattison, Robins, & Handcock, 2006). Dalam perjalanannya, pendamping diharapkan dapat mengantar kliennya untuk mandiri, hal ini diungkapkan seperti, “...dalam mendampingi penerima bantuan kita diharuskan membantu penerima untuk bisa berdiri sendiri, dapat mengkomunikasikan apa yang diinginkan, bisa menyusun program-program mereka ke depan, dan keluar dari keadaan mereka saat ini”.

Hal ini sejalan dengan unsur-unsur pengembangan masyarakat sebagaimana yang dikemukakan oleh (Efendi, 2015) antara lain:

1. Program terencana yang terfokus kepada kebutuhan-kebutuhan menyeluruh (total needs) dari masyarakat yang bersangkutan (holistik)
2. Mendorong swadaya masyarakat (*empowerment*)

3. Adanya bantuan teknis dari pemerintah maupun badan-badan swasta atau organisasi-organisasi sukarela, yang meliputi tenaga personil, peralatan, bahan ataupun dana (kemitraan)
4. Mempersatukan berbagai spesialisasi seperti pertanian, peternakan, kesehatan masyarakat, pendidikan, kesejahteraan keluarga, kewanitaan, kepemudaan, dan lain-lain untuk membantu masyarakat.

Selanjutnya, pendampingan adalah suatu proses pemberian kemudahan (fasilitas) yang diberikan pendamping kepada klien dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kemandirian klien secara berkelanjutan dapat diwujudkan (Bansos, 2007). Lebih lanjut, (RI., 2009) Pendampingan sosial merupakan suatu proses relasi sosial antara pendamping dengan klien yang bertujuan untuk memecahkan masalah, memperkuat dukungan, mendayagunakan berbagai sumber dan potensi dalam pemenuhan kebutuhan hidup, serta meningkatkan akses klien terhadap pelayanan sosial dasar, lapangan kerja, dan fasilitas pelayanan publik lainnya.

Berbagai cara yang dilakukan oleh para pendamping agar esensi dari pendampingan ini dapat mencapai tujuannya, sebagaimana diungkapkan seperti, “... saya sebagai pendamping harus memikirkan berbagai cara untuk membantu para penerima bantuan dan bahkan harus menyediakan waktu untuk membimbing mereka, kadang saya harus menelpon berulang-ulang. Di lain waktu mereka menemui saya kalau memang itu tidak bisa dibicarakan melalui telepon dan saya tidak bisa mendatangi mereka”. Secara umum mereka melaksanakan berbagai langkah dengan tujuan adalah bagaimana penerima bantuan tersebut bisa berkembang sesuai dengan yang diharapkan oleh program pemerintah.

Langkah-langkah untuk mengembangkan dan meningkatkan dinamika masyarakat sebagaimana diungkapkan (Efendi, 2015) sebagai berikut:

1. Ciptakan kondisi agar potensi setempat dapat dikembangkan dan dimanfaatkan.
2. Peninggi mutu potensi yang ada.
3. Usahakan kelangsungan kegiatan yang sudah ada.
4. Tingkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

### 3. Kebutuhan dan Kendala

Pendamping dengan pengalaman yang mereka miliki mencoba meramu apa yang diinginkan oleh para calon penerima bantuan sehingga dapat merumuskan rencana usaha yang cocok dengan jumlah bantuan serta cocok dengan keinginan para calon penerima bantuan. Oleh karena itu pendamping yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang baik akan dengan mudah membuat program yang cocok dengan jenis bantuan dan calon penerima bantuan, sebaliknya bagi pendamping yang masih baru akan memiliki keterbatasan pemahaman sehingga bisa terjadi ketidaksinkronan di antara mereka.

Keterbatasan pendamping bukan saja pada pengetahuan dan pemahaman tentang sinkronisasi antara calon penerima dan jenis bantuan yang dijelaskan sebelumnya tetapi ada hal lain yang dapat menjadi faktor penting dalam keserasian program dengan jenis bantuan serta kesuksesan secara keseluruhan program yang diinginkan, yaitu masalah biaya untuk membuat proposal yang dalam hal ini mulai dari perencanaan, sinkronisasi antara jenis bantuan dan rencana yang diinginkan calon penerima, transportasi pendamping dari dan ke lokasi untuk memperoleh data sebagai lampiran yang dibutuhkan dalam membuat sebuah proposal. Hal ini ini terungkap seperti, “... masalahnya adalah tidak sedikit dana yang dibutuhkan untuk membuat proposal, mungkin biaya membuat tidak seberapa tetapi biaya transportasi dari rumah ke lokasi pulang-pergi, biaya penggandaan, dan biaya-biaya lainnya itu kurang lebih Rp300.000 s/d Rp500.000 per proposal, jadi bagaimana kalau harus membuat 10 proposal?”.

Sebagai pendamping yang memiliki jiwa sosial yang tinggi memang berusaha untuk membantu calon penerima bantuan dengan tujuan agar para calon penerima bantuan terakomodir dalam program sehingga resmi menjadi penerima bantuan, tidak lain adalah agar masyarakat miskin yang menjadi sasaran dari semua program Kemensos RI (program reguler), program Dinas Sosial provinsi (program fekon), dan program pemerintah daerah kabupaten/kota (program APBD). Namun demikian dengan melihat kondisi para pendamping yang pada umumnya juga memiliki kehidupan yang biasa-biasa saja (bukan dari keluarga kaya), maka biaya yang sedemikian besar akan menjadi beban bagi mereka.

Pendampingan sosial dapat didefinisikan sebagai tindakan sosial di mana penduduk sebuah komunitas mengorganisasikan diri dalam membuat perencanaan dan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial

atau memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan kemampuan dan sumberdaya yang dimilikinya (Graha, 2009). Pendampingan sosial merupakan suatu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Sesuai dengan prinsip pekerjaan sosial, yakni membantu orang agar membantu dirinya sendiri. Dalam konteks ini peranan pekerja sosial seringkali diwujudkan dalam kapasitasnya sebagai pendamping, bukan sebagai penyempuh atau pemecah masalah (*problem solver*) secara langsung. (Suharto, 2006).

Pendamping sosial hadir sebagai agen perubahan yang turut terlibat membantu memecahkan persoalan yang dihadapi mereka. Pendampingan sosial dengan demikian dapat diartikan sebagai interaksi dinamis antara kelompok miskin dan pekerja sosial untuk secara bersama-sama menghadapi beragam tantangan (Graha, 2009), seperti: 1) merancang program perbaikan kehidupan sosial ekonomi; 2) memobilisasi sumber daya setempat; 3) memecahkan masalah social; 4) menciptakan atau membuka akses bagi pemenuhan kebutuhan; dan 5) menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang relevan dengan konsep pemberdayaan masyarakat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Usaha ekonomi produktif masyarakat miskin yang mendapat bantuan dari pemerintah sudah berjalan dengan baik, dan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh para pendamping. Usaha ekonomi produktif dapat dilihat dari dua hal, yaitu:
  - a. Jenis, manfaat, dan sinkronisasi usaha; di mana jenis usaha yang dijalankan harus berasal dari penerima bantuan dan disinkronkan dengan program pemerintah. Berbagai manfaat yang diperoleh masyarakat miskin dari adanya program Kemensos dalam bentuk bantuan untuk berusaha ini, baik berupa KUBE maupun UEP, di antaranya potensi berusaha yang sudah dimiliki oleh masyarakat miskin yang disebabkan karena tidak ada modal kerja dapat teratasi selain itu perekonomian di daerah tersebut juga semakin bergairah.
  - c. Potensi usaha ekonomi produktif pada dua lokasi penelitian masih sangat tinggi, ini ditandai dengan luas wilayah kedua, potensi pertanian, perikanan, energi, perdagangan yang masih banyak belum tergarap sehingga bial kesemua ini dapat dioptimalkan maka usaha ekonomi produktif dapat berkembang dengan maksimal.
2. Pendampingan sudah berjalan dengan baik walaupun masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh para pendamping di antaranya keterbatasan kemampuan kordinasi, kemampuan dasar, kemampuan analisis, kemampuan pemanfaatan teknologi, dan kemampuan jiwa entrepreneurship (jiwa kewirausahaan).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bansos, D. (2007). *Pedoman Pendamping Pada Rumah Perlindungan dan Trauma Center*. Jakarta: Departemen Sosial RI.
- BPS. (2017a). Kabupaten Buton Selatan dalam Angka. from Badan Pusat Statistik, ISSN: 0215-6687, Katalog/catalog: 1102001.7404.
- BPS. (2017b). Sulawesi Tenggara dalam Angka. from Badan Pusat Statistik, ISSN: 0215-2304, No. Publikasi/Publication Number: 74560.1701, Katalog/Catalog: 1102001.74.
- Depdagri. (2002). *Petunjuk Teknis Operasional, Program Pengembangan Kecamatan Tahun Anggaran 2002*. Departemen Dalam Negeri, Jakarta.
- Efendi, S. D. (2015). *Ekonomi Kreatif: Permasalahan, Tantangan dan Prospeknya*. <http://www.umm.ac.id/en/opini/ekonomi-kreatif-permasalahan-tantangan-dan-prospeknya.html>. Diakses pada 5 Desember 2017.
- Kepmensos. (2007). *Kepmensos Nomor: 10/HUK/2007 tentang Panduan Umum Program Kesejahteraan Sosial Anak*. Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- RI., D. (2009). *Glosarium Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Pusdatin Kesos.
- Snijders, T. A. B., Pattison, P. E., Robins, G. L., & Handcock, M. S. (2006). New Specifications for Exponential Random Graph Models. *Sociological Methodology*, 36(1), 99-153. doi: 10.1111/j.1467-9531.2006.00176.x
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*: Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*: Bandung. Alfabeta.
- Suharto, E. (2006). *Membangun Masyarakat Membangun Rakyat. Kajian Strategis Pembangunan Sosial dan Pekerja Sosial*: Bandung: Rafika Aditama.

- UURI. (2011). Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 13 tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin. Pemerintah Republik Indonesia.
- Wibawa, B., Raharjo, S. T., & S., M. B. (2010). *Dasar Dasar Pekerjaan Sosial*: Widya Padjadjaran: Bandung.
- Wikipedia. (2017). Kabupaten Buton Selatan. from Wikipedia bahasa Indonesia ... - id Wikipedia, [https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Buton\\_Selatan](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Buton_Selatan)

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Melalui tulisan ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tenggara yang bekerja sama dengan *Research and Empowerment Institute (RESYS)*-Kendari telah memberikan bantuan dana dalam melaksanakan penelitian ini. Terima kasih pula kepada semua pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, lebih khusus kepada seluruh informan dalam penelitian ini.



## Pengaruh *Social Media* terhadap *Entrepreneurship* Di Era Industri 4.0

R Abdullah\*<sup>1)</sup> dan A Dja'wa<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Department Of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Buton. Jl. Betoambari No 36 Kota Baubau, 93712, Indonesia

<sup>2)</sup>Department of Development Economic, Faculty of Economic and Business, Universitas Halu Oleo. Kampus Baru Andonohu No 36 Kota Kendari, 93561, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Social Media* Terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0. Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dengan cara membagikan kuesioner. Responden yang diteliti sebagai sampel adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton angkatan 2015-2018 yang memiliki dan melakukan penjualan secara Online Shop. Metode yang digunakan adalah *Purposive sampling* sebanyak 72 responden. Disamping itu digunakan data sekunder untuk mendukung penelitian, yang didapat dari studi perpustakaan dan literatur jurnal, artikel yang mendukung penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi. Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *Social Media* Terhadap *Entrepreneurship*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Social Media* berpengaruh positif terhadap *Entrepreneurship*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $(R^2) = 0,795$  dapat diartikan bahwa 79,5% variasi dari *Entrepreneurship* (Y) dipengaruhi oleh *Social Media* (X) dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Social Media* terhadap *Entrepreneurship* pengaruhnya kuat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.721 berarti terdapat hubungan yang positif antara *Social Media* Terhadap *Entrepreneurship*, dimana variabel *Entrepreneurship* mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa untuk *Social Media* memiliki pengaruh terhadap *Entrepreneurship* oleh karena itu mahasiswa yang memiliki online shop harus cermat dan bijak dalam penentuan media.

**Kata kunci :** *Social Media*, *Entrepreneurship*, dan Industri 4.0

### PENDAHULUAN

Masih kurangnya jumlah wirausahawan di Indonesia merupakan tantangan bagi masyarakat dan Negara untuk membangkitkan niat sebanyak mungkin pemuda Indonesia untuk berwirausaha. Membangkitkan niat tersebut tidak hanya dapat dilakukan melalui pembelajaran kewirausahaan dilembaga pendidikan formal namun juga melalui pembelajaran informal dilingkungan sosial. Secara informal, mahasiswa dapat memperoleh informasi/pengetahuan, memotivasi diri dan mengembangkan jaringan dengan mengikuti organisasi atau kelompok yang ada dilingkungan sosial.

Tantangan untuk mencari kerja di kalangan lulusan perguruan tinggi semakin ketat dan jumlah peluang penawaran kesempatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lulusan atau penawaran tenaga kerja baru disegala level Pendidikan (Saiman, 2009). Memiliki pekerjaan yang mapan merupakan idaman setiap orang khususnya bagi mahasiswa yang baru selesai menyelesaikan studi di perguruan tinggi, apalagi kalau pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan kompetensi yang dikuasai. Kompetensi yang telah ditekuni selama menempuh kuliah di perguruan tinggi akan lebih bermanfaat apabila diterapkan dalam dunia kerja. Kewirausahaan termasuk kompetensi yang diajarkan oleh perguruan tinggi terbukti ada mata kuliah Kewirausahaan yang berjumlah 2 SKS setiap Fakultas Ekonomi. Mahasiswa diajari memahami teori tentang kewirausahaan, kemudian diterapkan dalam suatu bentuk praktek usaha sendiri yang difasilitasi juga oleh perguruan tinggi.

Berdasarkan kondisi tersebut Maka Universitas Muhammadiyah Buton khususnya Fakultas Ekonomi yang turut berkolaborasi mencetak mahasiswanya agar menjadi generasi yang mandiri dan kreatif. Untuk mengembangkan *entrepreneurship* di era industri 4.0 di kalangan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Buton perlu dilakukan berbagai upaya untuk menumbuhkan minat mereka berwirausaha. Dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Buton berperan besar dan strategis dalam mengubah, Sikap Mahasiswa dari mencari kerja menjadi pencipta lapangan kerja (Wirausaha). Terbukti dengan mahasiswa yang sudah dikenalkan dengan dunia usaha sejak awal masuk kuliah. Pada saat Pengenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa Baru (PKK-Maba) di Fakultas Ekonomi mahasiswa dibekali dengan mentoring *entrepreneurship* dan diberi kesempatan untuk membuat bisnis. Dalam mengembangkan dan menumbuhkan semangat

---

\*1) Korespondensi penulis : R. Abdullah, Telp. 082293638998, Email : rudiabdullah@umbuton.ac.id

*entrepreneurship* bagi mahasiswa, di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton mempunyai berbagai macam kegiatan *entrepreneurship*. Diantaranya terdapat Program Mahasiswa Wirausaha dan Program Kreativitas Mahasiswa – Kewirausahaan, terdapat juga kegiatan Bazar rutin diselenggarakan setiap tahunnya.

Sosial Media memberikan terobosan untuk merubah pola pikir dilingkungan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton untuk *entrepreneurship* bisa memperkecil resiko untuk gagal dan mempermudah untuk memasarkan produk lebih luas tanpa biaya yang sangat tinggi. Untuk menjadi wirausaha yang sukses mahasiswa harus bisa memperluas jaringan yang luas untuk lebih berkomunikasi dengan yang lain (Herwaman Kartajaya, 2008) dengan cara menggunakan internet. Dikarenakan peran sosial media semakin diakui dalam mendongkrak kinerja dalam dunia bisnis. Efektivitas pemanfaatan tergantung pada bagaimana pemilik merek menggunakannya seperti *Samsung, Vivo, Oppo bahkan Apple* adalah merek yang global dan sukses didorong oleh dahsyatnya media sosial. Ditengah maraknya pengguna Sosial media dari tahun ke tahun, semakin banyak pula bisnis yang telah dirilis melalui media sosial. Entah itu melalui *Blog, twitter, Instagram, Telegram, Facebook bahkan Whatshaap* ataupun fitur-fitur hal ini tertentu memberikan kesempatan bagi pemasaran elektronik (Sebagai fenomena di dunia pemasaran) untuk bertumbuh secara dinamis. Hal ini bisa dijadikan sebagai peluang yang bagus bagi wirausaha kedepannya guna menggali potensi berwirausaha melalui media sosial. Apalagi sekarang sudah ada sosial media yang memfasilitasi setiap orang untuk terhubung satu sama lain. Menjual maupun mempromosikan barang-barang pun dapat memangkas biaya yang tidak terlalu besar. Anda tidak perlu menyewa tempat, membuat banner ataupun memasang iklan dikoran dengan biaya Mahal Faktor lain yang berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam *entrepreneurship* di era industri 4.0.

Rendahnya motivasi siswa dilihat dari (1) ketidak mandirian mahasiswa dalam penyelesaian tugas yang diberikan dosen, mahasiswa masih cenderung mengharapkan bantuan temannya untuk menyelesaikan tugas mereka daripada berusaha sendiri (2) tidak memiliki motif berprestasi tinggi, hal ini dapat terlihat dari sikap mahasiswa yang suka alasan – alasan jika diberi tugas dan seirng mengerjakan pekerjaan rumah di kampus. Padahal untuk menjadi wirausaha dibutuhkan antara lain sikap kemandirian, dan keinginan untuk selalu menghasilkan suatu yang terbaik (Keinginan berprestasi). Seorang wirausahawan tidak akan berhasil apabila tidak memiliki pengetahuan, kemampuan dan kemauan. Ada kemauan tapi tanpa kemampuan dan pengetahuan tidak akan membuat wirausahawan itu menjadi sukses, sebaliknya memiliki pengetahuan dan kemampuan tanpa didasari oleh kemauan yang kuat tidak akan mengantarkan wirausaha itu juga pada kesuksesan. Ditambah oleh Alma (2013) bahwa “bakat seseorang wirausaha akan bertambah dan berkembang berkat pengetahuan” Dari uraian tersebut diatas dapat dilihat bahwa untuk menumbuhkan minat berwirausaha juga memerlukan pengetahuan *entrepreneurship* di era industri 4.0, sebab dengan bekal pengetahuan yang cukup mereka akan bisa menjalankan usahanya dengan baik. Upaya yang sama coba dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Buton untuk meningkatkan penguasaan pengetahuan bagi mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton sendiri. Mengingat penguasaan media sosial dalam kewirausahaan mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton dirasakan masih sangat kurang, hal ini dilihat dari tidak ada perubahan pola pikir mahasiswa tentang kewirausahaan setelah mendapatkan mata kuliah Kewirausahaan di Universitas Muhammadiyah Buton. Dengan demikian, masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh *social media* terhadap *entrepreneurship* di era industri 4.0. Tujuan dalam penelitian ini antara: pengaruh *social media* terhadap *entrepreneurship* di era industri 4.0

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dengan cara membagikan kuesioner. Responden yang diteliti sebagai sampel adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton angkatan 2015-2018 yang memiliki dan melakukan penjualan secara Online Shop. Metode yang digunakan adalah *Purposive sampling* sebanyak 72 responden. Disamping itu digunakan data sekunder untuk mendukung penelitian, yang didapat dari studi perpustakaan dan literatur jurnal, artikel yang mendukung penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi. Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *Social Media* (X) Terhadap *Entrepreneurship* (Y). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Social Media* berpengaruh positif terhadap *entrepreneurship* di era industri 4.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik *product moment pearson* dengan kriteria jika  $r$  yang diperoleh  $>0,30$  pada, taraf kepercayaan 95%, maka instrumen (kuesioner) dinyatakan Valid, semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,3 ( $r>0,3$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji reliabilitas instrumen pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh hasil bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel indikatornya memiliki angka koefisien lebih besar dari 0,60. Karena itu, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliable pada taraf kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  Penelitian tentang *Social Media* terhadap *entrepreneurship* di era industri 4.0 diperoleh hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diuji dengan program SPSS 21 disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	T Hitung (Stat)	Signifikan t	R Korelasi
Y	0.721	2.314	2.521	0,000	0,701
Konstanta = 5.833					
Adjusted R Square = 0,795					
R Square = 0,654					

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh, persamaan regresi linear sederhana, pengaruh *Social Media* terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 adalah:

$$Y = 5.833 + 0.721 X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 dapat diartikan bahwa korelasi hubungan antara variabel bebas *Social Media* (X) terhadap *Entrepreneurship* (Y) di Era Industri 4.0 adalah positif.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,654 dapat diartikan bahwa 65,4 % variasi dari peningkatan *Social Media* dipengaruhi oleh *Entrepreneurship* dan sisanya 34,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Social Media* terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 pengaruhnya kuat.
3. Estimasi tingkat error variabel bebas Kinerja = 2,314 menunjukkan angkanya relatif kecil yang berarti mode regresi semakin akurat untuk memprediksi *Social Media*.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa *Social Media* berpengaruh terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  pada analisis regresi sederhana yaitu  $\text{sig } t = 0,00 < \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa *Social Media* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0. Oleh karena itu, upaya penggunaan *Social Media* sangat diperlukan dalam rangka peningkatan *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton. Besarnya pengaruh *Social media* terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0. dapat dilihat pada koefisien regresinya sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan dimensi *Social media* sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 sebesar 71,0 %. Berdasarkan uraian diatas, akan berlaku jika diasumsikan bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini dianggap tetap. Kenyataan ini dapat berindikasi bahwa *Social Media* akan menyebabkan kecenderungan upaya peningkatan *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Social Media* terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 pengaruhnya kuat. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa *Social Media* berpengaruh terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  pada analisis regresi sederhana yaitu  $\text{sig } t = 0,00 < \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa *Social Media* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0. Oleh karena itu, upaya penggunaan *Social Media* sangat diperlukan dalam rangka peningkatan *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 pada Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh Social Media pada *Entrepreneurship* di Era Industri 4.0 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton. Artinya apabila mahasiswa menggunakan Social media yang maksimal maka minat mahasiswa untuk *Entrepreneurship* melalui sosial media akan tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, Statistik Analisis, Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta
- Alma, Buchari.(2013). *Kewirausahaan Edisi Revisi Cetakan Delapanbelas*. Bandung: Alfabeta.
- Indianti. dan Rostianti R. (2008). “ Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia” .Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia, Vol. 23, No 4
- Ghozali Imam 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS Edisi 3, Penerbit Peneliti Universitas Diponegoro, Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Andi Offset.
- Kartajaya, Hermawan. 2008. New Wave Marketing. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Maharani, Mutia dkk. 2012. Faktor-Faktor Pengaruh Media Sosial Terhadap Keunggulan Bersaing : Studi Kasus Cofee Toffee Indonesia.
- Muhammad Hasym Alfaruk. 2016. Pengaruh pemanfaatan sosial media, motivasi dan Pengetahuan terhadap minat berwirausaha Pada mahasiswa ekonomi di universitas Muhammadiyah sidoarjo, Diterbitkan Oleh Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan Vol. 4. No. 2, Tahun 2016
- Moore,Carlos, W. 2001. Kewirausahaan ; Manajemen
- Saroni,Muhammad. 2006. Manajemen Sekolah : Kiat Menjadi pendidik yang kompeten.Yogjakarta : Aruzz
- Saiman Leornadus,2009, Kewirausahaan : Teori, Prkatek, dan Kasus-kasus, Jakarta, Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta
- Sumarsono, Sonni, 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan , Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widyastuti, Suryaningsum dan Juliana . 2004. “Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi”. Simposium Nasional Akuntansi VII.